

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÇALIŞANLARIN BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİNE
YÖNELİK ÖZ-YETERLİK ALGISININ BİREYSEL
YARATICILIK ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**GİZEM EZGİ GÜLER
16713035**

**TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ AYŞE DEMİRHAN**

**İSTANBUL
2019**

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÇALIŞANLARIN BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİNE
YÖNELİK ÖZ-YETERLİK ALGISININ
BİREYSEL YARATICILIK ALGISI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ**

**GİZEM EZGİ GÜLER
16713035**

**TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ AYŞE DEMİRHAN**

**İSTANBUL
2019**

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

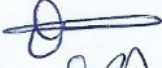
**ÇALIŞANLARIN BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİNE
YÖNELİK ÖZ-YETERLİK ALGISININ
BİREYSEL YARATICILIK ALGISI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ**

GİZEM EZGİ GÜLER
16713035

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih:

Tezin Savunulduğu Tarih: 09.07.2019

Tez Oy Birliği / Oy Çoğunluğu ile Başarılı Bulunmuştur

	Unvan Ad Soyad	İmza
Tez Danışmanı	: Dr. Öğr. Üy. Ayşe Demirhan	
Jüri Üyeleri	: Doç. Dr. Serdar Bozkurt	
	: Doç. Dr. Altan Döğen	

İSTANBUL
TEMMUZ, 2019

ÖZ

ÇALIŞANLARIN BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİNE YÖNELİK ÖZ-YETERLİK ALGISININ BİREYSEL YARATICILIK ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Gizem Ezgi Güler

Temmuz, 2019

İçinde bulunulan bilgi çağında her geçen gün bir başka zeki uygulamanın üretilmesi ile beraber geleceğe ilişkin teoriler de daha gerçekçi olmaya başlamıştır. Günümüzde işletmelerin faaliyette bulundukları sektörlerdeki varlıklarını sürekli düzeyde artan rekabete rağmen sürdürebilmeleri, yeni pazarlara ulaşabilmeleri ve hatta sektörü yönlendirenlerden olabilmeleri bilişim teknolojilerini etkili ve verimli bir şekilde kullanmalarına bağlıdır. Bu zamana kadar süregelen geleneksel yönetim biçimlerinin işletmelerde uygulanmaya devam edilmesi, gelişen teknolojik süreçlerle ters düşecektir. Bu aşamada yaratıcılığın örgüt içerisindeki her boyutta teşvikinin sağlanması, örgüt içerisindeki yeniliklerin üretimini ve adaptasyonunu kolaylaştıracaktır. Bilgi sistemleri (BS) teknolojilerinin yanı sıra, üst düzey yapay zeka uygulamalarının adaptasyonu konusunda öncü olabilecek firmalar da büyük ölçüde yaratıcılığı benimsemiş işletmeler arasından olacaktır.

Bu çalışmanın temel amacı çalışanların bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısının, bireysel yaratıcılık algısı üzerindeki etkisini incelemektir. Literatürde, yaratıcılık ve bilişim teknolojileri ile ilgili çalışmalar yer alıyor olsa da, iki konunun birlikte değerlendirildiği çalışmalara çok fazla rastlanmamaktadır. Hem bilişim teknolojileri öz-yeterlik algısının hem de yaratıcılığın işletmelerin yenilik üretebilmelerinde olumlu etkiye sahip oldukları göz önünde bulundurulduğunda, bu iki unsurun birbirleri arasındaki bağlantının incelenmesi gerekliliği bulunmaktadır. Bu çalışmanın örnekleme olarak İstanbul'daki iki vakıf üniversitesi kullanılmıştır. Araştırmanın uygulama alanı olarak genelde çalışmalarda yönelinmiş grup olan öğretim üyeleri değil, idari personel kullanılmıştır. Buradaki amaç, üniversitenin bir işletme olarak ele alınması ve idaresindeki verimliliğe etken unsurların belirlenmesidir. 101 idari personelden toplanan verilerin analizi SPSS 18.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular, BT Öz-Yeterlik algısının bireysel yaratıcılık algısı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Demografik değişkenlerde ise, örneklem grubumuz içerisinde, yaş ve eğitim düzeyine göre değişkenlerin algılanmasının farklılaştığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bilişim Teknolojileri Öz Yeterlilik Algısı, Yapay Zeka, Yaratıcılık, Bireysel Yaratıcılık, Yenilik

ABSTRACT

THE IMPACT OF EMPLOYEES' SELF-EFFICACY PERCEPTION FOR INFORMATION TECHNOLOGIES ON INDIVIDUAL CREATIVITY PERCEPTION

Gizem Ezgi Güler

July, 2019

With the production of another intelligent practice in the current information age, the theories about the future have become more realistic. Nowadays, enterprises can sustain their assets in the sectors in which they operate in line with the ever-increasing competition, reach new markets and even be able to use the information technologies effectively and efficiently. The continuation of the traditional forms of administration that have continued until now will be counterproductive with the developing technological processes. At this stage, the promotion of creativity in every dimension within the organization will facilitate the production and adaptation of innovations within the organization. In addition to the information systems technologies, the companies that will be the pioneers in the adaptation of high-level artificial intelligence applications will be among the enterprises which have adopted a great deal of creativity.

The main purpose of this study is to examine the effects of self-efficacy perception for information technologies on individual creativity perception. Although, there are studies on creativity and information technologies in the literature, there are not many studies that evaluated the two subjects together. Considering the fact that both information technologies self-efficacy perception and individual creativity perception have a positive effect on enterprises to produce innovation, there is a need to examine the relationship between these two elements. Two foundation universities in Istanbul were used as the sample of this study. As the application area of the research, administrative staff is used instead of the faculty members who are mostly oriented in the studies. The aim here is to approach to the university as a business organization and to identify the factors affecting the efficiency. The data collected from 101 administrative staff were analyzed using SPSS 18.0 program. The findings of the study show that IT self-efficacy perception has a positive and significant effect on individual creativity perception. In demographic variables, perceptions of variables vary according to age and education level in our sample group.

Key Words: Information Technologies Self-Efficacy Perception, Artificial Intelligence, Creativity, Individual Creativity, Innovation

ÖN SÖZ

Yüksek lisans tez çalışmamın planlanması ve hazırlanması aşamalarında, her türlü desteği ve yönlendirmesi ile çalışmamı ilerletmemi sağlayan tez danışmanım, değerli hocam Dr. Öğr Üyesi Ayşe Demirhan'a, bu süreçte göstermiş olduğu yardım ve desteklerinden dolayı değerli hocam Doç. Dr. Serdar Bozkurt'a, yüksek lisans eğitimim boyunca derslerinden faydalanma şansını elde etmiş olduğum değerli hocalarım Prof. Dr. Murat Demircioğlu'na, Prof. Dr. Kenan Aydın'a, Prof. Dr. Halit Keskin'e, Doç. Dr. Yasemin Bal'a, Doç. Dr. Yasin Şehitoğlu'na, yüksek lisans eğitimine başlamam ve başarıyla tamamlayabilmem için, eğitimimin her aşamasında bana eğitimin ve bilimin değerini anlatan ve beni destekleyen aileme, bana bu süreç içerisinde manevi olarak desteklerini gösteren arkadaşlarıma ve özellikle yol arkadaşım Papatya Habibe Aktay'a ve verilerin toplanması sürecinde bana yardımcı olan tüm personellere teşekkürlerimi sunuyorum.

İstanbul; Temmuz, 2019

Gizem Ezgi Güler

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR	1
1. GİRİŞ	1
2. BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ	4
2.1. Bilişim Teknolojileri Kavramı	4
2.2. Bilişim Teknolojileri Öz-Yeterlik Algısı	5
2.3. Bilişim Teknolojilerinin Kullanımı.....	8
2.4. Bilişim Teknolojilerinin (BT) Kapsamı	11
2.4.1. İşletmelerde Bilgi Sistemleri Uygulamaları.....	14
2.4.2. Yapay Zeka Kavramı	18
2.4.2.1. Uzman Sistemler	20
2.4.2.2. Bulanık Mantık	20
2.4.2.3. Genetik Algoritma.....	20
2.4.2.4. Yapay Sinir Ağları	21
3. BİREYSEL YARATICILIK.....	22
3.1. Yaratıcılık Kavramı ve Kapsamı.....	22
3.2. Yaratıcılığın Aşamaları	24
3.2.1. Bilgi Toplama Aşamaları	27
3.2.2. Kuluçka Aşaması	28
3.2.3. Aydınlanma Aşaması (Fikrin Doğuşu)	29
3.2.4. Değerlendirme ve Uygulama Aşaması.....	30

3.2.5. Sosyalleşme Aşaması	30
3.3. Yaratıcılık Türleri.....	31
3.3.1. Bireysel Yaratıcılık Kavramı ve Kapsamı	31
3.3.1.1. Bireysel Yaratıcılık İçin Uygun Örgüt İklimi	36
3.4. İşletmelerde Yaratıcılığın Boyutları.....	39
3.4.1. Bireysel Yaratıcılık Unsuru.....	40
3.4.2. Yönetmel Yaratıcılık Unsuru.....	43
3.4.3. Toplumsal Yaratıcılık Unsuru.....	43
4. BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİNE YÖNELİK ÖZ-YETERLİK ALGISININ BİREYSEL YARATICILIK ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	44
4.1. Araştırma Konuları İle İlgili Önceden Yapılmış Çalışmalar	44
4.1.1. Bilişim Teknolojileri Üzerine Yapılmış Araştırmalar.....	44
4.1.2. Yaratıcılık Üzerine Yapılmış Araştırmalar	45
4.2. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri	48
4.3. Araştırmanın Uygulama Alanı (Kapsamı) ve Önemi.....	49
4.4. Araştırmanın Yöntemi.....	50
4.5. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi	51
4.5.1. Demografik Bulgular	51
4.5.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Normal Dağılıma Uygunluk.....	53
4.5.2.1. Tanımlayıcı İstatistikler	53
4.5.2.2. Normal Dağılıma Uygunluk.....	54
4.5.3. Güvenilirlik Analizleri	55
4.5.4. Değişkenler Arası İlişkiler	56
4.5.5. Hipotezlerin Testi.....	58
4.5.5.1. Ana Hipotezin Testi	58
4.5.5.2. Alt Hipotezlerin Testi.....	60
4.5.5.3. Gruplar Arası Farklara Yönelik Hipotezlerin Testi	69
5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	86
KAYNAKÇA	89
EKLER.....	101
ÖZ GEÇMİŞ.....	107

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Sources of Creativity	25
Tablo 2: Personellerin Cinsiyet Dağılımlarına İlişkin Frekans Tablosu	51
Tablo 3: Personellerin Yaş Dağılımlarına İlişkin Frekans Tablosu	51
Tablo 4: Personellerin Eğitim Seviyesi Dağılımlarına İlişkin Frekans Tablosu	52
Tablo 5: Personellerin Eğitim Seviyesi Dağılımlarına İlişkin Frekans Tablosu	52
Tablo 6: Personellerin İşletmedeki Çalışma Süreleri Dağılımlarına Göre Frekans Tablosu	53
Tablo 7: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu	54
Tablo 8: Değişkenlerin Ortalamalarına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	55
Tablo 9: Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi	55
Tablo 10: Bilişim Teknolojileri Öz-Yeterlik Algısına İlişkin Güvenilirlik Analizi ..	56
Tablo 11: Örgütsel Yaratıcılık Algısına İlişkin Güvenilirlik Analizi	56
Tablo 12: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik, Örgütsel Yaratıcılık, Bireysel Yaratıcılık, Yönetimsel Yaratıcılık ve Toplumsal Yaratıcılık Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Tablosu	57
Tablo 13: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Model Özeti Tablosu	59
Tablo 14: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik ANOVA Tablosu	59
Tablo 15: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Katsayılar Tablosu	59
Tablo 16: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Örgütsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Model Özeti Tablosu	60

Tablo 17: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Örgütsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik ANOVA Tablosu	61
Tablo 18: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Örgütsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Katsayılar Tablosu	61
Tablo 19: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Yönetmel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Model Özeti Tablosu.....	62
Tablo 20: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Yönetmel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik ANOVA Tablosu	62
Tablo 21: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Yönetmel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Katsayılar Tablosu	63
Tablo 22: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Toplumsal Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Model Özeti Tablosu.....	63
Tablo 23: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Toplumsal Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik ANOVA Tablosu	64
Tablo 24: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Toplumsal Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Katsayılar Tablosu	64
Tablo 25: Yönetmel Yaratıcılık Algısının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Model Özeti Tablosu.....	65
Tablo 26: Yönetmel Yaratıcılık Algısının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik ANOVA Tablosu.....	65
Tablo 27: Yönetmel Yaratıcılık Algısının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Katsayılar Tablosu.....	66
Tablo 28: Toplumsal Yaratıcılık Algısının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Model Özeti Tablosu.....	66
Tablo 29: Toplumsal Yaratıcılık Algısının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik ANOVA Tablosu.....	67
Tablo 30: Toplumsal Yaratıcılık Algısının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Katsayılar Tablosu.....	67
Tablo 31: Toplumsal Yaratıcılık Algısının Yönetmel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Model Özeti.....	68

Tablo 32: Toplumsal Yaratıcılık Algısının Yönetmel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik ANOVA Tablosu.....	68
Tablo 33: Toplumsal Yaratıcılık Algısının Yönetmel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Katsayılar Tablosu.....	69
Tablo 34: Çalışanların BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algılarının Yaş Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	70
Tablo 35: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algılarının Yaş Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Varyansların Homojenliği Testi.....	71
Tablo 36: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algılarının Yaş Yönünden Farklılaşmasına İlişkin ANOVA Tablosu	71
Tablo 37: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algılarının Yaş Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu	72
Tablo 38: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algılarının Eğitim Düzeyi Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	73
Tablo 39: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algılarının Eğitim Düzeyi Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Varyansların Homojenliği Testi	73
Tablo 40: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algılarının Eğitim Düzeyi Yönünden Farklılaşmasına İlişkin ANOVA Tablosu.....	74
Tablo 41: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algılarının Eğitim Düzeyi Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu.....	74
Tablo 42: Örgütsel Yaratıcılık ve Alt Boyutlarına Ait Algıların Yaş Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	75
Tablo 43: Örgütsel Yaratıcılık ve Alt Boyutlarına Ait Algıların Yaş Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Varyansların Homojenliği Testi	77
Tablo 44: Örgütsel Yaratıcılık ve Alt Boyutlarına Ait Algıların Yaş Yönünden Farklılaşmasına İlişkin ANOVA Tablosu.....	78
Tablo 45: Örgütsel Yaratıcılık ve Alt Boyutlarına Ait Algıların Yaş Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu.....	78
Tablo 46: Örgütsel Yaratıcılık ve Alt Boyutlarına Ait Algıların Eğitim Düzeyi Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu.....	80

Tablo 47: Örgütsel Yaratıcılık ve Alt Boyutlarına Ait Algıların Eğitim Düzeyi Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Varyansların Homojenliği Testi.....	82
Tablo 48: Örgütsel Yaratıcılık ve Alt Boyutlarına Ait Algıların Eğitim Düzeyi Yönünden Farklılaşmasına İlişkin ANOVA Tablosu	82
Tablo 49: Örgütsel Yaratıcılık ve Alt Boyutlarına Ait Algıların Eğitim Düzeyi Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu	83
Tablo 50: Hipotezlerin Testi Tablosu.....	85

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Bilgi Sisteminin Elemanları.....	12
Şekil 2: BT Kaynaklı Değer	13
Şekil 3: İşletme Bilgi Sistemleri Piramidi.....	16
Şekil 6: Yaratıcılığın Gelişim Aşamaları	26
Şekil 7: Amabile's componential theory of organizational creativity	34
Şekil 8: Yaratıcı Sürecin Bileşenleri	37
Şekil 10: Araştırma Modeli.....	49

KISALTMALAR

TDK	: Türk Dil Kurumu
BT	: Bilişim Teknolojileri
BS	: Bilgi Sistemleri
OLAP	: Online Analytical Processing
İK	: İnsan Kaynakları
AI	: Artificial Intelligence
MIT	: Massachusetts Teknoloji Enstitüsü

1. GİRİŞ

Yaratıcılık hakkında yapılan çalışmalar son yıllarda iş dünyasındaki gündemin büyük oranda değişmesine yol açmıştır. Özellikle bilim, teknoloji, sanat, eğitim, spor, iş sektörü ve daha birçok alanda yaratıcılık faktörü günümüz dünyasının gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri için önemli bir unsur olarak ortaya çıkmaya başlamıştır. İnsanoğlunun sahip olduğu bu ayırt edici özellik (yaratıcılık) işletme dünyası için de büyük oranda sınırsız bir kaynak sağlayabilmektedir. İşletmelerin içerisinde bulunduğu rekabet ortamında fark yaratacak olan yenilik yaratma sürecinin başlatıcıları ve sürdürücüleri olan tüm becerilerin ortaya konulabilmesini sağlayacak olan yaratıcılık en önemli zihinsel faaliyetlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmanın amacı çalışanların bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısının bireysel yaratıcılık algısı üzerindeki etkisinin varlığını tespit etmektir. Bu çalışmada öz-yeterlik algısı bilişim teknolojilerine yönelik bir değişken; bireysel yaratıcılık örgütsel yaratıcılık unsurlarından biri olan temel değişken olarak incelenmekte; yönetsel yaratıcılık ve toplumsal yaratıcılık algı düzeyleri ise bireysel yaratıcılığın örgüt içerisindeki tamamlayıcı unsurları olmaları açısından örgütsel yaratıcılık değişkenleri olarak analizlerde ele alınmaktadır.

Bilgisayar kullanımının hayatımızın her alanına nüfuz etmesiyle birlikte yaşamış ve düşünüş şekillerimizde de büyük oranda değişimler yaşanmıştır. Bilişim teknolojilerinin gelişmesi insan hayatını büyük oranda hızlandırmış, işlerin yapılış sürelerini minimuma indirmiş ve kolaylaştırmıştır. İnsanlar arasındaki iletişimin artması, bilgi aktarımının çoğalması ve hızlanması, her türlü kaynağa erişimin kolaylaşması, ekonomik, ticari, bilimsel ve daha pek çok alanda etkileşimlerin artmasının bu teknolojiler sayesinde sağlanması küreselleşen dünyada bilişim teknolojilerine olan ihtiyacın çoğu insan tarafından kabul edilmesine neden olmuştur. Ayrıca insanları zaman ve mekan kısıtlamalarının ötesine taşımasıyla bilişim teknolojileri vazgeçilmez bir unsur olarak hayatımızın içerisine yerleşmeye başlamıştır. Günlük hayatımızda ya da iş hayatımızda gerçekleştirdiğimiz tüm

eylemlerin bilişim teknolojileri sayesinde daha düşük maliyetli hale geldiği ve aynı zamanda bu yöntemleri kullanarak çevreye normalde gerçekleşebileceğinden daha az zarar verdiğimiz de bilinmektedir. Tüm bu gelişmeler hayatımızı bizim için daha verimli hale getirdiği için bilişim teknolojilerinin bize büyük fayda sağladığı düşünülmekle birlikte, bu teknolojilerin zararlarının da bulunduğu gözden kaçırılmaması gereken bir konudur.

Toplumların gelişmesinde ve ileriye gitmesinde büyük oranda faydası olduğu bilinen bilişim teknolojileri için insanlarda bir takım negatif etkiler oluşturduğu da çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur. Bu negatif etkilerin en başında da işsizliğin artışı gelmektedir. İnsan becerileriyle gerçekleştirilen çoğu işin artık bu makineler ve sistemleri aracılığıyla gerçekleştirilmeye başlanması pek çok meslek grubundaki insanı negatif yönde etkilemekte; işe yabancılaşma, işten ayrılma gibi etkilerin doğmasına sebebiyet vermektedir. Yeni meslek gruplarının doğmasına ve istihdamın belirli alanlarda artmasına ve bu alanlarda yeni yeteneklerin gelişmesi gibi pozitif etkilere de sebep olurken, bazı taraflarca, gerçekleşmekte ve ileride de gerçekleşecek olan işsizliklerin ve diğer negatif etkilerin pozitif yöndeki istihdamı bastıracağı düşünülmektedir. İnsana karar verme, analiz etme, üretim yapma gibi süreçlerde yardımcı olması amacıyla işletmelerde pek çok alana entegre edilmeye çalışılan bilişim teknolojilerinin, bunu yaparken insanın düşünme eylemini azalttığı için insan yaratıcılığı ve becerilerini de azaltabileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra bu teknolojilerin bir dalı olan yapay zeka ve uzman sistemler kullanımının yaygınlaşmasıyla özellikle karar verme süreçlerinde etikle ilgili meselelerin gündeme gelmesini de sağlamıştır. Gün geçtikçe daha fazla özerkleşeceği yönünde tahminlerde bulunan yapay zeka ve robotik uygulamaları için, kontrol edilmesi güçleşecek mekanizmalar ön görüsünde bulunulması, günümüz toplumunun zihninde negatif bir etkide bulunmaktadır. Ancak önüne geçilemeyecek bir hızla ilerlemesi muhtemel olan bu teknolojilerin, insan hayatında gün geçtikçe daha fazla yer almaya başlayacağı ve bundan en üst düzeyde faydanın sağlanması yönünde insanoğlu tarafından gerekli çalışmaların yapılıyor olması gerektiği açık bir şekilde ortadadır. Yaratıcılık evreni ile birleştiğinde bu bilişim teknolojileri ve yapay zeka uygulamalarının örgütler için yaratabileceği üst düzey performans, bu konuyu günümüz işletme alanının ana problemlerinden biri yapmaktadır.

Bu araştırmayla birlikte tüm bu süreçlerin detaylı olarak analiz edilmesi, bilişim teknolojilerinin tüm pozitif ve negatif etkileriyle birlikte insan doğası üzerinde yaratabileceği zihinsel değişikliklerin tartışılarak yaratıcılık üzerinde ne gibi bir etki sağlayabileceğinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma, giriş; bilişim teknolojilerinin ve öz-yeterlik kavramının kavramsal çerçevede ele alındığı kısım; yaratıcılık kavramı ve bireysel yaratıcılık algısının kavramsal çerçevede ele alındığı kısım; çalışanların bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısının bireysel yaratıcılık algısı üzerindeki etkisi ile ilgili olarak gerçekleştirilen araştırmanın gösterilmesi ve elde edilen verilerin analiz edilmesi ile çeşitli bulgulara ulaşılmasından oluşan kısım ve sonuç kısmı olmak üzere temelde beş ana kısımdan oluşmaktadır.

2. BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ

2.1. Bilişim Teknolojileri Kavramı

Küreselleşen dünyada oluşturulan yeni düzen hem ekonomik hem de sosyal anlamda toplumları büyük bir dönüşüme sürüklemiştir. 20. Yüzyılın ikinci yarısından sonra “bilgi” (knowledge) kavramı hayatımızın içindeki her unsorda; bilim, eğitim, spor, ekonomi, ticaret, uluslararası ilişkiler, tıp ve daha birçok alanda olmak üzere devrimsel bir dönüşüm yaratmıştır. Bilgi yönetimi; veri tabanları, politikalar, belgeler ve prosedürler ile birlikte, insanların sahip oldukları uzmanlık ve tecrübeleri kapsayan örgütün bütün bilgi varlıklarını belirlemek, yönetmek ve paylaşmak üzerine olan entegre ve sistematik bir yaklaşımdır (Barquin, 2001, 128-129). 1990’ların sonundan itibaren bilgi ve iletişim sistemleri günlük faaliyetlerin pek çoğunda merkez olmuş ve ekonomik ve sosyal kalkınmanın başat unsurlarından biri konumuna gelmiştir. Bu teknolojilerin kullanımı proaktif olma yolunda kullanıcılara büyük katkı sağlayarak bu alanda gelişmeyi tam anlamıyla sağlayamamış diğerleri üzerinde büyük oranda üstünlük yaratabilmektedir. İngilizcesi information Technologies olarak kullanılan ve Türkçemize “enformasyon teknolojileri” ya da daha çok kullanılan “bilişim teknolojileri” olarak çevrilen kavramı incelediğimizde TDK’nın sözlükteki bilişim açıklamasına da yer vermemiz gereklidir. TDK’ya göre bilişim; insanoğlunun teknik, ekonomik ve toplumsal alanlardaki iletişimde kullandığı ve bilimin dayanağı olan bilginin özellikle elektronik makineler aracılığıyla düzenli ve akla uygun bir biçimde işlenmesi bilimi ve enformatik, olarak tanımlanmıştır.

Bilişim teknolojileri ise “ bilginin toplanması, saklanması, işlenmesi erişilmesi ve dağıtılmasına hizmet eden teknolojiler, uygulama ve hizmetlerin bütünü ve sistem üzerindeki bilgilerin tümü” şeklinde tanımlanabilmektedir (Sarıhan, 1998, 9). Bilişim teknolojisi “bilgi teknolojileri”, “bilgi iletişim teknolojileri”, “iletişim teknolojileri” ve Manuel Castells gibi bazı çevrelerin de katkısıyla dahil edilmiş olan “genetik mühendisliği teknolojileri” ni de içerisine almaktadır (Kalay, 2009, 3).

2.2. Bilişim Teknolojileri Öz-Yeterlik Algısı

Öz- yeterlilik sosyal psikoloji tarafından üretilen bir kavram olmasına rağmen, birçok disiplin tarafından kullanılmaktadır. Sosyal psikolojik anlamıyla öz-yeterlilik bireylerin bir işi yapmak için kendilerine duydukları inanç ve güvendir (Bandura, 1986). Öz-yeterlik algısı temelde bireylerin herhangi bir eylemi gerçekleştirebilme konusunda yeterli beceriye sahip olduğunu düşünmesidir (Bandura, 1997; Zimmerman, 1995; Gawith, 1995). Bandura (1995)' de belirttiği üzere öz-yeterlik bireylerin becerilerinin ne seviyede olduğunu değil bu konuda kendi becerileri ile ilgili sahip oldukları yargıyı ifade etmektedir.

Öz yeterlilik algısı bir bireyin bir işi yaparken kendine duyduğu güven ve inancı tanımlamakla birlikte bireylerin bir işi yaparken ihtiyaç duydukları motivasyonu da ifade etmektedir. Bandura (1986) öz yeterlilik algısının bireylerin bir işe başlamaları ve o işi devam ettirmeleri için gereken bir yeti olduğunu ifade etmektedir.

Öz-yeterlik, Bandura'nın (1986) sosyal öğrenme kuramı için en belirleyici faktördür. Temelde Bandura' nın kuramının ortaya koyduğu düşünce; bireylerin yetkinliklerinin ortaya çıkarılmasında, becerilerini ortaya koyacakları alan konusunda bir güvene sahip olması gerekliliğidir (Bandura, 1977). Tecrübe edinmiş bireyler, davranışlarını da bu çerçevede yönlendirebilirken, kişideki öz-yeterlik algısının oluşmasını sağlayan etkenlerden biri de tecrübesidir. Hayat tecrübesi bireylerin öz yeterlilik algılarını şekillendirmelerinde kilit rol oynamaktadır. Dolayısıyla öz yeterlilik algısı dinamik bir kavram olmakla birlikte, geliştirilebilir bir yeti olarak tanımlanabilmektedir.

Bandura (1997), bireyin öz-yeterlik algısını etkileyecek, geçmiş deneyimler, dolaylı gözlem, sözel ikna ve duyuşsal deneyimler olmak üzere dört boyutun varlığından bahsetmiştir. Kişilerin geçmiş deneyimleri; önceden edinmiş oldukları tecrübelerden ve yahut becerisini elde etmek istediği belirli bir alan ile ilgili önceden yapmış olduğu çalışmalardan oluşmaktadır. Dolaylı gözlem sürecinde diğer insanların davranışları örnek alınmakta ve onların tecrübeleri gözlemlenmektedir. Kişilerin başka insanlardan sorunların çözülme süreci ile ilgili aldıkları tavsiyeler ise sözel ikna olarak adlandırılmıştır. Duyuşsal deneyimler ise kişilerin öz-yeterlik düzeyini ölçme aşamasında olumsuz duygusal etkenleri engelleyebileceği düzeye gelmiş olma durumunu ifade etmektedir.

Öz-yeterlik pek çok etken altında gelişebilmekle birlikte (Bandura, 1995; 1997; 1986; Hill, Smith ve Mann, 1987), en temel tetikleyici unsurları tecrübe kazanılan süreç içerisinde kademeli olarak yeteneklerin geliştirilmesi ve bununla beraber de öz-yeterliğin ortaya çıkışıdır (Bandura, 1986).

Bireyin tecrübe edindiği süreç içerisinde yaşamış olduğu olumlu olaylar kişinin öz-yeterlik algısını büyük ölçüde iyi yönde etkilemektedir (Delcourt ve Kinzie, 1993).

Öz- yeterlilik kavramı ile ilgili olarak alan yazında farklı şekillerde tanımlamalar yapılmıştır. Bunlar şu şekilde listelenebilmektedir: öz-yeterlilik inancı, algılanan öz-yeterlilik, öz yeterlilik algısı, öz- yeterlilik duygusu (Göçer ve Türkoğlu, 2018). Bu çalışmada öz- yeterlilik algısı kavramı tercih edilmektedir.

Öz-yeterlik algısı üzerine yapılmış olan araştırmalar, öz-yeterlik algısı yüksek seviyede olan kişilerin, içinde bulundukları çevrede görevlerine daha iyi adapte olabildikleri ve hedefleri konusunda kendilerini daha hevesli hissettiklerini, problemler karşısında da daha doğru çözümler geliştirebildiklerini ortaya koymuştur (Compeau ve Higgins, 1995; Hill, Smith ve Mann, 1987; Karsten ve Roth, 1998).

Öz-yeterlik kavramı sosyal psikolojinin kapsamında olmakla birlikte, yapılan çalışmalarda bu alanlar dışındaki konulara da entegresi sağlanmıştır (O’Leary, 1985; Lev, 1997; Schunk, 1985). Bunların arasında bilgisayar öz-yeterlik algısı üzerine yapılan çalışmalar da bulunmaktadır (Akgün, 2008; Aşkar ve Umay, 2001; Usluel ve Seferoğlu, 2003; Karsten ve Roth, 1998; Compeau ve Higgins, 1995; Hill, Smith ve Mann 1987; Seferoğlu ve Akbıyık, 2005;).

Öz yeterlilik algısı üzerine Aşkar ve Umay (2001) tarafından yürütülen bir araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, öz yeterlilik algısı yüksek olan kişilerin bir amaca ulaşmak için ellerinden geleni yaptıkları, karşılırlarına çıkan zorluklara ve engellere rağmen pes etmedikleri, sabırlı oldukları ve amaca ulaşma noktasında ısrarcı bir tutum izledikleri sonuçları elde edilmiştir.

Çalışmaların çoğunluğunda öz-yeterlik algısı ile performans ilişkisine odaklanılmıştır. Bu adı geçen çalışmaların sonucunda elde edilen bulgular ışığında özyeterlilik algının bireylerin performanslarını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Stajkovic ve Luthans, 1998; Tuckman ve Sexton,1990; Gist, 1989).

Öz yeterlilik algısı ile ilgili yapılan birçok çalışmada, öz yeterlilik inancı yüksek olan meslek gruplarının yaptıkları işe daha bağlı oldukları, öğrenme ve öğretme

eylemlerine aktif bir şekilde katıldıkları gözlemlenmiştir. Öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada, öz yeterlilik inancı yüksek olan öğretmenlerin eğitim yöntem ve tekniklerini uygulamada daha başarılı ve istekli oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Browsers ve Tomic, 2000; Friedman ve Kass, 2001).

Öz-yeterlik algısı ile bilgi okur yazarlığı ilişkisi de çalışmalarda incelenmiştir. Sorunun yaratıldığı süreç içerisinde kişinin ne derece yeni verilere açık olduğu, hevesli olduğu ve bağımsız düşünebilen biri olduğu, kişilerin bilgi konusundaki öz-yeterlik algılarına göre şekillenmektedir ve buradaki öz-yeterlik de bu süreç sonunda kişiye iyi performans ve başarıyı getirecek etken olmaktadır. Bununla birlikte bireysel yaratıcılıkla gelişen sürecin sonunda örgütsel çıkarımlar yapılabilmekte ve işletme için inovasyon yaratılabilmektedir.

Bilişim teknolojileri alanındaki gelişmeler son yıllarda hız kazanmıştır. Daha önceki yıllarda bilim kurgu ögesi olan teknolojiler şimdilerde sıradanlaşmıştır ve her işletmede bu teknolojilerin kullanımına rastlamak mümkün olmaktadır. Dolayısıyla bilgi toplumu ve dijital toplum olarak çeşitli yazarlarca isimlendirilen bu çağda, bu teknolojileri iş dünyasına entegre etmek ve çalışanların bu teknolojiye adaptasyonları önemli hale gelmiştir. Bu teknolojiyi iş süreçlerine adapte etmek isteyen çalışanların kendilerine dair bilişim teknolojileri öz yeterlilik algısı büyük bir önem arz etmektedir. Bilişim teknolojilerinin işletmelerde kullanılmasının küreselleşen ve dijitalleşen dünyada bir zorunluluk haline gelmesi, çalışanların bilişim teknolojileri öz yeterlilik algısı ile ilişkili olmaktadır.

Bilişim teknolojileri ile ilişkilendirildiğinde, temelde ifade edilen durum örgüt çalışanı kişinin bilişim teknolojileri konusunda yeterli beceriye sahip olduğuna dair bir inanca sahip olmasını, ancak kişinin bu konuda başarılı olması üzerinde iyi bir etkiye neden olsa da yalnız başına değerlendirilmesinin yeterli olmayacağı anlaşılabılır. Birey bir konu hakkında yeterli beceriye sahip olsa bile, bunları içinde bulunduğu çevre içerisinde faydalı bir şekilde ortaya koyabilmelidir (Bandura, 1997). Gawith (1995)' in bu konuda ortaya koyduğu düşünce de bireylerin sahip oldukları beceriyi faydalı bir işe çevirebilmelerindeki en büyük faktörün öz-yeterlik ve güven algılarının bu bireylerde bulunuyor olması durumudur.

Bilgisayar öz-yeterlik algısı ile ilgili çalışmalar yapılmış olmasına rağmen, bu çalışmaların temelinde bilgisayar kullanma becerileri üzerine odaklanması, her geçen

gün gelişmekte olan bilişim teknolojileri evrenini kaynak yetersizliği sıkıntısı ile karşı karşıya bırakmıştır (Ekici, Ekici ve Kara, 2012). Bu nedenle bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısı üzerine ölçek geliştirme gerekliliği doğmuş, günümüz literatürüne geçen genellikle öğretmenlere uygulamak üzere geliştirilmiş ölçekler ile sürece başlanmıştır (Akkoyunlu, Orhan ve Umay, 2005; Aşkar ve Umay, 2001; Ekici, Ekici ve Kara, 2012; şensoy, 2004). Ger ve Türkoğlu tarafından öğrencilere uygulanmak üzere 2018’ de geliştirilmiş bilişim teknolojileri öz-yeterlik leği ise daha genel bir alanı kapsayabilmiştir (Ger ve Türkoğlu, 2018).

Bilişim teknolojileri yalnızca bilgi işlem görevleri, karar verme mekanizmaları ve dağıtılmış bilgi işlem yoluyla bilgi paylaşımına destek olmak için değil, aynı zamanda inovasyonu da sağlamak için de kullanılmaktadır. İnternet gibi araçlar, herhangi bir konu ile ilgili araştırma imkanını bize sunmakta ve böylece bu süreçte elde edilen bilgiler yaratıcı hizmet ya da ürünlerin dizaynında kullanılabilmektedir. Bu sebeple bilişim teknolojileri öz yeterlilik algısı yüksek olan kişiler bilişim sistemlerini kullanmak ve bu alandaki yenilikleri öğrenmek ve öğrendiklerini uygulamak konusunda daha isteklidirler. Bu kişiler yeniliklere açık olmakla birlikte bu süreçte elde edilen yeni bilgileri özümleme ve içselleştirme de daha başarılıdır. Bilişim sistemlerini kullanmadaki bu istek ve öz yeterlilik algısı bireylerin bilgileri üretilen materyallere dönüştürme konusunda daha istekli olmaları ile sonuçlanabilmektedir. Bu çerçevede dşnldğnde bilgisayar ve bilgi alanlarındaki öz-yeterliğin, bireyde başlayan yaratıcılığa ardından da örgüte yayılan yaratıcılığa etki edebileceği de düşünülmektedir. Bireysel yaratıcılığın, ardında getirdiği inovatif ürün ve hizmet ile birlikte bir başarı düzeyi olduğu düşünülürse bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısı ile yakından ilgili olabileceği ihtimali de büyük ölçüde kendini göstermektedir.

2.3. Bilişim Teknolojilerinin Kullanımı

İlkel toplum, tarım toplumu ve sanayi toplumu olarak yaşadığımız tüm çağların ardından bilim ve teknolojinin gelişiminin hat safhaya ulaşmasıyla birlikte sanayi ötesi topluma geçişte en önemli faktör bilginin doğru ve hızlı şekilde kullanılması olmuştur. Bu yeni dünya düzeninin kurulmakta olduğu aşamada içinde bulunduğumuz toplum kimi zaman “bilgi toplumu”, “sanayi ötesi toplum” kimi zaman “postmodernist toplum” olarak adlandırılabilirken, bu yeni düzen içerisine doğru bir şekilde entegre

olabilen kurumlar ve insanlar geleceği yönetecek unsurlar olacak ve bu süreçler yaşanırken kullanılan tüm sistemler bir değişim içerisine girecek ve yerleri bilişim teknolojisinin gerektirdiği şekilde doldurulacaktır (Bensghir, 1996,7). Peter F. Drucker'ın 1993' deki kitabında bahsettiği üzere “bilgi toplumu”, bilgi akışına göre çalışması gereken büyük organizasyonlardan (kamu ve özel olmak üzere) bir toplumdur ve bu çerçevede örgütlerin yapılarında ve kendi içlerindeki kültürlerinde de yüksek oranda değişim gerçekleştirmesi gerektiği kaçınılmaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır (Öğüt, Şendoğdu ve Yılmaz, 2006, 433). Bu çerçevede düşünüldüğünde, “bilimsel bilinç” eğer bir ülkede yeterli seviyede sağlanamazsa, yanlış patent, lisans, know-how alımları ya da kullanımları yapıp işletmeler için ağır maliyetler oluşturulabilecektir (Kargı, 2016, 12). Bilişim teknolojileri ile birlikte oluşan ekonomik yöndeki tüm değişimler, sanayiye dayalı olan ekonomik sistemlerimizi “bilgi ekonomisi”, “dijital ekonomi”, “E-ekonomi” şeklinde özetlenebilecek sistemlere dönüştürmüştür. Bu yeni kavramlar yeni düzen içerisinde fiziki varlıklardan çok soyut varlıkların hakimiyeti içerisinde olduğumuz bir döneme işaret etmektedir.

Manuel Castells “Ağ Toplumu” nda teknolojinin bireylerin hayatlarını değil, bireylerin teknolojiyi yönlendirdiğini belirtmektedir. Toplumun ihtiyaçları ve çıkarları bu noktada bizim için teknolojinin yeni bir şekil almasına neden olmuş ve “bilişim” kavramı pek çok alanda önemli hale dönüşmüştür. Bu ihtiyacın temeldeki nedeni, içinde bulunulan toplumsal ve örgütsel organizasyonların mevcut sistemlerle çözülemeyecek seviyeye gelmesi ve dış faktörlerle olan etkileşimin de büyük oranda artış göstermesidir (Öğüt, Güleş ve Akgemci, 2005, 1). Ülkemizde bu teknolojilerle ilgili çalışmalar ise, bilgisayarların toplum hayatına girmeye başladığı 1960'lı yıllardan itibaren daha çok donanım ve yazılımla ilgili konular üzerine odaklanılarak yapılmıştır (Bensghir, 1996, 19).

Bilişim sistemlerini kullanan işletme yöneticilerinin en büyük avantajı, üzerlerinde çalıştıkları ağlar aracılığıyla konumları ne olursa olsun diğer meslektaşları ile bağlantı kurabilmeleri ve gerekli bilgilere rahatlıkla ulaşabilmeleridir (Hessler, 1993, 8). Gelecekte varlığını sürdürmeye devam edecek organizasyonlar, hizmet bekleyenlerin bireysel taleplerine en hızlı şekilde cevap verebilenlerden oluşacaktır (Ventura, Gonzalez ve Carcaba, 2004). Bunları yerine getirebilmek için gereken en önemli unsur olarak ise bilişim sistemleri teknolojilerini örgüt içerisindeki tüm faaliyetlerde etkin

bir şekilde kullanabilen bir kurum olmak üzere faaliyetlerinde yeni bir döneme geçiş yapmak gösterilebilir. Bu çerçevede düşünüldüğünde bilişim teknolojileri kavramı ülkemizde çoğunlukla algılandığı gibi yalnızca bilgisayarlarımızın bizim yerimize hesap yapması olarak değil, bize içerisinde kullanıldığı herhangi bir alanda (bilim, spor, eğitim, iş dünyası vb.) büyük bir rekabet üstünlüğü ya da gelişim sağlayacak bir unsur olarak algılanmalıdır. Bu konuda daha açıklayıcı olması açısından bilişim teknolojilerinin işletmelerde kullanımının sağladığı faydaları aşağıdaki gibi sınıflandırmak mümkündür (Tekin, Güleş ve Öğüt, 2006, 87):

- Örgüt içerisi faaliyet anlamında verimli akış yaratabilmek,
- Bilişim teknolojileri kullanarak örgüt süreçlerindeki verimliliği artırmak,
- İşlemsel aşamaların takibinde bilişim teknolojileri kullanarak harcamaları azaltmak,
- Sunulan ürün ve hizmette kalitenin yükseltilmesi için bu teknolojilerden yararlanmak,
- Inovasyon sunabilmek için motive etmek,
- Ortaya çıkarılan yeni ürün ve hizmetlerin bilişim teknolojisi içermesi,
- Halihazırda bulunan ürün ve hizmetlerin özgünleştirilmesi açısından BT eklemesi yapılması,
- Farklı iş sektörlerine ve pazarlarına girme ve diğer işletmeler ile yakın etkileşim sağlamada bilişim teknolojilerinden yararlanma,
- Stratejik analizlerde kullanma amaçlı bir veri tabanı oluşturmak için BT kullanmak,
- Stratejik manada fayda sağlamayabilmek için bilişim teknolojilerine yatırımın artırılması,
- Üretilen hizmet ya da ürünlerden faydalananların, sunulanlara karşı bir bağlılık oluşturmada bilişim teknolojileri yardımı kullanılması,
- Rakip işletmelerin kontrolü konusunda bilişim teknolojilerinden yararlanılması,

- İkame ürün ve hizmetlerin işletme üzerindeki yıpratıcılığını düşürmek için BT’den faydalanmak,
- Ürün ve hizmetlerin değerinin yükselmesini sağlamak için işletme içi aşamalara BT adapte etmek.

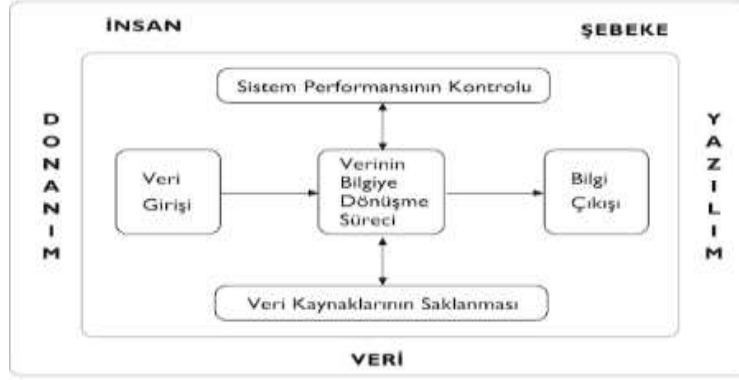
İlkel toplum, tarım toplumu ve sanayi toplumu olmak üzere toplumsal olarak geçirilen tüm aşamalar düşünüldüğünde, Ford’un kitlesel üretimiyle tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişin ve yaşanan bu süreçlerde Taylorizmin getirdiği makineleşmenin işletmelerde yaratmış olduğu etkinin oluşmasıyla birlikte; bu aşamadan sonra “esnek uzmanlaşma” kavramının gündeme gelmesi toplumları, Alvin Toffler’ in üçüncü dalga olarak betimlediği “bilgi toplumu” ya da “bilişim toplumu” aşamasına getirmiştir. Buharlı makinelerin keşfiyle tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş yapmış olan insanlık; bilgisayarlar, iletişim teknolojisi, mikro elektronik, robotlar, biyoteknoloji, fiber optikler ve bunun gibi faktörlerin oluşumuyla da bilgi toplumuna geçiş yapmıştır (Bensghir, 1996, 12). Bu üçüncü dalga toplumun içerisinde yukarıda bahsedilen unsurların kullanılması günlük hayatın bir gerçeği haline gelmiştir. Tıpkı Darwin’ in doğal seleksiyonunda olduğu gibi, bu unsurlara uyum sağlayamayan ve işletmelerinde doğru şekilde kullanılmasını sağlayamayan organizasyonlar da diğer işletmelerin üstünlüğünün altında kalmaya ve belki de yok olmaya mahkum kalacaklardır.

2.4. Bilişim Teknolojilerinin (BT) Kapsamı

Bilişim teknolojilerinin kapsamını; bilgisayarlar, mikro-elektronik ve tümleşik devreler, iletişim teknolojileri, multimedya ve biyo-teknolojiler oluşturmaktadır (Kaleli ve Şen, 2002, 743). Ögüt’ün eserinde ise mikro elektronik, yapay zeka, yeni endüstriyel malzemeler, biyo-teknoloji, ve robot teknolojileri ileri ya da yüksek teknolojiler olarak adlandırılmaktadır.

Bilişim teknolojileri daha geniş kapsamda incelendiğinde, hayatımızdaki pek çok alanda mevcut olduğunu görülebilmektedir. İşletmelerde ise bilgi işlem görevleri, karar verme mekanizması, dağıtılmış bilgi işlem yoluyla bilgi paylaşımı ve inovasyon olmak üzere dört alanda sınıflandırılabilir. Bilgi işlem ile ilgili görevler maaş çeklerinin sunuma hazırlanması için hesaplanması ve yazdırılmasından, müşterilerin hizmet ya da ürün sipariş edebilecekleri bir web sitesi oluşturmaya kadar değişik unsurları içerebilmektedir. Çalışanların her an ulaşım sağlayabileceği şirket veri tabanı

uygulamalarının oluşturulması noktasında bilişim teknolojilerine başvurulmaktadır. Aynı zamanda departmanlar arası bilgi aktarımının hiçbir zaman sıkıntısı yaşamamak amacıyla internet üzerinden kurulacak ağ bağlantılarıyla sağlanması aşamasında da BT araçlarına başvurulur.



Şekil 1: Bilgi Sisteminin Elemanları

Şahin, Mehmet, Yaşar Hoşcan. 2006. Yönetim Bilgi Sistemi. Anadolu Üniversitesi Yayınları. s. 8.

Şekil 1’de, bilgi sisteminin temelde yürüttüğü işler ve içerisindeki elemanlara yer verilmiştir. Sistemin burada işlettiği süreç insan, şebeke, donanım, yazılım ve veri yardımı ile gerçekleşmektedir. Bilgi sistemi burada bireyden gelen veri ve yönlendirmeleri, donanım ve yazılım yardımı ile dönüştürüp şebekenin sürecin devam edebilmesi için sağladığı yardımla beraber bilgi elde etmektedir. Verinin bilgiye evrilmesi sürecinde sistemin girdi, saklama, kontrol ve çıktı gibi araçları kullanması gerekmektedir (Şahin, 2006).

Karar verme mekanizmalarında ise BT desteği OLAP (Online Analytical Processing) diye adlandırılan ve karar verme aşamalarıyla ilgili bilginin işlenmesini sağlayan bir sistem ile gerçekleştirilir. OLAP veri tabanındaki vadesi geçmiş hesapları olan müşterilerin basit sorgu yöntemleri ile belirlenmesinden, yapay sinir ağları ve genetik algoritmalar gibi komplike yapay zeka uygulamaları ile karmaşık sorunların çözülmesine kadar pek çok alanda kullanılabilir.

Dağıtılmış bilgi işlem, hesaplama işleminin ayrılarak bilgi işçilerinin masaüstlerinde olduğu kadar işletmedeki fonksiyonel alanlarda da uygulandığı ortamdır. Paylaşılan bilgi ise işletme bilgilerinin paylaşıldığı merkezi ortama herkesin istediği an ulaşabilmesi ve bilgileri istedikleri zaman kullanabilmesidir. Günümüzde pek çok

işletme tüm organizasyonun bilgi yelpazesini bir araya getirerek erişilebilir kılan dağıtılmış bilgi işlem mekanizmalarını kullanmaktadır. Bu bilgi mekanizması, çoğunlukla paylaşılan bilgi mekanizmasını doğrudan destek amaçlı dizayn edilmiş bir veri tabanı olarak kullanılmaktadır.

Bunların yanı sıra bilişim teknolojileri bilgisayarlar için depolama, transfer, bilginin iletilmesi(aktarılması) ya da bilgi getiriminde daha kesin ve yeterli bir yardım sağlamaktadır. Stok, satışlar, alacak ve verecekler Excel, Open Office ya da benzer programlarla kayıt altına alınabilmektedir. Muhasebe programları maaş bordrosu bilgilerini, vergi kayıtlarını ve özel verileri depolamaktadır. Bordrolar, vergi kayıtları ya da pek çok dosya BT uygulamaları sayesinde taranıp dosyalanarak daha az fiziki alan kaplamaktadır.



Şekil 2: BT Kaynaklı Değer

Bloch, Michael, Andres Hoyos-Gomez. [17.05.2019]. How CIO's Should Think About Business Value. <https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/how-cios-should-think-about-business-value>

Bilişim teknolojileri iki tamamlayıcı seviyede değer üretmektedir (Bkz. Şekil 2). Temel varlık değeri, donanım ve yazılım gibi somut araçların yanı sıra BT organizasyonunun süreçleri ve becerileri gibi daha az keskinliği olan faydaları içerir. BT' nin hayati öneme sahip kullanım değeri, bir kuruluşün dönüşümünü mü yoksa operasyonel mükemmelliği mi hedeflediği gibi bir şirketin temel iş öncelikleriyle birlikte değişmesidir. Kullanımdaki değeri ölçmek, hem ekonomik hem de stratejik boyutunu hesaba katmak için farklı bir ölçüt kümesi gerektirmektedir.

Sorumluluk düzeylerine göre bilgi sistemleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- İşlem (faaliyet) düzeyli sistemler

- Bilgi düzeyli sistemler
- Yönetim düzeyli sistemler
- Stratejik düzeyli sistemler

2.4.1. İşletmelerde Bilgi Sistemleri Uygulamaları

İşletmelerde bilgi sistemlerinin uygulanabilmesinde, örgütsel süreçlerin doğru yönetilebilmesini sağlayacak değişimlere hâkim olmaları açısından insan kaynaklarının büyük önemi bulunmaktadır. Bu alanda bilgi sistemleri uygulamalarının operasyonel, taktik ve stratejik olmak üzere üç seviyede düzenlendiği görülmektedir (Sabuncuoğlu, 2000, 283). Bilgi teknolojileri uygulamalarının işletmeler içerisinde temel olarak bu seviyelerde, bulunulan düzeydeki kitleye uygun olarak düzenlenip gerçekleştirildiği bilinmektedir (Esen, 1998).

a) Operasyonel Bilgi Sistemleri;

Operasyonel bilgi sistemleri; rutin olaylar içerisindeki meselelerin çözümüne odaklanan, işletmenin temel iş yükünün idare edildiği ve bu amaçla bireyler, gruplar ve kaynaklar arası bilgi paylaşımlarının mühim olduğu örgüt kademesinde hizmet sunan yardımcılardır. Sürecin doğru bir şekilde ilerletilebilmesi, örgüt içerisindeki bireyler ile hizmet veren bilgi sistemleri arasındaki bağlantının iyi bir düzeyde oluşturulmasına bağlıdır (Kulaklı ve Birgün, 2005, 39).

Gerekli olan bilgilerin karar vericilere sunulabilmesi aşamasında İK düzeyinde uygulanmakta olan operasyonel bilgi sistemlerinin büyük ölçüde önemi bulunmaktadır. Burada, İK üzerinden uygulanmakta olan bilgi sisteminde karar vericilere ulaşacak olan bilgiler geniş kapsamlı bir çerçeve oluşturmaktadır. Ücret bordrolarının gösterimi için kullanılan bilgi sistemleri, çalışanların özlük ve beceri analizlerinin incelenmek üzere gösterildiği bilgi sistemleri, örgüt çalışanlarının performans değerlendirmelerinin yapıldığı bilgi sistemleri, takibinin yapılması gerekli olan rapor ve bilgi sistemleri, aday izleme bilgi sistemleri, iş çalışanların devamsızlığı ve devir hızını takip eden bilgi sistemleri bu İK düzeyindeki uygulamalar arasında sayılabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2000, 283).

b) Taktik Bilgi Sistemleri;

Taktik bilgi sistemlerinin kullanıldığı en temel alan örgütler içerisindeki insan kaynakları bölümüdür. Burada uygulanan bilgi sistemleri örgüt içerisindeki kritik aşamalarla ilgili verilmesi gereken kararlara alt yapı oluşturmaktadır (Esen, 1998). İK süreçlerinde bilgi sistemlerinin entegrasyonunun sağlanabilmesi, işletme içerisindeki çalışanların ürettikleri işin kalitesinin sağlanabiliyor olması açısından önemlidir. Burada çalışanların ve örgüt içerisindeki kademelerin kontrolünün sağlanması İK süreçlerinde gerçekleşen, eleman seçimi, ücret ve ödüllendirme, çalışanların eğitimleri gibi aşamalarda uygulanan bilgi sistemleri ile gerçekleşebilmektedir (Sabuncuoğlu, 2000).

c) Stratejik Bilgi Sistemleri;

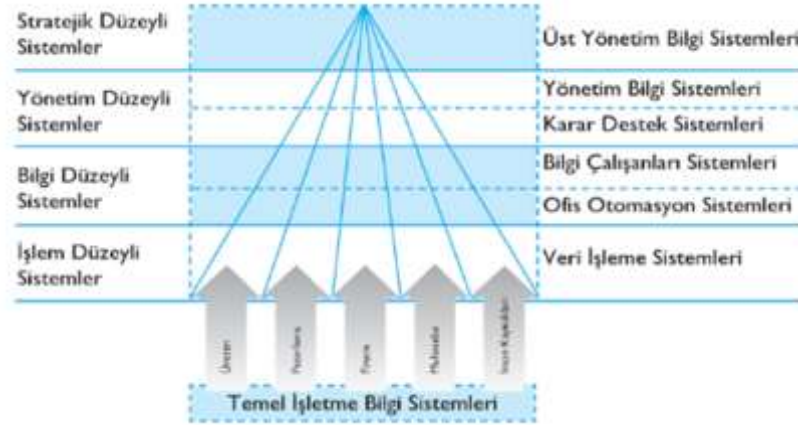
Stratejik bilgi sistemleri temelde insan kaynaklarının yönlendirdiği yönetsel prosedürlere yardımcı olacak unsurları içermektedir. İşletmeler içindeki bulundukları sektörde pro-aktif bir politika izlemeye yönelik yaratıcılığı ve inovasyonu teşvik edici uygulamalara geçiş yapmak istediklerinde insan kaynaklarının yürütülmesinde yardımcı fonksiyon olarak kullanılan bilgi sistemleri büyük önem arz etmektedir (Erkut, 1989). Bununla birlikte örgüt içerisindeki iş yükünün doğru şekilde dağıtımının sağlanması açısından gerekli olan iş gücünün örgütte toplanabiliyor olması konusunda gerekli analizler yapılması da bu sistemlere dayanmaktadır. Bilgi sistemlerinin kullanıldığı diğer bir İK fonksiyonu ise yasalarla ilgili süreçlerin takibinin yapılmasıdır. İşletmenin muhasebesinin tutulması ve çalışanların kariyer eğitimlerinin verilmesi üzerine gerekli düzenlemelerin yapılması konusunda da bilgi sistemlerinin süreçleri büyük oranda kolaylaştırmakta olduğu görülmektedir (Sabuncuoğlu, 2000).

Örgüt bazında kullanılan bilişim teknolojileri sistemlerinin kullanımları en temel düzeyde sınıflandırıldığında; yönetici destek sistemleri, yönetim bilgi sistemleri, karar destek sistemler, ofis otomasyon sistemleri, internet-intranet-extranet ve yardımcı sistemler olarak ayırmak mümkündür.

Diğer bir çalışmada ise bilgisayara dayalı bilgi sistem tipleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Çınar, 1996; Gökçen, 2005):

1. Kayıt-Veri İşleme Sistemleri.
2. Yönetim Bilgi Sistemleri.

3. Karar destek sistemleri.
4. Ofis Otomasyon Sistemleri.
5. Yapay Zekâ ve Uzman Sistemleri.
6. Üst Yönetim Destek Sistemleri



Şekil 3: İşletme Bilgi Sistemleri Piramidi

Şahin, Mehmet, Yaşar Hoşcan. 2006. Yönetim Bilgi Sistemi. Anadolu Üniversitesi Yayınları. s. 28.

Yönetici destek sistemleri, üst düzey yöneticilerin işletme geleceği ile ilgili yapacağı düzenlemeler için bir plan yapma ve alt yapı oluşturma aşamasında tüm bu süreçlerin yürütülmesini sağlayacak analiz mekanizmasının oluşturulmasında kullanılan programlardır. Yönetim destek sistemi karar destek sistemlerinden gelen sonuçlar ile beslenmektedir. Buradan aktarılan veriler ışığında, toplanan bilgiler için yöneticilerin ihtiyaç duyacağı düzeyde kendilerine sunulmak üzere sadeleştirme ve somut görüntülemelerle açıklamalar sağlanmaktadır (Şahin, 2006).

Yönetim bilgi sistemleri, temelde toplanan veriler sağlayıp gerekli durumlarda incelenmesine ve istatistiki analizlerinin alınabilmesine olanak sağlayan ve bu çerçevede işletmenin stratejik, taktik ve operasyonel süreçleri olarak adlandırılmış olan temel aşamalarında işletmeye yeni bir düzen sunan mekanizmalardır. Bu sistem, süreç içerisinde karar alma aşamalarına hizmet ederken harcamaların en düşük

düzeyde olmasını ancak bununla birlikte maksimum faydanın sağlanabilmesini amaçlamaktadır.

Karar destek sistemleri, herhangi bir programcıya gerek duymadan çalışmakta olan ve yöneticilere karar alma aşamasında destek verecek sistemlerdir. Karar alma aşamalarında, oluşturulmuş olan veri tabanları ile karar vericilere seçenekler sunulur ve işletme için oluşturulması gereken yeni planlamalar en uygun stratejik unsurları yöneticilere sunacak şekilde düzenlenir (Erkut, 1989).

Ofis otomasyon sistemleri ise, çalışmaların yürütüldüğü ofis içerisinde devam edilen günlük süreçlerin kendi kendine belirli bir sistem içerisinde tekrarlanan mekanizmaya dönüşmesi amacı ile kurulan bilgisayar kullanımının günlük işlerin temeli haline geldiği bir sistemdir. Bu sistemler temelde sipariş alımı, stok kontrolü ya da operasyonel süreçlerin yürütülmesi gibi günlük iş ortamında alınması gereken kararların verilmesine yardımcı olmaktadır. Bu sistemler; elektronik ortamdaki yazıların hazırlanmasını sağlayan fiziki çıktıların alınmasında kullanılan yazılımlar, elektronik posta, toplantı gibi temel işlevlerin düzenlenmesine olanak sunan uygulamalardır.

Intranet uygulamaları, işletme içerisindeki süreçlerde internet erişimini kısıtlandığı durumlarda kullanılan bir sistemdir. Gerekli bilgi ve verilerin çalışanla kaynaklar, bireyler ve gruplar arasında aktarımını sağlayan, işletme dışında kullanımı mümkün olmayan e-posta, we sunucusu gibi hizmetlerin sunulduğu bir sistem türü olan intranet temelde internet iletişim kuralları çerçevesinde oluşturulmuş bilgilere ulaşılmasını sağlamak üzere dizayn edilmiştir. İşletmenin en temel görevleri pazarlama, insan kaynakları, muhasebe, ar-ge, halkla ilişkiler, satın alma gibi süreçlerde bu sistemler içerinden gelen bilgilerin verilere çevrilmesi sağlanmaktadır.

Kayıt-veri işleme sistemleri, işletme içerisinde her gün düzenli olarak gerçekleştirilmekte olan işlerinden girişinin yapılarak kayda alındığı bilgisayar sistemidir. İşletmede yürütülen operasyonun desteği amaçlanmıştır. Operasyonun ne şekilde ilerletilmesi gerektiğine dair görevler, kaynaklar ve amaçlar hazirahazırda belirlenmiş olan kıstaslara göre, alt düzey bir yönetici tarafından çalışanlara dağıtılabilir. (Gökçen, 2005). Fazla sayıda verinin tek bir uygulama içerisinde en iyi şekilde ve düşük maliyetle korunabilmesi bu sistemlerin avantajlarından.

Yapay zeka ve uzman sistemler, çözümünü uzmanlık gerektiren sorunlar için sistemin kullanıcıdan aldığı direktifleri kendi çalışma sistemine göre anlamlandırması ile çalışmaktadır. Bu sistemin başlıca özellikleri arasında insanın temel doğasını oluşturan verilen bilgileri algılama, nesneleri tanımlama, gördüğü ve duyduğu durumlardan anlamlar çıkarma ve istenilenleri yerine getirebilme gibi yapay zekâ unsurları yer almaktadır (Gökçen, 2005).

Üst yönetim destek sistemleri, temelde uzman kararı gerektiren meselelerde kullanılması için destekleyici görevi gören programlardır (Çınar, 1996, 47-48). Üst düzey yöneticiler, bu karar verme aşamalarında en doğru yolu izleyebilmek amacıyla üst yönetim destek sistemlerini çalışmalarında kullanırlar. Üst yönetim destek sistemleri, dışardan gelen yeni verileri, yönetim bilgi sistemi ve karar destek sisteminden gelen önemli bilgilerin de yardımı ile harmanlayıp yeni ve yararlı bir forma sokarak üst düzey yöneticilere iletmek üzere çalışmaya odaklanmış bir programdır. (Gökçen, 2005).

2.4.2. Yapay Zeka Kavramı

İnsanoğlu tarihin ilk dönemlerinden itibaren insan zihninin ve aklının gizemini merak etmiş, insan zekasının çalışma biçimi üzerine pek çok araştırma yaparak bilimsel olarak sınıflandırmaya ve anlamlandırmaya çalışmıştır. Gardner, zeka üzerine yaptığı çalışmalarda insan zekasının tek parça farklılıkları bulunmayan bir oluşum olarak gösterilemeyeceğini belirtmiştir. Bugün farklılıkları ve çeşitli faktörler üzerindeki etkileri hala araştırılmaya devam eden, dilbilimsel zeka, mantık-matematiksel zeka, uzamsal zeka, müzikal-ritmik zeka, bedensel-kinestetik (duyu devinişsel) zeka, sosyal (interpersonal) zeka, öze dönük (intrapersonal) zeka, doğal (naturalistic) zeka olmak üzere sekiz ayrı zeka türünü ortaya koymuş ve bunların de doğuştan gelen ve aynı kalan yapılar olmadığını, her birinin geliştirilebilir olduğunu ortaya koymuştur. Çoklu Zeka Kuramının kurucusu olan Gardner, insan beyninin modüler bir yapıya sahip olduğunu ve beyinde dilsel, sayısal, görsel, mimiksel ve diğer sembol sistemleri kullanılarak ayrı psikolojik işlemler gerçekleştiğini savunmaktadır (Gardner, 1990; 1993). Bu bilgiler ışığında da insanoğlu her daim beynin bu çalışma düzenini taklit etmeye, onu örnek alarak benzer çalışma disiplinleri yaratmaya çalışmıştır.

Bu denemeler devam ederken, aklın makine tarafından örnek alınabileceğini düşünenler olduğu kadar makine öğrenmesinin bu boyutta taklit edilemeyeceğini öne

süren yazarlar da bulunmaktadır. Zeka doğduğumuzdan andan yaşamımızın sonuna kadar tüm kararlarımızda bize eşlik eden, sürekli yeni bilgilerle ve tecrübelerle gelişen ve yaşam boyu değişim içerisinde olan karmaşık bir mekanizmadır. Hayat boyu karşılaşılan tüm olgular belleğimizde kaydedilir ve akıl ortaya çıkan her yeni durumda kaydedilen önceki verilerin analizi yoluyla kendi öğrenme yöntemini geliştirerek çözümler üretir. Zekanın yazılım ve tümleşik yongalarla taklit edilmesi durumunda ise “Yapay Zeka” kavramı ortaya çıkmıştır (Elmas, 2003).

Yapay zeka, insan beyninin kavramsal olarak akıl diye bildiğimiz en önemli özelliğinin yapay bir canlandırmasının bilgisayarlar aracılığı ile hayata geçirilmesidir. Bir başka tanımlama olarak da robotlar, konuşan bilgisayarlar, geliştirilmekte olan ve geliştirilmesi planlanan daha birçok yeni teknoloji gibi zeki mekanizmaların yapılabilmesi üzerine çalışmaların sürdürüldüğü bir bilim ve mühendislik alanı terimidir (Adlassnig, 2002, 1-2).

Yapay zeka temelde, bilgisayarların insan beynini taklit ederek onun gibi düşünme ve hissetmeye başlayacağı düşüncesi ile gündeme gelmektedir. Her ne kadar bu yönde yapılan çalışmalar her geçen gün çoğalsa ve Sophia gibi Suudi Arabistan vatandaşlığı alacak seviyede insansı robotların üretimi artmış olsa da insan beyninin eşsiz çalışma gizemi hala çözülebilmiş değildir.

Bilgisayarlarla insan zihni arasındaki en temel farkın algılama gücü olduğu belirtilebilir. Bir insan zihninin sayısal bir hesaplama işinde bilgisayarı yenmesi oldukça güçtür. Ancak insan zihni tehlike ve fırsatları algılama konusunda oldukça karmaşık bir güce sahiptir. İnsan zihni hesaplamaya gerek duymadan, deneyimsel öğrenme yöntemi ile kritik noktalarda durumu hızlıca algılayıp karar alabilmektedir. Yapay zekanın istenilen boyutta bir zekaya ulaşması, insan zihninin toplanan verileri ve geçmiş tecrübeleri harmanlayarak yaptığı analizden anlık olayları algılayıp bağlantılar kurarak faydalanması sisteminin anlaşılması ile sağlanabilir. Ancak bilgisayarlar, insan zihninin bu sonsuz karmaşıklıkta evreni karşısında oldukça çaresiz görülmektedir.

Kısaca AI (Artificial Intelligence) olarak da anılan ve temelinde makineler aracılığıyla insanın ussal çalışma mekanizmasını taklit etmek ve daha ileri boyuta varılabilirse bunu geliştirmek olan yapay zeka; uzman sistemler, bulanık mantık, genetik algoritma ve yapay sinir ağları olmak üzere dört alt dalda sınıflandırılabilir.

2.4.2.1. Uzman Sistemler

Uzman sistemler, insanların düşüncelerini bilgisayara işledikleri bir yazılım türüdür. Uzman sistemler, bilgi tabanlı bir karar destek sistemidir. Bununla birlikte, karar verme sürecinde en iyi analizin yapılarak kararın yapılmasını sağlayan bir yardımcıdır (Şahin, 2008). Uzmanlar belirli konulardaki bilgi ve tecrübelerini bilgisayarlar aracılığıyla bu sisteme aktarırlar. Genelde ticari amaçla kullanılan bir sistemdir. Bu sistem içerisinde, sistemin yararına geliştirilmesi hedeflenen sektörün gerektirdiği mesleklerin içinde bulundurduğu tüm bilgiler bir paket halinde bilgisayarlara kodlanır (Penrose, 1998, 11). Burada içinde bulunulan meslek kolunun uzmanları kendi tecrübe ve bilgilerini sistem içerisine aktarırlar.

2.4.2.2. Bulanık Mantık

Bulanık küme teorisinden yola çıkılarak oluşturulmuş olan bulanık mantık, matematiksel bir disiplin olarak tanımlanmaktadır. Burada insan mantığında olduğu gibi uzun-kısa, sıcak-soğuk, hızlı yavaş, siyah-beyaz yerine çok uzun-uzun-orta-kısa-çok kısa gibi değerler çalışmaktadır. Bulanık mantık yapay zeka uygulamaları arasında çokça uygulanan ve kabul gören sistemlerden biri olmuştur. Japonya'daki teknoloji ve mühendislikteki uygulamalarda özellikle bulanık mantık uygulamalarında yararlanılmıştır. Özellikle bu bölgede bu mantığın kullanılmasındaki etken uzak doğu kültüründe bulunan geçiş halinde olma ve süreklilik gösterme durumlarının bulanık mantık içerisindeki birebir gösterimidir. (Kosko, 1993). Basit mantık kurallarında olduğu gibi 1 ve 0 için doğru ve yanlış ifadelerinin verilmesi yerine bulanık mantık için sıcak ve soğuk arasında uzun ve kısa arasında ya da siyah ve beyaz arasında bir geçiş bölgesi bulunmaktadır vardır.

2.4.2.3. Genetik Algoritma

Genetik algoritmalar bir evrimsel hesaplama tekniğidir. Temelde Darwin'in evrim kuramının modelinde olduğu gibi doğada en iyi olanın doğal seleksiyonla seçilerek hayatta kalması sisteminden yola çıkılarak geliştirilmiş olan modelde, pek çok veri içerisinden en iyi olanın aranıp bulunması amaçlanmaktadır. Genetik algoritma bilinen yollarla aşılması güç olan problemlerin sanal olarak evrimden geçirilerek çözülmesinde kullanılan sistemdir. Genetik algoritmalar, bazı doğal olayları modelleyen stokastik algoritmalarlardır. Bu algoritmalar biyolojik evrimin işleyiş biçimini taklit eder. Genetik algoritma ismini bu sistemden dolayı almaktadır. Genetik

algoritmalar doğal seleksiyon ve mekanizmasına dayanan sayısal optimizasyon algoritmalarıdır. Bu sistemin dayandığı evrimsel hesaplama modeli ise ilk olarak I.Rechenberg tarafından “Evrimsel Stratejileri” eserinde tanıtılmıştır (Rechenberg, 1973).

2.4.2.4. Yapay Sinir Ağları

Yapay sinir ağlarının, temelde gerçekleştirdikleri eylem insan beyninin sinir ağlarının taklit edilmesidir. Yapay sinir ağlarında, programa öğretilmek istenen olgu örnekleri ile birlikte aktarılır. Burada sistemin insan beyninde olduğu gibi eğitilmesi amaçlanmaktadır. Bu sistemin çalışması sırasında, bilgisayar sisteme giren her veri ile birlikte kendince bir kavrama sistemi oluşturur. Sonrasında program, karşısına çıkarılan yeni olgulara sisteminde oluşturduğu kavrama mekanizmasına dayanarak genellemeler yaparak cevap vermeye başlar. Bu sistem ile amaçlanan tecrübe edilmemiş olgular karşısında da çözümler üretebilmeyi sağlayabilmektir.

3. BİREYSEL YARATICILIK

Günümüzde “Yaratıcılık” büyük çaplı işletmelerin en temel yapı taşı haline gelmiştir. Rekabetin üst düzeyde olduğu ve açılan işletmelerin %70’inin ilk 5 yıl içerisinde kapandığı düşünüldüğünde, pro-aktif olabilen işletmelerin sektörü yönlendirdiği ve sağ kalacak olan işletmelerin hangileri olduğunun belirlendiği bir evrende “Yaratıcılık” işletmeler için hayati önem arz etmektedir. Tüm araştırmacıların yaratıcı düşünce üzerine varmış oldukları ortak tanımlama; birbirinden alakasız görünen noktaların bir araya getirilerek ortaya bir senaryo çıkarabilme kabiliyeti şeklinde ifade edilebilir. Bu iki ayrı olayın harmanlanarak farklı bir oluşuma dönüştürülmesi ve yahut var olan başka bir olay üzerine yeni bir fikrin eklenmesi ile tamamlanmasını sağlayıp yeni bir oluşum yaratılması süreci olarak gerçekleşebilmektedir. Bu süreçte yaratıcılığı bu kişilerde ortaya çıkaran en büyük faktör; birbirinden farklı gibi görünen bu noktalar arasındaki bağlantıyı fark edebilme yetisidir.

Küreselleşen rekabet ortamı içerisinde, bilim ve teknolojiye her türlü değişim ve yenilik hangi sektörde olursa olsun büyük etki yaratmakta ve buna ayak uydurabilen kurumları alanlarında üste taşımaktadır. Bu düzeyde yaşamsal bir rekabetin varolduğu süreçlerde birey için yaratıcılığın ve yaratıcı düşüncenin değeri büyük önem arz etmektedir. Örgütsel olarak başarı elde edebilmenin en temel unsuru insanlar (örgütler için tüm personelleri) içerisinde gizli bulunan bu cevherin eğitim ya da çeşitli hizmetler ve teşvikler gibi tetikleyici unsurlar kullanarak ortaya çıkarılmaya çalışılmasıdır.

3.1. Yaratıcılık Kavramı ve Kapsamı

Yavuz (1996) yaratıcılığın hayatımız içerisinde pek çok alanda gerekli bir özellik olduğunu dile getirmiştir. Hayatın içerisinde eğitim, spor, sağlık, iş dünyası ya da insan ilişkileri dahil her alanda yaratıcılık öne çıkan bir beceri olmuştur. Bu çerçevede, firmaların rekabetin acımasız seviyede olduğu piyasalarda varlıklarını sürdürebilmeleri için, çalışanlarından yeni ürünler, süreçler ve fikirler ortaya sürebilecek düzeyde yaratıcılık sahibi olmaları beklenmektedir (Shalley ve Gilson,

2004). Çalışmalar, işletmelerdeki süreçleri yaratıcılık faktörünün en büyük tetikleyicilerinden biri olarak göstermiştir. Fineman (1993), Brief ve Weiss (2002) gibi bazı teorik çalışmalar işletmeler içerisindeki süreçlerin etkisi üzerine ilk odaklanan çalışmalardan olmuştur. Yaratıcılığın işletme performansı üzerinde hayati bir etkisi olduğu ve özellikle de hizmet sektöründeki şirketler başta olmak üzere çalışanların yaratıcı performansının çıktılarına büyük anlamda etki ettiği düşüncesi beraberinde daha fazla somut çalışma da getirmeye başlamıştır. Bu kapsamda, bu süreçlerin ve çıktılarının deneysel analizleri üzerine yapılan çalışmalar her geçen gün artmaya başlamış ve ilk çalışmalardan günümüze kadar uzun bir yol kat edilmiştir (George, 1991; Staw ve Barsade, 1993; Staw, Sutton ve Pelled, 1994).

Torrance'ın yaratıcılık algısını aşağıdaki temellere dayandırmaktadır;

- Sorunları, yetersizlikleri, bilgi eksikliğini, mevcut olmayan elemanları ve uyumsuzlukları hissedebilme,
- Güçsüzlükleri belirleme, çözümler üretme, tahminler ortaya koyma ya da
- Eksiklikler ile ilgili hipotezler oluşturma, bunları tekrarlı olarak testten geçirme ve çıkan sonuçları analiz etme(Yıldız, Özkal ve Çetingöz, 2003).

Genel anlamda bakıldığında teorisyenlerin çoğunun yaratıcılığı, kurum için alışılanın dışında, daha önce öne sürülmemiş ancak yararlı olabilecek ürünler, uygulamalar, hizmetler ya da prosedürlerle ilgili fikirlerin geliştirilmesi olarak tanımladığı görülmüştür (Amabile, 1996; Zhou ve Shalley, 2003). Amabile, Barsade, Mueller ve Staw (2005) yaratıcılığı, karmaşık bilişsel süreçlerin duygusal deneyimler eşliğinde yeniden şekillendirilmesi ile meydana gelen bir oluşum olarak görmektedir. Yaratıcı fikirler tüm yenilik ve buluşları ortaya çıkaracak tetikleyici unsurlar, kökendir(Eren, 1982, 17). Yaratıcılık, prosedürler içerisinde yapılan küçük değişimler olabileceği gibi yeni ürünlerin ortaya konulması sırasında yaratılan büyük değişimler olarak da sınıflandırılabilir (Mumford ve Gustafson, 1988). Simonton (1999) yaratıcılık modelini evrimsel yaratıcı düşünme teorisi üzerine oturtmuş ve bu çerçevede hem Darwin'in evrim teorisinden hem de Campbel (1960)'ın yaratıcı süreçlerin evrimsel modelinden faydalanmıştır. Campbel (1960)' göre yaratıcılığın bireylerin yeni bilgi ihtiyacı duyduğu süreç olduğu varsayılmaktadır.

Yaratıcılık için pek çok farklı görüş, varsayım ve tanım ortaya konulmuştur ancak ortaya konulan açıklama ne olursa olsun her daim orijinallik, merak, buluş, zihninde

tasarlama gibi ögeleri içermiştir ve bu durumda bu süreçlerin içerisinde geçerek problemlere farklı ve herkes tarafından anlaşılması/çözülmesi zor olan fikirleri ve çıkış yollarını ortaya koyan kişi de yaratıcı olarak tanımlanabilmektedir (San, 1977).

Yaratıcılık sürecinde en önemli tetikleyici unsurlardan biri de düşünmedir (Demirel, 2005). Bu tanımlamada düşünce bir ürün ya da bir süreç olmak üzere iki farklı çıktı olarak tanımlanmıştır. İçlerinde davranışçıların büyük oranda bulunduğu grup yaratıcılığı ortaya çıkaran düşünme sürecinin bir ürün olarak çıktı vereceğini ve somut olarak ortaya konulabileceğini düşünürken, Gestaltçı ve bilişsel yaklaşıma yakın olanların süreci oluşturan bileşenleri araştırmayı seçmişlerdir. Düşünmeyi süreç olarak görenler, çoğunlukla düşünmenin bileşenleri, yapısı, işleyişi yani aracın kendisiyle ve bu aracı yetkinleştirmeye ilgilenebilirlerdir. Erdoğan ve Gürol (2003) yaratıcılığın çıktısı olan yeni bir fikrin ortaya konulması sürecinin iki veya daha fazla fikrin harmanlanması ile ortaya çıkarıldığını belirtmiştir.

3.2. Yaratıcılığın Aşamaları

Yaratıcılığın ortaya çıkışı belirli kademeleri olan bir sürecin sonunda gerçekleşir. Stein, yaratıcılığın üç evreden meydana geldiğini ortaya koymuştur. Bunlar:

- Varsayımın ortaya konulması, hazırlık evresi ve bir plan veya görüşün ortaya çıkarılması,
- Varsayımın güvenilirliğinin ve test edilebilirliğinin ölçülmesi için analizinin yapılması,
- Son aşama ise, süreçler sonunda ortaya çıkan ürün ya da hizmetin insanların görüşüne sunulması ve geri bildirimlerin alınması (Yavuz, 1996, 11).

Harmon, sonucunda orijinal ürün ya da veriler elde edilebilen her sürecin yaratıcı süreç olarak tanımlanabileceğini belirtmiştir. Örneğin bu süreçler, yeni teknoloji uygulamaları için, adaptasyon öncesi görüşmeler, adapte etme kararı, uygulama öncesi faaliyetler ve nihayetinde uygulamanın kendisinden oluşan bir zaman dilimini oluşturan ve belki de büyük oranda zaman harcayabilecek bir süreç içerebilmektedir (Herold, Farmer ve Mobley, 1995).

Buna bir çerçeve çizilmesi zordur çünkü yaratıcı süreç her sektörde her alanda farklı çıktılar vermektedir ki bu kimi zaman bir sanat eseri olurken kimi zaman bilim dünyasını kökünden sarsan bir buluş olabilmektedir. Yeni şeyler ortaya koymak için kimileri elde var olan fikirlerden ya da ürünlerden de faydalanabilmektedir. Temelde yaratıcı süreçten beklenen çıktı ortada bulunan soruna farklı bir çözüm yolu getirmesidir.

Haris'e göre ise yaratıcılık süreci altı aşamadan oluşmaktadır. Bunlar;

- Gereksinmeyi gerçekleştirme,
- Bilgi toplama,
- Bir konu üzerinde detaylı bir şekilde düşünme,
- Konu ile ilgili çözüm yolları tasavvur etme,
- Gerçeklik boyunu saptama ve düşünce boyutundan uygulama boyutuna çevirme (Yıldırım, 1998, 10-41).

Healy (1994) ise yaratıcı düşünce üretme sürecinin duyular ve eylemler arasındaki etkileşimle başlayıp fikirlerle devam eden, tüm bunları insanın zihninde ilham ve analiz etme yetisi ile birlikte son aşamaya getiren etkileşimler silsilesi olarak tanımlamıştır. Yaratıcı fikirler aniden ortaya çıkmayan tüm bu bilişsel etkileşimlerin ve bazı dış faktörlerin etkisi ile gelişen ve sonuçlanan süreçlerdir. İnsanlar yeni fikirler ortaya koyabilmeleri için daha çok bilgi, görüntü, koku gibi tetikleyici unsurlara ihtiyaç duyarlar. Örgütler içerisinde yaratıcı düşünce üretmeye kaynak sağlayabilecek bazı unsurlar aşağıdakileri içerebilir (Tablo 1):

Tablo 1: Sources of Creativity

İş arkadaşları	Toplantılar	İnternet
Konferanslar	Fikir kutuları	Rakipler
Yeniliklere açık olmak	Yeni çalışanlar	Stajyerler/Öğrenciler
Bilgi yönetimi	Müşteriler	Akademik ortaklar
Tedarikçiler	Resmi iletişim ağı	Resmi olmayan iletişim ağı
Tüketiciler	Trendler	Özel ilgi çalışması

Mostert, Nel M. [23.05.2019]. How to measure creativity on 8 different levels in your organization.
<https://mccim.nl/publications/how-to-measure-creativity.pdf>

Bu tetikleyici faktörlerle birlikte, yaratıcı olan kişi takım çalışmasında başarılı olan, değişik kültürleri tanıma konusunda istekli olan, fırsatları görebildiği kadar çevredeki tehlikeleri de farkedebilen kişilerdir (Ache, 2000, 443).

Wallas (1926, akt. San,1997, 79) ise yaratıcılığın gelişmesi sırasında meydana gelen zihinsel aktiviteler aşağıdaki süreçler içerisinde çerçevelemiştir (Şekil 6):

- Hazırlık aşaması
- Kuluçka aşaması
- Aydınlanma aşaması
- Gerçekleme aşaması



Şekil 4: Yaratıcılığın Gelişim Aşamaları

San, İnci. 2001. Yaratıcı Düşünme ve Tümel Öğrenme. **Bilim ve Akıl Aydınlığında Eğitim Dergisi**. s. 22.

Herrmann (1988), McLean'in üçlü beyin üzerine olan araştırmasını Sperry'nin sağ-sol beyin modelinin üzerine iki bölümlü bir insan beyni modeli (Tüm Beyin Modeli) oluşturmak için entegre etmiş ve beyni iki yarım ve iki katman olarak limbik ve neokorteks şeklinde ayırmıştır. Böylece, sol ve sağ düşünme tarzı ile bilişsel veya entelektüel (neokorteks tercih) ile visseral ve duygusal (limbik tercih) arasındaki farkı ayırt edilmektedir. Herrmann'ın modeli, nasıl düşündüğümüzü ve tercih ettiğimizi bilme yöntemlerinin ne olduğu üzerine metaforik bir yorumdur.

Bazı araştırmalarda ise yaratıcılığın aynı olan şeylerin farklı ve yeni bir şey oluşturmak için bir araya getirilmesi olduğu belirtilmiştir (Göksel, 2003, 20). Bu olguların bir araya getirilmesi süreçler içerisinde ilerlemektedir.

Yaratıcılık süreci, beş aşamadan meydana gelmektedir. Bunlar:

- Bilgi Toplama Aşaması,
- Kuluçka Aşaması,
- Aydınlanma Aşaması,
- Değerlendirme ve Uygulama Aşaması,
- Sosyalleşme Aşaması.

3.2.1. Bilgi Toplama Aşamaları

Yaratıcılık sürecinin ilk aşamasında zihnimiz varolan sorunu belirler ve onun üzerine odaklanır. Bu aşamada sorunla ilgili bellekteki kayıtlar değerlendirilir, bilgiler toplanır, bunlar amaç doğrultusunda düzenlenir ve değerlendirmeye alınır (Yıldırım, 1998, 41). Bu süreç yaratıcı kişinin daha fazla bilgi edinmeye çalışmasıyla devam etmektedir. May (1994)'a göre yaratıcılık sürecinin başlangıç aşamasında kararsızlıkların ortaya çıkması ile beraber sorunun getirmiş olduğu korku, heyecan, endişe gibi bazı duygusal tepkimelerle karşılaşıldığını belirtmiştir. Bu ol oluşan karmaşa ile birlikte zihin içerisinde aklımızda olan doğrular ile yeni karşılaşılan kavramlar arasında bir yarışma başlamaktadır.

Bireyin varolan sorunun çözümlü için ortaya koyduğu çabanın büyüklüğü, o konu üzerinde kişinin ne kadar çok uğraşı içerisinde olduğuna bağlıdır (Yıldırım, 1998, 42).

Daha fazla bilgi edinmeye olan yüksek düzeydeki ihtiyaç yaratıcılığın karakterinde bulunmaktadır (Akat, Budak ve Budak, 2002, 433). Bu zaman dilimi içerisinde temelde gerçekteştirilen eylem sorunun ne olduğunu saptayarak, neye gereksinim duyulduğunun belirlenmesidir.

Sorunun giderilmesinde kullanılmak üzere gerekli bilgi ve veriler bir araya getirilir (Üstündağ, 2003, 10). Bu veriler bir araya getirilirken bazı semboller, resimler, modeller, kurallar ve benzerliklerin yardımıyla süreç anlamlandırılmaya çalışılır. şekil 2'de gösterildiği gibi bu süreç içerisinde beynimizin sağ alt ve üst kısımları tüm bu toplanan bilgiler ve veriler bir takım sezgisel, görsel ya da düşünsel tetikleyici

faktörlerle birlikte işleme koyulur. Bununla birlikte sağ taraftan alınan tüm bu duyuşal veriler sol tarafta kayda alınır (San, 1993, 81).

Yaratıcılığın birbirinden farklı olgular arasındaki bağlantıları görerek yeni olgular yaratma durumu olduğu düşünöldüğünde, toplanan verilerin ve bilgilerin fazlalığı da bağlantı kurma ve yeni bir düşünce oluşturarak orijinal bir fikir ortaya koyma ihtimalini artırmaktadır (İraz, 2005, 19).

Tüm bu süreçlerin yaratıcı bir düşünce ile çıktıya dönüşebilmesi için gerekli unsurlar;

- Araştırma sürecinin doğru bir şekilde yürütölebilmesi,
- Gerekli bilgi ve verilerin belirlenerek bellekte işleme alınma sürecinin başlatılması ve,
- Bireyin kapasitesinin en son seviyesine kadar düşünsel becerisini zorlamasıdır (Bentley, 1999, 76).

3.2.2. Kuluçka Aşaması

İlk aşamada bilgi toplama süreci tamamlandıktan sonra kuluçka dönemi başlamaktadır. Kuluçka aşaması, zihnimize yerleşmiş olan eski fikirlerin yeni oluşan fikirler ile bağlantı kurup birbirlerine tepki oluşturmalarıyla beraber ortaya farklı bir olgunun çıkarıldığı süreçtir. Burada sürecin ne kadar zaman alacağını toplanan bilgi ve verilerin niteliğı ve sorunun çözümü için beklenen çıktılar belirlemektedir. Bentley (1999) bu aşamanın elde edilen tüm verilerin ve bilgilerin sindirilmesi olarak isimlendirilebileceğini ileri sürmüştür. Bu süreç içerisinde toplanan bilgilerin içselleştirilmesi üzerine odaklanılarak ve problemin içerisinde ayrışılır ve sorunun çözümü zihinsel süreçlerin incelemesine bırakılır. Kuluçka aşamasında problem zihinsel bir analiz aşamasından geçmektedir (Üstündağ, 2003, 10).

Günlük rutinlerimiz içerisinde sorunun çözümüne odaklanamayacağımız farklı çevresel koşullar ve görevlerle donatıldığımızdan dolayı kuluçka aşaması yaratıcılık aşamaları içerisinde bireyler için mecburiyetten kaynaklanan bir aşama olarak ortaya çıkmaktadır (Yıldırım, 1998, 43)

Bu sürecin zorunluluktan kaynaklanan bir mola verme dönemi olarak ortaya çıkmasının yanında bireysel bir seçim haline dönüşebilmesi de mümkündür. Bilinçli olarak bu sürecin başlatılması sorun üzerine uzun süredir odaklanmış ve çözümü peşinde koşan kişi için beklenmedik şekilde faydalı da olabilmektedir. Kuluçka aşamasının bilinçli olarak başlatılması süreç içerisinde konu üzerine ilginin belirli

zamanlarda çekilerek günlük rutin işlere dönülmesiyle sağlanabilir. Zihnimizin artık düşünce üretmeye fırsat bulamadığı dönemlerde birey beynine bu konuda zaman tanımalı ve tetikleyici unsurların diğer bilgilerle harmanlanarak fikrin doğuşunu sağlaması için beklemelidir (Yıldırım, 1998, 40-45).

3.2.3. Aydınlanma Aşaması (Fikrin Doğuşu)

Düşüncelerin zihnimiz içerisinde oluşmasıyla birlikte yaratıcılık için gerekli olan ilk adım atılmış olmaktadır (Üstündağ, 2003, 10). Aydınlanma aşaması birikmiş düşüncelerin yaratıcı düşünceyi doğuracak şekilde bir alt yapı oluşturmaya başlamasıdır. Burada birikmiş olan düşünceler kimi zaman ortaya çıkacak olan yeniliğin kendisi olabilirken kimi zaman onu oluşturacak yapboz parçalarıdır. Bently (1999) yaratıcılığın belirli zamanlarda ortaya çıkabilecek, aniden gelip giden silsileler halinde olabileceğini ve zamanında bunların yakalanarak faydalanabilinmesi gerektiğini belirtmiştir.

Aydınlanma aşamasında bir takım anlık uyaranlar halinde tahayyüller yaşanır ve bu aşamada geçirilen süre değişkenlik gösterebilmektedir. Herrmann (1988) yaratıcı süreçte görselleştirmeye ve zihinsel görüntülemeye birincil derecede önem verir ve bu etkinliği aydınlanma ve inkübasyon aşamaları ile bağlantılı olarak beynin sağ üst çeyreğinde konumlandırır.

Bu kısımda beynimizin sağ üst kısmının ve sol alt kısmı arasında sürekli bir etkileşim devam etmektedir. Kuluçka aşamasında filizlendirilen düşünceler aydınlanma aşamasında beynin olguyu aktif bir şekilde sağ üst kısımda sentezleyip dönüştürerek sol alt kısmında kayda yolladığı, sürekli tekrarlanan ve bir sonraki aşamaya geçebilmek için doğrulamalar yapan bir süreç devam etmektedir (San, 1993, 81). Zihnimiz içerisinde olgu ile ilgili analizler devam ederken bir takım tetikleyici unsurlar bağlantıların keşfedilmesini ve anlamlandırılmasını sağlamaktadır. Bunu izleyen dönemde, yeni fikrin doğuşu gerçekleşmektedir (Yıldırım, 1998, 43).

Her ne kadar bütün yaratıcı fikirlerin meydana gelmesiyle beraber bütün düşünceler içerisinde en iyisiymiş gibi görünse de arkasından gelen yine aynı yaratıcı süreç aşamalarıyla oluşmuş olan başka yaratıcı düşünceler yeni veriler ve yeni bağlantılar ile daha iyilerinin de üretilebileceğinin kanıtıdır (İraz, 2005, 21).

3.2.4. Değerlendirme ve Uygulama Aşaması

Bu zihinsel analiz ve veri toplama süreçlerinin arkasından meydana çıkan yaratıcı düşünceler daima sisteme entegre edilebilecek ve uygulanabilirliği sağlanabilecek düzeyde olmayabilmektedirler (Yıldırım, 1998, 43). Bu aşamada fikirler süzgeçten geçirilerek, uygulanabilir olanlar diğerlerinden ayrılmalıdır (Bentley, 1999, 77).

Herrmann (1988)'e göre bu süreçte aydınlanma aşamasında doğan fikirlerin ne ölçüde sorunun çözümü noktasında katkıda bulunabileceği ve hazırlık aşamasında belirlenmiş olan standartlara ne seviyede uygun olacağı analize alınmaktadır.

Değerlendirme ve uygulama aşaması, zihinsel analiz süreçleri sonunda oluşan fikirlerden hangi ölçüde faydalanabileceğini ölçmeye çalışılan, başlangıç aşamasında belirlenmiş olan sorunun çözümü hususunda gereksinim duyulanları karşılayabilecek ölçütte olup olmadığının hesaplandığı süreçtir. Bu aşamada rasyonel karar alma aşaması devreye girmekte ve yaratılmış olan yeni fikirlerin uygulama aşamasına geçebilecek seviyede olması konusunda son karar verilmektedir (İraz, 2005, 21).

3.2.5. Sosyalleşme Aşaması

Yaratıcı düşüncenin ortaya çıkış sürecinde gerekli olan farklı ve uygulanabilir olması özellikleri dışında toplumsal kabul görme süreci de fikrin hayata geçirilebilmesi açısından önem taşımaktadır. Ortaya çıkmış olan yaratıcı fikir, ancak toplumun da düşünceyi benimsemesiyle birlikte anlamlı hale gelebilmektedir.

Bir fikir yaratıcı tarafından seçildikten, geliştirildikten ve iletdikten sonra, bir sosyal gruptaki veya entelektüel topluluktaki ilgili kişiler tarafından sıklıkla ikinci bir seçim süreci bulunmaktadır. Bu nedenle, yaratıcılığın büyük oranda yenilikçiliğe bağlı olması ve yenilikçiliğin bilişsel çeşitliliğin bir fonksiyonu olması nedeniyle, normal bilişin aralığında varyasyonu arttıran herhangi bir şeyin yaratıcılığın olasılığını artırması olasıdır. Etki, bu çeşitliliklerin bir kaynağıdır (Amabile ve diğ., 2005).

Bu aşama yaratıcı düşüncenin sosyalleşmesi olarak adlandırılmaktadır. Sosyalleşme aşaması, tüm yaratıcı süreç aşamalarının son adımı olarak yaratıcılığı yeniliğe dönüştürebilecek bağlantı noktasını ortaya sunmaktadır (Akat, Budak ve Budak, 2002, 434).

3.3. Yaratıcılık Türleri

Genel anlamda bakıldığında yaratıcılığın bireysel kaynaklı olduğu bilinmekte ve yaratıcılık süreçleri bireyde başlamadığı sürece herhangi bir çıktı veremeyeceği öngörülmektedir. Ancak yaratıcılık, örgütler içerisinde değerlendirildiği zaman, bireylerin yaratıcılığının tek başına inovatif çıktılar sağlamakta zorlanacağı ve bireysel yaratıcılık unsurunun tamamlayıcı unsurları olmadığı müddetçe yeterlilik konusunda sıkıntılar yaşanacağı görülmektedir. Bu sebeple yaratıcılık aynı zamanda örgütsel olarak da incelenmektedir (Bharadwaj ve Menon, 2000b, 425).

Küreselleşen iş ortamlarında artan rekabet baskısı, örgütlerin de yalnızca ürün ve hizmet sunmasının yeterli olmayacağını, değişimi yakalayıp değişimin unsurlarını benimseyerek gelişime katkıda bulunabilecek işletmelerin ancak başarılı olabileceğini göstermiştir (Whatmore, 1999, 10).

Bu çerçevede bakıldığında değişimin takip edilebilmesi örgüt içerisindeki bireylerin kendi yaratıcı düşüncelerini diğer örgüt üyelerinin fikirleriyle harmanlaması ile gerçekleşebilir. Bu da örgütün kendi içerisinde bulunan bu gizli yaratıcı gücü, bir takım unsurlar ile destekleyerek meydana getirmesiyle olabilmektedir (Genç, 2007, 291).

3.3.1. Bireysel Yaratıcılık Kavramı ve Kapsamı

Toplumda yaratıcılık algısı genelde belirli kişilere doğuştan verilen ve dış etkenlerle şekillendirilmesinin sağlanamayacağı bir unsur olarak benimsenmiştir. Yaratıcılık genelde iş hayatı içerisinde riskli bulunan, bu konuda bir şeyler yapmaktan çekinilen ve bu sebeple yalnızca yaratıcılığa sahip olduğu düşünülen kişinin fikir üretmesine izin verilen bir kavramdır. Bunun dışında işletmeler alışılmamış yolları desteklemek yerine daha önceden denenmiş ve risk oluşturmeyen yollardan gitmeyi kendileri için daha karlı bulmaktadır (Birch ve Clegg, 1997, 7). Sungur (1997) yaratıcılığı;

- Problemlere, bozukluklara, bilgi eksikliğine, eksik unsurlara, uyumsuzluğa olan farkındalık seviyesi yüksek olma,
- Sorunun zorluğunu tanımlama, çözümler arama, tahminler yürütme,
- Eksik unsurlar ile ilgili yeni yollar deneme ve bunların analizini yapma,
- Sonuçları insanların kabulüne sunma şeklinde tanımlanmaktadır.

İnsanlar arasında herkes aynı ölçüde yaratıcılık becerisine sahip olmayabilir. Günlük rutin içerisinde kişilerin olgulara bakış açıları ve olaylar karşısında geliştirdikleri çözüm yollarının özgünlüğü bireylerin sahip oldukları yaratıcılık derecesine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Yaratıcılık kişilik özelliklerinden de büyük oranda etkilenen bir kavramdır. Kişi ne kadar ön yargılardan bağımsızsa ve ne kadar kendi prensiplerini kendi belirleyen, düşüncelerinde etki altında kalmayan biri ise o kadar yaratıcılık oranı yükselmektedir (Akat ve diğ., 2002, 436). Yaratıcı düşünme süreci sırasında kişi hayal gücünü kullanarak zihninde sorunun anlaşılmasına ilişkin çözümlemelerde bulunmakta ve bilinen yöntemleri geliştirmiş olduğu yeni çözümleme yolları ile harmanlayarak farklı bir fikir ortaya sunmaktadır (Baykal, 1981, 274).

Aslında yaratıcılık yeteneği toplumda düşünüldüğü gibi sadece belirli insanlara verilen bir yeti değildir. Her insan doğuştan yaratıcıdır ve yaratıcılığın en büyük kanıtları ise çocuk yaşlarda üretilen çeşitli oyunlar ve bu oyunlar içerisinde sürekli problem ve çözüm yolu ilişkisini kavrayan ve yeni problemler oluşturup yeni çözüm yolları üreten çocuklardır. Bu büyük oranda yaratıcılık kaplı süreç, zaman içerisinde insanların farklı tecrübelerle karşılaşması ve odak noktasını yitirmesi ile birlikte geri plana atılmaktadır (Rawlinson, 1995, 13).

Bilinilen bir durum olarak yaratıcılık yıllarca dahilere atfedilmiş doğaüstü bir beceri olarak gösterilmiş ve bunun üzerine yapılan araştırmalarda da yaratıcılığın açıklaması bu şekilde yüceltilmiş ve geliştirilemez bir unsur olarak yapılmıştır (Rubinstein, 2003, 696). Ancak bugün yaratıcılığın zamanla geliştirilebilen bir beceri olduğu bilinen bir gerçektir. (Winner, 1997, 355; Edwards, 2001, 694).

Yaratıcılık bireylerin bunun üzerine ayırmış oldukları zamana ve emeğe göre de değişmektedir. Yaratıcılık, kişinin her gün yaşamakta olduğu rutinleri farklı bir şekilde deneyimlemeye ve alışılmamış yollar geliştirmeye çalıştıkları anda ortaya çıkmaya başlamaktadır (Yıldırım, 1988, 22). Feist ve Barron (2003) dehanın yaratıcı düşüncenin açıklanması ile çok büyük oranda bağlantılı olmadığını ve üst düzey bir zekaya sahip olan her insanın yaratıcılığa sahip olacağı ilişkisinin anlamlı olmadığını kanıtlamışlardır. Bireylerin yaratıcılık seviyeleri ne kadar ketlenmiş, engellenmiş ya da dondurulmuş olduğuna ve ne kadar sürede öğrenebildiklerine göre değişim göstermektedir (Sungur, 1997, 61). Bireylerdeki yaratıcılığın geliştirilmesindeki en büyük sorumluluk eğitim sektörünün üzerinde bulunmaktadır. Bireylerin düşünce

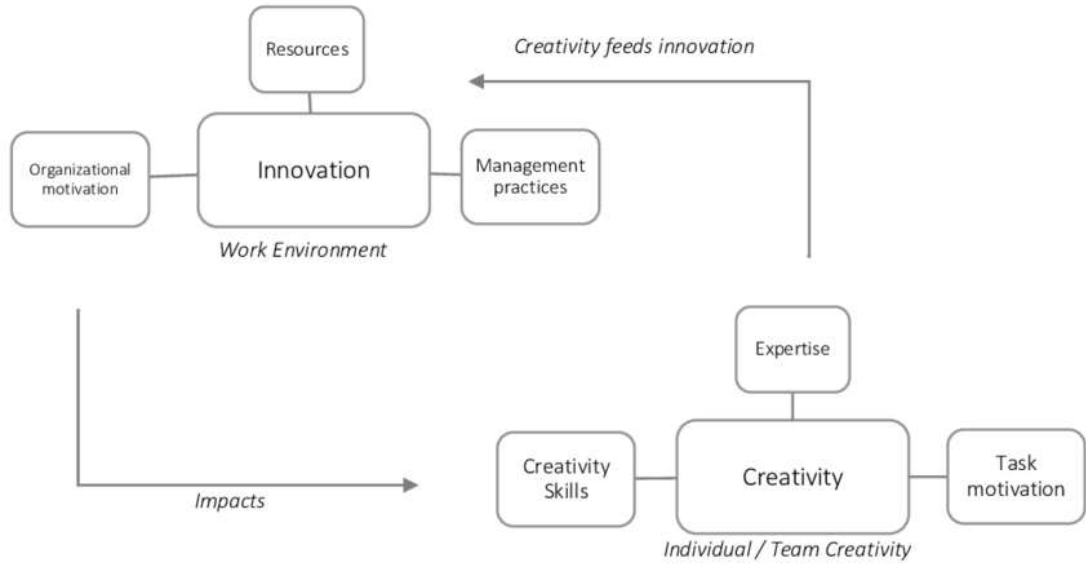
yapılarını geliştirmek, aklını ne kadar farklı şekillerde kullanabileceğini öğretmek ve alışılmış yollardan gitmek yerine farklı yollar arayıp keşfetmeyi bireylere benimsetmek eğitim sisteminin üzerinden bulundurduğu en önemli amaçlardan biri olmalıdır (Erol, 2010).

İşletmeler içerisinde tek önemli faktör ortaya çıkan ürün ya da hizmet değildir. Sürekli yenilik isteyen rekabetçi piyasalar içerisinde yaratıcı düşünce nin rolü örgütler içerisinde oldukça önemlidir. Bu çerçevede örgütlerin yaratıcı insan kaynağı ne kadar sağlam olursa, elinde bulundurduğu güç de bir o kadar sağlam olacaktır (Düren, 2000, 100).

Lowenfeld (1947) yaratıcılığın bütün insanların doğuştan sahip olduğu, insani bir iç güdü olduğunu belirtmiştir. Lowenfeld yaratıcılığın her insanın doğumundan ölüm anına kadar özellikle de kritik problem çözümleri aşamasında sıkça kullandığı, günlük rutinler içerisinde fark edilmesi zor olan ancak, sorunların çözülmesi ve olguların tanımlanabilmesi için herkesin kullandığı olağanüstü olmayan bir yetenek olduğunu ortaya koymuştur. Çevresel faktörlerin etkilemesiyle ve alınan eğitimle de beraber yaratıcılığın insanlar üzerinde hangi oranda kendini göstereceğı değişim göstermektedir.

Yaratıcılık kavramı, insanların kişilik özellikleri ya da inanışları gibi unsurlar dışında sosyal, kültürel ve çevresel faktörlerden de etkilenmektedir. Bu kimi zaman pozitif kimi zaman da negatif yönde gerçekleşebilmektedir. Bilgi işçileri olarak tanımlanan örgütlerin yaratıcı bireylerinin örgütleri için ne ölçüde fayda sunabildikleri örgüt yönetiminin başlıca problemi olmalı ve kaynaklarını bunun çözümlenmesi yönünde de kullanmalıdırlar (Drucker, 1993, 107).

Amabile (1996, 1156) sunmuş olduğu yaratıcılık modeli ile bireysel unsurların yenilik üretmek için temel etkenlerden biri olduğunu göstermiş ve bireysel yaratıcılık eksik kalırsa örgütsel yaratıcılığın tamamlanamayacağı ve yeniliklerin doğmayacağını belirtmiştir (Şekil 7).



Şekil 5: Amabile's componential theory of organizational creativity

Moultrie, James , Alasdair Young. 2009. Exploratory Study of Organizational Creativity in Creative Organizations. **Creativity and Innovation Management**. c.18. s. 4: 299-314.

Marşap (1999, 59) göre yaratıcı birey özellikleri;

- Problemlerin farkına varıp önemseme,
- Derin düşünebilme,
- Araştırmayı seven ve merak eden bir insan olma,
- Faydalı olabilecek düşünceler geliştirebilme,
- Alışılmışın dışında çözümler üretip, üretilen düşüncenin işlevselliğini de sağlayabilme,
- Değişime açık olmak,
- Analiz yapma ve sentez becerisine sahip olma,
- Karmaşık gibi görünen bağlantıları algılayabilme, değerlendirip yorumlayabilme özelliklerine sahip olmadır.

Barker (2001, 41) için ise yaratıcı bireylerin özellikleri aşağıdaki gibi tanımlanmalıdır;

1. Kişisel estetiğe sahiplerdir,

2. Problem arama yeteneğine sahiplerdir,
3. Zihinsel hareketliliğe sahiplerdir,
4. Risk almaya isteklidirler,
5. Kendi yaptıkları işlere de nesnel yaklaşabilirler,
6. Öz motivasyonları vardır.

Yaratıcılık pek çok farklı tanımlamaya tabii olmuş olsa da daima imgelem, buluş, öğrenme isteği, orijinallik gibi unsurları içerisinde taşıyan ve farklı noktalarda bulunan öğelerin bir araya getirilerek çözümlenmesine odaklanan bir kavramdır (San, 1977). Bu durumda bazı araştırmacılar yaratıcılığı doğuştan gelen ve belirli insanlara bağışlanmış olan bir yeti olarak tanımlarken kimi araştırmacılar da yaratıcı düşüncenin herkeste var olduğunu ancak yaşamın ilerleyen zaman alınan eğitim ve desteklerle diğerlerine göre daha fazla geliştirilebileceğini ileri sürmüşlerdir. Bentley (2004) ise yaratıcı düşüncenin ne şekilde meydana gelirse gelsin önemli olanın insanların yaratıcı düşünceye sahip olmalarının önündeki engeller her ne ise bunların belirlenerek yok edilmesi ve böylece insanların yaratıcı düşünce üretebilmelerinin önünün açılması olduğunu belirtmiştir. Eğitim ve teşviklerle bu eksiklik yeri doldurulabilecek noktaya getirilebilir.

Yaratıcılık sağlık, eğitim, iş dünyası, askeriye ve daha pek çok alanda kullanılmaktadır. Yaratıcı düşüncenin adapte edileceği sektöre göre bu konudaki stratejilerin de belirlenmesi gerekecektir. Toplumlarda sanayi ötesi sürece geçilmesi ile birlikte, yaratıcı düşünen, kendini geliştiren ve sürekli öğrenen bireylerin toplumdaki önemi artmıştır (Düren, 2000, 97). Bu doğrultuda sektör içerisinde fark yaratmak isteyen örgütler, kendilerini sürekli farklılık ve yenilik yaratmaya odaklı stratejilere adapte etmeyi ve bu çerçevede çalışanlara teşviklerde bulunmayı amaç edinmişlerdir. İşletmelerde bu kapsamda üretilen stratejiler, büyük oranda yeni hizmet ve ürünler ortaya koyabilme amacı gütmektedir. Burada süreç ortada olan bir problem üzerinden gidilerek farklı, daha önce geliştirilmemiş bir fikir ortaya sunarak, hizmette ya da üründe radikal bir değişimin ortaya çıkması olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede yaratıcılık halihazırda ortada bulunan bir olayın şekillendirilmesi ya da çözümlenmesi için yeni bir fikir geliştirilerek, bu olay için yeni bir kullanım şekli ortaya konulmasıdır (Yıldırım, 1998, 120-121).

Yaratıcılığın ortaya konulması örgütlerde, yaratıcı düşüncenin geliştirilmesi ve üretilmesinin ardından ortaya bir konulan hizmetle veya ürünle somut ve incelenabilir hale gelmektedir. Örgütlerde bu gibi fikir üretim süreçlerinde verim elde edilebilmesi, örgüt içerisinde bu bağlamda iş birliği sağlanması için her türlü teşviki gerektirmektedir(Şimşek, 1997, 322). Örgütlerde yaratıcılık, çalışanların ve yönetenlerin yaratıcı düşüncelerinin, örgüt tarafından sunulan sürekli öğrenmeyi teşvik edici eğitimlerle harmanlanarak örgüte adaptasyonunu sağlama süreçleri şeklinde işlemektedir. Örgüt kendi içerisinde bu süreçlere yeterli desteği veremediği ve gerekli eğitimlerin ya da hizmetlerin yaratıcı düşünce ve yenilik oluşturulması için sağlamadığı takdirde, örgüt içerisinde pro-aktif üretimin sağlanması da zorlaşacaktır. Sektör içerisindeki yüksek orandaki rekabetin üstesinden gelebilmek için pro-aktif olabilme ya da yeniliğe uyum sağlayabilme gibi özelliklere sahip olabilen bir işletmenin temel strateji olarak kendini yaratıcılık, yenilik ve sürekli öğrenmeye adanması gerekmektedir.

Düren (2000) kurum içerisindeki yönetimsel planları ve iş gücü kalitesini belirleyen ana faktörün yaratıcılık sahibi kişilerin çoğalması olduğunu belirtmiştir. Çalışanlar daha kaliteli fikirler ortaya koydukça, yönetimin de planları bir o kadar daha karmaşıklaşır ve güçlenir.

3.3.1.1. Bireysel Yaratıcılık İçin Uygun Örgüt İklimi

Yaratıcılık, bazı araştırmacılar tarafından doğduğumuz anda sahip olduğumuz bir yeti olarak tanımlanırken kimi araştırmacılar da bunun çevresel koşullarla birlikte geliştirilebilen bir özellik olduğunu belirtmişlerdir. Bentley (2004) bundan yaratıcılık için ortaya sunulabilecek en büyük katkının, yaratıcı olma kavramı konusunda insanları bilinçlendirmek ve bu konuda çevrede bulunan tüm engellemeleri ve kısıtlamaları ortadan kaldırmayı sağlamak olarak göstermiştir. Bireysel yaratıcılık için oluşabilecek zorluklar işletmeler evreninde düşünüldüğünde, en büyük problemin örgüt ikliminin yaratıcılığa uyumsuzluğu ve yönetimsel fikir ayrılıkları olarak tanımlanabileceği gözlemlenmektedir.

Yaratıcı düşüncenin işletme çalışanları tarafından benimsenebilmesi için örgüt ikliminin buna uygun atmosferi oluşturabilecek düzeyde olması, örgüt içerisindeki personele her türlü teşvik ve desteğin sağlanabiliyor olması gerekmektedir. Bu çerçevede uygun ortamın oluşturulması; çalışanların iş yapma süreçlerinde farklı

teknikler kullanılması veya alışılmamış fikirlerin ortaya atılması gibi normal rutinde izlenmeyen yolların takip edilmesi konusunda örgütlerin destekleyici tavırlarıyla birlikte sağlanabilmektedir (Kovancı, 2001, 244).

İşletmelerin sürdürülebilirliği için önemli bir faktör olan bireysel yaratıcılık için doğru örgütsel kültürün oluşturulmasında her bir çalışan farklı bir seviyede katkı yapabilecek görevlere sahiplerdir (Yeloğlu, 2007, 134). Kurum içerisinde çalışmakta olan personellerin bireysel yaratıcılıklarının, örgütün çıkarlarına katkıda bulunabilecek şekilde hizmet etmesi ancak örgüt içerisinde personel yaratıcılığının çeşitli teşvikler ve eğitimlerle şekillendirilerek doğru bir şekilde ortaya çıkarılmasıyla gerçekleştirilebilir.

Yaratıcı süreç bu noktada örgütün yaratıcılığı nasıl yönlendirdiği ve içselleştirdiği ile ilgilidir. Şekil 8’de görüleceği üzere, bu sistemin doğru bir şekilde çalışabilmesi ve çıktılar verebilmesi için süreçte “özendirme”, “yönlendirme” ve “ödüllendirme” olmak üzere üç bileşen zorunlu görülmüştür (Coade, 2002, 126).



Şekil 6: Yaratıcı Sürecin Bileşenleri

Coade, N. 2002, Her Koşulda Yaratıcı Olmak- İşletmenizde Yaratıcılığı ve Yeniliği Nasıl Teşvik Edebilirsiniz? çev. Aydın Ekim Savran. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Ancak bu tarz risk ve yatırım gerektiren konularda destekleyici bir tavır sergilemek, yöneticilerin genel anlamda kabullenmekte zorlandığı bir durumdur(Şimşek, 1997,

322). Bireysel yaratıcılığın bir örgüt içerisinde gelişip, yaratıcı fikir üretmenin örgütün temel stratejilerinden biri haline gelerek doğru bir şekilde uygulanmaya başlanabilmesi için örgüt ikliminin bunun için yeterli dinamizme sahip olması gerekmektedir. Gerçek anlamda yaratıcılığın ön plana çıkarılabilmesi ve örgüt içerisinde çalışanlar tarafından da benimsenebilmesi, örgütte gücü elinde bulunduran yönetimin buna ne kadar inandığını ve ne kadar teşvik edici ve katılımcı olmak istediğine bağlıdır(Artan, 1997, 103).

Bireysel yaratıcılığın en önemli destekleyicilerinde biri olan yönetsel boyut aşamasının, tamamlanması en güç unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmasındaki en büyük nedenlerden biri, örgüt içerisindeki yönetimin genelde değişime karşı olumsuz bakış açısıdır. Yaratıcılık, örgütler içerisinde kendini çalışanların bireysel yaratıcılıkları ve örgüt ikliminin harmanlanması ile ürün, süreç veya hizmet açığa çıkması ile kendini göstermektedir. Bireysel yaratıcılığın bir kurum içerisinde doğması ve gelişmesine engel oluşturan en büyük sebepler ise örgüt ikliminin yenilik üretmek için uygun olmaması, iletişimsel sıkıntılar ve farklı yollar izlenmesi için daha önce yapılandırılmamış yollardan ilerlenmesi konusunda önleyici ya da kaçınıcı tavırların kurum içerisinde benimsenmekte olduğu gerçeğidir(Kovancı, 2001, 245).

Bireysel yaratıcılığın örgüt iklimi tarafından desteklendiği durumlarda, yönetim, rutin yönetim prosedürlerinin takibinin yanı sıra personele yeni yetiler katma üzerine çalışmalar da yapmaktadır. Bireysel yaratıcılığın ortaya konulmasında, yönetsel desteğin güçlü olabilmesini; yönetimin, yaratıcılık ve yeniliğin kaynağını, örgüt ikliminin etkisini ve yaratıcı düşüncenin somut kaynaklara dönüştürülebilmesi için yapılması gerekenleri algılayabilecek düzeyde olması sağlamaktadır (Marşap, 1999, 76). Her ne kadar yaratıcı düşüncenin ortaya konulabilmesi için baskılardan ve kısıtlamalardan bağımsız bir ortam gerekse de, işletmelerin yönetimi çoğu zaman bu tarz uygulamaları mali olarak ve düzen açısından bir tehdit olarak görebilmektedirler(Şimşek, 1997, 322).

Yaratıcı düşünce ve stratejilerin üretiminin sağlanabilmesi için, çalışanlar yönetim tarafından da desteklenen, özgürce düşünme ve seçim yapma imkânını sağlayacak yeterli çevresel şartlara sahip olmalıdırlar (Kovancı, 2001, 245). Yöneticilerin, yaratıcı düşüncenin ortaya çıkmasını sağlayacak örgütsel iklimi oluşturmaları ve işgörenleri yaratıcılığın tüm unsurlarını algılayarak bu yönde yeni deneyimler gerçekleştirmeleri için teşvik etmeleri gereklidir. Bunun yanı sıra, yaratıcı fikirlerin üretilebilmesi ve

geliştirilebilmesi, çalışanlara bunun için yeterli zamanın tanınmasına da bağlıdır. Bu çerçevede çalışanlar için iş yükü planlamasının yapılması ve iş görenlere gerçek manada düşünüp yaratabilmek için yeterli zamanın tanınması örgütün başlı başına yerine getirmesi gereken unsur olarak sayılabilmektedir (Kaya ve Arkan, 2005, 10).

Bireysel yaratıcılığın örgütsel yaratıcılığın alt boyutu olarak, yönetsel ve toplumsal yaratıcılık ile birlikte incelenmesi gerçeği, bireysel yaratıcılığın ortaya çıkabilmesi için tamamlayıcı unsur olarak yönetimin ve toplumun da en az çalışan gücü kadar yaratıcı düşünce, strateji, süreç, ürün ya da hizmet ortaya çıkarma konusunda istekli olması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Yönetimin, çalışanlarına yaratıcılıklarını yeniliğe dönüştürebilmeleri açısından yol göstermesi, böylece yaratıcılığın işletme içerisinde yayılarak bir stratejiye dönüşebilmesini sağlayabilmektedir.

Yaratıcılık yeniliğin doğmasını sağlayan düşünsel bir faaliyet sürecidir, yenilik ise yaratıcılığın somut olarak dışarıya vurulmuş halidir(Barker, 2002, 23). Yaratıcılık farklı, daha önce keşfedilmemiş bir şeyi ortaya çıkarırken, yenilik de bunların uygulama sürecine geçilerek gerçeğe dönüştürülmesidir.

Yaratıcılığın türleri olan; yenilik, sentez, genişletmek, kopya etmek veya bunların çeşitli kombinasyonlarını ortaya çıkarabilecek geniş olanakları sağlıklı, öncelikli ve geleceğe yönelik olarak yeniden düzenleyebilmelidirler (Marşap, 1999, 80). Yöneticinin bu süreçte aktif rol alması çalışan yetisini geliştirirken aynı zamanda örgüt ikliminin yaratıcılık süreçleri için uygun hale gelmesini ve iletişimsel süreçlerin kolaylaşmasını da sağlamaktadır.

3.4. İşletmelerde Yaratıcılığın Boyutları

Yaratıcılık, örgüt için inovasyonu sağlayacak, bireylerin ve örgüt içi tüm kademelerin katılımıyla farklılığın ortaya konulmasına fayda sağlayacak en temel unsurlardandır. Her geçen gün dünyada globalleşme büyük oranda artmakta ve bütün sektörler için piyasalarda sürekli artan bir yarış devam etmektedir. Örgütler için yenilik getiren yaratıcılık, işletmelerin bu büyük rekabet evreni içerisinde tüm büyüyen maliyetlere rağmen ayakta kalmasını ve diğer sektörü sunulan yeniliklerle yönlendirmesini sağlayacak tek unsurdur (Şimşek, 1997, 319). Bu çerçevede örgütsel yaratıcılığın ortaya konulabilmesi, işletmelerin ne kadar uzun süre varlıklarını sürdürebileceklerinin en büyük belirleyicisi ve destekleyicisi olacaktır. Araştırmaların

ortaya koydukları bazı sonuçlar örgütsel yaratıcılığın gelişmesinde ne gibi faktörlerin başı çektiğini göstermiştir (Ekwall ve Ryhammar, 1999, 304). Bireysel yaratıcılığın örgüt iklimi ile desteklendiği işletmelerde;

- Kurumun bireyleri, örgütün ilerleyebilmesini kendileri için bir hedef olarak görürler ve bunun çaba gerektirdiğini bilirler.
- Çalışanların herhangi bir kısıtlamaya tabii olmaması esastır; çalışanlar gereksinimi duyulan bilgilere her zaman ulaşabilir, örgüt içi ve dışı iletişimsel sıkıntılar yaşanmaz.
- Farklı düşüncelere saygı duyulur, yeni fikirler ortaya sunmak isteyen çalışanlara destekleyici davranışlar gösterilir ve her çalışan bunun için teşvik edilir.
- Örgüt içerisinde bireyler düşüncelerini ifade etmekte sorun yaşamazlar, hata yapma korkusuyla girişimlerden kaçınmaz, risk almaya teşvik edilirler.
- Fikirsiz ayrılıklar yaşanması örgüt içerisinde huzursuzluğa sebep olmaz, insanlar düşüncelerini özgürce ifade eder ve birbirlerinin fikirlerine de saygı gösterirler.
- Örgütün bireylerinin kararlarının getirebileceği sonuçların öngörülebilmesi durumunu tolere etmesi, bireyleri fikir üretme konusundaki çekingenliklerini yenmelerini sağlar. Bu kurumlar üretilen fikirlerin uygulamaya dökülebilmesi için gerekli ekipmanları sağlarlar.

Bireysel yaratıcılığın en doğru şekilde kavranabilmesi açısından, örgütsel yaratıcılık alt unsurları olan yönetsel ve toplumsal yaratıcılık ile birlikte üç alt tamamlayıcı unsur olmak üzere incelenmesi gerekliliği görülmektedir (Genç, 2007, 294).

3.4.1. Bireysel Yaratıcılık Unsuru

Bireylerin yaratıcı olarak tanımlanabilmeleri için gerekli olan en temel unsurlar, problemleri kavrayabilme ve önemseme güdüsü, farklı yollar izleyebilme cesaretine sahip olma, meraklı olma, ön yargılardan arınmış olmasıdır (Genç, 2007, 294). Bireylerin örgüt içerisinde üstlendikleri görevleri kendi amaçları gibi görerek büyük bir çaba ve merak ile görevlerinin üstüne gitmeleri, bireylerin yaratıcı düşünce üretebilme oranları hususunda birbirlerinden farklılık göstermelerine sebep olmaktadır (Amabile, 1997, 40). Yaratıcı düşünce üretebilme oranları diğerlerine göre daha fazla olan kişilerin aynı zamanda diğer insanlardan, olgulara bakış açısı, benimsedikleri

inançlar ve değerler, kendileri için oluşturdukları hedefler gibi konularda da farklı bir davranış tarzı sergiledikleri görülmektedir (Whatmore, 1999, 4).

Sungur (1997) yaratıcılığın;

- Sorunlar karşısında duyarlılık gösterme,
- Sorunların zorluklarını belirleme,
- Gerekli çözümlerin üretilebilmesi için tahminler sunma,
- Önceden denenmiş yolların belirlenerek yeni bilgiler ışığında yeniden denenerek uygunluğunun analiz edilmesi,
- Ortaya çıkan yeni olgunun çevreye sunulması gibi olgular çerçevesinde tanımlanabileceğini belirtmiştir.

Bireyler yaratıcılıklarını ortaya koyabilmek için kısıtlamalardan kurtularak özgürce düşünebilme ve kendilerini ifade edebilmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Ancak bunun yanında kişiler çevresel faktörlerin yanı sıra kendi içlerinde de değişikliğe gidebilirler. Öğrenme isteğiyle dolu olan bireyler, amaçlarına ulaşabilmek için kendi alışılmış sistemlerini değiştirebilme yetisini ortaya koyabildikleri takdirde yaratıcı düşüncenin doğuşunu tetiklemiş olurlar. Örgütlerin inovatif davranışa sahip olabilmesinde büyük ölçekte önem teşkil eden bireysel davranış ve düşünceler, bireyler tarafından kolayca yönlendirilebilen yeni alışkanlıkların sahiplenilmesi ile beraber başka bir boyuta taşınabilmektedir. Tüm bu davranış değişikliklerinin örgüt içerisinde benimsenecek düzeye gelene kadar paylaşılması, örgütün kültüründe de yenilikler sağlayabilecek güçtedir (McGill, Slocum ve Lei, 1992, 12).

Yaratıcılığın zaman içerisinde geliştirilebileceğini bilirse de, bunun gerçekleşmesi diğer öğrenme yöntemlerine göre daha güç şekilde ilerlemektedir. Yaratıcılık devam eden bir bilgi edinme, sentezleme, analiz etme, yorumlama sürecidir ve bu süreç hayat boyunca var olmaya devam etmektedir. Her bir yeni veri, bir önceki fikrin güncellenmesini ya da değiştirilmesini gerektirebilmektedir. Yaratıcılığı daha gelişmiş olan kişiler için bu süreç aslında yalnızca kişilerin ne derece bilgi eksikliğine sahip olduklarını fark etmeleri ve bununla birlikte neyin arayışına girmeleri gerektiğini belirlemeleri ile başlar, bireylerin kendilerine olan güvenleri ile birlikte devam etmektedir (Senge, 1993, 159). Torrance ve Goff (1990), yaratıcı öğrenmeyi, insanlar meraklı ve heyecanlı olduğunda ortaya çıkan doğal, sağlıklı bir insan süreci olarak tanımlamaktadır.

Bir örgütün kalitesini belirleyen en önemle faktörlerden biri de çalışanlarının kurum içerisindeki fikirsel etkinliğine ne derece de önem verdiği ve örgüt verimliliğini sağlamak için çalışanların yaratıcı düşünce üretmelerinin teşvik edilmesinin ne kadar kullanıldığıdır (Peters ve Waterman, 1987, 49). Her geçen yıl artan rekabet ortamının daha hızlı çözüm yolları üretmeyi gerektirmesi ile birlikte yaratıcılığın da önemi artmış ve bu çerçevede örgütler içerisinde çalışanlara yaratıcı düşünmeyi öğretecek stratejiler geliştirilmiş, böylece iş görenlere yeni sorumluluklar yüklenmeye başlanmıştır (Whatmore, 1999, 11). Bu çerçevede bireysel yaratıcılık işletmeler içerisinde yaratıcı iklimin sağlanabilmesi için büyük ölçüde önem arz etmekte ve bireysel yaratıcılığın sürecin ilerlemesini sağlayacak ilk unsur olduğu görülmektedir.

Örgütlerde yaratıcılık kendini ürün, hizmet ya da bir süreç olarak gösterebilir ve bunların gerçekleştirilmesi örgüt içerisinde her kademedan katılımın sağlanması gerekmektedir. Yapılan araştırmalarda, yaratıcılığın kurum genelinde çalışıyor düzeyde olmasının inovatif bir dönüşüm yaşanabilmesine de olumlu etkide bulunduğu gösterilmektedir (Bharadwaj ve Menon, 2000b, 424-434). Bu durumda örgütlerin rekabetin sürekli artış gösterdiği ve her geçen gün daha fazla inovasyon yapma, gelişme, pro-aktif olma ya da bu firmaları ilk takip edebilenlerden olabilecek şekilde uyum sağlayabiliyor olma becerilerini göstermesi gerektiği bu süreçte, çalışanların yaratıcılıklarının gösterdikleri performansın en belirleyici ve önemli noktası olduğu belirtilmiştir (Ford ve Gioia, 2000, 705-732).

Bu bağlamda, yaratıcılık için kurum içerisinde bağlantıların kurulabiliyor olmasının önemli olduğu, bu dönem içerisinde, grup özellikleri ve örgütsel yapı olmak üzere iki unsurun süreç içerisinde etkin olduğu öne sürülmüştür (Chang ve Chiang, 2007, 3). Tüm bunlar bireysel yaratıcılığın, örgütsel yaratıcılık için bir tamamlayıcı unsur olduğunun göstergesidir. Bireysel yaratıcılık her ne kadar örgütsel yaratıcılığı ortaya çıkaran unsur olsa da, bunun sağlanabilmesi başka destekleyici unsurların olmasına ve engelleyici faktörlerin ortadan kaldırılmasına bağlıdır. Örgüt iklimi, örgüt içerisindeki devamlı iletişim, kısıtlayıcı etkilerin olmaması ve bilgiye kolay erişimin sağlanabilmesi; bireysel yaratıcılığın evrilerek örgüt boyutunda bir yaratıcılığa ve ardından inovasyona dönüşmesini sağlamaktadır (Kwasniewska ve Necka, 2004, 194). Amabile (1997), yönetsel uygulamalar, kaynaklar ve yenileşmeye güdüleme unsurlarının da bireysel yaratıcılık ile etkileşim halinde olduğunu araştırmasında ortaya koymuştur. Çalışma içerisinde bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik

algısının bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmış olsa da, çalışmanın işletme alanında yapıyor olması sebebi ile örgütsel yaratıcılığın diğer unsurları olan yönetsel yaratıcılık ve toplumsal yaratıcılığın da analizinin yapılması uygun görülmüştür.

3.4.2. Yönetsel Yaratıcılık Unsuru

Yöneticiler, örgütün tüm stratejik sorumluluğunu üzerinde taşıyan kitle olmaları ile birlikte, üretilen tüm stratejilerin hem örgütü içinde bulunduğu sektörde ileriye taşıyacak hem de uygulanabilir seviyede olmasını sağlayacak ön görüşe ve kavrama gücüne sahip olmalıdırlar. Yönetici, yaratıcılığın örgüte içerisinde filizlenmesini sağlayan kilit görevde bulunmaktadırlar. Örgüt içerisinde her bir kademedeki çalışanın içerisinde bulunmakta olan ve ortaya çıkarılmayı bekleyen yaratıcılık yetisi yöneticilerin teşvikleri, doğru stratejileri ve yönlendirmeleri ile gelişmekte ve güçlenmektedir (Angela, 1997, 121; Baer, 2003, 569; Zhou ve George, 2003, 549).

3.4.3. Toplumsal Yaratıcılık Unsuru

Çevresel faktörler yaratıcılığın ortaya çıkabilmesi hususunda büyük önem arz etmektedir. İşini ve hedeflerini iyi bilen yöneticilerin yönlendirmesi ile birlikte, üretilmek istenen ürün ya da hizmetin ve çevrenin de yaratıcılığa uygun olması bireylerin verimliliği ve iş doyumunu üzerinde pozitif yönde etkiler yaratmaktadır (Chang ve Chiang, 2007, 2).

Toplumsal yaratıcılık ve bireysel yaratıcılık karşılıklı bir etkileşim halinde bulunmakta; bireyin yaratıcılığı toplumu etkilerken ve yönlendirirken, toplumun yaratıcılığa açık olması ve birey için özgür bir ortam oluşturması da bireyin yaratıcılığını etkilemektedir. Amabile (1997, 48) örgütsel yaratıcılığın iyi seviyede çalışmasını sağlayabilecek maddeleri şu şekilde belirlemiştir:

- Örgütsel Cesaretlendirme
- Yönetici Desteği
- İş Grubu Desteği
- Kaynaklar
- İşin Mücadele Gerektirmesi
- Özgürlük

4. BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİNE YÖNELİK ÖZ-YETERLİK ALGISININ BİREYSEL YARATICILIK ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın amacı, kapsamı ve araştırmanın uygulanmasına yönelik olarak oluşturulan anketin hazırlanması ile ilgili bilgiler, uygulama sonucu elde edilen verilerin analizi ve analiz sonuçlarının yorumlanması yer almaktadır.

4.1. Araştırma Konuları İle İlgili Önceden Yapılmış Çalışmalar

Literatür incelendiğinde çalışanların bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısı ile bireysel yaratıcılık algısının birbirleri ile ilişkisinin incelendiği doğrudan bir çalışma bulunmasa da, bilişim teknolojileri ve yaratıcılık üzerine yapılmış birbirinden ayrı araştırmalar bulunmaktadır. Bu çalışmaları sırasıyla bilişim teknolojileri ile ilgili yapılmış çalışmalar ve yaratıcılık ilgi ilgili yapılmış çalışmalar olarak incelenecektir.

4.1.1. Bilişim Teknolojileri Üzerine Yapılmış Araştırmalar

Bharadwaj, 2000 yılında kaynak temelli perspektiften bilişim teknolojileri yetisi ve işletme performansı üzerine deneysel bir çalışma yayınlamıştır. Çalışmada örgütsel beceri olarak bilişim teknolojileri ve bilişim teknolojileri ile örgüt performansı arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmaların geliştirilmesi amaçlanmıştır. Sonuçlar bilişim teknolojileri becerisi daha yüksek olan işletmelerin daha iyi performans gösterdiklerini kanıtlamıştır (Bharadwaj, 2000a).

Kim ve Lee 2006' da yaptıkları çalışmada örgütsel bağlam ve bilişim teknolojisinin çalışanların bilgi paylaşma yeteneklerine etkisi üzerine odaklanmıştır. İncelemelerini Güney Kore' de beşi kamu sektöründen beşi de özel sektörden olmak üzere 322 çalışan üzerinde anket tekniği uygulamışlardır. Sonuçlar özel sektör çalışanlarının kamu sektör çalışanlarına göre daha fazla bilgi paylaşma özelliğine sahip olduğunu bilişim teknolojilerinin çalışanların bilgi paylaşma yetileri üzerinde etkili olduğunu göstermiştir (Kim ve Lee, 2006).

Nambisan, Agarwal ve Tanniru 1999 yılında bilişim teknolojilerinde kullanıcı yeniliklerini geliştirmede örgüt mekanizmalarının etkisi üzerine bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada kavramsal taksonominin, literatürde açıklanmış Delphi çalışmasını kullanan özel tasarımlarla dolu olduğu belirtilmiştir. Çalışmada çıkan sonuçlar da kavramsal taksonomiye desteklemiştir. Yapılan çalışmada yazarlar, kullanıcıları bilişim teknolojilerinin yenilikçi kullanımına dahil eden birkaç başarı öyküsü ve bazı anekdotal kanıtlar bulunmakla birlikte, kullanıcıların bu kadar yenilikçi bir süreçte nasıl teşvik edileceği ve destekleneceği konusunda çok az tartışma yapıldığını belirtmişlerdir (Nambisan, Agarwal ve Tanniru, 1999).

Öğüt, Güleş ve Akgemci' nin 2005' te yapmış oldukları çalışma post-endüstriyel iş dünyasında ileri bilişim teknolojileri kullanımının örgütsel, sektörel ve stratejik sinerji üretimine etkilerinin incelenmesi üzerinedir. Yazarlar bu çalışmanın sonucunda, işletmelerde ileri bilişim teknolojilerinin örgütsel, sektörel ve stratejik sinerji üretimine yönelik olarak optimal kullanımının sağlanması için öncelikle bilişim teknolojileri yatırım fırsat ve alternatifleri rasyonel biçimde değerlendirilmesi gerektiği kanısına varmışlardır (Öğüt, Güleş ve Akgemci, 2005).

Shneiderman 1999 yılında yaptığı çalışmada, örgütlerde gelişmiş bol bilgili kullanıcı arabirimleri ile yaratıcılığı destekleme konusuna odaklanmıştır. Bu çalışmada, mükemmellik üretmek için dört aşamalı bir genex çerçevesi aracılığıyla bir yaratıcılık modeli tanımlamıştır. Bu aşamalar toplama, bağlantı kurma, yaratma ve bağışlama süreçlerinden oluşturulmuştur. Bu entegre edilmiş çerçeve içerisinde, insan-bilgisayar etkileşimi araştırması ve gelişmiş kullanıcı arayüz tasarımı gerektiren sekiz faaliyet bulunduğu yapılan çalışmada belirtilmiştir. Yazar çalışmada, kullanıcıların ilgili bilgi kaynaklarını bulmalarını, bir kümede istenen öğeleri belirlemelerini veya bir koleksiyondaki modelleri keşfetmelerini sağlayarak yaratıcı çalışmayı destekleyen bilgi görselleştirme teknikleri üzerine yoğunlaşmıştır. Shneiderman çalışmasının sonunda araştırmacıların yararlı yazılımlar geliştirmek için genellik, entegrasyon, algısal temeller, bilişsel ilkeler ve iş birliği gibi en az beş temel soru ile uğraşmak zorunda olduklarını belirtmiştir (Shneiderman, 2001).

4.1.2. Yaratıcılık Üzerine Yapılmış Araştırmalar

Sousa ve Coelho'nun 2011 yılında yapmış olduğu çalışma, çalışanların kişisel değerlerinin etkisi ile birlikte örgütüne nasıl yanıt verdiğini ve işin çalışan

yaratıcılığını nasıl etkilediğini incelemiştir. Kavramsal model, veri kullanılarak deneysel olarak test edilmiş ve veriler anket yoluyla 266 banka çalışanından toplanmıştır. Varsayım modelini test etmek için hiyerarşik çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. (Sousa ve Coelho, 2011).

Amabile, Barsade, Mueller ve Staw, 2005'te yayınladıkları "işte etki ve yaratıcılık" adlı çalışmada etkinin işteki yaratıcılıkla nasıl ilişkili olduğunu araştırmıştır. Yedi şirkette 222 çalışanın her gün tutulan günlüklerinin hem niceliksel hem de niteliksel boylamsal verilerini kullanarak, etki-yaratıcılık ilişkisinin doğasını, şeklini ve zamansal dinamiklerini incelemişlerdir (Amabile ve diğ, 2005).

Tierney ve Farmer, 2011' da yayınladıkları öz-yeterlilik gelişimi üzerine kurulu bir çerçeveden inşa edilen bu çalışmada, devam eden bir çalışma bağlamında yaratıcı öz yeterlilik gelişiminin uzunca bir incelemesini sunmuşlardır. Sonuçlar, denetçilerin 6 aylık bir süre boyunca gözlemledikleri çalışanların yaratıcı rol kimliğindeki ve algılanan yaratıcılık beklentisindeki artışların, çalışanların yaratıcılık kapasitesinin yaratıcı iş ortaya çıkarmak için artırılması ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Beklenenin aksine, işlerinde yaratıcılık için artan gereksinimler yaşayan çalışanlar aslında yaratıcı çalışma için etkinliklerin azaldığını hissettiklerini dile getirmişlerdir (Tierney ve Farmer, 2011).

2013 yılında Hassan ve diğerleri iş gören yaratıcılığının ölçülmesi ve bunun örgütün yenilik üretme yetisi ve performansı üzerine etkilerini ölçen bankacılık sektöründe bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada, Pakistan' da faaliyet gösteren yedi bankanın farklı şubelerindeki çalışanlarından 164 anket aracılığıyla veriler toplanmıştır. Sonuçlar iş karmaşıklığı ile yöneticinin çalışan yaratıcılığı ile olan doğrudan ilişkisini göstermiştir (Hassan ve diğ., 2003).

Gong, Huang ve Farh 2009 yılında çalışan öğrenme oryantasyonu, dönüşümcü liderlik, çalışan yaratıcılığı ve çalışan yaratıcılık öz-yeterlilik algısı aracı değişkeninin etkisinin ölçülmesi üzerine bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada, çalışanların yaratıcılığının, çalışanların satışları ve süpervizörleri tarafından değerlendirilmiş iş performansı ile pozitif ilişkili olduğunu saptamışlardır (Gong, Huang ve Farh, 2009).

Baer ve Oldham 2006 yılında deneyimlenmiş yaratıcı zaman baskısı ve yaratıcılık arasındaki ilişki ve yaratıcılık için desteğe ve tecrübe etmeye açıklığın moderatör etkisini inceleme üzerine bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada, verileri 170 çalışandan

ve bir imalat organizasyonunun 10 denetçisinden elde etmişlerdir (Markus ve Oldham, 2006).

Palmon ve diğ. 2012 yılında, yaratıcılık becerisinin kişinin kendisi tarafından değerlendirilmesinin yararlı bir kriter olarak gösterilip gösterilemeyeceği üzerine bir çalışma sunmuştur. Kişinin kendi yaratıcılığını değerlendirmekte olduğu ölçütler yaratıcılık üzerine yapılan çalışmalarda sıkça kullanılmaktadır. Yapılan çalışmada yaratıcılık öz algısının dört ölçeği, yaratıcılık kriteri olarak faydalılığı açısından değerlendirmeye alınmıştır. Ölçek ile yaratıcılık öz raporlama ölçeği arasında korelasyon bulunurken, objektif ölçüt arasında bulunamamıştır. Yaratıcılık öz algısının, kişilik özellikleri ile yaratıcı öz-yeterlik algısı arasındaki ilişkide güçlü bir moderatör rolü olduğu da çalışmada gösterilmiştir (Palmon ve diğ., 2012).

Shalley ve diğ. (2004), kişisel ve bağlamsal özelliklerin yaratıcılık üzerindeki etkisine odaklanmış bir çalışma sunmuşlardır. Yapılan çalışmada yaratıcılık becerisi işletmeler için yaratıcı fikirlerin çalışanlar arasında aktarımı ve inovatif ürün sunumunun sağlanması gibi unsurlar açısından oldukça faydalı görülmüştür. Araştırmalarında sıralanan faydaların ne ölçüde etkin olabildiğine yer verilmiş ancak genel manada örgüt içerisindeki yaratıcılık becerisinin rekabetçi pazarlar içerisinde etkin bir örgüt yaratmada başarılı olduğu konusunda belirgin bir kanıta ulaşamamıştır. Kurumlar içerisinde yaratıcılık konusunu etkileyebilecek ve çalışma içerisinde de incelenmiş olan kişisel ve bağlamsal değişkenlerin kapsamını genişletmenin, yaratıcılığın öncüllerini daha iyi anlamak için faydalı olacağı ileri sürülmüştür. Yazarlar, çalışma sonunda işletmelerdeki yaratıcılık ve etkileyen unsurları, diğer dış faktörler ve henüz etkisi bilinmeyen unsurlar üzerine daha kapsamlı bir araştırma yapılması gerekliliğini öngörmüşlerdir (Shalley ve diğ., 2004).

Perry-Smith ve Shalley' nin 2003 yılında yayınlamış olduğu, yaratıcılığın sosyal yanının inceleyen çalışma, yaratıcılık için statik ve dinamik bir sosyal ağ perspektifi sunmuştur. Bu çalışmada bireysel yaratıcılığın sosyal ilişkiler bağlamındaki ilişki durumu incelenmiştir. Durağan ve dinamik sosyal çevre kavramlarının önemini çalışma içerisinde vurgulanmış, böylece yazarlar tek boyutlu sosyal ilişkilerden sıyrılıp olguya geniş açıdan bakmayı başarmışlardır. Zayıf ilişkilerin her daim olmasa da genel manada yaratıcılık oranını düşürdüğünü öne sürmüşler, yaratıcı çalışmaları kolaylaştıran ve kısıtlayan ilişki durumlarını ortaya koymayı amaçlamış ve bu kapsamda üç moderatörün tanımını yapmışlardır. Yazarlar, çalışmada yaratıcılık ve ağ

konumu arasındaki döngüsel ilişkiyi yakalayan bir spiral model sunmuşlardır (Shalley ve Perry Smith, 2003).

4.2. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu çalışmada ilerleyen teknolojik gelişmeler ışığında yükselen rekabet ortamında örgütlere farklılaşma imkanını sunacak bilişim teknolojilerinin işletme süreçlerine adapte edilmesi ile çalışanlarda oluşacak öz-yeterlik algısının, bireysel yaratıcılığın ortaya çıkarılması üzerindeki etkilerini analiz etmek amaçlanmıştır. Bu çerçevede hazırlanmış olan anket çalışması İstanbul’ da faaliyet gösteren vakıf üniversiteleri idari personellerine uygulanmıştır.

Bu doğrultuda hazırlanmış olan araştırma modeli için oluşturulan hipotezler ile değişkenler arasındaki ilişkiler aşağıdaki gibidir (Şekil 10):

H₁: Çalışanların bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısı, bireysel yaratıcılık algısı üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir.

H₂: Çalışanların bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısı, örgütsel yaratıcılık ve boyutları (yönetsel ve toplumsal yaratıcılık) üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir.

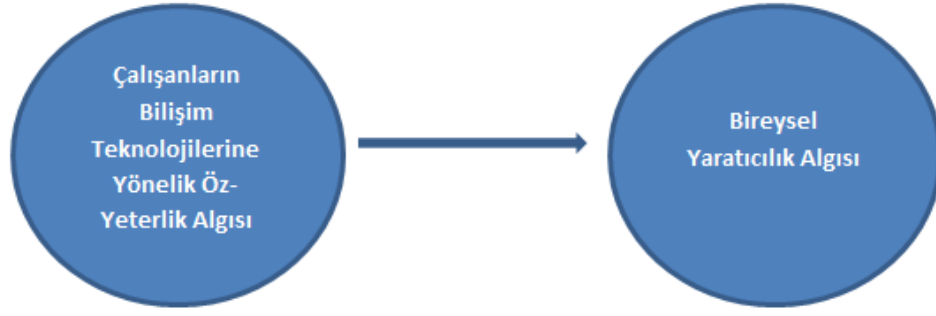
H₃: Yönetsel yaratıcılık algısı, bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir.

H₄: Toplumsal yaratıcılık algısı, bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir.

H₅: Toplumsal yaratıcılık algısı, yönetsel yaratıcılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir.

H₆: Çalışanların bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısı, demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim, departman, deneyim) yönünden farklılaşmaktadır.

H₇: Örgütsel yaratıcılık ve alt boyutlarına (bireysel, yönetsel ve toplumsal yaratıcılık) ilişkin algılar, demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim, departman, deneyim) yönünden farklılaşmaktadır.



Şekil 7: Araştırma Modeli

4.3. Araştırmanın Uygulama Alanı (Kapsamı) ve Önemi

Araştırma, İstanbul’da eğitim sektöründe faaliyet gösteren iki vakıf üniversitesinin idari personellerine uygulanmıştır. Bu konuda yapılan çalışmalar incelendiğinde, genellikle araştırma alanı olarak üretim ya da bankacılık sektörünün seçildiği görülmüştür. Eğitim sektörünün toplumsal gelişimin önemli bir yapı taşı olduğu düşüncesinden yola çıkarak, bu alanda araştırma eksikliği görülmesi ile beraber araştırma alanı olarak üniversiteler seçilmiştir. Üniversiteler, bilişim teknolojilerinin her geçen gün daha etkin olduğu bu dönem içerisinde, teknoloji ile büyük oranda iç içe olmaya ve bu teknolojileri süreçlerine entegre etmeye çalışmaktadırlar. Üniversitelerin yaratıcılığın merkezi olması gereken kurumlar olması gerektiği düşüncesi, bilişim teknolojilerinin de bu alanda kullanımının artırılması gerektiği düşüncesini doğurmuştur. Ancak genelde temel düzeyde yalnızca belirli alanlarda yazılımların kullanımına rastlanmaktadır. Üniversitelerin içerisinde kurumsal kaynak planlaması (ERP: Enterprise Resource Planning) gibi bilgi yönetim ve denetim sistemlerinin kullanılması örgüt içerisindeki departmanlar arası işlevsel bütünlüğü sağlamaktadır (Tecim ve Gökşen, 2009).

ERP gibi sistemlerin üniversiteler içerisinde kullanılması, personel arasında diğer işletmelerle ve sektör içerisinde gerekli olan bilgi akışının artmasını sağlayacak, ihtiyaç duyulan bilgiye istenildiği zaman kolayca ulaşılabilecektir. Bu gibi teknolojik unsurların üniversiteler içerisinde entegrasyonunun, örgüt çalışanlarında öz-yeterlik hissini artıracak ve bununla birlikte çalışılan ortamın üniversiteler olması sebebi ile örgüt içerisinde yaratıcılığın da artmasının kolaylaşacağı düşüncesi, uygulama alanı

olarak üniversitelerin seçilmesinin temel sebebidir. Vakıf üniversitelerinin, devlet üniversitelerine oranla daha yüksek bir rekabet ortamının içerisinde olması sebebi ile konu ile ilgili çalışma bu alana yöneltilmiştir.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada, kavramsal çerçeve ve benzer konularda yapılan araştırmalar detaylı şekilde incelenmiş ve yapılacak uygulama için teorik bir çerçeve oluşturmak amaçlanmıştır. Burada incelenen konuların akabinde, araştırmanın temel problemlerinin ele alınmasında ve analizinde yardım sağlayacak ölçeklerin seçimi yapılmış ve uygulanacak anket hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılacak anket, beşli Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. Anketin hazırlanma sürecinde genel-geçer kabuller çerçevesinde hareket edilmiştir.

Düzenlenen anket ile, anketin uygulandığı personellerin, anket içerisindeki ifadelere katılım dereceleri belirlenmeye çalışılmıştır.

1- Kesinlikle Katılmıyorum

2- Katılmıyorum

3- Kararsızım

4- Katılıyorum

5- Kesinlikle Katılıyorum

Hazırlanan anket üç bölümden ve 73 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde bilişim teknolojileri öz-yeterlik algısını ölçmeye yönelik 30 ifade yer almaktadır. Birinci bölümün anket ölçeği ve soruları Göçer ve Türkoğlu' nun 2018 yılında yapmış oldukları “Ortaokul Öğrencilerine Yönelik Bilişim Teknolojileri Öz-Yeterlik Algısı Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması” adlı çalışmadan alınmıştır. İkinci bölümde, Balay (2010) tarafından örgütsel yaratıcılık algı düzeyleri üzerine geliştirilmiş anket kullanılmıştır. Bu bölümde, bireysel yaratıcılık, yönetsel yaratıcılık ve toplumsal yaratıcılık algıları olmak üzere üç boyuttan oluşan 38 ifadeye yer verilmiştir. Son bölüm olan üçüncü bölümde ise anketi cevaplandıran personellerin demografik bilgilerini ve örgüt içerisindeki konumlarını belirlemeye yönelik 5 soru sorulmuştur.

4.5. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında eğitim sektöründen, iki vakıf üniversitesinin idari kadrosuna anketler gönderilmiştir. Araştırma evreni olan 250 kişiden 105 tanesinden geri dönüş alınmış olup, 101 tanesinden analizlerde kullanılabilecek cevaplar toplanmıştır. Aşağıdaki bölümlerde anketlerden elde edilen veriler değerlendirmeye alınacaktır. Anket yöntemi kullanılarak toplanmış olan verilerin analizi; güvenilirlik analizi, frekans analizi, tanımlayıcı istatistik analizler, tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi, Pearson Korelasyon analizi, lineer regresyon analizi, bağımsız örneklem t-testi, ANOVA (tek yönlü varyans analizi), varyansların homojenliği testi ve Tukey HSD (çoklu karşılaştırmalar) testi kullanılarak SPSS 18 istatistik programında yapılmıştır.

4.5.1. Demografik Bulgular

Demografik verilerin incelenmesinde, vakıf üniversitelerinin idari personellerinden ankete katılım sağlayanların; cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, çalışılan departman ve işletmedeki deneyimi bilgilerine başvurulmuş ve bu amaçla frekans analizi kullanılmıştır.

Tablo 2: Personellerin Cinsiyet Dağılımlarına İlişkin Frekans Tablosu

Cinsiyetiniz				
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
Kadın	55	54,5	54,5	54,5
Erkek	46	45,5	45,5	100,0
Toplam	101	100,0	100,0	

Tablo 2’ de belirtildiği üzere, ankete katılım sağlayan üniversite personellerinin %54,5’i (55 kişi) kadın, %45,5’i (46) ise erkek çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 3: Personellerin Yaş Dağılımlarına İlişkin Frekans Tablosu

Yaşınız				
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
18-25	13	12,9	12,9	12,9
26-33	59	58,4	58,4	71,3
34-41	19	18,8	18,8	90,1
42-49	4	4,0	4,0	94,1
50 ve Üzeri	6	5,9	5,9	100,0
Toplam	101	100,0	100,0	

Tablo 3’te gösterilmekte olan personel yaş dağılımları, anket katılımcılarının %12,9’unun (13 kişi) 18-25, %58,4’ünün (59 kişi) 26-33, %18,8’inin (19 kişi) 34-41,

%4'ünün (4 kişi) 42-49 ve %5,9'unun (6 kişi) 50 ve üzeri yaş aralığında olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu çerçevede, örneklemimizde bulunmakta olan personellerin yarısından fazlasının 26-33 yaş aralığında bulunduğu görülmektedir.

Tablo 4: Personellerin Eğitim Seviyesi Dağılımlarına İlişkin Frekans Tablosu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
Lise Mezunu	14	13,9	13,9	13,9
Ön Lisans / Lisans Mezunu	69	68,3	68,3	82,2
Yüksek Lisans / Doktora Mezunu	18	17,8	17,8	100,0
Toplam	101	100,0	100,0	

Tablo 4'te gösterilmekte olan idari personel eğitim seviyesi dağılımlarına göre personellerin, %13,9'unun (14 kişi) lise mezunu, %68,3'ünün ön lisans/ lisans mezunu, %17,8'inin ise yüksek lisans / doktora mezunu olduğu görülmektedir. Bu göstergelere göre, örneklemimizdeki personellerin büyük çoğunluğunun eğitim seviyesinin ön lisans/ lisans mezunu düzeyinde olduğu sonucuna varılmaktadır.

Tablo 5: Personellerin Eğitim Seviyesi Dağılımlarına İlişkin Frekans Tablosu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
İnsan Kaynakları	13	12,9	12,9	12,9
Satın Alma	1	1,0	1,0	13,9
Kurumsal İletişim	8	7,9	7,9	21,8
Öğrenci İşleri	8	7,9	7,9	29,7
Bilgi Teknolojileri	7	6,9	6,9	36,6
Mali İşler	8	7,9	7,9	44,6
Uluslararası Ofis	4	4,0	4,0	48,5
Yazı İşleri	1	1,0	1,0	49,5
Öğrenci Merkezi	2	2,0	2,0	51,5
Teknik Destek	2	2,0	2,0	53,5
Genel Sekreterlik	7	6,9	6,9	60,4
Diğer	40	39,6	39,6	100,0
Toplam	101	100,0	100,0	

Tablo 5'te idari personellerin çalıştıkları departmanlara göre dağılımları bilgisi verilmiştir. Bu tabloya göre personellerin, %12,9'u (13 kişi) İnsan Kaynakları, %1'i (1 kişi) Satın Alma, %7,9'u (8 kişi) Kurumsal İletişim, %7,9'u (8 kişi) Öğrenci İşleri, %6,9'u (7 kişi) Bilgi Teknolojileri, %7,9'u (8 kişi) Mali İşler, %4'ü (4 kişi) Uluslararası Ofis, %1'i (1 kişi) Yazı İşleri, %2'si (2 kişi) Öğrenci Merkezi, %2'si (2 kişi) Teknik Destek, %6,9'u (7 kişi) Genel Sekreterlik ve %39,6'sı (40 kişi) ankette yer almayan diğer departmanlarda çalışmaktadır.

Tablo 6: Personellerin İşletmedeki Çalışma Süreleri Dağılımlarına Göre Frekans Tablosu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
1 Yılden Az	18	17,8	17,8	17,8
1 Yıl-3 Yıl	57	56,4	56,4	74,3
3 Yıl-5 Yıl	14	13,9	13,9	88,1
5 Yılden Fazla	12	11,9	11,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Tablo 6’da araştırma evrenimizi oluşturan vakıf üniversiteleri idari personellerinin bulundukları işletmelerdeki çalışma sürelerine ilişkin yüzdeler verilmiştir. Tablodaki verilere göre personellerin, %17,8’inin (18 kişi) 1 yıldan az, %56,4’ünün (57 kişi) 1-3 yıl arası, %13,9’unun (14 kişi) 3-5 yıl arası ve %11,9’unun (12 kişi) 5 yıldan fazla süredir işletmelerinde çalışmakta olduğu görülmektedir. %56,4 ile en yüksek yüzdeye sahip olan 1-3 yıl aralığı örneklemimizde kullanılmış olan üniversitelerin çalışanlarının büyük çoğunluğunun işletmedeki deneyimlerinin daha yeni oluşmaya başladığını göstermektedir.

4.5.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Normal Dağılıma Uygunluk

4.5.2.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmada toplanan verilerin ölçekler içerisindeki değişkenler yolu ile değerlendirilmesine olanak vermekte olan bu istatistiki ölçümde, araştırmada kullanılmakta olan BT Öz-Yeterlik Algısına ilişkin 30 ifade ve Örgütsel Yaratıcılık Algısına (alt boyutları ile birlikte) ilişkin 38 ifade incelenmektedir. Tablo 7’de görüldüğü üzere, Örgütsel Yaratıcılık ölçeğinin alt boyutları olan bireysel yaratıcılık, yönetsel yaratıcılık ve toplumsal yaratıcılık da ayrı ayrı olarak incelenmektedir. Ankette yer alan İkinci Bölüm’deki ifadelerin 1’den 17’ye kadar olan kısmı bireysel yaratıcılık, 17’den 28’e kadar olan kısmı yönetsel yaratıcılık ve 28’den son madde olan 38’e kadar olan kısmı toplumsal yaratıcılık ifadelerini kapsamaktadır.

Tablo 7: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu

	Gözlem	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum
ÖZ-YETERLİK	101	3,7957	,76181	1,63	5,00
ÖRGÜTSEL YARATICILIK	101	3,5722	,59958	1,82	5,00
Bireysel Yaratıcılık	101	3,9610	,67771	1,75	5,00
Yönetsel Yaratıcılık	101	3,3699	,89436	1,00	5,00
Toplumsal Yaratıcılık	101	3,2088	,74640	1,18	5,00

Ankette kullanılan değişkenlerin değerlendirilmesinde, katılımcıların beşli likert ölçeği ile oluşturdukları puanlamalar kullanılmıştır. Tablo 7 incelendiğinde, 3,9610 ortalaması ve 0,67771 standart sapması ile ankette verilen yanıtlarda “Katılıyorum” ifadesine en çok uyum gösteren ve “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesine yaklaşan değişken Bireysel Yaratıcılık değişkeni olmuştur. Bu istatistiki bilgi ile araştırma evrenimizi oluşturmakta olan vakıf üniversiteleri idari personellerinin, bireysel yaratıcılık konusunda sıralanan ifadelerde kendilerine dair çoğunlukla olumlu bir yargıları olduğu belirlenmektedir. Bireysel yaratıcılık değişkeni arkasından en yüksek katılım oranı ile gelen diğer değişkenler ise 3,7957 ortalama ve 0,76181 standart sapma ile BT’ye yönelik öz-yeterlik algısı ve 3,5722 ortalama ve 0,59958 standart sapma ile örgütsel yaratıcılık değişkeni olmaktadır. Bu değişkenler için de katılımcılar “Katılıyorum” ifadesini uygun görmektedirler. Böylece örneklemimizdeki personellerin, BT’ye yönelik öz-yeterlik ve örgütsel yaratıcılık ile ilgili çoğunlukla yeterli oldukları yönünde bir algıya sahip oldukları belirlenmektedir. Tablo 7 göstermektedir ki, “Kararsızım” ifadesine en çok katılım gösterilen değişkenler; 3,3699 ortalama ve 0,89436 standart sapma ile yönetsel yaratıcılık ve 3,2088 ortalama ve 0,74640 standart sapma ile toplumsal yaratıcılık olmaktadır. Bu da anket katılımcılarının işletmelerindeki yönetsel yaratıcılık ve toplumsal yaratıcılık değişkenleri ile ilgili sunulan ifadelerle ilişkin kararsız olduklarını ortaya koymaktadır.

4.5.2.2. Normal Dağılıma Uygunluk

Çalışmada toplanmış olan verilerin gösterdiği dağılımın normalliğinin incelemesi amacına yönelik olarak, örnek sayısının 30’dan büyük olduğu durumlarda kullanılan Kolmogorov-Smirnov tek örneklem testinin uygulanması, araştırmamızda 30’dan fazla örnek olması sebebiyle uygun görülmüştür.

Tablo 8: Değişkenlerin Ortalamalarına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Tanımlayıcı İstatistikler									
	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistik	İstatistik	İstatistik	İstatistik	İstatistik	İstatistik	Std.Hata	İstatistik	Std. Hata
Öz-Yeterlik	101	1,63	5,00	3,7957	,76181	-,640	,240	,113	,476
Örgütsel Yaratıcılık	101	1,82	5,00	3,5722	,59958	-,380	,240	,449	,476

Tablo 9: Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi

Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi			
		Öz-Yeterlik	Örgütsel Yaratıcılık
N		101	101
Normal Parametreler ^{a,b}	Ortalama	3,7957	3,5722
	Std. Sapma	,76181	,59958
En Uç Farklılıklar	Kesinlik	,071	,110
	Pozitif	,057	,080
	Negatif	-,071	-,110
Test İstatistiği		,071	,110
Asim. Anl. (2-yönlü)		,200 ^{c,d}	,004 ^c
a. Test dağılımı normaldir.			
b. Veriden hesaplanmıştır.			
c. Lilliefors Anlamlılık Düzeltmesi			
d. Bu anlamlığın bir alt sınırıdır.			

Verilerin normal dağılım göstermesi, kullanılacak analiz yöntemlerinin parametrik ya da non-parametrik olması durumunun belirlenmesi açısından önem arz etmektedir. Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda ortaya çıkan tablo incelendiğinde, değişkenlerin anlamlılık değerinin 0,05 üzerinde olması ve yahut bu koşulun sağlanamaması durumunda, ölçülen çarpıklık ve basıklık değerinin -1,00 ile +1,00 arasında olması beklenmektedir.

Bu çerçevede Tablo 9 incelendiğinde, BT Öz-Yeterlik değişkeninin 0,200 değeri ile anlamlılık gösterdiği ancak Örgütsel Yaratıcılık değişkeninin 0,004 değeri ile beklenen değerin altında kaldığı görülmektedir. Bu sebeple, örgütsel yaratıcılık değişkeni için Tablo 8’de belirtilmiş olan çarpıklık ve basıklık değerleri bakılmakta ve bu değişkenin -0,380 çarpıklık, 0,449 basıklık değerleri ile yukarıda belirtilmiş olan aralıkta bulunduğu görülmektedir. Bu bulgu ile birlikte her iki değişkenin de normal dağılımlarının sağlandığı kabul edilmekte ve verilerin parametrik analize uygunluğu makul görülmektedir.

4.5.3. Güvenilirlik Analizleri

Çalışmada ölçeklerin, ölçülmek istenen teorik bağlamı doğru değerlendirebilme başarısının tespiti amacıyla güvenilirlik seviyesini belirlemek için Cronbach α değeri

kullanılmıştır. Alfa katsayısı anket içerisinde yer alan ölçeklere ait maddelerin aynı özellikleri ölçerken, kendi içlerinde ne derecede tutarlı olabildiklerini ifade ederken, çalışmada Cronbach α değerinin 0 ile 1 arasında değerler alması ve güvenilirliğinin üst düzeyde olduğunun temini için 0,70'ten büyük ve 1'e olabildiği ölçüde yakın olması beklenmektedir. Tablo 10 ve Tablo 11'de, çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin Cronbach alfa katsayıları görülmektedir.

Tablo 10: Bilişim Teknolojileri Öz-Yeterlik Algısına İlişkin Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,967	30

Tablo 10'da, BT Öz-Yeterlik Algısını belirlemeye yönelik oluşturulmuş olan 30 maddenin güvenilirliği ölçülmüş ve analiz sonucunda Cronbach's Alpha sayısı 0,967 olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede, BT Öz-Yeterlik Algısını belirlemeye yönelik kullanılmış olan anketin güvenilirlik seviyesinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 11: Örgütsel Yaratıcılık Algısına İlişkin Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,950	38

Tablo 11'de, Örgütsel Yaratıcılık Algısını belirlemeye yönelik oluşturulmuş olan 38 maddenin güvenilirliğinin analiz sonucunda ise, Cronbach's Alpha sayısı 0,950 olarak belirlenmiştir. Örgütsel Yaratıcılık Algısını belirlemeye yönelik kullanılmış olan anketin güvenilirlik seviyesinin de BT Öz-Yeterlik Algısında olduğu gibi oldukça yüksek olduğu böylece ortaya çıkmaktadır.

4.5.4. Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılmış olan BT Öz-Yeterlik, Örgütsel Yaratıcılık ve alt boyuttaki değişkenler olan bireysel yaratıcılık, yönetsel yaratıcılık ve toplumsal yaratıcılık değişkenlerinin korelasyon analizine bakılmıştır. Araştırmanın konusu olan değişkenlerin normal dağılım sağlaması sebebiyle Pearson Korelasyon analizi yöntemine başvurulması uygun görülmüştür.

Tablo 12: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik, Örgütsel Yaratıcılık, Bireysel Yaratıcılık, Yönetmel Yaratıcılık ve Toplumsal Yaratıcılık Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Tablosu

		ÖZ-YETERLİK	ÖRGÜTSEL YARATICILIK	Bireysel Yaratıcılık	Yönetmel Yaratıcılık	Toplumsal Yaratıcılık
ÖZ-YETERLİK	Pearson Kor.	1	,633**	,742**	,295**	,424**
	Anl. (2-yönlü)		,000	,000	,003	,000
	Gözlem		101	101	101	101
ÖRGÜTSEL YARATICILIK	Pearson Kor.		1	,741**	,800**	,838**
	Anl. (2-yönlü)			,000	,000	,000
	Gözlem			101	101	101
Bireysel Yaratıcılık	Pearson Kor.			1	,275**	,406**
	Anl. (2-yönlü)				,005	,000
	Gözlem				101	101
Yönetmel Yaratıcılık	Pearson Kor.				1	,659**
	Anl. (2-yönlü)					,000
	Gözlem					101
Toplumsal Yaratıcılık	Pearson Kor.					1
	Anl. (2-yönlü)					
	Gözlem					
**. Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır (2-yönlü).						

Tablo 12'deki verilerin ortaya koyduğu bulgular, araştırmada kullanılan değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerinin anlamlılığı ve doğrultusu yönünde bilgi vermektedir. İlk sıradaki değişken olan BT Öz-Yeterlik değişkeninin sırası ile diğer değişkenler ile ilişkilerine bakıldığında, Örgütsel Yaratıcılık değişkeni ile anlamlı ve 0,633'lük bir oranla pozitif, örgütsel yaratıcılığın alt boyutlarından bireysel yaratıcılık ile anlamlı ve 0,742'lik bir oranla pozitif, yönetmel yaratıcılık ile anlamlı ve 0,295'lik bir oranla pozitif ve toplumsal yaratıcılık ile anlamlı ve 0,424'lük bir oranla pozitif ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Tabloda sunulmakta olan BT Öz-Yeterlik ile diğer değişkenler arasındaki ilişkilerden en yüksek orana sahip olan bireysel yaratıcılık ilişkisi, en düşük orana sahip olan ise yönetmel yaratıcılık ilişkisi çıkmaktadır.

Örgütsel Yaratıcılık değişkeninin sırası ile alt boyutları ile ilişkilerine bakıldığında ise; bireysel yaratıcılık değişkeni ile anlamlı ve 0,741'lik bir oranla pozitif, yönetmel yaratıcılık ile anlamlı ve 0,800'lük bir oranla pozitif ve toplumsal yaratıcılık ile

anlamli ve 0,838'lik bir oranla pozitif ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Tabloda sunulmakta olan  rg tsel Yaratıcılık ile alt boyutları arasındaki ilişkilerden en yüksek orana sahip olan toplumsal yaratıcılık ilişkisi, en düşük orana sahip olan ise bireysel yaratıcılık ilişkisi çıkmaktadır.

Örgütsel Yaratıcılık değişkeninin alt boyutlarının birbirleri ile ilişkilerine bakıldığında; bireysel yaratıcılık ile yönetsel yaratıcılık arasında anlamli ve 0,275'lik bir oranla pozitif bir ilişkinin olduğu, bireysel yaratıcılık ile toplumsal yaratıcılık arasında anlamli ve 0,406'lık bir oranla pozitif bir ilişkinin olduğu, yönetsel yaratıcılık ile toplumsal yaratıcılık arasında anlamli ve 0,659'luk bir oranla pozitif bir ilişkinin olduğu belirlenmektedir.

Tüm bu korelasyon analizleri sonucunda, değişkenlerin herbirinin birbiri ile anlamli ve doğrusal bir ilişki içerisinde olduğu, herbirinde meydana gelebilecek artış ya da azalışın diğer bir değişkende de belirtilen oranlarda artış ya da azalışa sebebiyet vereceği anlaşılmaktadır.

4.5.5. Hipotezlerin Testi

Çalışmada ileri sürülmüş olan hipotezlerin test edilmesi ve değişkenler arası etkilerin incelenmesi amacıyla regresyon analizinden yararlanılmıştır. Lineer regresyon analizi yöntemi ile araştırmadaki bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki bağımlılık derecesinin a ıklanığı ve araştırma modelinin anlamlılığının sınandığı bu bu bölümde hipotezlerin, ana hipotezlerin testi ve alt hipotezlerin testi olmak üzere iki ayrı aşamada incelenmesinin, araştırmanın anlaşılabilirliği açısından daha uygun olduğu düşünülmüştür.

4.5.5.1. Ana Hipotezin Testi

Çalışmada bir bağımlı ve bir bağımsız değişkenden oluşan, bir adet ana hipotez yer almaktadır. Aşağıda H_1 hipotezi olarak belirtilmiş olan değişkenler arası etkiye ilişkin olarak öne sürülen ifade, regresyon analizi tabloları ile açıklanmaktadır.

H_1 : Çalışanların bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısı, bireysel yaratıcılık algısı üzerinde pozitif ve anlamli bir şekilde etkilidir.

Tablo 13: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Model Özeti Tablosu

Model Özeti ^b					
Model	Korelasyon	Korelasyon Kare	Düzeltilmiş Korelasyon Kare	Tahminin Std. Hatası	Durbin-Watson
1	,742 ^a	,551	,547	,45635	1,964
a. Tahmin Ediciler: (Sabit), Öz-Yeterlik					
b. Bağımlı Değişken: Bireysel Yaratıcılık					

Tablo 13'te belirtilen analiz bulgularına göre, BT'ye yönelik Öz-Yeterlik Algısı ile bireysel yaratıcılık arasında, korelasyon değerinde görüldüğü üzere 0,742 düzeyinde bir ilişki bulunmaktadır. Korelasyon kare değeri ise, BT Öz-Yeterlik Algısının, bireysel yaratıcılık algısı üzerindeki değişimin %55,1'lik kesimini açıkladığını ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 14: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik ANOVA Tablosu

ANOVA ^a						
Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anl.
1	Regresyon	25,311	1	25,311	121,542	,000 ^b
	Hata	20,617	99	,208		
	Toplam	45,929	100			
a. Bağımlı Değişken: Bireysel Yaratıcılık						
b. Tahmin Ediciler: (Sabit), Öz-Yeterlik						

Çalışmada alt hipotez olarak gösterilmiş H₁ hipotezinin ortaya koymakta olduğu modelin, bireysel yaratıcılık alt boyutu üzerinde anlamlılığını ölçme amacıyla oluşturulmuş ANOVA tablosu incelenmiştir. 0,000 olarak ortaya çıkan anlamlılık değeri, 0,05'ten küçük olması sebebiyle, H₂ hipotezi ile kurulmuş olan modelin bireysel yaratıcılık düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede, BT'ye yönelik öz-yeterlik algısının, bireysel yaratıcılık algısı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 15: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Katsayılar Tablosu

Katsayılar ^a								
Model		Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anl.	Çoklu Doğrusallık İstatistikleri	
		B	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF
1	(Sabit)	1,454	,232		6,272	,000		
	Öz-Yeterlik	,660	,060	,742	11,025	,000	1,000	1,000
a. Bağımlı Değişken: Bireysel Yaratıcılık								

Tablo 15’te yer alan Katsayılar Tablosu incelendiğinde, öz-yeterlik bağımsız değişkenin bireysel yaratıcılık bağımlı değişkeninin ölçülmesine katkısının varlığı tespit edilebilmektedir. BT’ye yönelik öz-yeterlik değişkeninin katsayısının, 0,05’ten küçük olan 0,000 derecesinde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 13’te görülmekte olan Durbin-Watson değerinin istenen aralık olan 1,5-2,5 arasındaki 1,964 otokorelasyon değerini göstermesi, modelde otokorelasyon sorununun bulunmadığını, Tablo 18’deki tolerans ve VIF değerleri ise çoklu doğrusallık sorununun bulunmadığını ortaya koymaktadır.

4.5.5.2. Alt Hipotezlerin Testi

Bu bölümde, çalışma içerisinde kurulan modelin bütünlüğünü sağlaması beklenen dört adet alt hipotezin test edilmesi uygun görülmektedir. Yapılan çalışmada H₂ hipotezi, içerdiği Örgütsel Yaratıcılık değişkeninin alt boyutlarını ve kendisini analiz edebilmesi açısından üç ayrı seferde test edilmektedir.

H₂: Çalışanların bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısı, örgütsel yaratıcılık ve boyutları (yönetsel ve toplumsal yaratıcılık) üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir.

H₃: Yönetsel yaratıcılık algısı, bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir.

H₄: Toplumsal yaratıcılık algısı, bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir.

H₅: Toplumsal yaratıcılık algısı, yönetsel yaratıcılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir.

H₂ Hipotezinin Testi:

H₂: Çalışanların bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısı, örgütsel yaratıcılık ve boyutları (yönetsel ve toplumsal yaratıcılık) üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir.

Tablo 16: BT’ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Örgütsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Model Özeti Tablosu

Model Özeti ^b					
Model	Korelasyon	Korelasyon Kare	Düzeltilmiş Korelasyon Kare	Tahminin Std. Hatası	Durbin-Watson
1	,633 ^a	,401	,395	,46629	2,061
a. Tahmin Ediciler: (Sabit), Öz-Yeterlik					
b. Bağımlı Değişken : Örgütsel Yaratıcılık					

Tablo 16’da belirtilen analiz bulgularına göre, BT’ye yönelik öz-yeterlik algısı ile örgütsel yaratıcılık algısı arasında, korelasyon değerinde görüldüğü üzere 0,633 düzeyinde bir ilişki bulunmaktadır. Korelasyon kare değeri ise, BT’ye yönelik öz-yeterlik algısının, örgütsel yaratıcılık algısındaki değişimin %40,1’lik kesimini açıkladığını ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 17: BT’ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Örgütsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik ANOVA Tablosu

ANOVA ^a						
Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anl.
1	Regresyon	14,424	1	14,424	66,342	,000 ^b
	Hata	21,525	99	,217		
	Toplam	35,950	100			
a. Bağımlı Değişken : Örgütsel Yaratıcılık						
b. Tahmin Ediciler: (Sabit), Öz-Yeterlik						

Çalışmada ana hipotez olarak gösterilmiş H₂ hipotezinin ortaya koymakta olduğu modelin anlamlılığını ölçme amacıyla oluşturulmuş ANOVA tablosu incelenmiştir. 0,000 olarak ortaya çıkan anlamlılık değeri, 0,05’ten küçük olması sebebiyle, H₂ hipotezi ile kurulmuş olan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede, BT’ye yönelik öz-yeterlik algısının, örgütsel yaratıcılık algısı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 18: BT’ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Örgütsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Katsayılar Tablosu

Katsayılar ^a								
Model		Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	T	Anl.	Çoklu Doğrusallık İstatistikleri	
		B	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF
1	(Sabit)	1,680	,237		7,090	,000		
	Öz-Yeterlik	,499	,061	,633	8,145	,000	1,000	1,000
a. Bağımlı Değişken : Örgütsel Yaratıcılık								

Tablo 18’de yer alan Katsayılar Tablosu incelendiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişkenin ölçülmesine katkısının varlığı tespit edilebilmektedir. BT’ye yönelik öz-yeterlik değişkeninin katsayısının, 0,05’ten küçük olan 0,000 derecesinde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 16’da görülmekte olan Durbin-Watson değerinin istenen aralık olan 1,5-2,5 arasındaki 2,061 otokorelasyon değerini göstermesi, modelde otokorelasyon sorununun bulunmadığını, Tablo 18’deki tolerans ve VIF değerleri ise çoklu doğrusallık sorununun bulunmadığını ortaya koymaktadır. Verilerin analizleri sonucunda ortaya konulan bulgular, H₁ hipotezinin kabulünü işaret etmektedir.

Yönetmelik Yaratıcılık Boyutu:

Tablo 19: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Yönetmelik Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Model Özeti Tablosu

Model Özeti ^b					
Model	Korelasyon	Korelasyon Kare	Düzeltilmiş Korelasyon Kare	Tahminin Std. Hatası	Durbin-Watson
1	,295 ^a	,087	,078	,85881	2,051
a. Tahmin Ediciler: (Sabit), Öz-Yeterlik					
b. Bağımlı Değişken: Yönetmelik Yaratıcılık					

Tablo 19'da belirtilen analiz bulgularına göre, BT'ye yönelik öz-yeterlik algısı ile yönetmelik yaratıcılık arasında, korelasyon değerinde görüldüğü üzere 0,295 düzeyinde bir ilişki bulunmaktadır. Korelasyon kare değeri ise, BT'ye yönelik öz-yeterlik algısının, yönetmelik yaratıcılık algısı üzerindeki değişimin %8,7'lik kesimini açıkladığını ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 20: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Yönetmelik Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik ANOVA Tablosu

ANOVA ^a						
Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anl.
1	Regresyon	6,970	1	6,970	9,450	,003 ^b
	Hata	73,018	99	,738		
	Toplam	79,988	100			
a. Bağımlı Değişken: Yönetmelik Yaratıcılık						
b. Tahmin Ediciler: (Sabit), Öz-Yeterlik						

Çalışmada alt hipotez olarak gösterilmiş H₂ hipotezinin ortaya koymakta olduğu modelin, yönetmelik yaratıcılık alt boyutu üzerinde anlamlılığını ölçme amacıyla oluşturulmuş ANOVA tablosu incelenmiştir. 0,003 olarak ortaya çıkan anlamlılık değeri, 0,05'ten küçük olması sebebiyle, H₂ hipotezi ile kurulmuş olan modelin yönetmelik yaratıcılık düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede, BT'ye yönelik öz-yeterlik algısının, yönetmelik yaratıcılık algısı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 21: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Yönetsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Katsayılar Tablosu

Katsayılar^a								
Model		Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anl.	Çoklu Doğrusallık İstatistikleri	
		B	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF
1	(Sabit)	2,055	,436		4,708	,000		
	Öz-Yeterlik	,347	,113	,295	3,074	,003	1,000	1,000
a. Bağımlı Değişken: Yönetsel Yaratıcılık								

Tablo 21'de yer alan Katsayılar Tablosu incelendiğinde, öz-yeterlik bağımsız değişkenin yönetsel yaratıcılık bağımlı değişkeninin ölçülmesine katkısının varlığı tespit edilebilmektedir. BT'ye yönelik öz-yeterlik değişkeninin katsayısının, 0,05'ten küçük olan 0,003 derecesinde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 19'da görülmekte olan Durbin-Watson değerinin istenen aralık olan 1,5-2,5 arasındaki 2,051 otokorelasyon değerini göstermesi, modelde otokorelasyon sorununun bulunmadığını, Tablo 21'deki tolerans ve VIF değerleri ise çoklu doğrusallık sorununun bulunmadığını ortaya koymaktadır.

Toplumsal Yaratıcılık Boyutu:

Tablo 22: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Toplumsal Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Model Özeti Tablosu

Model Özeti^b					
Model	Korelasyon	Korelasyon Kare	Düzeltilmiş Korelasyon Kare	Tahminin Std. Hatası	Durbin-Watson
1	,424 ^a	,179	,171	,67951	1,491
a. Tahmin Ediciler: (Sabit), Öz-Yeterlik					
b. Bağımlı Değişken: Toplumsal Yaratıcılık					

Tablo 22'de belirtilen analiz bulgularına göre, BT'ye yönelik öz-yeterlik algısı ile toplumsal yaratıcılık arasında, korelasyon değerinde görüldüğü üzere 0,424 düzeyinde bir ilişki bulunmaktadır. Korelasyon kare değeri ise, BT'ye yönelik öz-yeterlik algısının, toplumsal yaratıcılık algısı üzerindeki değişimin %17,9'luk kesimini açıkladığını ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 23: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Toplumsal Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik ANOVA Tablosu

ANOVA ^a						
Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anl.
1	Regresyon	10,000	1	10,000	21,658	,000 ^b
	Hata	45,711	99	,462		
	Toplam	55,711	100			
a. Bağımlı Değişken: Toplumsal Yaratıcılık						
b. Tahmin Ediciler: (Sabit), Öz-Yeterlik						

Çalışmada alt hipotez olarak gösterilmiş H₂ hipotezinin ortaya koymakta olduğu modelin, toplumsal yaratıcılık alt boyutu üzerinde anlamlılığını ölçme amacıyla oluşturulmuş ANOVA tablosu incelenmiştir. 0,000 olarak ortaya çıkan anlamlılık değeri, 0,05'ten küçük olması sebebiyle, H₂ hipotezi ile kurulmuş olan modelin toplumsal yaratıcılık düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede, BT'ye yönelik öz-yeterlik algısının, toplumsal yaratıcılık algısı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 24: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algısının Toplumsal Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Katsayılar Tablosu

Katsayılar ^a								
Model		Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anl.	Çoklu Doğrusallık İstatistikleri	
		B	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF
1	(Sabit)	1,633	,345		4,730	,000		
	Öz-Yeterlik	,415	,089	,424	4,654	,000	1,000	1,000
a. Bağımlı Değişken: Toplumsal Yaratıcılık								

Tablo 24'te yer alan Katsayılar Tablosu incelendiğinde, öz-yeterlik bağımsız değişkeninin toplumsal yaratıcılık bağımlı değişkeninin ölçülmesine katkısının varlığı tespit edilebilmektedir. BT'ye yönelik öz-yeterlik değişkeninin katsayısının, 0,05'ten küçük olan 0,000 derecesinde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 22'de görülmekte olan Durbin-Watson değerinin istenen aralık olan 1,5-2,5 arasındaki 1,491 otokorelasyon değerini göstermesi, modelde otokorelasyon sorununun bulunmadığını, Tablo 24'teki tolerans ve VIF değerleri ise çoklu doğrusallık sorununun bulunmadığını ortaya koymaktadır. Tüm boyutlardaki verilerin analizleri sonucunda ortaya konulan bulgular, H₂ hipotezinin kabulünü işaret etmektedir.

H₃ Hipotezinin Testi:

H₃: Yönetmel yaratıcılık algısı, bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir.

Tablo 25: Yönetmel Yaratıcılık Algısının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Model Özeti Tablosu

Model Özeti ^b					
Model	Korelasyon	Korelasyon Kare	Düzeltilmiş Korelasyon Kare	Tahminin Std. Hatası	Durbin-Watson
1	,275 ^a	,076	,066	,65486	1,633
a. Tahmin Ediciler: (Sabit), Yönetmel Yaratıcılık					
b. Bağımlı Değişken: Bireysel Yaratıcılık					

Tablo 25'te belirtilen analiz bulgularına göre, yönetmel yaratıcılık algısı ile bireysel yaratıcılık arasında, korelasyon değerinde görüldüğü üzere 0,275 düzeyinde bir ilişki bulunmaktadır. Korelasyon kare değeri ise, yönetmel yaratıcılık algısının, bireysel yaratıcılık algısı üzerindeki değişimin %7,6'lık kesimini açıkladığını ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 26: Yönetmel Yaratıcılık Algısının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik ANOVA Tablosu

ANOVA ^a						
Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anl.
1	Regression	3,473	1	3,473	8,098	,005 ^b
	Residual	42,456	99	,429		
	Total	45,929	100			
a. Bağımlı Değişken: Bireysel Yaratıcılık						
b. Tahmin Ediciler: (Sabit), Yönetmel Yaratıcılık						

Çalışmada alt hipotez olarak gösterilmiş H₃ hipotezinin ortaya koymakta olduğu modelin anlamlılığını ölçme amacıyla oluşturulmuş ANOVA tablosu incelenmiştir. 0,005 olarak ortaya çıkan anlamlılık değeri, 0,05'ten küçük olması sebebiyle, H₃ hipotezi ile kurulmuş olan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede, yönetmel yaratıcılık algısının, bireysel yaratıcılık algısı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 27: Yönetmel Yararıcılık Alğısının Bireysel Yararıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Katsayılar Tablosu

Katsayılar ^a								
Model		Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	T	Anl.	Çoklu Doğrusallık İstatistikleri	
		B	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF
1	(Sabit)	3,259	,255		12,769	,000		
	Yönetmel Yararıcılık	,208	,073	,275	2,846	,005	1,000	1,000
a. Bağımlı Değişken: Bireysel Yararıcılık								

Tablo 27’de yer alan Katsayılar Tablosu incelendiğinde, yönetmel yararıcılık bağımsız değişkeninin bireysel yararıcılık bağımlı değişkeninin ölçülmesine katkısının varlığı tespit edilebilmektedir. Yönetmel yararıcılık değişkeninin katsayısının, 0,05’ten küçük olan 0,005 derecesinde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 25’te görülmekte olan Durbin-Watson değeri istenen aralık olan 1,5-2,5 arasındaki 1,633 otokorelasyon değeri göstermesi, modelde otokorelasyon sorununun bulunmadığını, Tablo 27’deki tolerans ve VIF değerleri ise çoklu doğrusallık sorununun bulunmadığını ortaya koymaktadır. Verilerin analizleri sonucunda ortaya konulan bulgular, H₃ hipotezinin kabulünü işaret etmektedir.

H₄ Hipotezinin Testi:

H₄: Toplumsal yararıcılık algısı, bireysel yararıcılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir.

Tablo 28: Toplumsal Yararıcılık Alğısının Bireysel Yararıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Model Özeti Tablosu

Model Özeti ^b					
Model	Korelasyon	Korelasyon Kare	Düzeltilmiş Korelasyon Kare	Tahminin Std. Hatası	Durbin-Watson
1	,406 ^a	,164	,156	,62259	1,595
a. Tahmin Ediciler: (Sabit), Toplumsal Yararıcılık					
b. Bağımlı Değişken: Bireysel Yararıcılık					

Tablo 28’de belirtilen analiz bulgularına göre, toplumsal yararıcılık algısı ile bireysel yararıcılık arasında, korelasyon değeri görüldüğü üzere 0,406 düzeyinde bir ilişki bulunmaktadır. Korelasyon kare değeri ise, toplumsal yararıcılık algısının, bireysel yararıcılık algısı üzerindeki değişimin %16,4’lük kesimini açıkladığını ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 29: Toplumsal Yaratıcılık Algısının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik ANOVA Tablosu

ANOVA ^a						
Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anl.
1	Regresyon	7,555	1	7,555	19,490	,000 ^b
	Hata	38,374	99	,388		
	Toplam	45,929	100			
a. Bağımlı Değişken: Bireysel Yaratıcılık						
b. Tahmin Ediciler: (Sabit), Toplumsal Yaratıcılık						

Çalışmada alt hipotez olarak gösterilmiş H₄ hipotezinin ortaya koymakta olduğu modelin anlamlılığını ölçme amacıyla oluşturulmuş ANOVA tablosu incelenmiştir. 0,000 olarak ortaya çıkan anlamlılık değeri, 0,05'ten küçük olması sebebiyle, H₄ hipotezi ile kurulmuş olan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede, toplumsal yaratıcılık algısının, bireysel yaratıcılık algısı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 30: Toplumsal Yaratıcılık Algısının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Katsayılar Tablosu

Katsayılar ^a								
Model		Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anl.	Çoklu Doğrusallık İstatistikleri	
		B	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF
1	(Sabit)	2,779	,275		10,117	,000		
	Toplumsal Yaratıcılık	,368	,083	,406	4,415	,000	1,000	1,000
a. Bağımlı Değişken: Bireysel Yaratıcılık								

Tablo 30'da yer alan Katsayılar Tablosu incelendiğinde, toplumsal yaratıcılık bağımsız değişkeninin bireysel yaratıcılık bağımlı değişkeninin ölçülmesine katkısının varlığı tespit edilebilmektedir. Toplumsal yaratıcılık değişkeninin katsayısının, 0,05'ten küçük olan 0,000 derecesinde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 28'de görülmekte olan Durbin-Watson değerinin istenen aralık olan 1,5-2,5 arasındaki 1,595 otokorelasyon değerini göstermesi, modelde otokorelasyon sorununun bulunmadığını, Tablo 30'daki tolerans ve VIF değerleri ise çoklu doğrusallık sorununun bulunmadığını ortaya koymaktadır. Verilerin analizleri sonucunda ortaya konulan bulgular, H₄ hipotezinin kabulünü işaret etmektedir.

H₅ Hipotezinin Testi:

H₅: Toplumsal yaratıcılık algısı, yönetsel yaratıcılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir.

Tablo 31’de belirtilen analiz bulgularına göre, toplumsal yaratıcılık algısı ile yönetsel yaratıcılık arasında, korelasyon değerinde görüldüğü üzere 0,659 düzeyinde bir ilişki bulunmaktadır. Korelasyon kare değeri ise, toplumsal yaratıcılık algısının, yönetsel yaratıcılık algısı üzerindeki değişimin %43,4’lük kesimini açıkladığını ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 31: Toplumsal Yaratıcılık Algısının Yönetsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Model Özeti

Model Özeti ^b					
Model	Korelasyon	Korelasyon Kare	Düzeltilmiş Korelasyon Kare	Tahminin Std. Hatası	Durbin-Watson
1	,659 ^a	,434	,429	,67608	2,023
a. Tahmin Ediciler: (Sabit), Toplumsal Yaratıcılık					
b. Bağımlı Değişken: Yönetsel Yaratıcılık					

Tablo 31’de belirtilen analiz bulgularına göre, toplumsal yaratıcılık algısı ile yönetsel yaratıcılık arasında, korelasyon değerinde görüldüğü üzere 0,659 düzeyinde bir ilişki bulunmaktadır. Korelasyon kare değeri ise, toplumsal yaratıcılık algısının, yönetsel yaratıcılık algısı üzerindeki değişimin %43,4’lük kesimini açıkladığını ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 32: Toplumsal Yaratıcılık Algısının Yönetsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik ANOVA Tablosu

ANOVA ^a						
Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anl.
1	Regresyon	34,736	1	34,736	75,996	,000 ^b
	Hata	45,251	99	,457		
	Toplam	79,988	100			
a. Bağımlı Değişken: Yönetmel Yaraticılık						
b. Tahmin Ediciler: (Sabit), Toplumsal Yaraticılık						

Çalışmada alt hipotez olarak gösterilmiş H₅ hipotezinin ortaya koymakta olduğu modelin anlamlılığını ölçme amacıyla oluşturulmuş ANOVA tablosu incelenmiştir.

0,000 olarak ortaya çıkan anlamlılık değeri, 0,05'ten küçük olması sebebiyle, H₅ hipotezi ile kurulmuş olan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede, toplumsal yaratıcılık algısının, yönetsel yaratıcılık algısı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 33: Toplumsal Yaratıcılık Algısının Yönetsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Katsayılar Tablosu

Katsayılar ^a								
Model		Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anl.	Çoklu Doğrusallık İstatistikleri	
		B	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF
1	(Sabit)	,836	,298		2,803	,006		
	Toplumsal Yaratıcılık	,790	,091	,659	8,718	,000	1,000	1,000
a. Bağımlı Değişken: Yönetsel Yaratıcılık								

Tablo 33'de yer alan Katsayılar Tablosu incelendiğinde, toplumsal yaratıcılık bağımsız değişkeninin yönetsel yaratıcılık bağımlı değişkeninin ölçülmesine katkısının varlığı tespit edilebilmektedir. Toplumsal yaratıcılık değişkeninin katsayısının, 0,05'ten küçük olan 0,000 derecesinde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 31'de görülmekte olan Durbin-Watson değerinin istenen aralık olan 1,5-2,5 arasındaki 2,023 otokorelasyon değerini göstermesi, modelde otokorelasyon sorununun bulunmadığını, Tablo 33'deki tolerans ve VIF değerleri ise çoklu doğrusallık sorununun bulunmadığını ortaya koymaktadır. Verilerin analizleri sonucunda ortaya konulan bulgular, H₅ hipotezinin kabulünü işaret etmektedir.

4.5.5.3. Gruplar Arası Farklara Yönelik Hipotezlerin Testi

Bu bölümde, çalışma içerisinde kurulan modelin bütünlüğünü sağlaması beklenen, gruplar arası farklara yönelik olarak oluşturulmuş iki adet hipotezin test edilmesi uygun görülmektedir.

H₆: Çalışanların bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısı, demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim, departman, deneyim) yönünden farklılaşmaktadır.

H₇: Örgütsel yaratıcılık ve alt boyutlarına (bireysel, yönetsel ve toplumsal yaratıcılık) ilişkin algılar, demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim, departman, deneyim) yönünden farklılaşmaktadır.

H₆ Hipotezinin Testi:

H₆: Çalışanların bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısı, demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim, departman, deneyim) yönünden farklılaşmaktadır.

Çalışanların BT'ye yönelik öz-yeterlik algılarına ilişkin ortalamaların demografik özellikler yönünden farklılaşmasına ilişkin yapılan analizlerde, yaş ve eğitim faktörlerinin ortalamalarının farklılık gösterdiği bulgularla gösterilmektedir.

Demografik Özelliklerden Yaşın Analizi:

Tablo 34: Çalışanların BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algılarının Yaş Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Gözlem	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	95% Gözlem Aralığında Ortalama		Minimum	Maksimum
					Alt Sınır	Üst Sınır		
18-25	13	4,2744	,55129	,15290	3,9412	4,6075	3,20	5,00
26-33	59	3,9068	,68640	,08936	3,7279	4,0857	1,63	4,97
34-41	19	3,3789	,81621	,18725	2,9855	3,7723	1,90	4,80
42-49	4	3,3250	,73150	,36575	2,1610	4,4890	2,67	4,33
50 ve Üzeri	6	3,3000	,90529	,36958	2,3500	4,2500	1,70	4,27
Toplam	101	3,7957	,76181	,07580	3,6453	3,9461	1,63	5,00

BT'ye yönelik öz-yeterlik algıları ortalamalarının gruplar arasında değerlendirilmesinde, yaş faktörü ele alındığında katılımcıların beşli likert ölçeği ile oluşturdukları puanlamalardaki farklılaşmalar tanımlayıcı istatistikler tablosunda gösterilmiştir. Tablo 34 incelendiğinde, 4,2744 ortalaması ve 0,55129 standart sapması ile ankette verilen yanıtlarda “Katılıyorum” ifadesine en çok uyum gösteren ve “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesine yaklaşan yaş grubu 18-25 yaş aralığı olmaktadır. Bu istatistiki bilgi ile araştırma evrenimizi oluşturmakta olan vakıf üniversiteleri idari personellerinin, BT'ye yönelik öz-yeterlik değişkeni konusunda sıralanan ifadelerde kendilerine dair çoğunlukla olumlu bir yargıları olduğu belirlenmektedir. Tablo 34 göstermektedir ki, BT'ye yönelik öz-yeterlik ifadelerine katılım konusunda en düşük

ortalamaya sahip olan yaş grubu ise 3,3000 ortalaması ve 0,90529 standart sapması ile 50 yaş ve üzeri olmaktadır. Bu yaş grubunda ortalama “Kararsızım” ifadesine uygunluk göstermekle birlikte, alt sınır 2,35 ile “Katılmıyorum”a üst sınır da 4,25 ile “Katılıyorum”a denk gelmektedir. Bu yaş grupları arasından en düşük alt sınıra sahip olan yaş grubu ise 2,1610 ile 42-49 yaş grubu olarak belirlenmektedir. Anketteki katılımcıların toplamında BT’ye yönelik öz-yeterlik ifadelerine verilen yanıtların ortalaması ise tabloda 3,7957 olarak belirtilmektedir.

Tablo 35: BT’ye Yönelik Öz-Yeterlik Algılarının Yaş Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Varyansların Homojenliği Testi

Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anl.
,770	4	96	,547

Tablo 35 incelendiğinde, değişkenlere ilişkin ortalamaların varyanslarının homojenliğinin sınandığı görülmekte ve anlamlılık değerinin 0,05’ten büyük 0,547 değerinde olduğu belirlenmektedir. Bu çerçevede, incelenmekte olunan gruba ilişkin varyansların homojen olduğu belirtilebilmektedir.

Tablo 36: BT’ye Yönelik Öz-Yeterlik Algılarının Yaş Yönünden Farklılaşmasına İlişkin ANOVA Tablosu

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Anl.
Gruplar Arası	9,367	4	2,342	4,619	,002
Gruplar İçi	48,668	96	,507		
Toplam	58,035	100			

Tablo 36’daki gruplar arası anlamlılık değeri incelendiğinde 0,05’ten küçük 0,002 değerinde olduğu görülmektedir. Bu değerle birlikte gruplar arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Grupların testler ile ortaya konan, varyanslarının homojen olması ve birbirlerinden farklılıklarının anlamlı olması sebebi ile, gruplar arası karşılaştırmaların yapılması ve hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar oluştuğunun tespiti amacıyla Tukey HSD Çoklu Karşılaştırmalar testinden yararlanılmaktadır.

Tablo 37: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algılarının Yaş Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu

Bağımlı Değişken: Öz-Yeterlik						
Tukey HSD						
(I) Yaşınız	(J) Yaşınız	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Anl.	95% Gözlem Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
34-41	18-25	-,89541*	,25628	,006	-1,6079	-,1829
	26-33	-,52783*	,18781	,046	-1,0500	-,0056
	42-49	,05395	,39169	1,000	-1,0351	1,1430
	50 ve Üzeri	,07895	,33343	,999	-,8481	1,0060
*. Ortalama farkları 0.05 seviyesinde anlamlıdır.						

BT'ye yönelik öz-yeterlik algısına yönelik olarak çalışmamızda katılımcı olan idari personellerin yaş gruplarının ortalamaları Tablo 34'te belirtilmektedir. Tukey HSD testi sonuçlarına göre, 34-41 yaş grubu 0,05'ten küçük olan 0,006 değeri ile 18-25 yaş grubundan ve 0,046 değeri ile 26-33 yaş grubundan anlamlı bir farklılık göstermektedir. 34-41 yaş grubunun 18-25 yaş grubuna göre ortalama farkının -,89541 değerinde olması, 34-41 yaş grubunun 18-25 yaş grubundan belirtilen değer oranında olumsuz yanıtla yaklaştığını ve 34-41 yaş grubunun 26-33 yaş grubuna göre ortalama farkının -,52783 değerinde olması, 34-41 yaş grubunun 26-33 yaş grubundan belirtilen değer oranında olumsuz yanıtla yaklaştığını göstermektedir. Tablo 34'deki 42-49 yaş grubunun anlamlılık değerinin 1,000 ve 50 ve üzeri yaş grubunun anlamlılık değerinin 0,999 olan 0,05'ten büyük değerler içermesi, 34-41 yaş grubunun ortalamalarının bu grupların ortalamalarından farkının anlamlı olmadığını göstermektedir. Bu çerçevede ortaya çıkarılabilecek sonuç, yaşları küçük olan çalışanların diğerlerine göre bilişim teknolojileri konusunda kendilerini daha yeterli hissettikleridir.

Demografik Özelliklerden Eğitimin Analizi:

BT'ye yönelik öz-yeterlik algıları ortalamalarının gruplar arasında değerlendirilmesinde, eğitim seviyesi faktörü ele alındığında katılımcıların beşli likert ölçeği ile oluşturdukları puanlamalardaki farklılaşmalar tanımlayıcı istatistikler tablosunda gösterilmiştir. Tablo 38 incelendiğinde, 4,0185 ortalaması ve 0,53324 standart sapması ile ankette verilen yanıtlarda "Katılıyorum" ifadesine en çok uyum gösteren eğitim seviyesi grubu Yüksek Lisans/Doktora Mezunu grubu olmaktadır.

Tablo 38: BT’ye Yönelik Öz-Yeterlik Algılarının Eğitim Düzeyi Yönünden Farklaşmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı İstatistikler								
	Gözlem	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	95% Gözlem Aralığında Ortalama		Minimum	Maksimum
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Lise Mezunu	14	2,8738	,74949	,20031	2,4411	3,3066	1,70	4,27
Ön Lisans / Lisans Mezunu	69	3,9246	,68556	,08253	3,7599	4,0893	1,63	5,00
Yüksek Lisans / Doktora Mezunu	18	4,0185	,53324	,12569	3,7533	4,2837	2,67	4,73
Toplam	101	3,7957	,76181	,07580	3,6453	3,9461	1,63	5,00

Tablo 34 göstermektedir ki, BT’ye yönelik öz-yeterlik ifadelerine katılım konusunda en düşük ortalama sahip olan eğitim seviyesi grubu ise 2,8738 ortalaması ve 0,74949 standart sapması ile Lise Mezunu grubu olmaktadır. Bu eğitim seviyesi grubunda ortalama “Kararsızım” ifadesine uygunluk göstermekle birlikte, alt sınır 2,4411 ile “Katılmıyorum”a denk gelmektedir. Bu eğitim grupları arasından en düşük alt sınıra sahip olan eğitim grubu da tekrar 2,4411 değeri ile Lise Mezunu grubu olarak belirlenmektedir.

Tablo 39: BT’ye Yönelik Öz-Yeterlik Algılarının Eğitim Düzeyi Yönünden Farklaşmasına İlişkin Varyansların Homojenliği Testi

Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anl.
1,569	2	98	,213

Tablo 39 incelendiğinde, BT’ye yönelik öz-yeterlik değişkenine ilişkin eğitim grupları ortalamaları varyanslarının homojenliğinin sınındığı görülmekte ve anlamlılık değerinin 0,05’ten büyük 0,213 değerinde olduğu belirlenmektedir. Bu çerçevede, incelemekte olunan gruba ilişkin varyansların homojen olduğu belirtilebilmektedir.

Tablo 40: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algılarının Eğitim Düzeyi Yönünden Farklaşmasına İlişkin ANOVA Tablosu

ANOVA					
	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Anl.
Gruplar Arası	13,939	2	6,970	15,489	,000
Gruplar İçi	44,096	98	,450		
Toplam	58,035	100			

Tablo 40'daki gruplar arası anlamlılık değeri incelendiğinde 0,05'ten küçük 0,000 değerinde olduğu görülmektedir. Bu değerle birlikte, eğitim düzeyi grupları arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Grupların testler ile ortaya konan, varyanslarının homojen olması ve birbirlerinden farklılıklarının anlamlı olması sebebi ile, gruplar arası karşılaştırmaların yapılması ve hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar oluştuğunun tespiti amacıyla Tukey HSD Çoklu Karşılaştırmalar testinden yararlanılmaktadır.

Tablo 41: BT'ye Yönelik Öz-Yeterlik Algılarının Eğitim Düzeyi Yönünden Farklaşmasına İlişkin Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu

Çoklu Karşılaştırmalar						
Bağımlı Değişken: Öz-Yeterlik						
Tukey HSD						
(I) Eğitim Seviyeniz	(J) Eğitim Seviyeniz	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Anl.	95% Gözlem Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Lise Mezunu	Ön Lisans / Lisans Mezunu	-1,05083*	,19662	,000	-1,5188	-,5829
	Yüksek Lisans / Doktora Mezunu	-1,14471*	,23903	,000	-1,7136	-,5758

*. Ortalama farkları 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

BT'ye yönelik öz-yeterlik algısına yönelik olarak çalışmamızda katılımcı olan idari personellerin eğitim seviyesi gruplarının ortalamaları Tablo 38'de belirtilmektedir. Tukey HSD testi sonuçlarına göre, Lise Mezunu grubu 0,05'ten küçük olan 0,000 değeri ile Ön Lisans/Lisans Mezunu grubundan ve 0,000 değeri ile Yüksek Lisans/Doktora Mezunu grubundan anlamlı bir farklılık göstermektedir. Lise Mezunu grubunun Ön Lisans/Lisans Mezunu grubuna göre ortalama farkının -1,05083 değerinde olması, Lise Mezunu grubunun Ön Lisans/ Lisans Mezunu grubundan belirtilen değer oranında olumsuz yanıtla yaklaştığını ve Lise Mezunu grubunun Yüksek Lisans/Doktora Mezunu grubuna göre ortalama farkının -1,14471 değerinde olması, Lise Mezunu grubunun Yüksek Lisans/Doktora Mezunu grubundan belirtilen değer oranında olumsuz yanıtla yaklaştığını göstermektedir. Bu çerçevede ortaya

çıkarılabilecek sonuç, eğitim düzeyi Lise Mezunu olan çalışanların diğerlerine göre bilişim teknolojileri konusunda kendilerini daha yetersiz hissettikleridir. Yapılan testler sonucu BT'ye yönelik öz-yeterlik algısına ilişkin ortalamaların demografik özellikler arasından yaş ve eğitim düzeyi yönünden farklılaştığı söylenebilmektedir.

H7 Hipotezinin Testi:

H7: Örgütsel yaratıcılık ve alt boyutlarına (bireysel, yönetsel ve toplumsal yaratıcılık) ilişkin algılar, demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim, departman, deneyim) yönünden farklılaşmaktadır. Örgütsel Yaratıcılık ve yönetsel yaratıcılık ile toplumsal yaratıcılık alt boyutları algılarına ilişkin ortalamaların demografik özellikler yönünden farklılaşmasına ilişkin yapılan analizlerde, yaş ve eğitim faktörlerinin ortalamalarının farklılık gösterdiği bulgularla gösterilmektedir.

Demografik Özelliklerden Yaşın Analizi:

Tablo 42: Örgütsel Yaratıcılık ve Alt Boyutlarına Ait Algıların Yaş Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

		Gözlem	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	95% Gözlem Aralığında Ortalama		Min.	Maks.
						Alt Sınır	Üst Sınır		
Örgütsel Yaratıcılık	18-25	13	4,1478	,49215	,13650	3,8504	4,4452	3,34	5,00
	26-33	59	3,5888	,53457	,06960	3,4494	3,7281	1,82	4,76
	34-41	19	3,2742	,64796	,14865	2,9619	3,5865	1,87	4,16
	42-49	4	3,4145	,20651	,10326	3,0859	3,7431	3,21	3,61
	50 ve Üzeri	6	3,2105	,61469	,25094	2,5655	3,8556	2,39	4,03
	Toplam	101	3,5722	,59958	,05966	3,4538	3,6905	1,82	5,00
Yönetsel Yaratıcılık	18-25	13	4,0210	,65990	,18302	3,6222	4,4198	3,27	5,00
	26-33	59	3,3683	,94798	,12342	3,1212	3,6153	1,00	5,00
	34-41	19	3,0287	,73171	,16787	2,6760	3,3814	1,82	4,18
	42-49	4	3,4773	,15526	,07763	3,2302	3,7243	3,27	3,64
	50 ve Üzeri	6	2,9848	,92427	,37733	2,0149	3,9548	1,55	4,00
	Toplam	101	3,3699	,89436	,08899	3,1934	3,5465	1,00	5,00
Toplumsal Yaratıcılık	18-25	13	4,0350	,58392	,16195	3,6821	4,3878	3,09	5,00
	26-33	59	3,1525	,70001	,09113	2,9701	3,3350	1,36	4,27
	34-41	19	2,9474	,71410	,16382	2,6032	3,2916	1,18	3,82
	42-49	4	3,0455	,47817	,23909	2,2846	3,8063	2,36	3,45
	50 ve Üzeri	6	2,9091	,68273	,27872	2,1926	3,6256	2,00	3,82
	Toplam	101	3,2088	,74640	,07427	3,0615	3,3562	1,18	5,00

Örgütsel Yaratıcılık algıları ortalamalarının gruplar arasında değerlendirilmesinde, yaş faktörü ele alındığında katılımcıların beşli likert ölçeği ile oluşturdukları puanlamalardaki farklılaşmalar tanımlayıcı istatistikler tablosunda gösterilmiştir. Tablo 42 incelendiğinde, anket toplamında 4,1478 ortalaması ve 0,49215 standart sapması ile ankette verilen yanıtlarda “Katılıyorum” ifadesine en çok uyum gösteren ve “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesine yaklaşan yaş grubu 18-25 yaş aralığı olmaktadır. Tablo 42 göstermektedir ki, Örgütsel Yaratıcılık ifadelerine katılım konusunda en düşük ortalamaya sahip olan yaş grubu ise 3,2105 ortalaması ve 0,61469 standart sapması ile 50 yaş ve üzeri olmaktadır. Bu yaş grubunda ortalama “Kararsızım” ifadesine uygunluk göstermekle birlikte, alt sınır 2,5655 ile “Katılmıyorum”a yaklaşmakta üst sınır da 3,8556 ile “Katılıyorum”a denk gelmektedir. Bu yaş grupları arasından en düşük alt sınıra sahip olan yaş grubu ise 2,5655 ile 50 ve üzeri yaş grubu, en yüksek üst sınıra sahip olan yaş grubu ise 4,4452 ile 18-25 yaş grubu olarak belirlenmektedir. Anketteki katılımcıların toplamında Örgütsel Yaratıcılık ifadelerine verilen yanıtların ortalaması ise tabloda 3,5722 olarak belirtilmektedir.

Örgütsel Yaratıcılığa dair alt boyutlar olan yönetsel yaratıcılık ve toplumsal yaratıcılık algıları ortalamalarının gruplar arasında değerlendirilmesinde, yaş faktörü ele alındığında katılımcıların beşli likert ölçeği ile oluşturdukları puanlamalardaki farklılaşmalar tanımlayıcı istatistikler tablosunda gösterilmiştir. Burada bireysel yaratıcılık boyutu anlamlı bir farklılık göstermediği için tablodan çıkarılmıştır.

Yönetsel yaratıcılık boyutuna dair veriler Tablo 42’de incelendiğinde, 4,0210 ortalaması ve 0,65990 standart sapması ile ankette verilen yanıtlarda “Katılıyorum” ifadesine en çok uyum gösteren ve “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesine yaklaşan yaş grubu 18-25 yaş aralığı olmaktadır. Tablo 42 göstermektedir ki, yönetsel yaratıcılık ifadelerine katılım konusunda en düşük ortalamaya sahip olan yaş grubu ise 2,9848 ortalaması ve 0,92427 standart sapması ile 50 yaş ve üzeri olmaktadır. Bu yaş grubunda ortalama “Kararsızım” ifadesine uygunluk göstermekle birlikte, alt sınır 2,0149 ile “Katılmıyorum”a üst sınır da 3,9548 ile “Katılıyorum”a denk gelmektedir. Bu yaş grupları arasından en düşük alt sınıra sahip olan yaş grubu ise 2,0149 ile 50 ve üzeri yaş grubu, en yüksek üst sınıra sahip olan yaş grubu ise 4,4198 ile 18-25 yaş grubu olarak belirlenmektedir. Burada dikkat çekmekte olan bir diğer veri ise, alt sınırı en düşük olan 50 yaş ve üzeri grubunun, üst sınırdan 18-28 yaş grubundan sonra en

yüksek üst sınıra sahip olmasıdır. Anketteki katılımcıların toplamında yönetsel yaratıcılık ifadelerine verilen yanıtların ortalaması ise tabloda 3,3699 olarak belirtilmektedir. Toplumsal yaratıcılık boyutuna dair veriler Tablo 42’de incelendiğinde, 4,0350 ortalaması ve 0,58392 standart sapması ile ankette verilen yanıtlarda “Katılıyorum” ifadesine en çok uyum gösteren ve “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesine yaklaşan yaş grubu 18-25 yaş aralığı olmaktadır. Tablo 42 göstermektedir ki, toplumsal yaratıcılık ifadelerine katılım konusunda en düşük ortalamaya sahip olan yaş grubu ise 2,9091 ortalaması ve 0,68273 standart sapması ile 50 yaş ve üzeri olmaktadır. Bu yaş grubunda ortalama “Kararsızım” ifadesine uygunluk göstermekle birlikte, alt sınır 2,01926 ile “Katılmıyorum” a üst sınır da 3,6256 ile “Katılıyorum” a yaklaşmaktadır. Bu yaş grupları arasından en düşük alt sınıra sahip olan yaş grubu ise 2,01926 ile 50 ve üzeri yaş grubu, en yüksek üst sınıra sahip olan yaş grubu ise 4,3878 ile 18-25 yaş grubu olarak belirlenmektedir. Anketteki katılımcıların toplamında toplumsal yaratıcılık ifadelerine verilen yanıtların ortalaması ise tabloda 3,2088 olarak belirtilmektedir.

Tablo 43: Örgütsel Yaratıcılık ve Alt Boyutlarına Ait Algıların Yaş Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Varyansların Homojenliği Testi

Varyansların Homojenliği Testi				
	Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anl.
ÖRGÜTSEL YARATICILIK	1,251	4	96	,295
Yönetsel Yaratıcılık	1,585	4	96	,185
Toplumsal Yaratıcılık	,685	4	96	,604

Tablo 43 incelendiğinde, Örgütsel Yaratıcılık ve alt boyutları olan yönetsel ve toplumsal yaratıcılık değişkenlerine ilişkin yaş grupları ortalamaları varyanslarının homojenliğinin sınındığı görülmektedir. Örgütsel Yaratıcılık değişkeni için anlamlılık değerinin 0,05’ten büyük 0,295 değerinde, yönetsel yaratıcılık değişkeni için anlamlılık değerinin 0,05’ten büyük 0,185 değerinde ve toplumsal yaratıcılık için anlamlılık değerinin 0,05’ten büyük 0,604 değerinde olduğu belirlenmektedir. Bu çerçevede, incelenmekte olunan gruba ilişkin varyansların homojen olduğu belirtilebilmektedir.

Tablo 44: Örgütsel Yaratıcılık ve Alt Boyutlarına Ait Algıların Yaş Yönünden Farklılaşmasına İlişkin ANOVA Tablosu

ANOVA						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anl.
ÖRGÜTSEL YARATICILIK	Gruplar Arası	6,894	4	1,724	5,695	,000
	Gruplar İçi	29,056	96	,303		
	Toplam	35,950	100			
Yönetmel Yaratıcılık	Gruplar Arası	8,658	4	2,165	2,913	,025
	Gruplar İçi	71,329	96	,743		
	Toplam	79,988	100			
Toplumsal Yaratıcılık	Gruplar Arası	11,004	4	2,751	5,907	,000
	Gruplar İçi	44,707	96	,466		
	Toplam	55,711	100			

Tablo 44 ANOVA tablosundaki gruplar arası anlamlılık değeri incelendiğinde Örgütsel Yaratıcılık değişkeninin 0,05'ten küçük 0,000 değerinde, yönetmel yaratıcılık değişkeninin 0,05'ten küçük 0,025 değerinde ve toplumsal yaratıcılık değişkeninin 0,05'ten küçük 0,000 değerinde olduğu görülmektedir. Bu değerlerle birlikte, değişkenlere ilişkin yaş grupları arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Grupların testler ile ortaya konan, varyanslarının homojen olması ve birbirlerinden farklılıklarının anlamlı olması sebebi ile, gruplar arası karşılaştırmaların yapılması ve hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar oluştuğunun tespiti amacıyla Tukey HSD Çoklu Karşılaştırmalar testinden yararlanılmaktadır.

Tablo 45: Örgütsel Yaratıcılık ve Alt Boyutlarına Ait Algıların Yaş Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu

Tukey HSD							
Bağımlı Değişken	(I) Yaşınız	(J) Yaşınız	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Anl.	95% Gözlem Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
ÖRGÜTSEL YARATICILIK	18-25	26-33	,55901*	,16856	,011	,0904	1,0277
		34-41	,87354*	,19802	,000	,3230	1,4241
		42-49	,73330	,31456	,144	-,1413	1,6079
		50 ve Üzeri	,93725*	,27152	,007	,1823	1,6922
Yönetmel Yaratıcılık	18-25	26-33	,65272	,26410	,106	-,0816	1,3870
		34-41	,99227*	,31026	,016	,1297	1,8549
		42-49	,54371	,49286	,804	-,8266	1,9140
		50 ve Üzeri	1,03613	,42543	,115	-,1467	2,2190
Toplumsal Yaratıcılık	18-25	26-33	,88242*	,20908	,001	,3011	1,4637
		34-41	1,08760*	,24563	,000	,4047	1,7705
		42-49	,98951	,39019	,091	-,0953	2,0744
		50 ve Üzeri	1,12587*	,33681	,010	,1894	2,0623

*. Ortalama farkları 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Örgütsel Yaratıcılık algısına yönelik olarak çalışmamızda katılımcı olan idari personellerin yaş gruplarının ortalamaları Tablo 42’de belirtilmektedir. Tablo 45’teki Tukey HSD testi sonuçlarına göre, 18-25 yaş grubu 0,05’ten küçük olan 0,011 değeri ile 26-33 yaş grubundan, 0,000 değeri ile 34-41 yaş grubundan ve 0,007 değeri ile 50 ve üzeri yaş grubundan anlamlı bir farklılık göstermektedir. 18-25 yaş grubunun 26-33 yaş grubuna göre ortalama farkının 0,55901 değerinde olması, 18-25 yaş grubunun 26-33 yaş grubundan belirtilen değer oranında olumlu yanıtla yaklaştığını, 18-25 yaş grubunun 34-41 yaş grubuna göre ortalama farkının 0,87354 değerinde olması, 18-25 yaş grubunun 34-41 yaş grubundan belirtilen değer oranında olumlu yanıtla yaklaştığını, 18-25 yaş grubunun 50 ve üzeri yaş grubuna göre ortalama farkının 0,93725 değerinde olması, 18-25 yaş grubunun 50 ve üzeri yaş grubundan belirtilen değer oranında olumlu yanıtla yaklaştığını göstermektedir. Bu çerçevede ortaya çıkarılabilecek sonuç, yaş aralığı 18-25 olan çalışanların diğerlerine göre örgütsel yaratıcılık konusunda daha olumlu algılara sahip olduklarıdır.

Yönetmel yaratıcılık algısına yönelik olarak çalışmamızda katılımcı olan idari personellerin yaş gruplarının ortalamaları Tablo 42’de belirtilmektedir. Tablo 45’teki Tukey HSD testi sonuçlarına göre, 18-25 yaş grubu 0,05’ten küçük olan 0,016 değeri ile 34-41 yaş grubundan anlamlı bir farklılık göstermektedir. 18-25 yaş grubunun 34-41 yaş grubuna göre ortalama farkının 0,99227 değerinde olması, 18-25 yaş grubunun 34-41 yaş grubundan belirtilen değer oranında olumlu yanıtla yaklaştığını göstermektedir.

Toplumsal yaratıcılık algısına yönelik olarak çalışmamızda katılımcı olan idari personellerin yaş gruplarının ortalamaları Tablo 42’de belirtilmektedir. Tablo 45’teki Tukey HSD testi sonuçlarına göre, 18-25 yaş grubu 0,05’ten küçük olan 0,001 değeri ile 26-33 yaş grubundan, 0,000 değeri ile 34-41 yaş grubundan ve 0,010 değeri ile 50 ve üzeri yaş grubundan anlamlı bir farklılık göstermektedir. 18-25 yaş grubunun 26-33 yaş grubuna göre ortalama farkının 0,88242 değerinde olması, 18-25 yaş grubunun 26-33 yaş grubundan belirtilen değer oranında olumlu yanıtla yaklaştığını, 18-25 yaş grubunun 34-41 yaş grubuna göre ortalama farkının 1,08760 değerinde olması, 18-25 yaş grubunun 34-41 yaş grubundan belirtilen değer oranında olumlu yanıtla yaklaştığını, 18-25 yaş grubunun 50 ve üzeri yaş grubuna göre ortalama farkının 1,12587 değerinde olması, 18-25 yaş grubunun 50 ve üzeri yaş grubundan belirtilen

değer oranında olumlu yanıtı yaklaştığını göstermektedir. Bu çerçevede ortaya çıkarılabilecek sonuç, yaş aralığı 18-25 olan çalışanların diğerlerine göre toplumsal yaratıcılık konusunda çoğunlukla daha olumlu algılara sahip olduklarıdır.

Demografik Özelliklerden Eğitim Seviyesinin Analizi:

Tablo 46: Örgütsel Yaratıcılık ve Alt Boyutlarına Ait Algıların Eğitim Düzeyi Yönünden Farklaşmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu

		Gözlem	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	95% Gözlem Aralığında Ortalama		Min.	Maks.
						Alt Sınır	Üst Sınır		
Örgütsel Yaratıcılık	Lise Mezunu	14	3,1241	,66409	,17749	2,7406	3,5075	1,87	4,55
	Ön Lisans / Lisans Mezunu	69	3,6457	,58013	,06984	3,5063	3,7851	1,82	5,00
	Yüksek Lisans / Doktora Mezunu	18	3,6389	,48907	,11527	3,3957	3,8821	2,71	4,76
	Toplam	101	3,5722	,59958	,05966	3,4538	3,6905	1,82	5,00
Bireysel Yaratıcılık	Lise Mezunu	14	3,5089	,65406	,17481	3,1313	3,8866	1,88	4,88
	Ön Lisans / Lisans Mezunu	69	4,0317	,68613	,08260	3,8669	4,1965	1,75	5,00
	Yüksek Lisans / Doktora Mezunu	18	4,0417	,54402	,12823	3,7711	4,3122	3,19	4,94
	Toplam	101	3,9610	,67771	,06743	3,8272	4,0948	1,75	5,00
Toplumsal Yaratıcılık	Lise Mezunu	14	2,7143	,59651	,15942	2,3699	3,0587	1,91	3,73
	Ön Lisans / Lisans Mezunu	69	3,2767	,74125	,08924	3,0986	3,4547	1,36	5,00
	Yüksek Lisans / Doktora Mezunu	18	3,3333	,75547	,17807	2,9576	3,7090	1,18	4,36
	Toplam	101	3,2088	,74640	,07427	3,0615	3,3562	1,18	5,00

Örgütsel Yaratıcılık algıları ortalamalarının gruplar arasında değerlendirilmesinde, eğitim düzeyi faktörü ele alındığında katılımcıların beşli likert ölçeği ile oluşturdukları puanlamalardaki farklılaşmalar tanımlayıcı istatistikler tablosunda gösterilmiştir. Tablo 46 incelendiğinde, 3,6457 ortalaması ve 0,58013 standart sapması ile ankette verilen yanıtlarda “Katılıyorum” ifadesine en çok uyum gösteren eğitim seviyesi grubu Ön Lisans/ Lisans Mezunu grubu olmaktadır. Tablo 46 göstermektedir ki, Örgütsel Yaratıcılık ifadelerine katılım konusunda en düşük ortalama sahip olan eğitim düzeyi grubu ise 3,1241 ortalaması ve 0,66409 standart sapması ile Lise Mezunu grubu olmaktadır. Bu eğitim seviyesi grubunda ortalama “Kararsızım” ifadesine uygunluk

göstermekle birlikte, üst sınır da 3,5075 ile “Katılıyorum”a yaklaşmaktadır. Bu eğitim seviyesi grupları arasından en düşük alt sınıra sahip olan eğitim seviyesi grubu ise 2,7406 ile Lise Mezunu grubu, en yüksek üst sınıra sahip olan eğitim seviyesi grubu ise 3,8821 ile Yüksek Lisans/Doktora Mezunu grubu olarak belirlenmektedir. Bu çerçevede, Örgütsel Yaratıcılık konusunda en olumlu düzeyde algıya sahip olan grup Ön Lisans/ Lisans Mezunu grubu olarak belirlenebilmektedir.

Örgütsel Yaratıcılığa dair alt boyutlar olan bireysel yaratıcılık ve toplumsal yaratıcılık algıları ortalamalarının gruplar arasında değerlendirilmesinde, eğitim düzeyi faktörü ele alındığında katılımcıların beşli likert ölçeği ile oluşturdukları puanlamalardaki farklılaşmalar tanımlayıcı istatistikler tablosunda gösterilmiştir. Burada yönetsel yaratıcılık boyutu anlamlı bir farklılık göstermediği için tablodan çıkarılmıştır.

Bireysel yaratıcılık boyutuna dair veriler Tablo 46’da incelendiğinde, 4,0417 ortalaması ve 0,54402 standart sapması ile ankette verilen yanıtlarda “Katılıyorum” ifadesine en çok uyum gösteren ve “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesine yaklaşan eğitim seviyesi grubu Yüksek Lisans/Doktora Mezunu grubu olmaktadır. Tablo 45 göstermektedir ki, bireysel yaratıcılık ifadelerine katılım konusunda en düşük ortalamaya sahip olan eğitim düzeyi grubu ise 3,5089 ortalaması ve 0,65406 standart sapması ile Lise Mezunu grubu olmaktadır. Bu eğitim seviyesi grubunda ortalama “Katılıyorum” ifadesine uygunluk göstermekle birlikte, alt sınır 3,1313 ile “Kararsızım”a yaklaşmaktadır. Bu eğitim seviyesi grupları arasından en düşük alt sınıra sahip olan eğitim seviyesi grubu ise 3,1313 ile Lise Mezunu grubu, en yüksek üst sınıra sahip olan eğitim seviyesi grubu ise 4,3122 ile Yüksek Lisans/doktora mezunu grubu olarak belirlenmektedir. Anketteki katılımcıların toplamında bireysel yaratıcılık ifadelerine verilen yanıtların ortalaması ise tabloda 3,9610 olarak belirtilmektedir.

Toplumsal yaratıcılık boyutuna dair veriler Tablo 46’da incelendiğinde, 3,3333 ortalaması ve 0,75547 standart sapması ile ankette verilen yanıtlarda “Kararsızım” ifadesine en çok uyum gösteren eğitim seviyesi grubu Yüksek Lisans/Doktora Mezunu olmaktadır. Tablo 46 göstermektedir ki, toplumsal yaratıcılık ifadelerine katılım konusunda en düşük ortalamaya sahip olan eğitim düzeyi grubu ise 2,7143 ortalaması ve 0,59651 standart sapması ile Lise Mezunu grubu olmaktadır. Bu eğitim düzeyi grubunda ortalama “Kararsızım” ifadesine yaklaşıklık göstermekle birlikte, alt sınır 2,3699 ile “Katılmıyorum”a yaklaşmaktadır. Bu eğitim düzeyi grupları arasından en düşük alt sınıra sahip olan eğitim düzeyi grubu ise 2,3699 ile Lise Mezunu grubu, en

yüksek üst sınıra sahip olan eğitim düzeyi grubu ise 3,7090 ile Yüksek Lisans/Doktora eğitim düzeyi grubu olarak belirlenmektedir.

Tablo 47: Örgütsel Yaratıcılık ve Alt Boyutlarına Ait Algıların Eğitim Düzeyi Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Varyansların Homojenliği Testi

Varyansların Homojenliği Testi				
	Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anl.
ÖRGÜTSEL YARATICILIK	,524	2	98	,594
Bireysel Yaratıcılık	,324	2	98	,724
Toplumsal Yaratıcılık	,205	2	98	,815

Tablo 47 incelendiğinde, Örgütsel Yaratıcılık ve alt boyutları olan bireysel yaratıcılık ve toplumsal yaratıcılık değişkenlerine ilişkin eğitim düzeyi grupları ortalamaları varyanslarının homojenliğinin sınındığı görülmektedir. Örgütsel Yaratıcılık değişkeni için anlamlılık değerinin 0,05'ten büyük 0,594 değerinde, bireysel yaratıcılık değişkeni için anlamlılık değerinin 0,05'ten büyük 0,724 değerinde ve toplumsal yaratıcılık için anlamlılık değerinin 0,05'ten büyük 0,815 değerinde olduğu belirlenmektedir. Bu çerçevede, incelenmekte olunan gruba ilişkin varyansların homojen olduğu belirtilebilmektedir.

Tablo 48: Örgütsel Yaratıcılık ve Alt Boyutlarına Ait Algıların Eğitim Düzeyi Yönünden Farklılaşmasına İlişkin ANOVA Tablosu

ANOVA						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anl.
ÖRGÜTSEL YARATICILIK	Gruplar Arası	3,264	2	1,632	4,894	,009
	Gruplar İçi	32,685	98	,334		
	Toplam	35,950	100			
Bireysel Yaratıcılık	Gruplar Arası	3,323	2	1,662	3,822	,025
	Gruplar İçi	42,605	98	,435		
	Toplam	45,929	100			
Toplumsal Yaratıcılık	Gruplar Arası	4,021	2	2,010	3,811	,025
	Gruplar İçi	51,691	98	,527		
	Toplam	55,711	100			

Tablo 48 ANOVA tablosundaki gruplar arası anlamlılık değeri incelendiğinde Örgütsel Yaratıcılık değişkeninin 0,05'ten küçük 0,009 değerinde, bireysel yaratıcılık değişkeninin 0,05'ten küçük 0,025 değerinde ve toplumsal yaratıcılık değişkeninin 0,05'ten küçük 0,025 değerinde olduğu görülmektedir. Bu değerlerle birlikte, değişkenlere ilişkin eğitim düzeyi grupları arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna

ulaşılmaktadır. Grupların testler ile ortaya konan, varyanslarının homojen olması ve birbirlerinden farklılıklarının anlamlı olması sebebi ile, gruplar arası karşılaştırmaların yapılması ve hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar oluştuğunun tespiti amacıyla Tukey HSD Çoklu Karşılaştırmalar testinden yararlanılmaktadır.

Tablo 49: Örgütsel Yaratıcılık ve Alt Boyutlarına Ait Algıların Eğitim Düzeyi Yönünden Farklılaşmasına İlişkin Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu

Tukey HSD							
Bağımlı Değişken	(I) Eğitim Seviyeniz	(J) Eğitim Seviyeniz	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Anl.	95% Gözlem Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
ÖRGÜTSEL YARATICILI K	Lise Mezunu	Ön Lisans / Lisans Mezunu	-,52163*	,16928	,007	-,9245	-,1188
		Yüksek Lisans / Doktora Mezunu	-,51483*	,20580	,037	-,1,0046	-,0251
Bireysel Yaratıcılık	Lise Mezunu	Ön Lisans / Lisans Mezunu	-,52277*	,19327	,022	-,9827	-,0628
		Yüksek Lisans / Doktora Mezunu	-,53274	,23496	,065	-,1,0919	,0264
Toplumsal Yaratıcılık	Lise Mezunu	Ön Lisans / Lisans Mezunu	-,56239*	,21288	,026	-,1,0690	-,0558
		Yüksek Lisans / Doktora Mezunu	-,61905*	,25880	,049	-,1,2350	-,0031

*. Ortalama farkları 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Örgütsel Yaratıcılık algısına yönelik olarak çalışmamızda katılımcı olan idari personellerin eğitim düzeyi gruplarının ortalamaları Tablo 46’da belirtilmektedir. Tablo 49’daki Tukey HSD testi sonuçlarına göre, Lise Mezunu grubu 0,05’ten küçük olan 0,007 değeri ile Ön Lisans/Lisans Mezunu grubundan, 0,037 değeri ile Yüksek Lisans/Doktora Mezunu grubundan anlamlı bir farklılık göstermektedir. Lise Mezunu grubunun Ön Lisans/Lisans Mezunu grubuna göre ortalama farkının -0,52163 değerinde olması, Lise Mezunu grubunun Ön Lisans/Lisans Mezunu grubundan belirtilen değer oranında olumsuz yanıtı yaklaştığını, Lise Mezunu grubunun Yüksek Lisans/Doktora Mezunu grubuna göre ortalama farkının -0,51483 değerinde olması, Lise Mezunu grubunun Yüksek Lisans/Doktora Mezunu grubundan belirtilen değer oranında olumsuz yanıtı yaklaştığını göstermektedir. Bu çerçevede ortaya çıkarılabilecek sonuç, Lise Mezunu olan çalışanların diğerlerine göre örgütsel yaratıcılık konusunda daha olumsuz algılara sahip olduklarıdır.

Bireysel yaratıcılık algısına yönelik olarak çalışmamızda katılımcı olan idari personellerin eğitim düzeyi gruplarının ortalamaları Tablo 46’da belirtilmektedir. Tablo 49’daki Tukey HSD testi sonuçlarına göre, Lise Mezunu grubu 0,05’ten küçük olan 0,022 değeri ile Ön Lisans/Lisans Mezunu grubundan anlamlı bir farklılık

göstermektedir. Lise Mezunu grubunun Ön Lisans/Lisans Mezunu grubuna göre ortalama farkının -0,52277 değerinde olması, Lise Mezunu grubunun Ön Lisans/Lisans Mezunu grubundan belirtilen değer oranında olumsuz yanıtla yaklaştığını göstermektedir. Toplumsal yaratıcılık algısına yönelik olarak çalışmamızda katılımcı olan idari personellerin eğitim düzeyi gruplarının ortalamaları Tablo 46’da belirtilmektedir. Tablo 49’daki Tukey HSD testi sonuçlarına göre, Lise Mezunu grubu 0,05’ten küçük olan 0,026 değeri ile Ön Lisans/Lisans Mezunu grubundan, 0,049 değeri ile Yüksek Lisans/Doktora Mezunu grubundan anlamlı bir farklılık göstermektedir. Lise Mezunu grubunun Ön Lisans/Lisans Mezunu grubuna göre ortalama farkının -0,56239 değerinde olması, Lise Mezunu grubunun Ön Lisans/Lisans Mezunu grubundan belirtilen değer oranında olumsuz yanıtla yaklaştığını, Lise Mezunu grubunun Yüksek Lisans/Doktora Mezunu grubuna göre ortalama farkının -0,61905 değerinde olması, Lise Mezunu grubunun Yüksek Lisans/Doktora Mezunu grubundan belirtilen değer oranında olumsuz yanıtla yaklaştığını göstermektedir. Bu çerçevede ortaya çıkarılabilecek sonuç, Lise Mezunu olan çalışanların diğerlerine göre toplumsal yaratıcılık konusunda çoğunlukla daha olumsuz algılara sahip olduklarıdır.

Tablo 50: Hipotezlerin Testi Tablosu

H ₁	Çalışanların bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısı, bireysel yaratıcılık algısı üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir. etkilidir.	Kabul
H ₂	Çalışanların bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısı, örgütsel yaratıcılık ve boyutları (yönetmel ve toplumsal yaratıcılık) üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir.	Kabul
H ₃	Yönetmel yaratıcılık algısı, bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir.	Kabul
H ₄	Toplumsal yaratıcılık algısı, bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir.	Kabul
H ₅	Toplumsal yaratıcılık algısı, yönetmel yaratıcılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilidir.	Kabul
H ₆	Çalışanların bilişim teknolojilerine yönelik öz-yeterlik algısı, demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim, departman, deneyim) yönünden farklılaşmaktadır.	Kısmi Kabul
H ₇	Örgütsel yaratıcılık ve alt boyutlarına (bireysel, yönetmel ve toplumsal yaratıcılık) ilişkin algılar, demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim, departman, deneyim) yönünden farklılaşmaktadır.	Kısmi Kabul

BT ÖZ-YETERLİK ALGISI	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Departman	Deneyim
	-	+	+	-	-
ÖRGÜTSEL YARATICILIK ALGISI	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Departman	Deneyim
	-	+	+	-	-
Bireysel Yaratıcılık	-	-	+	-	-
Yönetmel Yaratıcılık	-	+	-	-	-
Toplumsal Yaratıcılık	-	+	+	-	-

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Son asrın büyük dönüşümler geçiren atmosferi içerisinde örgütler için yeniden yapılanma süreci de başlamıştır. Bilgisayar teknolojilerinde, telekomünikasyon alanındaki yenilenmelerde, robotik ve yapay zeka uygulamaları üzerinde her geçen gün ortaya çıkan yeni bir uygulamayla her dakika üst düzey bir değişim evresinden geçmekte olan işletmelerde bu değişimlere ayak uydurabilmek kritik önem taşımaya başlamıştır.

Günümüzde birçok işletme bilişim teknolojilerine yatırım yapmakta, ancak bilişim teknolojilerinin içinde bulundukları iş dünyasında faydalı olmasını sağlamak konusunda yeterince iyi performansı gösterebilen sadece belirli oranda işletme bulunmaktadır. Bu teknolojilerin, eskimiş paradigmaların ve yöntemlerin kullanılmasıyla beklenen ölçüde entegrasyonunun sağlanamayacağı ve örgütleri istenilen boyutta bir başarıya ulaştıramayacağı, yapılan çalışmaların ortaya çıkarmış olduğu bir gerçektir. Bu çerçevede, örgütlerden beklenen üst düzey dönüşüm ve yapılanmanın sağlanmasında en büyük yardımcı faktör olarak örgütsel yaratıcılığın kullanılması gerekmektedir. Bunun entegrasyonunun başlangıçta birey ardından da örgüt evreninde sağlanması oldukça elzemdir.

Önceki anlayışlara göre yaratıcılık yalnızca bilim insanları gibi deha sahibi insanlarda doğuştan var olan bir yetenek olarak gösterilmiştir. Bu görüşün yanlış olduğu sonrasında gelen pek çok yazar ve araştırmacı tarafından belirtilmiş, yaratıcılığın herkeste var olan ve sonradan geliştirilebilen bir beceri olduğu ortaya konmuştur. Ancak önceki görüşlerde bilim, deha ve yaratıcılığın bir arada var olan bir bütünün parçaları olarak algılanmasında bir sebep vardır.

Yaratıcılık ve bilim birbirlerinin tetikleyicileridir. Günümüzde işletmeler açısından bilimin en önemli unsuru olarak görülen mühendisliğin önemli bir dalı olan bilişim teknolojileri ve bununla birlikte gelişmekte olan yapay zeka uygulamaları da yaratıcı bir işletme içerisinde üst düzey fayda oranını sağlayacaktır. Yapılan çalışma içerisinde de ortaya çıkan bulguların göstermekte olduğu üzere, bilişim teknolojileri konusunda kendilerini yeterli gören çalışanların, bireysel yaratıcılık konusunda da olumlu

yargılara sahip oldukları belirlenmektedir. Örgütsel yaratıcılığın alt boyutları olan bireysel yaratıcılık, yönetsel yaratıcılık ve toplumsal yaratıcılık değişkenlerinden Bireysel Yaratıcılık incelendiğinde, BT öz-yeterlik algısının bireysel yaratıcılık boyutunun %55,1'i gibi oldukça yüksek bir kesimini açıkladığı görülmektedir. BT Öz-Yeterlik algısı bağımsız değişkeninin örgütsel yaratıcılık bağımlı değişkeni üzerinde sahip olduğu %40,1'lik açıklayıcılık da bilişim teknolojilerinin işletmeler içerisinde oldukça mühim bir yere sahip olması gerektiğini göstermektedir. İnovatif ürün ya da hizmet geliştirmenin günümüz rekabetçi işletmeleri için hayati bir unsur olduğu ve inovasyon üretiminin gerçekleşmesinde yaratıcı düşüncenin temel oluşturduğu düşünüldüğünde, örgütsel yaratıcılık algısı üzerinde %40 gibi yüksek bir oranda etkiye sahip olan bilişim teknolojilerinin, örgütlerin içerisindeki her kademede kullanılabilir olması büyük önem arz etmektedir. Bunun arkasından %17,9'luk oranla toplumsal yaratıcılık gelmekte ve bireysel yaratıcılığa göre düşük bir oran gibi gözükmete olsa dahi, genel manada bir etkiden bahsedildiğinde yeterli ve göz önünde bulundurulması gereken bir etki oranını ifade etmektedir. Bu çerçevede düşünüldüğünde, örgütler içerisinde çalışanlara, sahip oldukları yaratıcı düşüncenin farkına varabilme, onu ortaya çıkarabilme ve bununla üretmeyi öğrenebilmeleri açısından, çeşitli BT eğitimlerinin verilmesi gerekliliği ön görülmektedir. Bununla birlikte, bireylerin düşüncelerini geliştirebilecekleri özgür bir ortama sahip olmaları ile beraber BT araçlarının yardımını kullanabiliyor olmaları, işletmelerin geleceği açısından olumlu bir etkiye sahiptir.

Bu değişkenlerin yanı sıra, çalışmadaki bulgular, çalışanların genç kesimden seçiliyor olması ve eğitimlerinin iyi düzeyde olmasının, örgüt içerisinde BT kullanımı konusundaki rahatlığı ve yaratıcılık geliştirebilme hususundaki beceriyi de olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Araştırmanın örneklem grubunun küçük olması araştırmanın kısıtları arasındadır. Vakıf üniversitelerindeki idari personel sayılarının akademik personellere göre az olması da, ulaşılabilen personel sayısı ihtimalini azaltmıştır. Bu araştırmaya katılan vakıf üniversiteleri idari personellerinin çalışmada belirtilen ifadeleri doğru şekilde algıladıkları ve ilgili ifadelere katılımları üzerine verdikleri yanıtların idari personellerin tutum ve davranışlarını tümüyle yansıttığı varsayılmıştır.

Tüm bu belirtilere rağmen, ülkemizde bu iki olgunun bir arada kullanıldığı çok fazla çalışmaya rastlanmamaktadır. Fütüristik teorisyenlerin bilinçlerimizin bilgisayarlarla

aktarılabildiği bir gelecek hayal ettiği bu süreç içerisinde, bu konuda yapılan çalışmaların gelecek için büyük önem arz ettiği ve örgütler için de kritik önem taşıdığı söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Ache, Peter. 2000. Vision And Creativity-Challenge For City Regions. **Futures**. c. 32. s. 5: 435-449.
- Adlassnig, Klaus-Peter. 2002. Artificial-intelligence-augmented systems. Artificial intelligence in medicine. 24. 1-4. 10.1016/S0933-3657(01)00102-6.
- Akat, İlder, Gönül Budak, Gülay Budak. 2002. **İşletme Yönetimi**. İzmir: Barış Yayınları: 14.
- Akgün, Özcan. E. 2008. Bilgisayar Öz-Yeterlik İnançları. **Bilişim Teknolojileri Öğretiminde Sosya-Psikolojik Değişkenler**. ed. Deniz Deryakulu. Ankara: Maya Akademi.
- Akkoyunlu, Buket, Feza Orhan, Aysun Umay. 2005. Bilgisayar Öğretmenleri İçin "Bilgisayar Öğretmenliği Öz Yeterlik Ölçeği" Geliştirme Çalışması. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 29. s. 29: 1-8.
- Akman, İsmail. 2001. Bilgi Teknolojilerinin Firmalar Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Altunışık, Remzi, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu, Engin Yıldırım. 2005. **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- Amabile, Teresa M. 1996. **Creativity In Context**. Boulder, CO: Westview Press.
- _____. 1997. Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do. **California Manegement Review**. c. 40. s.1: 39-58.
- Amabile, Teresa M. Sigal G. Barsade, Jennifer S. Mueller, Barry M. Staw. 2005. Affect And Creativity At Work. **Administrative science quarterly**. c. 50. s. 3: 367-403.
- Amabile, Teresa M., Regina Conti, Heather Coon, Jeffrey Lazenby, Michael Herron. 1996. Assessing The Work Environment For Creativity. **Academy Of Management Journal**. c. 39. s. 5: 1154-1184.

- Angela, G. 1997. The Art of Leadership. **Management**. c. 44. s. 11: 120-121.
- Aşkar, Petek, Aysun Umay. 2001. İlköğretim Matematik Öğretmenliği Öğretmen Adaylarının Bilgisayarla İlgili Özyeterlik Algısı. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi** 21: 1-8.
- Baer, Markus, Greg R. Oldham, Anne Cummings. 2003. Rewarding Creativity: When Does It Really Matter?. **The Leadership Quarterly**. c. 14 s. 4-5: 569-586.
- _____. 2006. The Curvilinear Relation Between Experienced Creative Time Pressure And Creativity: Moderating Effects Of Openness To Experience And Support For Creativity. **Journal of Applied Psychology**. c. 91. s. 4: 963.
- Bandura, Albert. 1977. **Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behaviour Change**. Psychological Review 84: 191-215.
- _____.1986. **Social Foundations Of Thought And Action: A Social Cognitive Theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- _____.1995. Exercise Of Personel And Collective Efficacy In Changing Societies. **Self-Efficacy In Changing Societies**. ed. Albert Bandura. New York: Cambridge University Press: 1-45.
- _____. 1997. **Self-efficacy: The exercise of control**. New York: W. H. Freeman and Company.
- Barker, Alan. 2002. **Yenilikçiliğin Simyası**. Çev: Ahmet Kardam. İstanbul: MESS Yayınları.
- Barquin, Ramon C. 2001. **Knowledge Management: The Catalyst for Electronic Government**. Management Concepts: 128-129.
- Bennis, Warren, Patricia Ward Biederman. 2007. **Organizing Genius: The Secrets of Creative Collaboration**. Cambridge, Ma: Perseus, Basic Books.
- Bensghir, Türksel Kaya. 1996. **Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim**. Ankara: TODAE Yayınları.
- Bentley, Trevor. 1999. **Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Yaratıcılık (Creativity)**. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Bentley, Trevor J., Onur Yıldırım. 2004. **Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Yaratıcılık (Creativity)**. İstanbul: Hayat Yayıncılık.

- Bharadwaj, Anandhi S. 2000a. A Resource Based Perspective on Information Technology Capability and Firm Performance: An Empirical Investigation. **MIS Quarterly**. c. 24. s. 1: 169-196.
- Bharadwaj, Sundar, Anil Menon. 2000b. Making Innovation Happen In Organizations: Individual Creativity Mechanisms, Organizational Creativity Mechanisms Or Both?. **Journal of Product Innovation Management: An International Publication of the Product Development & Management Association**. c. 17. s. 6: 424-434.
- Bloch, Michael, Andres Hoyos-Gomez. [17.05.2019]. **How CIO's Should Think About Business Value**. <https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/how-cios-should-think-about-business-value>
- Bumin, Birol, Aykut Göksel, Tülay Korkmaz Devrani, Feride Bahar Işın. 2003. Personel Güçlendirme. **Çağdaş İşletme Teknikleri**. ed. Birol Bumin. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Brief, Arthur P., Howard M. Weiss. 2002. Organizational Behavior: Affect In The Workplace. **Annual Review Of Psychology**. c. 53. s. 1: 279-307.
- Brittain, W. Lambert, Viktor Lowenfeld. 1987. **Creative And Mental Growth**. New York: Macmillan.
- Browers, A., W. Tomic. 2000. A Longitudinal Study Of Teacher Burnout And Perceived Selfefficacy In Classroom Management. **Teaching and Teacher Education**. s.16: 239-253.
- Campbell, Donald T. 1960. Blind Variation And Selective Retentions In Creative Thought As In Other Knowledge Processes. **Psychological Review**. c. 67. s. 6: 380.
- Chang, Wen-chih, Zun-Hwa Chiang. 2007. A Study On How To Elevating Organizational Creativity Of Design Organization. International Association of Societies of Design Research. The Hong Kong Polytechnic University.
- Coade, Neil. 2002. **Her Koşulda Yaratıcı Olmak-İşletmenizde Yaratıcılığı ve Yeniliği Nasıl Teşvik Edebilirsiniz?**. çev. Aydın Ekim Savran. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Compeau, Deborah. R., Christopher A. Higgins. 1995. Computer Self-efficacy: Development of A Measure And Initial Test. **MIS Quarterly**. c. 19. s. 2. 189-211.

- Çınar, İkrar. 1996. Eğitim Yönetiminde Bilgi Sistemleri. Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirel, Özcan. 2005. **Eğitimde Yeni Yönelimler**. Ankara: Pegem Akademi: 167-198.
- Delcourt, Marcia A. B., Mable B. Kinzie. 1993. Computer Technologies In Teacher Education: The Measurement Of Attitudes And Self-Efficacy. **Journal of Research and Development in Education**. 27: 31-37.
- Drucker, Peter. F. 1993. **Gelecek İçin Yönetim**. çev. Fikret Üçcan. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Düren, Zeynep A. 2000. **2000'li Yıllarda Yönetim**. 1. Bs. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Eden, D., A. Aviram, 1993. Self-Efficacy Training To Speed Reemployment: Helping People To Help Themselves. **Journal of Applied Psychology**. s. 78. c.3: 352-360.
- Ekici, Erhan, Fatma T. Ekici, İzzet Kara. 2012. Öğretmenlere Yönelik Bilişim Teknolojileri Öz-Yeterlik Algısı Ölçeğinin Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 31. s. 31: 53-65.
- Elmas, Çetin. 2003. **Bulanık Mantık Denetleyiciler**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eren, Erol. 1982. **İşletmelerde Yenilik Politikası: Kuram Ve Uygulamada Yenilik**. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi. s. 2884.
- Erkut, Haluk. 1989. Sistem Analizi. İstanbul: Kıyı Yayınları.
- Erol, Osman. 2010. Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Bilgi Ve İletişim Teknolojilerini Kullanma Sıklıkları İle Yaratıcılık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Esen, H. Öner. 1998. **İşletme Yönetiminde Sistem Yaklaşımı**. Alfa Basım Yayın.
- Feist, Gregory J., Frank X. Barron. 2003. Predicting Creativity From Early To Late Adulthood: Intellect, Potential, And Personality. **Journal Of Research In Personality**. c. 37. s. 2: 62-88.

- Fineman, Stephen. 2006. On Being Positive: Concerns And Counterpoints. **Academy Of Management Review**. c. 31. s. 2: 270-291.
- Ford, Cameron M., Dennis A. Gioia. 2000. Factors Influencing Creativity In The Domain Of Managerial Decision Making. **Journal of Management**. c. 26. s. 4: 705-732.
- Friedman, I., Kass, E. 2001. Teacher Self-Efficacy: A Classroom-Organization Conceptualization. **Teaching and Teacher Education**. s. 18: 675-686.
- Gardner, Howard, Thomas Hatch. [13.05.2019]. **Multiple Intelligences Go To School: Educational Implications of the Theory of Multiple Intelligences**. CTE Technical Report Issue No.4. <https://www.edc.org/>
- Gardner, Howard. 1993. **Multiple Intelligences: The Theory in Practice**. Basicbooks, New York, Usa: 164-178. <https://brockprize.org/wp-content/uploads/2017/08/Gardner3.pdf> [25.05.2019].
- Gawith, Gwen. 1995. A serious look at self-efficacy: Or waking beeping Slooty. http://www.theschoolquarterly.com/info_lit_archive/learning_thinking/95_g_g_aslasewbs.htm [23.05.2019]
- Genç, Nurullah. 2007. **Yönetim Ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler Ve Yaklaşımlar**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- George, Jennifer M. 1990. Personality, Affect, And Behavior In Groups. **Journal Of Applied Psychology**. c. 75. s. 2: 107.
- Gibson, S., Dembo, M. H. (1984). Teacher Efficacy: A Construct Validation. **Journal of Educational Psychology**. s.76: 569-582.
- Gist, M. E. 1989. The Influence Of Training Method On Self-Efficacy And Idea Generation Among Managers. **Personel Psychology**. s.42. c.4: 787-805.
- _____. 1991. State Or Trait: Effects Of Positive Mood On Prosocial Behaviors At Work. **Journal Of Applied Psychology**. c. 76. s. 2: 299.
- Gong, Yaping, Jia-Chi Huang, Jiing-Lih Farh. 2009. Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, And Employee Creativity: The Mediating Role Of Employee Creative Self-Efficacy. **Academy Of Management Journal**. c. 52. s. 4: 765-778.

Göçer, Gürkan, Adil Türkoğlu. 2018. Ortaokul Öğrencilerine Yönelik Bilişim Teknolojileri Öz-Yeterlik Algısı Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi** 46: 223-238.

Gökçen, Hadi. 2005. **Yönetim Bilgi Sistemleri**. 2. bs. Ankara: Epi Yayınları.

Hassan, Masood Ul, Ayaz Ahmad Malik, Amna Hasnain, Muhammad Farooq Faiz, Javaria Abbas. 2003. Measuring Employee Creativity And Its Impact On Organization Innovation Capability And Performance In The Banking Sector Of Pakistan. **World Applied Sciences Journal**. c. 24. s. 7: 949-959.

Healy, Jane M. 1994. Testing For Creativity Requires A Clear Definition Of What It Is. **Brown University Child & Adolescent Behavior Letter**. c. 10. s. 12: 12.

Herrmann, Ned. 1988. **The Creative Brain**. CA: Brain Books.

Herold, David M., Steven M. Farmer, Michele I. Mobley. 1995. Pre-Implementation Attitudes Toward The Introduction Of Robots In A Unionized Environment. **Journal Of Engineering And Technology Management**. c. 12. s. 3: 155-173.

Hessler, P. 1993. Being Global And The Global Opportunity. **Globalization, Technology And Competition: The Fusion Of Computers And Tele-Communications In The 1990s**. Boston: Harvard Business School Press.

Hill, Thomas, Nancy D. Smith, Millard F. Mann. 1987. Role Of Efficacy Expectations In Predicting The Decision To Use Advanced Technologies: The Case Of Computers. **Journal of Applied Psychology**. c. 72. s. 2: 307-313.

İnceler-Sarıhan, Halime. 1998. **Teknoloji Yönetimi**. 1. Bs. İstanbul: Desnet Yayınları.

İraz, Rıfat. 2005. **Yaratıcılık Ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik Ve KOBİ'ler**. Konya: Çizgi Kitabevi.

İşler, Ahmet Şinasi, Asude Bilgin. 2002. Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Adaylarının Yaratıcılık Hakkındaki Düşünceleri. **Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.15. s. 1: 133-152.

Kalay, Faruk. 2009. Bilişim Teknolojilerinin İş Stresi Ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri: Kuram Ve Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

Kaleli, Nilay, Ahmet Şen. 2002. Bilgi Toplumunda Yönetim Ve Organizasyon. **Ulusal Bilgi, Ekonomi Ve Yönetim Kongresi, 10-11 Mayıs 2002: Bildiriler Kitabı**.

Kapıcı, Z. U., 2003. İlköğretim Öğretmenlerinin Özyeterlik Algıları Ve Sınıf-İçi İletişim Örüntüleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kaptan, F. & Korkmaz, H. 2002. Probleme Dayalı Öğrenme Yaklaşımının Hizmet Öncesi Fen Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerileri Ve Öz Yeterlik İnanç Düzeylerine Etkisi. V. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi, 16-18 Eylül 2002. Ankara.

Kargı, V. Sinem Arıkan. 2016. Bir Tekstil Firmasında Bulanık TOPSIS Yöntemiyle Tedarikçi Seçimi. **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c. 23. s. 3: 789-803.

Kaya, Nihat, Aziz Fahri Arkan. 2005. Örgütsel Faktörlerin, Şirket Girişimciliğinin Potansiyel Sonuçlarına Etkileri: Bilgi Teknolojileri Ve İletişim Sektöründe Bir Araştırma. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi: Yönetim**. c. 16. s. 12: 7-16.

Kim, Sonhee ve Lee, Hyangsoo. 2006. The Impact of Organizational Context and Information Technology on Employee Knowledge-Sharing Capabilities. **Public Administration Review**. c. 66 . s. 3: 370-385.

Kosko, Bart. 1993. **Fuzzy Thinking: The New Science of Fuzzy Logic**. New York: Flamingo.

Kovancı, Ahmet. 2001. **Toplam Kalite Yönetimi**, 1.Bs. Ankara: Sistem Yayıncılık.

Kulaklı, Atik, Semra Birgün. 2005. Müşteri Merkezli Operasyonel Bilgi Yönetimi İçin Veri Yönetiminin Ölçülmesi. **İTÜ Dergisi/b Sosyal Bilimler**. c. 2. s. 1: 37-48

Kwasniewska, Joanna, and Edward Necka. 2004. Perception Of The Climate For Creativity In The Workplace: The Role Of The Level In The Organization And Gender. **Creativity And Innovation Management**. c. 13. s. 3: 187-196.

Lane, Carla [13.05.2019]. Gardner's Multiple Intelligences. The Distance Learning Technology Resource Guide. <http://www.tecweb.org/styles/gardner.html>

Lev, Elise L. 1997. Bandura's Theory Of Self-Efficacy: Applications To Oncology. **Scholarly Inquiry for Nursing Practice**. c. 11. s. 1: 21-42.

Marşap, Akın. 1999. **Yaratıcı Liderlik**. Ankara: Öncü Kitapları.

Maslow, Abraham H., Robert Frager, Ruth Cox. 1970. Motivation And Personality. ed. J. Fadiman, C. McReynolds. **New York: Harper & Row.** c. 2: 1887-1904.

May, Rollo. 1994. **Yaratma Cesareti.** İstanbul: Metis Yayınları.

McGill, Michael E., John W. Slocum Jr., David Lei. 1992. Management Practices In Learning Organizations. **Organizational Dynamics.** c. 21.s. 1: 5-17.

Mumford, Michael D. Sigrid B. Gustafson. 1988. Creativity Syndrome: Integration, Application, And Innovation. **Psychological Bulletin.** c. 103. s. 1: 27.

Mostert, Nel M. [23.05.2019]. How To Measure Creativity On 8 Different Levels In Your Organization. <https://mccim.nl/publications/how-to-measure-creativity.pdf>

Moultrie, James, Alasdair Young. 2009. Exploratory Study Of Organizational Creativity In Creative Organizations. **Creativity and Innovation Management.** c. 18. s. 4: 299-314.

Nambisan, Satish, Ritu Agarwal, Mohan Tanniru. 1999. Organizational Mechanisms For Enhancing User Innovation In Information Technology. **MIS Quarterly.** c. 23. s. 3: 365-395.

O'Leary, Ann. 1985. Self-Efficacy And Health. **Behavioral Research & Technology.** c. 23. s. 4: 437-451.

Owens, Robert G., Carl R. Steinhoff. 1989. Towards A Theory Of Organisational Culture. **Journal of Educational Administration.** c. 27. s. 3.

Öğüt, Adem, Hasan Kürşat Güleş, Tahir Akgemci. 2005. Post-Endüstriyel İş Dünyasında İleri Bilişim Teknolojileri Kullanımının Örgütsel, Sektörel Ve Stratejik Sinerji Üretimine Etkileri. **Selcuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitusu Dergisi.** s.13: 305-314.

Öğüt, Adem, Aslan Şendoğdu, Nahit Yılmaz. 2006. Bilişimci Girişimcilik Tipolojisi Açısından Bilgi Yönetiminin İlkeleri. **Uluslararası Girişimcilik Kongresi, Kırgızistan: BBK 65.5 B 64:** 431.

Penrose, Roger. 1998. **Bilgisayar ve Zeka: Kralın Yeni Usu I.** Çev. Tekin Dereli. Ankara: Tübitak Popüler Bilim Kitaplar.

- Perry-Smith, Jill E., Christina E. Shalley. 2003. The Social Side Of Creativity: A Static And Dynamic Social Network Perspective. **Academy Of Management Review**. c. 28.s. 1: 89-106.
- Peters, T. J., R. H. Waterman. 1987. **Yönetme ve Yükseltme Sanatı, Mükemmeli Arayış**. çev: N. Elhüseyni. İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- Rawlinson, John Geoffrey. 1995. **Yaratıcı Düşünme Ve Beyin Fırtınası**. çev. Osman Değirmen. 1. Bs. İstanbul: Rota Yayın.
- Rechenberg, Ingo. 1973. **Evolutionstrategie (Evolution Strategy)**. Stuttgart: Frommann-Holzboog.
- Reiter-Palmon, Roni, Erika J. Robinson-Morrall, James C. Kaufman, Jonathan B. Santo. 2012. Evaluation Of Self-Perceptions Of Creativity: Is It A Useful Criterion?. **Creativity Research Journal**. c. 24. s. 2-3: 107-114.
- Rex, Karsten, Roberta M. Roth. 1998. The Relationship Of Computer Experience And Computer Self-Efficacy To Performance In Introductory Computer Literacy Courses. **Journal of Research on Technology Education**. c. 31. s. 1: 14-24.
- Rouquette, Michel-Louis. 1992. **Yaratıcılık**. çev. Işın Gürbüz. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat. 2000. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. 2. Bs. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- San, İnci. 1977. **Sanatsal Yaratma Ve Çocukta Yaratıcılık**. Türkiye İş Bakanlığı Kültür Yayınları.
- San, İnci. 2001. Yaratıcı Düşünme Ve Tümel Öğrenme. **Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi**. s. 22.
- Schunk, Dale H. 1985. Self-Efficacy And Classroom Learning. **Psychology in the Schools**. c. 22. s. 2: 208-223.
- Seferoğlu, S. Sadi., Cenk Akbıyık. 2005. İlköğretim Öğretmenlerinin Bilgisayara Yönelik Öz-Yeterlik Algıları Üzerine Bir Çalışma. **Eğitim Araştırmaları Dergisi** 19: 89-101.
- Senge, Peter M. 1993. **Beşinci Disiplin**. çev. A. İlideniz, A. Doğukan. 2. Bs. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

- Shneiderman, Ben. 2001. Supporting Creativity With Advanced Information-Abundant User Interfaces. **Frontiers Of Human-Centered Computing, Online Communities And Virtual Environments**. Springer, London: 469-480.
- Shalley, Christina E., Lucy L. Gilson. 2004. What Leaders Need To Know: A Review Of Social And Contextual Factors That Can Foster Or Hinder Creativity. **The Leadership Quarterly**. c. 15. s. 1: 33-53.
- Shalley, Christina E., Jing Zhou, Greg R. Oldham. 2004. The Effects Of Personal And Contextual Characteristics On Creativity: Where Should We Go From Here?. **Journal Of Management**. c. 30. s. 6: 933-958.
- Simonton, Dean K. 1999. **Origins Of Genius: Darwinian Perspectives On Creativity**. Oxford University Press.
- Sousa, Carlos MP, Filipe Coelho. 2011. From Personal Values To Creativity: Evidence From Frontline Service Employees. **European Journal Of Marketing**. c. 45. s. 7/8: 1029-1050.
- Stajkovic, A.D., Luthans, F. 1998. Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Metaanalysis. **Psychology Bulletin**. s. 124: 240-261.
- Staw, Barry M., Robert I. Sutton, Lisa H. Pelled. 1994. Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. **Organization Science**. c. 5. s. 1: 51-71.
- Staw, Barry M., Sigal G. Barsade. 1993. Affect And Managerial Performance: A Test Of The Sadder-But-Wiser vs. Happier-And-Smarter Hypotheses. **Administrative Science Quarterly**: 304-331.
- Sungur, Nuray. 1997. **Yaratıcı Düşünce**. İstanbul: Evrim Yayınları.
- Şahin, İsmail. 2008. **Uzman Sistem Kullanarak 2B’lu İzdüşümlerden Katı Model Oluşturma**. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Şahin, Mehmet, Yaşar Hoşcan. 2006. **Yönetim Bilgi Sistemi**. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Şensoy, Özgür. 2004. BDÖ Deneyimi Olan Öğretmenlerin Bilgisayar Öz-Yeterlik Algıları Ve BDÖ Yönteminin Yararına İlişkin İnançları Üzerine Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Şimşek, M. Şerif. 1997. **Yönetim ve Organizasyon**. 2.Bs. Konya: Damla Matbaası.
- Tecim, Vahap, Yılmaz Gökşen. 2009. Bilişim Teknolojilerinin Üniversitelerde Etkin Kullanımı Üzerine Bir Çalışma. **Journal of Yasar University**. c. 4. s. 14: 2237-2256.
- Tekin, Mahmut, Hasan Kürşat Güleş, Adem Öğüt. 2006. **Değişim Çağında Teknoloji Yönetimi**. Nobel Yayınevi.
- Tezci, Erdoğan, Aysun Gürol. (2003). Oluşturmacı Öğretim Tasarımı ve Yaratıcılık. Constructivist Instructional Design and Creativity. **The Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET**. c. 2. s. 1: 50-55.
- Tierney, Pamela, Steven M. Farmer. 2011. Creative Self-Efficacy Development And Creative Performance Over Time. **Journal of Applied Psychology**. c. 96. s. 2: 277.
- Torrance, E. Paul, Kathy Goff. 1990. **Fostering Academic Creativity in Gifted Students**. ERIC Digest# E484. ERIC Document Reproduction Service No. 321489.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk, A. H. 2001. Teacher Efficacy: Capturing An Elusive Construct. *Teaching and Teacher Education*. s. 17: 783-805.
- Tuckman, B. W. ve Sexton, T. L. 1990. The Relationship Between Self- Beliefs And SelfRegulated Performance. *Journal of Social Behavior and Personality*. s. 5: 465–472.
- Usluel, Yasemin K., Süleyman S. Seferoğlu. 2003. Eğitim Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının Bilgisayar Kullanımı Ve Özyeterlik Algıları. **Bilişim Teknolojileri Işığında Eğitim Konferansı ve Sergisi (BTIE), 21-23 Mayıs 2003**. Ankara.
- Üstündağ, Tülay. 2003. Yaratıcı Drama Öğretmenimin Günlüğü. **Pegem Atıf İndeksi** (2018): 001-320.
- Ventura, Juan, Eduardo Gonzalez, and Ana Carcaba. 2004. Efficiency And Program-Contract Bargaining In Spanish Public Hospitals. **Annals of Public and Cooperative Economics**. c. 75. s. 4: 549-573.
- Ward, Steven M., Smith Thomas B., Ronald A. Finke. 1995. **The Creative Cognition Approach**. MIT Press.
- Whatmore, John, John Adair. 1999. **Releasing Creativity: How Leaders Develop Creative Potential In Their Teams**. Kogan Page.

- Yaman, S., Koray, Ö., & Altunçekiç, A. 2004. Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Öz Yeterlik İnanç Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**. s.2 . c.3: 355-366
- Yavuz-Yavuzer, H. S. 1996. **Yaratıcılık**. 3. Bs. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Yeloglu, Hakki Okan. 2007. Orgut, Birey, Grup Bağlamında Yenilik Ve Yaratıcılık Tartışmaları. **Ege Academic Review**. c. 7. s. 1: 133-152.
- Yıldırım, Ramazan. 1998. **Yaratıcılık ve Yenilik**. 2.Bs. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Yıldırım, Halil. 2004. Personel Güçlendirme-Empowerment: Çağdaş Bir Yönetim Yaklaşımı. **Çağdaş Yönetim Yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar**. ed. İsmail Bakan. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Yıldız, V., N. Özkal, D. Çetingöz. 2003. Okul Öncesi Eğitimi Alan Ve Almayan 7-8 Yaş Grubu Çocuklarda Yaratıcı Potansiyelin Değerlendirilmesi. **Eğitim Araştırmaları Dergisi**. c. 13. s. 4: 129-137.
- Yıldız, Erdal. [18.05.2019]. **Örgütsel Yaratıcılık ve Yönetimi**. <http://www.caginpolisi.com.tr>.
- Zimmerman, Barry J. 1995. Self-Efficacy And Educational Development. **Self-Efficacy In Changing Societies**. ed. Albert Bandura. New York: Cambridge University Press: 202 -231.
- Zhou, Jing, Christina E. Shalley. 2003. Research on employee creativity: A Critical Review And Directions For Future Research. **Research In Personnel And Human Resources Management**. Emerald Group Publishing Limited 22: 165-217.
- Zhou, Jing, Jennifer M. George. 2003. Awakening Employee Creativity: The Role Of Leader Emotional Intelligence. **The Leadership Quarterly**. c. 14. s. 4-5: 545-568.

EKLER

Ek 1. Anket Formu

Yıldız Teknik Üniversitesi Yüksek Lisans Anket Çalışması

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma, Bilişim Teknolojileri Öz-Yeterlik Algısının Örgütsel Yaratıcılık Algı Düzeyleri Üzerindeki Etkisini belirlemeye yöneliktir. Anket sonuçları yüksek lisans tezinde akademik amaçlı olarak kullanılacak olup, kişi ya da kurum bazında değil toplu olarak değerlendirilecektir. Lütfen ankette yer alan her bir ifadeyi belirtilen ölçekler doğrultusunda içtenlikle yanıtlayınız. Değerli vaktinizi ayırıp araştırmaya katkıda bulunduğunuz için şimdiden teşekkür ederiz. Saygılarımızla,

YL Öğrencisi Gizem Ezgi GÜLER

Dr.Öğr.Üyesi Ayşe DEMİRHAN

Birinci Bölüm

Aşağıda Bilişim Teknolojileri ile ilgili ifadelere katılım derecenizi işaretleyiniz.

Kesinlikle Katılmıyorum

Katılmıyorum

Kararsızım

Katılıyorum

Kesinlikle Katılıyorum

1.Bilgisayar programlarını kullanarak hazırladığım dosyaları doğru klasöre kaydedebilirim.

2.Yeni bir bilgisayar programını kolaylıkla öğrenebilirim.

3.Bilişim teknolojileri araçlarını kullanarak bilgiyi düzenleyebilirim.

4.Bilgiyi, bilişim teknolojisi araçlarını kullanarak başkaları ile paylaşabilirim.

5.Bilgisayarda karşılaştığım problemlerin çözümüne yönelik öneriler geliştirebilirim.

6.Sık karşılaşılan dosya uzantılarının hangi tür dosyaya ait olduklarını söyleyebilirim.

7.Bilmediğim bir dosya uzantısının hangi dosya türüne ait olduğunu bulabilirim.

8.Bulut depolama teknolojilerini (Dropbox, Google Drive gibi) kullanarak bilgilerimi saklayabilirim.

9.İnternet üzerinden ulaştığım bilgiyi kullanırken kaynak belirtmem gerektiğini bilirim.

10.Lisans satın alınması gereken programlar ile ücretsiz programları ayırt edebilirim.

11.Bilgisayarlar arasında kurulan bir ağı tanımlayabilirim.

12.İki bilgisayar arasında dosya paylaşımı yapabilirim.

13.Dosya paylaşımı yaparken gerekli izinleri ayarlayabilirim.

14.İki bilgisayar arasında ağ oluşturabilirim.

15.İnternet araçlarını (e-posta, sosyal medya, forum gibi) kullanarak başkaları ile iletişim kurabilirim.

16.Sosyal medya ortamlarında (Facebook, twitter gibi) gizlilik ayarlarını düzenleyebilirim.

17.Bir web sayfasını sık kullanılan olarak web tarayıcı programına ekleyebilirim.

18.Sosyal medyayı kullanarak metin, görsel, multimedya içeren paylaşımlar yapabilirim.

19.Arama motorlarının gelişmiş arama seçeneklerini kullanabilirim.

20.İnternet üzerinde ulaştığım bilgiyi kelime işlemci programı (Word) kullanarak biçimlendirebilirim.

21.Bir bilgiyi sunum programı (Powerpoint) kullanarak sunulabilir hale getirebilirim.

22.Elektronik tablolaama programında (Excel) matematiksel işlem yapabilirim.

23.Elektronik tablolaama programında (Excel) verileri görsel grafik haline getirebilirim.

24.Multimedya öğeleri (ses, video) içeren bir sunum hazırlayabilirim.

25.Bir programın çözümünde kullanılacak işlem basamaklarını açıklayabilirim.

26.Yapılacak bir görev için algoritma oluşturabilirim (Algoritma: Bir problemin çözümünde izlenecek yol).

27.Günlük hayatta karşılaştığım bir problemin çözümü için algoritma oluşturabilirim.

28.Bir algoritmayı program koduna dönüştürebilirim.

29.Açık kaynak kodlu program kodlarını kullanarak yeni bir program geliştirebilirim.

30.Bir yazılım projesi geliştirme sürecini açıklayabilirim.

İkinci Bölüm

Aşağıda Örgütsel Yaratıcılık Algısı ile ilgili ifadelerle katılım derecenizi işaretleyiniz.

Kesinlikle Katılmıyorum

Katılmıyorum

Kararsızım

Katılıyorum

Kesinlikle Katılıyorum

1.Yeni yaşantı ve deneyimleri merak ederek, çeşitli konularla yakından ilgilenirim.

2.Risk almayı ve beklenmeyen sonuçlarla karşılaşmayı işimin bir parçası sayarım.

3.Bireysel inisiyatif alarak, cesur davranırım.

4.Olay ve olgular arasındaki farklı ilişki noktalarını görür ve değerlendiririm.

5.Yeni düşünceleri özümseyebilmek için esnek davranmaya çalışırım.

- 6.Rekabet ederek, potansiyel fırsatları somut yararlarla dönüştürmeye çalışırım.
- 7.Yeni şeyler denemeyi/uygulamayı önemseyerek, girişimci davranırım.
- 8.Her seferinde yeni bilgi ve becerileri kullanmaya çalışırım.
- 9.Sürekli öğrenerek kendimi geliştirmenin yollarını ararım.
- 10.Yeni hedeflere ulaşmak için mevcut sınırların ötesine geçmeye çalışırım.
- 11.Yapılandırılmamış, farklı iş süreçlerini kullanırım.
- 12.Yeni yöntemlerin işe koşulması için değişime açık bir tutum takınırım.
- 13.Beklenenin üstünde ve ötesinde performans göstermeye çalışırım.
- 14.Çok yönlü hareket ve dinamizm içinde olmaya gayret ederim.
- 15.Sorunlara farklı çözümler geliştirmek için rutin davranış kalıplarını terk ederim.
- 16.Sıradanlığı aşarak özgün düşünceler üretmeye ve buluşlar yapmaya çalışırım.
- 17.Yeni fikirlerin ortaya çıkması ve uygulaması için yöneticiler gerektiğinde kuralları esnetirler.
- 18.İşimi geliştirmeye dönük yeni bir düşünceye/uygulamaya sahip olduğumda bunu yöneticilerimle kolaylıkla paylaşıyorum.
- 19.Yönetim, yeni bir fikir/uygulama önerdiğimde onu ciddiye alır ve geliştirme yollarını arar.
- 20.Yönetim, çalışanların sıra dışı buluş veya uygulamalarını gördüğünde hemen ödüllendirme yoluna gider.
- 21.Yönetim, çalışanlara özgürce düşünme ve davranmaları için uygun bir ortam hazırlar.

22.Yönetim, çalışanlara hata yapmaktan korkmamalarını ve risk almalarını teşvik eder.

23.Yönetim, yapılan hata ve yanlışları birer öğrenme aracı olarak görür ve değerlendirir.

24.Yöneticilerim, farklı düşünme ve davranmaya özendiren demokratik liderliği benimserler.

25.Üstün başarılarla imza atan personelle gurur duyan bir yönetim vardır.

26.Yöneticiler, farklı insanların farklı düşünme biçimlerine saygı gösterirler.

27.Yönetim, çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmek için sürekli biçimde eğitim hizmetleri sunar.

28.İş arkadaşlarım, mevcut durumu aşmak için gerektiğinde kalıplaşmış düşünce ve uygulamalara direnirler.

29.İş arkadaşlarım, gerektiğinde aykırı görüşlerden bile istifade etmeye çalışırlar.

30.İş arkadaşlarım genellikle eleştiriye açık bir tutum sergilerler.

31.İş arkadaşlarım, sorun çözmede farklı alternatifler geliştirmeye gayret ederler.

32.İş arkadaşlarım, etkili hizmet sunmada farklı beklentileri dengelemeye çalışırlar.

33.İş arkadaşlarım, değişim için gerektiğinde mevcut politika ve prosedürleri sorgularlar.

34.İş arkadaşlarım, farklı inanç ve düşünceden olanlarla görüşlerini rahatlıkla paylaşırlar.

35.İş arkadaşlarım, ön yargılardan çok, esnek düşünme eğilimi gösterirler.

36.İş arkadaşlarım, farklılıklara saygıyı öne çıkaran bir kültürü öne çıkarırlar.

37.İş arkadaşlarım, hatalardan öğrenme deneyimine hep açık kapı bırakırlar.

38.İş arkadaşlarım, farklı bilgi ve becerilerinin önemini kavrayarak hareket ederler.

Demografik Sorular

Not: Bu sorular tamamen akademik amaçlı olarak değerlendirilmektedir, kesinlikle kişisel bilgilerin analizi yapılmamaktadır.

1.Cinsiyetiniz:

Kadın
Erkek

2.Yaşınız:

18-25
26-33
34-41
42-49
50 ve üzeri

3.Eğitim seviyeniz:

Lise Mezunu
Ön Lisans/Lisans Mezunu
Yüksek Lisans/Doktora Mezunu

4.Çalışmakta olduğunuz departman:

İnsan Kaynakları
Satın Alma
Kurumsal İletişim
Öğrenci İşleri
Bilgi Teknolojileri
Mali İşler
Uluslararası Ofis
Yazı İşleri
Öğrenci Merkezi
Teknik Destek
Genel Sekreterlik
Diğer

5.İşletmedeki çalışma süreniz:

1 yıldan az
1-3
3-5
5 yıldan fazla

ÖZ GEÇMİŞ

<u>Kişisel Bilgiler:</u>	Ad Soyad:	Gizem Ezgi Güler
	Doğum Tarihi:	25.11.1991
	İletişim Adresi :	gizemezgi.guler@gmail.com
<u>Eğitim Durumu:</u>	2016- Devam Etmekte. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı	
	2010-2015. Sakarya Üniversitesi, Uluslararası İlişkiler Lisans Programı	
<u>İş Tecrübeleri:</u>	1. Altınbaş Üniversitesi: Uluslararası Ofis Daire Başkanlığı/ Uzman Yardımcısı: Haziran 2019 – Devam.	
	2. İstinye Üniversitesi: Uluslararası Programlar Direktörlüğü/ Uzman Yardımcısı: Temmuz 2018 – Nisan 2019	
	3. Rotana Hotel Management: Satış Koordinatörü : Haziran 2018 - Temmuz 2018	
	4. Assan Han Kibar Holding/PETPLAS Plastik Kimya San. Ve Tic. A.Ş. : Satış Destek Elemanı: Temmuz 2016 - Ekim 2016	
<u>Yayınlar:</u>	Güler, Gizem Ezgi, Ayşe Demirhan. 2019. Bilişim Teknolojileri ve Örgütsel Yaratıcılık Algısı: Bir Derleme Çalışması. SOBİDER (The Journal of Social Science) : s. 37:Doi Number: http://dx.doi.org/10.16990/SOBIDER.5047 .	