

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN BİREYSEL YARATICILIK ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Geliş Tarihi : 13.10.2022
Kabul Tarihi : 29.11.2022
Makale Türü : Araştırma Makalesi

Prof. Dr. Salih YEŞİL¹
Dr. Yüksel MAVİ²

Özet

Bu çalışmada, örgüt kültürü ve bireysel yaratıcılık konuları ele alınmıştır. Çalışmanın amacı, örgüt kültürünün (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği, misyon) bireysel yaratıcılık üzerine etkisini test etmektir. Çalışmada, nicel araştırma yöntemine başvurulmuştur. Veri toplama tekniği olarak anket formu kullanılmıştır. Çalışmanın örneklem grubunu hemşireler meydana getirmiştir. Verileri analiz etmek için SPSS 25.0 ve Smart PLS 3.0 yazılım programlarından faydalanılmıştır. Çalışmanın analiz sonuçları incelendiğinde; örgüt kültürünün (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği, misyon) bireysel yaratıcılık ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Örgüt kültürü alt boyutlarından katılımın ve uyum yeteneğinin bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Örgüt kültürü alt boyutlarından tutarlılığın ve vizyonun ise bireysel yaratıcılığı etkilemediği tespit edilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar teorik ve uygulama bağlamında tartışılmıştır. Bu kapsamda ilgili sonuçların literatürün gelişimine katkı sağlaması yönünden önemli olduğu düşünülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Bireysel Yaratıcılık, Smart PLS 3.0

JEL Kodları: M10, M19.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON INDIVIDUAL CREATIVITY: A FIELD STUDY

Abstract

In this study, organizational culture and individual creativity issues are discussed. The aim of the study is to test the effect of organizational culture (participation, consistency, adaptability, mission) on individual creativity. Quantitative research method was used in the study. Questionnaire form was used as data collection technique. The sample group of the study consisted of nurses. SPSS 25.0 and SmartPLS 3.0 software programs were used to analyze the data. When the analysis results of the study are examined; organizational culture (participation, consistency, adaptability, mission) has been found to have a positive relationship with individual creativity. It has been determined that participation and adaptability, which are sub-dimensions of organizational culture, affect individual creativity positively. It has been determined that consistency and vision, which are sub-dimensions of organizational culture, do not affect individual creativity. The results obtained from the study are discussed in the context of theory and practice. In this context, it is thought that the relevant results are important in terms of contributing to the development of the literature.

Keywords: Organizational Culture, Individual Creativity, SmartPLS 3.

JEL Codes: M10, M19.

¹ Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, syes66@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-3237-2258

² Dr., yuksel4689@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-9724-7135, Sorumlu Yazar

1. GİRİŞ

İnsan kaynağı, örgütlerin en önemli üretim faktörlerindedir. Örgütün verimliliği ve etkinliğinde insan kaynağının önemli rolü bulunmaktadır (Cinel ve Kandemir, 2020, s. 187). Günümüzde kurumlar hızla değişen rekabet koşullarında yaşamını sürdürebilmek için üstün çaba sergilemektedirler (Kızıloğlu ve Bayrak-Kök, 2020, s. 60). Bu bakımdan başarıyı yakalamak isteyen kurumların etkili ve güçlü bir örgüt kültürü olmalıdır (Mansurova ve Güney, 2017, s. 33). Nitekim ulusal kültür, örgütsel yapı ve yönetim biçimi üzerinde etkin rol oynayarak örgüt kültürünün şekillenmesine katkıda bulunur (Doğan ve Demiral, 2007, s. 289). Bununla birlikte örgüt kültürünün ulusal kültürden bağımsız olduğu da söylenemez (Hartnel vd., 2011). Bu noktada örgüt kültürüyle ilgili araştırmalar 1980’li yıllarda gerçekleştirilmeye başlamıştır (Eroğlu ve Özkan, 2009). 1980’li yıllarda gündemde yer alan örgüt kültürü birçok yönetim bilimcinin, sosyoloğun ve psikoloğun dikkatini de çekmiştir (Mansurova ve Güney, 2017, s. 38).

Örgüt kültürü konusunun henüz yeni olması ve kültürel tarafını oluşturan kısmın sınırlarının belirsizliği ortak bir tanımın yapılmasını güç hale getirmiştir (Yağmurlu, 1997). Tanım olarak Morgan (1997)’e göre örgüt kültürü; farklı yollarla bireylerin belli eylemleri, amaçları, hareketleri veya ifadeleri görmesine ve anlamasına imkân sağlayan gerçek süreçlerdir. Martins ve Martins (2003, s. 380) örgüt kültürünü, “örgütü başka örgütlerden ayıran ve üyeler tarafından paylaşılan ortak değerler sistemi” olarak nitelendirmektedirler. Başka bir deyişle örgüt kültürü, bir örgütte ortaklaşa paylaşılan ve görece olarak durağan inançlar, değerler ve tutumlar olarak ifade edilebilmektedir (Mwaura vd., 1998). Örgüt kültürü işgören, lider ya da yönetici tarafından vizyon, inançlar ve değerler bütününe sağlanmasıyla meydana gelmektedir (Avcı, 2019, s. 582). Yöneticiler ile kurucular örgüt kültürünün meydana getirilmesinde önemli rol oynarlar. Bir örgütün kurucuları, o örgütte egemen olmasını istedikleri kültürel değerlerle ilgili fikir sahibidirler. Bu bakımdan örgütün ilk kuruluş değerlerini başka bir deyişle örgüt kültürünün temellerini onlar oluştururlar (Şişman, 2007). Bunun yanında örgüt kültürüne ilişkin sınıflamalar kültür araştırmalarının beslediği farklı disiplinlerin perspektifleri ve araştırmacıların esas aldığı modellere göre farklılık gösterir (Eryılmaz, 2019, s. 27).

Örgüt kültürünün önemi günümüzde başarıya ve geleceğe hızla ilerleyen örgütler için artış göstermiştir (Mansurova ve Güney, 2017, s. 37). Örgüt kültürü performans, verimlilik, kendine güven ve bağlılık gibi bir dizi bireysel ve örgütsel sonuca etki etmektedir (Abdullah vd., 2015, s. 21). Örgüt kültürü çalışanların işe yönelik performans, tutum, davranış, duyu ve motivasyonlarını etkilemektedir (Tuna, 2021, s. 199). Kurumdakilerin katkılarıyla oluşturulan örgüt kültürü ve bu kültürün kurumu ve buradakileri pozitif olarak etkilediği düşünülürse, bireylerin örgüte bağlılık hissetmesi mümkün olur (Uzun ve Tansoy-Yıldırım, 2022, s. 260). Bir örgütte çalışanların örgüte gönülden bağlanmaları örgüt kültürü vasıtasıyla sağlanabilmektedir (Şenol, 2022, s. 155). Örgüt kültürü, kurumlara hızla değişen çevre koşullarına uyum sağlama ve rekabet gücü kazanmada da yardımcı olmaktadır (Mansurova ve Güney, 2017, s. 37).

Örgüt kültürüne ilişkin çalışmalar incelendiğinde konuya değişik perspektiflerden yaklaşıldığını görmekteyiz (Martin, 1992). Literatürde birtakım araştırmacılar tarafından örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşma (Kahveci ve Demirtaş, 2014, s. 46-47), örgütsel vatandaşlık davranışı (Avcı, 2016, s. 5385), girişimcilik eğilimi (Yeşil vd., 2016, s. 163-164), örgütsel adalet (Köksal, 2018, s. 491), ürün inovasyonu (Özdemir ve Sönmez, 2018, s. 23), iş performansı (Mert, 2018, s. 432), iş tatmini (Eryılmaz, 2019, s. 35-36), örgütsel bağlılık (Toker vd., 2019, s. 48-49), örgütsel sessizlik (Yalçınsoy, 2019, s. 74), personel güçlendirme (Gün,

2019, s. 36-37), bilgi paylaşımı niyeti (Şentürk ve Carman, 2019, s. 11), örgütsel çeviklik (Basri ve Zorlu, 2020, s. 158-159), örgütsel güven (Arslan ve Durgun, 2020, s. 31-33), kurumsal imaj (Kaynak, 2020, s. 144) ve bireysel yenilikçilik (Tuna, 2021, s. 211) üzerine etkisinin incelendiği görülmüştür.

Bu çalışmada, örgüt kültürü ve bireysel yaratıcılık konuları birlikte ele alınmıştır. Çalışmanın amacı, örgüt kültürünün (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği, misyon) bireysel yaratıcılık üzerine etkisini test etmektir. Çalışma, sağlık sektöründe gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini, hemşireler oluşturmuştur. Çalışmada, nicel araştırma yöntemine başvurulmuş ve veri toplama tekniği olarak anket formu kullanılmıştır. Verileri analiz etmek için SPSS 25.0 ve SmartPLS 3.0 yazılım programlarından faydalanılmıştır. Bunların çalışmayı özgün ve farklı kılacağı düşünülmüştür.

Bu araştırmanın ikinci bölümünde, teorik çerçeveye yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, araştırma modeli ve hipotez geliştirme sunulmuştur. Dördüncü bölümde, metodolojiye ilişkin bilgiler açıklanmıştır. Beşinci bölümde, araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Altıncı bölümde, araştırmanın sonuçları ve önerileri değerlendirilmiş ve tartışılmıştır.

2. TEORİK ÇEVRE

Bu bölümde, örgüt kültürü ve bireysel yaratıcılık konularıyla ilgili teorik çerçeveye ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

2.1. Örgüt Kültürü

Teknolojinin gelişmesiyle birçok sorunun çözülebileceği düşünülse de örgütlerin değişen koşullara uyum sağlayarak, yaşamlarını sürdürmelerinde ihtiyaç duyulan en önemli unsur insan kaynağıdır (Macit ve Erdem, 2020, s. 765). Örgüt kültürü örgütün misyon ve stratejilerini gerçekleştirmesi ile etkinliğin, değişimin ve verimliliğin gerçekleşmesinde önemli bir unsurdur (Akıncı, 1998, s. 50-53). Bununla birlikte güçlü bir örgüt kültürüne sahip olmakta örgütsel başarı yönünden önem taşımaktadır (Erdem vd., 2010, s. 80). Örgüt kültürünün ülkemizde yönetim ve organizasyon alanının gündemine girmesi 1980'lerin ikinci yarısına denk gelmektedir. Bu tarihten günümüze, örgüt kültürüyle ilgili olarak yapılan araştırmaların sayısında artış yaşanmıştır (Danışman ve Özgen, 2003).

Örgüt kültürüne ilişkin olarak gerek kavramsal gerek kapsadığı alanın sınırlarını belirleme açısından birçok farklı görüş bulunmaktadır (Tuna, 2021, s. 201). Nitekim farklı disiplinlerin kesişiminden meydana gelmesi örgüt kültürü tanımını çeşitlendirmektedir (Can vd., 2006, s. 476). Örgüt kültürü; bir örgütte bireylerin davranışlarını şekillendiren normlar, inançlar, davranışlar, alışkanlıklar ve değerler sistemidir (Barut ve Onay, 2018, s. 181). Örgüt kültürü; benimsenen ya da benimsenmeyen davranış biçimleri, yazılı ya da sözlü kurallar, inançlar, değerler ve gelenekler, üst yönetim istekleri, resmi ya da gayri resmi yöntemlerin toplamıdır (Erkmen, 2010, s. 3). Ayrıca örgüt kültürünün, iş hayatında çalışanların faaliyetlerinin çözümlenmesini ve anlaşılmasını sağlayan güçlü bir araç olduğunu söylemek gerekir (Şenol, 2022, s. 149). Örgüt kültürü, örgütün içinde olduğu toplumun kültüründen tamamıyla ayrı bir kültüre sahip değildir. İnsanların örgüte aktardıkları kültürün, örgüt üyeleri tarafından yeniden yorumlanmasıyla meydana gelmektedir (Eren, 1998).

Örgüt kültürünü açıklamak ve anlamak amacıyla birçok örgütsel kültür tipolojisi ya da modeli geliştirilmiştir. Ayrıca bu tipolojiler içerdikleri ayrıntılar, göz önüne alınan değişkenler ve örgütlerde uygulanabilirlikleri bakımından farklıdırlar (Brown, 1998, s. 65). Literatür incelendiğinde yirmiden fazla örgüt kültürü modeliyle karşılaşılmaktadır (Tuna, 2021, s. 201). Örgüt kültürüne ilişkin geliştirilen modellerin her biri örgüt kültürünün anlaşılmasını kolaylaştırıcı nitelikler taşımaktadır. Esasında oldukça karmaşık bir yapıdaki örgüt kültürü, bu

tür modellerle daha anlaşılır olmaktadır (Ataman-Unutkan, 1995, s. 67). Bu noktada örgüt kültürü boyutlarından; *Katılım*: Örgütsel performans üzerinde açıkça etkisi hissedilebilen kurumsal kültürün bir ögesidir (Denison, 1984, s. 20). *Uyum Yeteneği*: Büyük ölçekli değişimin yansımaları olarak temel karakterleri yeniden belirtebilmenin bir kapasitesidir. *Tutarlılık*: Mevcut zaman içinde iyi koordine edilmiş, bütünleştirilmiş bir sistemin göstergesidir. *Misyon*: Organizasyonun yaptığı işin önemli olduğunun göstergesi ve ekonomik olmayan birçok şeyin nedenidir (Denison ve Mishra, 1995).

Örgüt kültürü, stratejinin uygulanması ve değişimin tamamlanmasını kolaylaştırabilir veya zorlaştırabilir (Alvesson ve Sveningsson, 2015, s. 40). Ayrıca örgüt kültürü, örgüt ile üyeleri arasındaki ilişkiyi belirler (Duran, 2017, s. 340). Örgüt kültürü, üyelerin performans ve davranışlarını yönlendiren bir kuvvettir (Üstün ve Kılıç, 2016, s. 20-21). Bazı insanlar, örgüt kültürünü yalnızca çalışanları motive etme aracı olarak görmektedirler. Örgüt kültürü, örgüt üyelerini motive etmenin yanında yöneticilerin kullandıkları stratejilerin kolaylaştırılmasını, örgüt bütünlüğünün korunmasını ve gelişmesini sağlamaktadır (Mansurova ve Güney, 2017, s. 37). Güçlü bir örgüt kültürü de, örgütün temsil ettiği değerler hususunda yüksek seviyede ittifak ya da amaç birliği sağladığından çalışan devir oranını azaltacaktır. Böyle bir ittifakta örgütte uyumun, örgütsel bağlılığın ve sadakatin oluşmasını sağlayacaktır. Bu özellikler çalışanların işten ayrılmalarını azaltacak ve verimliliği önemli ölçüde artıracaktır (Robbins ve Judge, 2015).

2.2. Bireysel Yaratıcılık

Yaşamış olduğumuz yüzyılda işletmeler sürekli değişim ve yoğun rekabet sürecine girmişlerdir. Bu süreçte izlenebilecek en etkili stratejide, işletmenin aynı işi rakiplere göre daha farklı ve iyi yaparak verimli ve etkin olmasıdır. Bir işi başka işletmelere göre daha farklı ve iyi yapabilmenin temelinde ise bireysel yaratıcılık bulunmaktadır (Tetik, 2021, s. 622). Örgütlerin hayatını sürdürmesi ve fark yaratarak rekabette öncü olmaları çalışanların bireysel yaratıcılık becerisine sahip olmalarına bağlıdır (Kanbur ve Özyer, 2016, s. 265). Bireysel yaratıcılığın örgütsel yenilik, uzun vadeli örgütsel yaşam, başarı için bir zorunluluk olduğunu söylemek gerekir (Woodman vd., 1993, s. 294). Bireysel bir özellik olmakla birlikte örgütsel çevre unsurları, bireysel yaratıcılığın yaratıcı çıktı ve inovasyona yönlendirilmesinde önemli etkiye sahiptir (Gündüz-Çekmecelioğlu ve Gökçaya, 2019, s. 195). Örgütlerin kısa ve uzun vadeli performansı için yaratıcılığın taşıdığı önem düşünüldüğünde, bireysel yaratıcılık araştırmacıların dikkatini çeken konuların başında gelmektedir (Van Knippenberg ve Hirst, 2020, s. 1129).

Bireysel yaratıcılık, örgüt içerisindeki insanların bilgilerinin kullanılması yoluyla faydalı, yeni, farklı ürün ve hizmetler oluşturulmasını ve geliştirilmesini ifade etmektedir (İraz, 2010, s. 16). Başka bir deyişle bireysel yaratıcılık, bir kişinin sahip olduğu bilgi ve deneyimlerden hareket ederek farklı bakış açısıyla farklı sonuçlar ortaya koyabilme becerisi, kimsenin düşünmediği özgün bir şeyin düşünülmesi, yeni fikirlerin üretilmesini belirtir (Uğurlu ve Ceylan, 2014, s. 98). Bireysel yaratıcılık doğuştan gelen ve geliştirilebilen, kişilerin bilgi ile tecrübelerinin de etkisiyle insan zekâsının yansımaları olarak yeni bir ürün, hizmet ya da mevcut problemlere yeni, değişik, orijinal çözüm yolları üretebilmeyi belirtmektedir (Sunar ve Canberk, 2021, s. 103). Ayrıca bireysel yaratıcılık; zihinsel faktörler, kişilik özellikleri, biyolojik faktörler ve içsel motivasyon düzeyi gibi faktörler ile dürüstlük, bilgi, enerji ve merak gibi unsurlardan meydana gelmektedir (Woodman vd., 1993, s. 304). Diğer yandan yaratıcılık çalışmaları incelendiğinde genellikle yaratıcılığın bireysel performansla ortaya çıktığına dair yaygın bir görüş olduğu ve yaratıcılık çalışmalarının çoğunlukla bireysel yaratıcılık üzerine kurulduğu görülmüştür (Scot ve Bruce, 1994).

Bireysel yaratıcılığın örgütte yaygınlaştırılıp içselleştirilmediği sürece ve örgütsel

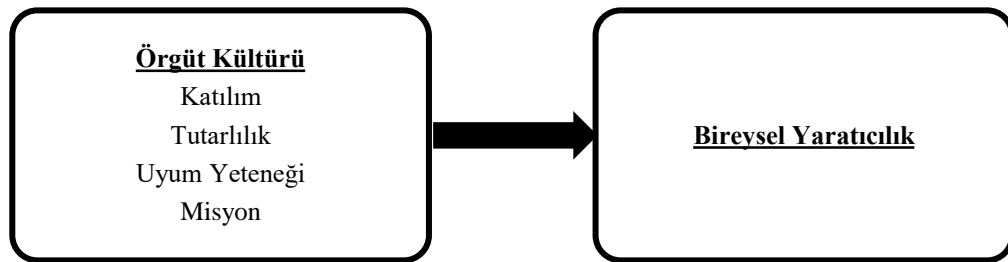
yaratıcılığa dönüştürülmedikçe kurumsal sermayeye dönüşmesi mümkün değildir (Yıldırım, 2007, s. 110). Bu noktada modern örgütler, çalışanlarının yaratıcılık kapasitelerinden faydalanmanın arayışı içerisindedirler. Bireysel yaratıcılık performansını artıran ve azaltan unsurları tespit etmeye dair faaliyetler gerçekleştirmektedirler (Akyüz, 2015, s. 207). Örgütsel yaratıcılığı cesaretlendirmek ve teşvik etmek için önerilen ilk adım bireysel yaratıcılığın desteklenmesi yönündedir (Hulpke, 2019, s. 1). Her ne kadar bireysel yaratıcılık, örgütsel yaratıcılığı meydana getiren bir unsur olsa da bunun sağlanabilmesi başka destekleyici unsurların varlığı ve engelleyici faktörlerin ortadan kaldırılmasına bağlıdır (Kwasniewska ve Necka, 2004, s. 194). Örgütsel yaratıcılığın geliştirilmesi ve örgütsel düzeyde yeni becerilerin ortaya konulabilmesi açısından kişilerin bireysel yaratıcılığa teşvik edilmesi ve uygun ortamın oluşturulması gereklidir (Shin vd., 2013, s. 73). Bu doğrultuda bireysel yaratıcılık, değişik yöntem ile yaklaşımlardan faydalanılarak geliştirilebilir (Yıldırım, 2003, s. 40).

3. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

Bu bölümde, örgüt kültürü ve bireysel yaratıcılık değişkenleri arasındaki ilişki ve etkiler incelenecektir. Bu değişkenlerle ölçülmek istenen ilişki ve etkiler anlaşılmaktadır.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde Akgün-Tekin ve Çidem (2017), örgüt kültürü ile çalışanların yaratıcılık süreçleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Ogbeibu vd. (2018) adhokrasi kültürünün çalışanların yaratıcılığını pozitif yönde etkilediğini görmüşlerdir. Hiyerarşi kültürünün çalışanların yaratıcılığı üzerinde etkisinin olmadığını belirlemişlerdir. Bıyık (2021), yenilikçi kültür ve destekleyici kültürün bireysel yaratıcılığı anlamlı olarak etkilediğini saptamışlardır. Bürokratik kültürün bireysel yaratıcılığı anlamlı olarak etkilemediğini görmüşlerdir. Gökaya (2019, s. 142-143), hiyerarşi kültürü ile bireysel yaratıcılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Adhokrasi kültürü, pazar kültürü ve klan kültürünün bireysel yaratıcılık ile anlamlı bir ilişkisi olmadığını saptamışlardır. Bununla birlikte yapılan çalışmaların bazılarında Ogbeibu vd. (2018) pazar kültürünün çalışanların yaratıcılığı üzerindeki etkisinde yardımseverliğin pozitif yönde aracı etkisinin olduğunu görmüşlerdir. Hiyerarşi kültürü ve adhokrasi kültürünün çalışanların yaratıcılığı üzerindeki etkisinde yardımseverliğin negatif yönde aracı etkisinin olduğunu belirlemişlerdir. Klan kültürünün çalışanların yaratıcılığı üzerindeki etkisinde yardımseverliğin aracı etkisinin olmadığını saptamışlardır. Bıyık (2021), örgüt kültürünün bireysel yaratıcılığa etkisinde kişi-örgüt uyumunun tam aracı etkisinin olduğunu görmüşlerdir. Örgüt kültürünün bireysel yaratıcılığa etkisinde örgütsel desteğin aracı etkisinin olmadığını belirlemişlerdir.

Yukarıdaki bilgilerden hareketle bu çalışmada, örgüt kültürünün (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği, misyon) bireysel yaratıcılığı etkileyeceği varsayılmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın modeli oluşturulmuş ve hipotezleri kurulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli: Örgüt Kültürü ile Bireysel Yaratıcılık İlişkisi

H1. Örgüt kültürü alt boyutlarından katılım bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkiler.

H2. Örgüt kültürü alt boyutlarından tutarlılık bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkiler.

H3. Örgüt kültürü alt boyutlarından uyum yeteneği bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkiler.

H4. Örgüt kültürü alt boyutlarından vizyon bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkiler.

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmanın amacı, kısıtlılıkları, yöntemi, evreni ve örnekleme, ölçekleri, verilerin analizine yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, örgüt kültürü ve bireysel yaratıcılık konuları ele alınmıştır. Araştırmanın amacı, örgüt kültürünün (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği, misyon) bireysel yaratıcılık üzerine etkisini test etmektir.

4.2. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Bu araştırmanın en büyük kısıtlılığını Kahramanmaraş il merkezindeki hastanelerde çalışan hemşirelerin tamamına uygulanamaması oluşturmuştur. Ayrıca eksik ve hatalı doldurulan anket formları, anket formlarının uygulandığı belirli zaman aralığı, hemşirelerin yoğun olmaları sebebiyle araştırmaya katılmaması diğer önemli kısıtlılıkları meydana getirmiştir.

4.3. Araştırmanın Yöntemi, Evreni ve Örnekleme

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemine başvurulmuştur. Veri toplama tekniği olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde hemşirelerin demografik özelliklerini ölçmek amacıyla 6 soru bulunmaktadır. Diğer bölümlerdeki örgüt kültürü ve bireysel yaratıcılık ile ilgili ifadeleri ölçmek için 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 900 hemşire meydana getirmiştir. Örneklem grubunu ise 123 hemşire oluşturmuştur.

4.4. Araştırmanın Ölçekleri

Bu çalışmada, örgüt kültürü ve bireysel yaratıcılık ölçeklerinden faydalanılmıştır. Bu ölçekler ile ilgili bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

Örgüt Kültürü Ölçeği: Bu çalışmada, Denison'ın geliştirdiği ve Yahyagil (2004)'ün uyarladığı örgüt kültürü ölçeğinden faydalanılmıştır. Kızıloğlu (2017)'nin araştırmasında kullandığı örgüt kültürü ölçeğinden bu çalışmada da yararlanılmıştır. Örgüt kültürü ölçeği, dört boyuttan meydana gelmektedir. Bu boyutlardan katılım 9, tutarlılık 9, uyum yeteneği 9 ve vizyon 9 önermeden oluşmaktadır.

Bireysel Yaratıcılık Ölçeği: Bireysel yaratıcılık ölçeği Gümüslüoğlu ve İlsev (2007), tarafından George ve Zhou (2007)'nin yaratıcılık ölçeğinden uyarlanan 13 önermelik ölçek kullanılarak değerlendirilmiştir. Gökkaya (2019)'un araştırmasında kullandığı bireysel yaratıcılık ölçeğinden, bu çalışmada da yararlanılmıştır.

4.5. Verilerin Analizi

Bu araştırmanın verilerini analiz etmek için SPSS 25.0 ve SmartPLS 3.0 yazılım programları kullanılmıştır.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde normallik dağılım testi, frekans analizi, Spearman korelasyon analizi ve kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

5.1. Normallik Dağılım Testi

Bu araştırmada, öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiştir. Analiz sonucunda Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testleri “p” değerlerinin 0,05’in altında olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir.

5.2. Frekans Analizi

Bu araştırmada, katılımcıların demografik özelliklerle ilgili sorulara verdiği yanıtlar frekans analiziyle test edilmiştir. Bu analizin sonuçları Tablo 1.’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Frekans Analizi

Demografik Özellikler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Bayan	103	83,7
	Bay	20	16,3
Medeni Hâli	Bekâr	30	24,8
	Evli	91	74,2
Yaş Aralığı	18-14	23	18,7
	25-29	31	25,2
	30-34	25	20,3
	35 ve Üzeri	44	5,7
Eğitim Düzeyi	Sağlık Meslek Lisesi	22	18,0
	Ön lisans	31	24,4
	Lisans	61	50,0
	Yüksek Lisans	7	5,7
	Doktora	1	,8
Çalışma Süresi	5 Yılda Az	45	37,5
	6-10 Yıl	29	24,2
	11-15 Yıl	18	25,0
	16 Yıl ve Üzeri	28	23,3
Çalışma Birimi/Bölümü	Dâhili Klinik	25	21,7
	Cerrahi Klinik	59	51,3
	Diğer Klinik	31	27,0

Tablo 1. incelendiğinde; katılımcıların %83,7’sini (n=103) bayanlar ve %16,3’ünü (n=20) baylar meydana getirmiştir. Katılımcıların medeni hâli incelendiğinde %24,8’ini (n=30) bekârlar ve %74,2’sini (n=91) evliler oluşturmuştur. Katılımcıların %5,7’si (n=44) 35 ve üzeri, %25,2’si (n=31) 25-29, %20,3’ü (n=25) 30-34 ve %18,7’si (n=23) 18-24 yaş aralığına göre dağılım göstermiştir. Katılımcılardan %50,0’sinin (n=61) lisans eğitim düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %37,5’inin (n=45) 5 yıldan az çalışma süresine sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların çalışma birimi/bölümü incelendiğinde %21,7’sinin (n=25) dâhili klinikte, %51,3’ünün (n=59) cerrahi klinikte ve %27,0’sinin (n=31) diğer klinikte çalıştığı saptanmıştır.

5.3. Spearman Korelasyon Analizi

Bu araştırmada, örgüt kültürü (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği, vizyon) ile bireysel yaratıcılık değişkenleri arasındaki ilişkiler Spearman korelasyon analiziyle test edilmiştir. Bu analizin sonuçları Tablo 2.’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Spearman Korelasyon Analizi

	Katılım	Tutarlılık	Uyum Yeteneği	Misyon	Bireysel Yaratıcılık
Katılım	1,000				
	102				
Tutarlılık	,714**	1,000			
	,000	.			
	93	109			
Uyum Yeteneği	,567**	,663**	1,000		
	,000	,000	.		
	91	98	108		
Misyon	,590**	,574**	,692**	1,000	
	,000	,000	,000	.	
	86	93	95	103	
Bireysel Yaratıcılık	,314**	,244*	,289**	,295**	1,000
	,002	,014	,004	,004	.
	92	100	97	94	112

Not: ** 0.01; * 0.05

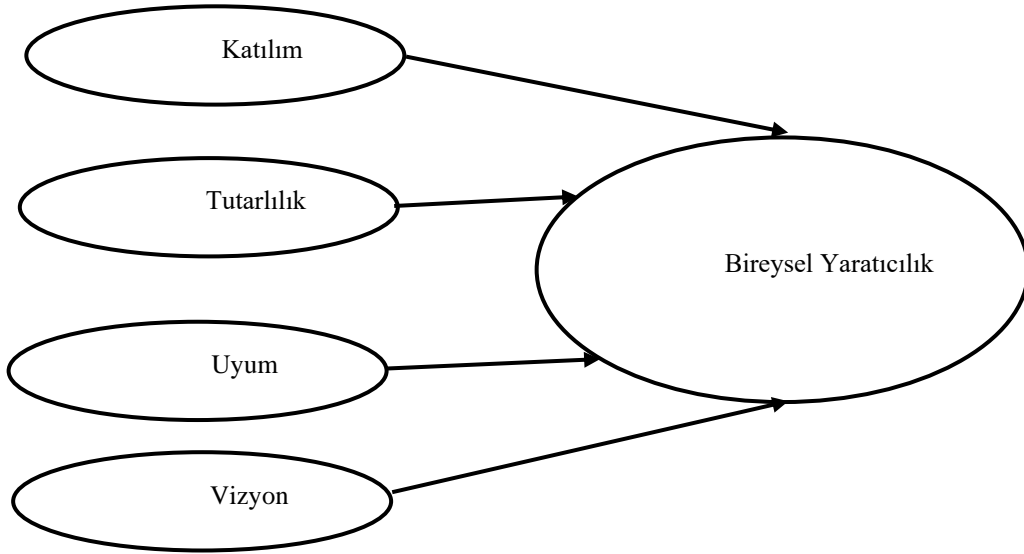
Tablo 2. incelendiğinde; katılımın ($r=,314;p<,0.01$), tutarlılığın ($r=,244;p<,0.05$), uyum yeteneğinin ($r=,289;p<,0.01$) ve misyonun ($r=,295;p<,0.01$) bireysel yaratıcılık ile arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

5.4. Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi

Bu araştırma modelindeki değişkenlerin (örgüt kültürü ve bireysel yaratıcılık) geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu kapsamda değişkenler arasındaki ilişkiler test edilmiştir.

5.4.1. Araştırma Değişkenlerinin Ölçüm Modeli

Bu araştırma modelindeki değişkenlerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve Şekil 2.'de gösterilmiştir.



Şekil 2. PLS-SEM

5.4.1.1. Araştırma Değişkenlerinin Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri

Bu araştırmanın güvenirlik ve geçerlik ölçümü SmartPLS 3.0 yazılım programıyla test edilmiş ve sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

İç Tutarlılık Güvenirliği: Bu çalışmada, değişkenlerin (örgüt kültürü ve bireysel yaratıcılık) iç tutarlılık güvenirliği ile ilgili sonuçlar Tablo 3.'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Cronbach's Alpha (α), Rho_A, CR, AVE Katsayıları

	Cronbach's Alpha (α)	Rho_A	CR	AVE
Katılım	0,843	0,860	0,877	0,543
Tutarlılık	0,827	0,843	0,868	0,531
Uyum Yeteneği	0,776	0,754	0,828	0,539
Vizyon	0,861	0,894	0,889	0,535
Bireysel Yaratıcılık	0,924	0,929	0,934	0,524

Tablo 3. incelendiğinde; Cronbach's Alpha (α) katsayılarından katılım (0,843), tutarlılık (0,827), uyum yeteneği (0,776), vizyon (0,861) ve bireysel yaratıcılık (0,924) olarak saptanmıştır. Cronbach's Alpha (α) değerinin $\geq 0,70$ 'in üzerinde olması gerekmektedir (Hair vd., 2010). Elde edilen sonuçlara göre araştırmanın iç tutarlılık güvenirliği sağlanmıştır.

Rho_A katsayılarından katılım (0,860), tutarlılık (0,843), uyum yeteneği (0,754), vizyon (0,894) ve bireysel yaratıcılık (0,929) olarak tespit edilmiştir. Chin (1998), Jöreskog'un Rho_A değeri için kabul edilebilir değerlerin (0,70)'ten büyük olması gerektiğini belirtmektedir (Demo vd., 2012). Elde edilen sonuçlara göre araştırmanın iç tutarlılık güvenirliği sağlanmıştır.

CR katsayılarından katılım (0,877), tutarlılık (0,868), uyum yeteneği (0,828), vizyon (0,889) ve bireysel yaratıcılık (0,934) olarak tespit edilmiştir. Birleşik güvenirliğin yeni geliştirilmiş olan ölçeklerde "0,60 ile 0,70" arasında değer alması kabul görünürken, daha önce fazlaca test edilmiş olan teorik ölçeklerde bu değerlerin "0,70 ile 0,90" arasında değer alması beklenir (Doğan, 2019, s. 45). Elde edilen sonuçlara göre araştırmanın iç tutarlılık güvenirliği sağlanmıştır.

AVE katsayılarından katılım (0,543), tutarlılık (0,531), uyum yeteneği (0,539), vizyon (0,535) ve bireysel yaratıcılık (0,524) olarak saptanmıştır. Average Variance Extracted değerinin (0,50)'den büyük olması gerekmektedir (Chin, 1998). Elde edilen sonuçlar araştırmanın AVE katsayılarının $\geq 0,50$ 'nin üzerinde olduğunu göstermiştir.

Birleşme Geçerliği: Bu araştırma modelinin geçerliğini test etmek için örgüt kültürü ile bireysel yaratıcılık değişkenlerinin Faktör Yükleri (Tablo 4) ve AVE katsayıları (Tablo 3) incelenmiştir.

Tablo 4. Faktör Yükleri

	Katılım	Tutarlılık	Uyum Yeteneği	Vizyon	Bireysel Yaratıcılık
K1	0,785				
K2	0,753				
K3	0,808				
K5	0,625				
K6	0,675				
K7	0,646				
K8	0,654				
K9	0,519				
T1		0,556			
T2		0,717			
T4		0,708			
T5		0,735			
T6		0,746			
T7		0,678			
T8		0,720			
UY1			0,657		
UY2			0,690		
UY3			0,693		
UY4			0,659		
UY5			0,661		
UY7			0,508		
UY9			0,595		
V1				0,709	
V2				0,784	
V4				0,573	
V5				0,787	
V6				0,714	
V8				0,721	
V9				0,805	
BY1					0,708
BY2					0,703
BY3					0,764
BY4					0,653
BY5					0,731
BY6					0,585
BY7					0,795
BY8					0,840
BY9					0,791
BY10					0,714
BY11					0,732
BY12					0,639
BY13					0,718

Not: K= Katılım, T= Tutarlılık, UY= Uyum Yeteneği, V= Vizyon, BY= Bireysel Yaratıcılık

Tablo 4. incelendiğinde; örgüt kültürü ölçeğinden yedi ifade binişik olduğu için ölçüm modelinden çıkarılmıştır. Yapılan analiz sonucunda örgüt kültürü ve bireysel yaratıcılık faktör yüklerinin (0,840) ve (0,508) arasında dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Tablo 3.'teki AVE katsayılarının ise (0,543) ve (0,524) arasında olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre araştırmanın birleşme geçerliği sağlanmıştır.

Ayrışma Geçerliği: Bu çalışmada, değişkenlerin (örgüt kültürü ve bireysel yaratıcılık) Çapraz Yüklemeler (Tablo 4), Fornell-Larcker Ölçütü (Tablo 5) ve HTMT katsayıları (Tablo 6) incelenmiştir.

Tablo 4. incelendiğinde; katılım, tutarlılık, uyum yeteneği, vizyon ve bireysel yaratıcılık değişkenlerine ait indikatörlerin faktör yüklerinin binişik olmadığı görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre araştırmanın ayırışma geçerliği sağlanmıştır.

Tablo 5. Fornell-Larcker Ölçütü

	Katılım	Tutarlılık	Uyum Yeteneği	Vizyon	Bireysel Yaratıcılık
Katılım	0,736				
Tutarlılık	0,723	0,728			
Uyum Yeteneği	0,474	0,636	0,712		
Vizyon	0,627	0,658	0,700	0,731	
Bireysel Yaratıcılık	0,335	0,262	0,344	0,333	0,724

Tablo 5. incelendiğinde; katılım ve katılım (0,736), tutarlılık ve tutarlılık (0,728), uyum yeteneği ve uyum yeteneği (0,712), vizyon ve vizyon (0,731), bireysel yaratıcılık ve bireysel yaratıcılık (0,724) kesişimindeki değerler buldukları satır ve sütunun en büyük değerleridir. Elde edilen sonuçlara göre araştırma modelinin Fornell-Larcker Ölçütü açısından ayırışma geçerliği sağlanmıştır.

Tablo 6. HTMT

	Katılım	Tutarlılık	Uyum Yeteneği	Vizyon	Bireysel Yaratıcılık
Katılım					
Tutarlılık	0,867				
Uyum Yeteneği	0,685	0,882			
Vizyon	0,776	0,821	0,878		
Bireysel Yaratıcılık	0,338	0,265	0,337	0,304	

Tablo 6. incelendiğinde; HTMT katsayılarının 0,90'ın altında olduğu görülmüştür. İki yapı arasında ayırışma geçerliğinden söz edebilmek için HTMT değerinin, kavramsal olarak birbirine yakın yapılar arasında (0,90)'ın; uzak yapılar arasında ise (0,85)'in altında olması gereklidir (Henseler vd., 2015). Elde edilen sonuçlara göre araştırmanın ayırışma geçerliği sağlanmıştır.

5.4.2. Araştırma Değişkenlerinin Yapısal Modeli

Bu araştırmanın hipotezlerini test etmek için yapısal model incelenmiştir. Bu doğrultuda doğrusallık (Tablo 7), R² katsayısı (Tablo 8) ve F² katsayısına (Tablo 9) aşağıda yer verilmiştir.

Doğrusallık: Bu araştırma modeli, çoklu doğrusallık problemi açısından incelenmiş ve VIF katsayıları Tablo 7.'de gösterilmiştir.

Tablo 7. VIF

	Katılım	Tutarlılık	Uyum Yeteneği	Vizyon	Bireysel Yaratıcılık
Katılım					2,334
Tutarlılık					2,782
Uyum Yeteneği					2,238
Vizyon					2,563

Tablo 7. incelendiğinde; VIF katsayılarının 3'ün altında görülmüştür. Diamantopoulos ve Siguaw (2006), VIF katsayılarının 3'ün üzerinde olmadığı durumlarda çoklu doğrusallık problemi bulunmadığını ifade etmiştir. Elde edilen sonuçlar araştırma değişkenleri arasında doğrusallık problemi olmadığını göstermiştir.

R² Katsayısı: Bu araştırma modelinin R² katsayıları incelenmiş ve Tablo 8.'de gösterilmiştir.

Tablo 8. R² Katsayıları

Değişkenler	R ²
Bireysel Yaratıcılık	0,166

Tablo 8. incelendiğinde; bireysel yaratıcılığın (%16,6) oranında açıklandığı tespit edilmiştir.

F² Katsayısı: Bu araştırma modelindeki F² katsayıları incelenmiş ve Tablo 9.'da gösterilmiştir.

Tablo 9. F² Katsayıları

Değişkenler Arasındaki İlişki			F ² Katsayısı
Katılım	—————>	Bireysel Yaratıcılık	0,038
Tutarlılık	—————>	Bireysel Yaratıcılık	0,010
Uyum Yeteneği	—————>	Bireysel Yaratıcılık	0,033
Vizyon	—————>	Bireysel Yaratıcılık	0,004

Tablo 9.'daki F² katsayıları incelendiğinde; katılımın (F²=0,038) ve uyum yeteneğinin (F²=0,033) bireysel yaratıcılık üzerinde düşük düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu saptanmıştır. Tutarlılık (F²=0,010) ve vizyonun (F²=0,004) bireysel yaratıcılık üzerinde herhangi bir etki düzeyinden söz edilemez.

5.4.2.1. Yol Analizi ve Hipotez Testleri

Bu araştırmanın yapısal model sonuçları incelenmiştir (Şekil 2). Bu doğrultuda yol katsayıları Tablo 10.'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Yol Katsayıları

	Original Sample (O)	P Değerleri
Katılım->Bireysel Yaratıcılık	0,270	0,024
Tutarlılık-> Bireysel Yaratıcılık	-0,150	0,211
Uyum Yeteneği-> Bireysel Yaratıcılık	0,250	0,046
Vizyon-> Bireysel Yaratıcılık	0,087	0,481

Tablo 10. incelendiğinde; çalışmada, H1. (Örgüt kültürü alt boyutlarından katılım bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda katılımın bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkilediği görülmüştür ($\beta=0,270;p<0,05$). Bu sonuca göre “H1” kabul edilmiştir.

Çalışmada, H2. (Örgüt kültürü alt boyutlarından tutarlılık bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda tutarlılığın bireysel yaratıcılığı etkilemediği saptanmıştır ($\beta=-0,150;p>0,05$). Bu sonuca göre “H2” reddedilmiştir.

Çalışmada, H3. (Örgüt kültürü alt boyutlarından uyum yeteneği bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda uyum yeteneğinin bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkilediği görülmüştür ($\beta=0,250;p<0,05$). Bu sonuca göre “H3” kabul edilmiştir.

Çalışmada, H4. (Örgüt kültürü alt boyutlarından vizyon bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda vizyonun bireysel yaratıcılığı etkilemediği saptanmıştır ($\beta=0,087;p>0,05$). Bu sonuca göre “H4” reddedilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz toplumunda, organizasyonların önemi gittikçe artmaktadır. Bununla birlikte her organizasyonun kendine özgü özelliklere sahip olduğunu ve bu özelliğiyle her organizasyonun özgün olduğu belirtmek gereklidir. Bu özgünlüğün diğer bir adı ise örgüt kültürüdür (Özden, 2022, s. 36). Bir yaratıcılık kültürünü simgeleyen değer ile inançlar örgütsel yapı, uygulama ve politikalarda kendini göstermektedir. İşte bu yapı, uygulama ve politikalar gerek organizasyonun yaratıcılığa yönelik hedeflerini gerek bu hedeflere ulaşma araçlarını ileten bir iklim oluşturarak bireysel yaratıcılığı şekillendirir ve yönlendirir (Tesluk vd., 1997, s. 27). Bu noktada işletmelerin amaç, strateji ve politikalarını belirlemede örgüt kültürü etkili olduğu gibi yöneticilerinde bu stratejiyi izlemeleri ve organizasyonların başarısını yükseltmede örgüt kültürü kritik araç haline gelmiştir (Eren, 2002, s. 399).

Bu çalışmada, örgüt kültürü ve bireysel yaratıcılık konuları ele alınmıştır. Çalışmada, örgüt kültürünün (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği, vizyon) bireysel yaratıcılık üzerine etkisini test etmek amaçlanmıştır. Literatür incelendiğinde örgüt kültürü ve bireysel yaratıcılık konularıyla ilgili birtakım çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmada ise örgüt kültürü (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği, vizyon) ve bireysel yaratıcılık değişkenleri bir model altında incelenmiştir. Çalışmanın örneklem grubunu hemşireler meydana getirmiştir. Veriler, SPSS 25.0 ve SmartPLS 3.0 yazılım programlarıyla analiz edilmiştir. Bütün bunların çalışmayı özgün ve farklı kıldığı düşünülmüştür.

Çalışmanın hipotez sonuçlarından elde edilen bulgular incelendiğinde; (H1) ve (H3) hipotezleri kabul edilmiştir. Buna karşın (H2) ve (H4) hipotezleri ise reddedilmiştir. Çalışmanın hipotez testi sonuçlarıyla ilgili değerlendirme ve tartışmaya aşağıda yer verilmiştir.

Bu çalışmada, örgüt kültürü alt boyutlarından katılımın ve uyum yeteneğinin bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Çalışmadan beklenen sonuç, katılımın ve uyum yeteneğinin bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkileyeceği yönündeydi. Beklenen bu analiz sonuçlarının çalışmada teyit edildiği görülmüştür. Fakat çalışmada, örgüt kültürü alt boyutlarından tutarlılığın ve vizyonun bireysel yaratıcılığı etkilemediği saptanmıştır. Çalışmadan beklenen sonuç, tutarlılığın ve vizyonun bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkileyeceği yönündeydi. Beklenen bu sonuçların çalışmada teyit edilemediği görülmüştür. Nitekim literatürde örgüt kültürünün (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği, vizyon) bireysel yaratıcılık üzerine etkisini inceleyen çalışmalara bakıldığında bu araştırmanın sonuçlarıyla paralel olan ve çelişen başka bulgulara rastlanılmadığından karşılaştırma yapılamamıştır. Diğer yandan literatürde örgüt kültürünün bireysel yaratıcılık üzerine etkisini inceleyen başka çalışmalarda ise farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Örneğin; Akgün-Tekin ve Çidem (2017), örgüt kültürü ile çalışanların yaratıcılık süreçleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ogebebu vd. (2018) adhokrasi kültürünün çalışanların yaratıcılığını pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Buna karşın hiyerarşi kültürünün çalışanların yaratıcılığı üzerinde etkisinin olmadığını görmüşlerdir. Bıyık (2021), yenilikçi kültür ve destekleyici kültürün bireysel yaratıcılığı anlamlı olarak etkilediğini belirlemiştir. Ancak bürokratik kültürün bireysel yaratıcılığı anlamlı olarak etkilemediğini tespit etmiştir. Gökkaya (2019, s. 142-143), hiyerarşi kültürü ile bireysel yaratıcılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Adhokrasi kültürü, pazar kültürü ve klan kültürünün bireysel yaratıcılık ile anlamlı bir ilişkisi olmadığını tespit etmiştir.

Örgüt kültürüne şekil veren en büyük etmen örgüt üyeleri başka bir ifadeyle insandır. Örgüt üyeleri yalnızca örgüt kültürüne değil, organizasyonun değişimine, kendini geliştirmesine, rekabet gücüne, devamlılığına ve buna benzer birçok konuda organizasyona katkı sağlamakta ve etki etmektedir (Karaca, 2022, s. 124). Organizasyon çalışanları, örgüt

kültürüyle ne derece bütünleşirse o derece verimli hale geleceklerdir (Özden, 2022, s. 36).

Buradan yola çıkarak örgüt kültürüyle ilgili çalışma yapacak araştırmacılara birtakım önerilerde bulunmak gerekirse; gelecekteki çalışmalar daha geniş katımlı örneklem grupları üzerinde gerçekleştirilebilir. Kamu hastaneleri ve özel hastanelerde uygulanarak çalışmanın sonuçları kıyaslanabilir. Örgüt kültürü ile bireysel yaratıcılık değişkenlerinin yanına farklı değişkenler eklenerek yeni çalışmalar yapılabilir ve aracılık (mediatör) ya da düzenleyici/ilımlaştırıcı (moderatör) etkide test edilebilir. Bütün bunlar literatürün gelişimi ve sonuçları genelleylebilme açısından büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Abdullah, N.H., Shamsuddin, A. ve Wahab, E. (2015). Does organizational culture mediate the relationship between transformational leadership and organizational commitment, *International Journal of Organizational Leadership*, 4(2015), 18-32. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3330438
- Akgün-Tekin, Ö. ve Çidem, G. (2017). The relationship between creativity processes and organizational culture in five-star hotel cuisines, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3), 324-342. https://jotags.org/2017/vol5_issue3_article18.pdf
- Akıncı, Z.B. (1998). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Akyüz, B. (2015). Örgütsel sessizlik ve bireysel yaratıcılık performansı ilişkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 44, 207-216. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/56078>
- Alvesson, M. ve Sveningsson, S. (2015). *Changing Organizational Culture: Culture Change Work in Progress*. London: Routledge.
- Arslan, E.T. ve Durgun, G. (2020). Örgüt kültürünün örgütsel güvene etkisi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 22-37. <https://doi.org/10.20875/makusobed.679641>
- Ataman-Unutkan, G. (1995). *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*. Ankara: Türkmen Kitabevi.
- Avcı, A. (2016). Örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi, *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5373-5398. doi:10.14687/jhs.v13i3.4264
- Avcı, A. (2019). Örgüt kültürü, iş yeri monotonluğu ve yabancılaşma üzerine kavramsal bir inceleme, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(8), 574-585. DOI:10.26677/TR1010.2019.200
- Barut, Y. ve Onay, M. (2018). Örgüt kültürü ve liderlik tarzı arayışında yeni argümanlar: manisa Vestel fabrikasında bir çalışma, *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 181-193. <https://doi.org/10.21733/ibad.365064>
- Basri, S. ve Zorlu, K. (2020). Örgüt kültürü algısının örgütsel çeviklik üzerindeki etkisinin incelenmesi, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(39), 147-164. <https://doi.org/10.30976/susead.705821>
- Bıyık, Y. (2021). *Örgüt kültürünün bireysel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisinde kişi-örgüt uyumu ve örgütsel desteğin aracı rolü: Türkiye'deki teknokent/teknopark çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Brown, A. (1998). *Organizational Culture*. Great Britain: Prentice Hall,

- Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E.M. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan Basın Yayım Dağıtım.
- Chin, W.W. (1998). The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling, In G.A. Marcolides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (s. 295-236). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cinel, M.O. ve Kandemir, H. (2020). Müsamahacı ve kısıtlayıcı örgüt kültürünün çalışanların iş tatmini üzerine etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi: Perakende sektörü üzerine bir araştırma, *Politik Ekonomik Kuram*, 4(2), 187-199. <https://doi.org/10.30586/pek.810986>
- Danışman, A. ve Özgen, H. (2003). Örgüt kültürü çalışmalarında yöntem tartışması: Niteliksel-niceliksel yöntem ikileminde niceliksel ölçümler ve bir ölçek önerisi, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 91-124. http://yad.baskent.edu.tr/files/2003_cilt_3_ekim_1.pdf
- Denison, D.R. (1984). Bringing corporate culture to the bottom line, *Organizational Dynamics*, 13(2), 5-22. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(84\)90015-9](https://doi.org/10.1016/0090-2616(84)90015-9)
- Denison, D.R. ve Mishra, A.K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness, *Organization Science*, 6(2), 204-223. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>
- Doğan, D. (2019). *Smartpls ile Veri Analizi*. Ankara: Zet Yayınları.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2007). İşletmelerde personel güçlendirme kültürünün yaratılmasıyla müşteri memnuniyetinin sağlanması, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 9(12), 282-303. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/107481>
- Duran, İ. (2017). Özel sektör çalışanların örgüt kültürü ve karizmatik liderlik özelliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 4(4), 339-346. [10.5455/sad.13-1512811431](https://doi.org/10.5455/sad.13-1512811431)
- Erdem, R., Adıgüzel, O. ve Kaya, A. (2010). Akademik personelin kurumlarına ilişkin algıladıkları ve tercih ettikleri örgüt kültürü tipleri, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(36), 73-88. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/66630>
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eren, E. (2002). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erkmen, T. (2010). *Örgüt Kültürü*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eroğlu, E. ve Özkan, G. (2009). “Örgüt kültürü” ve “iletişim doyumu” ile bireysel özellikler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Bir uygulama örneği, *Selçuk İletişim Dergisi*, 5(4), 50-61. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/177870>
- Eryılmaz, İ. (2019). Örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişkide sektörel değişkenlerin rolü: Kamu ve özel sektör havacılık çalışanları üzerine bir araştırma, *Journal of Aviation Research*, 1(1), 24-41. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/795676>
- George, J.M. ve Zhou, J. (2007). Dual tuning in a supportive context: joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity, *Academy of Management Journal*, 50(3), 605-622. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.25525934>

- Gökkaya, H. (2019). *Bireysel değerler ve örgüt kültürünün bireysel yaratıcılık üzerindeki etkileri* (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Gün, G. (2019). Örgüt kültürü tiplerinin personel güçlendirmeye etkisinde güç mesafesinin aracı rolü, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 31-39. <https://doi.org/10.18506/anemon.429876>
- Gündüz-Çekmecelioğlu, H. ve Gökkaya, H. (2019). İşin önemi ve yönetici desteğinin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisi, *KOSBED*, 37, 195-215. <https://doi.org/10.35343/kosbed.553681>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. ve Tatham, R.L. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hartnell, C.A., Ou, A.Y. ve Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's, *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677-694.
- Henseler, J., Ringle, C.M. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. DOI 10.1007/s11747-014-0403-8
- Hulpke, J.F. (2019). No individual creativity, no organizational innovation, *Journal of Innovation in Business and Economics*, 03(01), 41-48. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=957319&val=14718&title=No%20Individual%20Creativity%20No%20Organizational%20Innovation>
- İraz, R. (2010). *Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve Kobiler*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2014). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşmaya etkisi: Örgütsel güvenin aracılık rolü, *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(3), 27-62. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/402909>
- Kanbur, E. ve Özyer, K. (2016). Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin iç girişimcilik performanslarına etkisi, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 264-275. Doi: <http://dx.doi.org/10.11611/JMER178484>
- Karaca, M. (2022). Örgüt kültürü modellerinin incelenmesine yönelik bir literatür çalışması, *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 5(3), 123-144. <https://akademikbirikimdergisi.com/index.php/uabd/article/view/40/38>
- Kaynak, İ. (2020). Örgüt kültürünün kurumsal imaja etkisi, *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 5(2), 136-148. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1313149>
- Kızıloğlu, M. (2017). *Denison örgüt kültürü modeli bağlamında örgüt kültürü ve örgütsel güç ilişkisi üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kızıloğlu, M. ve Bayrak-Kök, S. (2020). Denison örgüt kültürü modeli bağlamında örgüt kültürü ve örgütsel güç ilişkisi üzerine bir araştırma, *Istanbul Business Research*, 49(1), 60-85. <https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0018>
- Köksal, K. (2018). Örgüt kültürünün örgütsel adalet algısına etkisinde etik ilkelere ilişkin algıların aracılık rolü, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 479-504. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2018239944>
- Kwasniewska, J. ve Necka, E. (2004). Perception of the climate for creativity in the workplace:

- The role of the level in the organization and gender, *Creativity and Innovation Management*, 13(3), 187-196. <https://doi.org/10.1111/j.0963-1690.2004.00308.x>
- Macit, G. ve Erdem, R. (2020). Örgüt kültürü ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(2), 765-792. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.441045>
- Mansurova, S. ve Güney, S. (2017). İşletmelerde dönüşümcü liderlik davranışlarının örgüt kültürüne etkisi ve bir uygulama, *Journal of Anadolu Bil Vocational School of Higher Education*, 13(52), 33-54. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/724370>
- Martin, J. (1992). *Culture in Organizations: Three Perspectives*. New York: Oxford University Press.
- Martins, N. ve Martins, E. (2003). Organisational Culture. Robbins, S.P., Odendaal A. and Roodt, G. (Ed.), *Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspectives*, Cape Town: Pearson Education South Africa.
- Mert, G. (2018). Örgüt kültürünün iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın incelenmesi, *BMIJ*, 6(3), 420-436. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v6i3.367>
- Morgan, G. (1997). *Images of Organization*. London: Sage.
- Mwaura, G., Sutton, J. ve Roberts, D. (1998). Corporate and national culture -an irreconcilable dilemma for the hospitality manager? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 10(6), 212-220. <https://doi.org/10.1108/09596119810232211>
- Ogbeibu, S., Senadjki, A. ve Gaskin, J. (2018). The moderating effect of benevolence on the impact of organisational culture on employee creativity, *Journal of Business Research*, 90, 334-346. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.05.032>
- Özdemir, L. ve Sönmez, R.V. (2018). Örgütsel kültürün ürün inovasyonu üzerinde etkisine yönelik bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 9(21), 14-26. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.397624>
- Özden, F. (2022). Örgüt kültürünün çalışan motivasyonuna etkileri: Otomotiv sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma, *Management and Political Sciences Review*, 4(1), 25-40. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2389919>
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2015). *Örgütsel Davranış*. İ. Erdem, (Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Scott, S.G. ve Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behaviour: A path model of individual innovation in the workplace, *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. <https://doi.org/10.5465/256701>
- Shin, S.S.Y., Park, W.W. ve Lim, H.S. (2013). What makes small-and medium-sized enterprises promote organizational creativity: The contingency perspective, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(1), 71-82. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.1.71>
- Sunar, M.A. ve Canberk, M. (2021). Duygusal zekânın bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: Adana ilinde bir araştırma, *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 101-122. <https://doi.org/10.22466/acusbd.892991>
- Şenol, L. (2022). Örgüt kültürü, çalışan davranışı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi üzerine bir araştırma, *Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(1), 149-159. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2101349>

- Şentürk, F.K. ve Carman, Y. (2019). Örgüt kültürünün ve örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: Bir devlet üniversitesi örneği, *Alanya Akademik Bakış*, 3(1), 1-18. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.492117>
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tesluk, P.E., Farr, J.L. ve Klein, S.R. (1997). Influences of organizational culture and climate on individual creativity, *Journal of Creative Behavior*, 31(1), 27-41. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.1997.tb00779.x>
- Tetik, S. (2021). Öğretmenlerin öğrenen örgüt algısının bireysel yaratıcılıklarına etkisi üzerine bir araştırma: Salihli örneği, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 38, 621-659. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.929178>
- Toker, B., Çevirgen, A. ve Kalıpçı, M.B. (2019). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkisi: Seyahat acentaları üzerinde bir uygulama, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 38-53. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/761218>
- Tuna, Ö. (2021). Örgüt kültürü tiplerinin bireysel yenilikçilik üzerine etkisi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 199-218. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2152235>
- Uğurlu, C.T. ve Ceylan, N. (2014). Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve etik liderlik algılarının incelenmesi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 96-112. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/160901>
- Uzun, İ. ve Tansoy-Yıldırım, Y. (2022). Büyükşehir belediye çalışanlarının örgüt kültürü ve örgütsel bağlılıklarının araştırılması: Karşılıklı bir analiz, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 259-280. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1067473>
- Üstün, F. ve Kılıç, K.C. (2016). Örgüt kültürünün örgütsel güven ve özdenetim üzerine etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(30), 19-27. <http://dergi.kmu.edu.tr/userfiles/files/3m.pdf>
- Van Knippenberg, D. ve Hirst, G. (2020). A motivational lens model of person x situation interactions in employee creativity, *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1129-1144. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000486>
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E. ve Griffin, R.W. (1993). Toward a theory of organizational creativity, *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.3997517>
- Yağmurlu, A. (1997). Örgüt kültürü: Tanımlar ve yaklaşımlar, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 52(1), 717-724. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/36373>
- Yahyagil, Y.M. (2004). Denison örgüt kültürü ölçme aracının geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Ampirik bir uygulama, *IU İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 47, 53-76. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/11036553/denisonun_org_kult_soru_formu_
- Yalçınsoy, A. (2019). Örgüt kültürü ve örgüt ikliminin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinin analizi, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 67-77. <https://doi.org/10.18506/anemon.425635>
- Yeşil, S., Doğan, İ.F. ve Doğan, Ö. (2016). Örgüt kültürünün girişimcilik yönelimi ile örgütsel performans üzerindeki etkisi: Kahramanmaraş ili tekstil sektörü örneği, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 150-172. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/203603>

Yıldırım, E. (2007). Bilgi çağında yaratıcılığın ve yaratıcılığı yönetmenin önemi, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 2007(1), 109-120.
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/107466>

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