



SPORMETRE
The Journal of Physical Education and Sport Sciences
Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi



DOI: 10.33689/spormetre.1407595

Geliş Tarihi (Received): 20.12.2023

Kabul Tarihi (Accepted): 23.03.2024

Online Yayın Tarihi (Published): 25.03.2024

**SPOR KURUMU ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ALGILARININ
ÖRGÜTSEL YARATICILIK DÜZEYLERİNE VE İŞ PERFORMANSLARINA
ETKİSİ***

Emre Dönmez^{1†}, Kadir Yıldız²

¹Bilim Uzmanı, LIZBON

²Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, MANİSA

Öz: Bu çalışmada, spor kurumu çalışanlarının örgütsel iletişim algılarının örgütsel yaratıcılık düzeylerine ve iş performanslarına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma grubunu Ege Bölgesi'nde yer alan illerdeki, Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri çalışanlarından araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 193 kadın, 207 erkek olmak üzere toplamda 400 kişi oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından düzenlenen kişisel bilgi formu, "Örgütsel İletişim Ölçeği", "Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği" ve "İş Performansı Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre cinsiyet değişkeni açısından katılımcıların örgütsel iletişim ölçeği, iş performansı ölçeği ve örgütsel yaratıcılık ölçeği toplam boyutu ile bireysel, yönetsel, toplumsal alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunurken, örgütsel iletişim ve iş performansı ölçeği alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Medeni durum, eğitim durumu ve kurumdaki unvan değişkenlerine göre katılımcıların örgütsel iletişim, iş performansı ve örgütsel yaratıcılık ölçeği toplam puanı ile bireysel, yönetsel, toplumsal alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Örgütsel iletişim, iş performansı ve örgütsel yaratıcılık ile alt boyutlarına göre yaş, kurumdaki çalışma süresi ve gelir durumu değişkenleri açısından çeşitli ilişkilerin ortaya çıktığı sonucuna varılmıştır. Örgütsel iletişim, iş performansı ve örgütsel yaratıcılık ile alt boyutları arasında yapılan analiz sonuçlarında ise çeşitli ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, spor kurumlarında çalışanların örgütsel iletişim algılarının örgütsel yaratıcılık düzeylerini ve iş performanslarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu durumun ise kurumsal sürdürülebilirlik açısından olumlu bir gösterge olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel iletişim, örgütsel yaratıcılık, iş performansı

**THE EFFECT OF SPORTS ORGANIZATION EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL
COMMUNICATION PERCEPTIONS ON ORGANIZATIONAL CREATIVITY
LEVELS AND WORK PERFORMANCE**

Abstract: In this study, it is aimed to examine the effect of organisational communication perceptions of sport institution employees on their organisational creativity levels and job performances. The study group consisted of a total of 400 people, 193 women and 207 men, who voluntarily accepted to participate in the study among the employees of the Provincial Directorates of Youth and Sports in the provinces located in the Aegean Region. Personal information form, "Organisational Communication Scale", "Organisational Creativity Scale" and "Job Performance Scale" were used as data collection tools. According to the findings of the research, there was a significant difference between the participants' organisational communication scale, job performance scale and organisational creativity scale total score and individual, managerial and social sub-dimensions in terms of gender variable, while there was no significant difference in the sub-dimensions of organisational communication and job performance scale. According to the variables of marital status, educational status and title in the institution, no significant difference was found between the total score of organisational communication, job performance and organisational creativity scale and individual, managerial and social sub-dimensions. It was concluded that there were various relationships between organisational communication, job performance and organisational creativity and their sub-dimensions in terms of age, working time in the institution and income status variables. In the results of the analyses between organisational communication, job performance and organisational creativity and their sub-dimensions, it was determined that there were various relationships. As a result, it was determined that the organisational communication perceptions of the employees in sport institutions positively and significantly affect their organisational creativity levels and job performance. It has been revealed that this situation is a positive indicator in terms of corporate sustainability.

Key Words: Organisational communication, organisational creativity, job performance.

* Bu çalışma, Doç. Dr. Kadir Yıldız danışmanlığında gerçekleştirilen Emre Dönmez'in Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

† Sorumlu Yazar: Emre Dönmez, E-mail: Ioemrednmz@gmail.com

GİRİŞ

Günümüzde ekonomi, siyaset, sağlık, turizm ve spor gibi geniş bir alana yayılmakta olan örgütler, kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları veya özel yapılanmalar şeklinde farklı biçimlerde karşımıza çıkmaktadırlar. Topluluklara etki eden spor, ekonomisiyle, eğitimiyle, alt kurumlarıyla, araç ve gereçleriyle bir bilim dalı olduğu kadar bir sektör haline dönüşmüştür. Spor kuruluşları, spor temelli kuruluşlar olsa da birçok sektörle etkileşim içerisine girmektedir. Sporun sosyal yaşamın önemli etkinliklerinden biri olması ve bu etkinliklerin sürdürülebilirliği için bilginin kullanılması ve örgüt kültürü haline getirilmesi iletişimin spor örgütleri için önemini ortaya koymaktadır. İletişim kavramı, herhangi bir çalışma ortamında ortaya çıkabilecek en baskın durumlardan birisi olarak düşünülebilir. Öyle ki bu kavram ister ulusal isterse uluslararası bir yapıya sahip olsun birçok spor kuruluşu için özellikle bilginin internet gibi çeşitli teknolojiler aracılığıyla hızla paylaşılabilmesi sebebiyle spor örgütlerinin amaçlarına ulaşımı açısından oldukça önemli bir unsurdur. Spor kuruluşlarının diğer örgüt yapıları gibi rekabet ortamında olmaları sürdürülebilirlikleri açısından dikkat çekmektedir.

Teknolojinin ve bilgi paylaşımının hızla geliştiği dünyamızda rekabet ortamının artması ile örgütler için iletişim, yaratıcılık ve performans kavramlarının göz ardı edilemeyecek kadar önemli olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda, örgütlerin rekabet ortamında sürdürülebilir olmaları için örgüt içi iletişimi, yaratıcılık seviyesi ve iş performans düzeyleri yüksek olan çalışanları desteklemeleri gerekmektedir. Örgüt çalışanlarının ve yöneticilerinin iletişim kavramının farkında olması ve önemini algılayabilmeleri sonucunda, yeniliğe ve yaratıcılığa açık, çevresi ile iyi etkileşimi olan, rekabet ortamında ayakta kalabilen ve iş performansı çıktıkları yüksek örgütlerin ortaya çıkabileceği düşünülmektedir.

Tüm canlı varlıkların yaşamlarını devam ettirmek için iletişimi kullandıkları gibi örgütlerde yaşamlarını devam ettirebilmek için örgüt içi ve örgüt dışı iletişimlerini devam ettirmek durumundadırlar. Bu süreç ise örgütsel iletişim kavramını karşımıza çıkarmaktadır. Örgütsel iletişim kavramı Price (1997) tarafından işle ilgili bilginin bir örgüt tarafından üyelerine ve örgüt üyeleri arasında iletilme derecesi olarak tanımlanmıştır. Bir başka tanımda ise örgütsel iletişim, örgütte çalışmakta olan bireylerin kurmuş oldukları iletişim neticesinde örgütün çalışma biçiminin, örgütte bulunan tarafların ve örgüt yönetimi ile çalışanların aralarındaki uyum şeklinde ifade edilmiştir (Tanrıverdi, Adıgüzel ve Çiftçi, 2010). Keyton (2010) ise örgütsel iletişimi, örgüt üyelerinin örgütün iç ve dış dinamikler doğrultusunda oluşturduğu, sürdürdüğü, değiştirdiği, karmaşık ve dinamik bir süreç olarak aktarmaktadır. Diğer bir tanıma göre ise örgütsel iletişim, örgüt ile çevresi arasında motivasyonu sağlamak, örgütün birim ve departmanları, yöneticileri, ortakları, çalışanları arasında her türlü teknik, ekonomik, sosyal bilgi, deneyim ve verinin aktarılması süreci şeklinde açıklanmaktadır (Borca ve Baesu, 2014). Dijital çağın ortaya çıkardığı bilgi ve teknolojik çeşitlilik, örgütlerde etkili örgütsel iletişimin artan önemini altını çizmektedir (Jones vd., 2004). Bu bilgiler ışığında, örgütsel iletişim kavramının yöneticiler ve çalışanlar tarafından benimsenmesi, örgüt ortamını olumlu bir hale dönüştüreceği ve dolayısıyla yaratıcılığın ortaya çıkmasına olanak sağlayacağı ön görülmektedir.

Yaratıcılık kavramı, kişisel olarak ya da bir grup tarafından faydalı ve yeni düşünceler üretme süreci olarak tanımlanabilir (Amabile ve Pratt, 2016; April, Oliver ve Kalish, 2019). Karacabey'e (2011) göre ise yaratıcılık, kişilerin hayal güçlerini gerçekleştirmelerine olanak sağlayan örgütlerde ilerleyebilmekte ve gelişim göstermektedir. Bireyler yaratıcılık çalışmalarının ortak noktasıdır. Örgütte bulunan taraflar, yeni fikirler ve bu fikirlerin çıktıkları

örgütlerdeki özgün prosedürleri etkiler. Kişiler ve gruplar arasında aktarılan ve sürekli paylaşılan bilgi, örgütü meydana getiren kişi ve grupların yeni ve yararlı bilgiler geliştirmesini imkan tanımaktadır. Bunun neticesinde yaratıcılık örgütsel boyuta dönüşmektedir (Chang ve Chiang, 2007). Örgütsel anlamda yaratıcılık, ürünler, hizmetler, süreçler ve prosedürler hakkında bireyler veya gruplar tarafından yeni ve etkili fikirlerin oluşturulmasıdır (Martins ve Terblanche, 2003). Diğer bir tanıma göre örgütsel yaratıcılık, iş görenlerin kişisel ve grup olarak örgüte yararlı olacak fikirleri, ürünleri, süreçleri ve yeni ürünleri oluşturup üretebilmeleri sonucunda ortaya çıkan durumdur (Taggar, 2002).

Örgütlerde iletişimin iyi düzeyde sağlanması, örgütün tüm elemanlarının performanslarına olumlu bir şekilde yansıtacağı düşünülmektedir. Kişiler, mutlu oldukları ve iletişim kanallarının açık olduğu yerlerde olumlu performans göstermeye daha yatkındırlar. Performans, her tür örgüt için çoğu zaman önem arz eden bir kavramdır. Dolayısıyla bilgi ve teknoloji çağında örgütler daha fazla performans arttırmaya yoğunlaşmışlardır. Bu odaklanma eğilimi neticede insan kaynakları bölümlerinin önemli unsurlarından biri haline gelene dönüşmüştür (Li, Sanders ve Frenkel, 2012). Çekmeceliolu'na (2014) göre iş performansı, çalışanların davranışlarının, eylemlerinin ve görevlerini yerine getirme çabalarının sonucunda elde ettikleri başarılarıdır. Bir başka tanıma göre ise iş performansı, çalışanların iş yerinde sergilediği veya işle ilgili amaçlarına hangi düzeyde ulaştığı davranışları kapsamaktadır (Jex ve Britt, 2014). Örgüt çalışanlarının belirlenen hedeflere ulaşabilmesi için görev ve yükümlülüklerini bilmeli ve kendilerini iyi ifade edebilmeleri gerekmektedir. Görev ve sorumluluklarını bilen bireyler iletişim kanallarının da açık olduğu bir örgütte performanslarını sergileyebilirler.

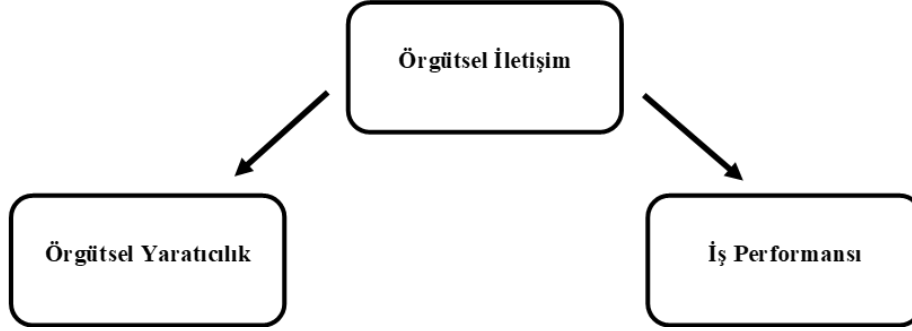
Alanyazında yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel iletişim (Al-Zaidi, 2023; Bektaşoğlu, 2020; Güllü ve Yenel, 2015; Halis ve Öztürk, 2021; Kırık, 2020; Topsakallıoğlu, 2015; Uslu ve Çelik, 2022), örgütsel yaratıcılık (Can, Soyer ve Kaçay, 2017; İncir, 2023; Tan, 2022; Varışlı ve Bayar, 2023) ve iş performansı (Aiman Gomaa, 2021; Arslan, 2021; Aydemir, 2022; Demirdöken, 2017; Göçer, 2022; Gözcü, 2019; Gül, 2021; Güler, 2022; Kargün, 2021; Köse, 2021; Onağ ve Gürgen, 2018; Türkoğlu ve Yurdakul, 2017) kavramları üzerine çeşitli çalışmalar yapıldığı gözlemlenmiştir.

Spor örgütleri faaliyetlerini geliştirmek ve yapılan faaliyetlerini daha geniş kitlelere ulaştırabilmek için örgütsel iletişime ihtiyaç duymaktadırlar. Örgütsel iletişim kavramının farkında olan spor örgütlerinde daha açık iletişim kanalları var olacağı için örgütte bulunan tüm tarafların işlerine ve kurumlarına olan bağlılıkları artacaktır. Böylesine pozitif bir ortam olan örgütlerde kişilerin yaratıcılık düzeylerinin ortaya çıkartılması kurumun sürdürülebilirliği ve sunduğu imkanlar açısından yenilikler ortaya koyacaktır. Kurumlarda ortaya çıkan yaratıcılık olanakları çalışanların çalışma motivasyonlarını arttıracığı gibi iş performanslarının da yükselmesine sebep olabilecektir. Bu bağlamda örgüt yöneticilerinin ve iş görenlerinin örgütsel iletişim, örgütsel yaratıcılık ve iş performansı konuları hakkında bilgi sahibi olmaları ve bu konular hakkında bir farkındalık oluşturmak önemlidir. Spor örgütlerinin oluşumu ve gelişimi için önem arz eden kavramların, spor örgütleri kapsamında sınırlı sayıda çalışıldığı gözlemlenmiştir. Günümüzde örgütler için önemli olan bu değişkenlerin spor kurumları üzerinde araştırılmasının alana önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla bu araştırmada, spor kurumu çalışanlarının örgütsel iletişim algılarının, örgütsel yaratıcılık düzeylerine ve iş performanslarına etkisinin incelenmesi hedeflenmiştir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modeli çeşitlerinden olan ilişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla sayıdaki değişken arasında, değişim varlığı veya derecesini belirlemeyi hedefleyen araştırma modelidir (Karasar, 2005).



Şekil 1. Araştırma değişkenlerine ilişkin model

Spor kurumlarında çalışanların örgütsel iletişim algılarının örgütsel yaratıcılık düzeylerine ve iş performanslarına etkisinin incelenmesini amaçlayan bu araştırmanın modeli ile bağımlı değişkenler (örgütsel yaratıcılık, iş performansı) ve bağımsız değişken (Örgütsel iletişim) ilişkisi Şekil 1’de görülmektedir.

Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ege Bölgesi’nde yer alan illerdeki Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada örnekleme yöntemlerinden amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örneklem yöntemi, daha detaylı araştırma yapabilmek hedefiyle çalışmanın amacı doğrultusunda bilgi bakımından zengin durumların seçilmesidir (Büyüköztürk vd., 2022). Bu bağlamda araştırmanın çalışma grubunu, Ege Bölgesi’nde yer alan illerdeki, Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri çalışanlarından (memur, şube müdürü, şef, sportif eğitim uzmanı, spor uzmanı, destek hizmetleri (mühendis, bilişim uzmanı, diyetisyen)) araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 193’ü kadın, 207’si erkek olmak üzere toplamda 400 kişi oluşturmaktadır. Ural ve Kılıç’a (2018) göre, 0,05 hata payı ile 400 kişilik bir örneklem 100000 kişilik bir evreni temsil etmektedir. Bu bağlamda araştırmada ulaşılan örneklemin evreni temsil ettiği söylenebilir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, kişisel bilgi formu, katılımcıların örgütsel iletişim algılarını ölçmek için “Örgütsel İletişim Ölçeği”, katılımcıların örgütsel yaratıcılık düzeylerini belirlemek için “Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği” ve son olarak ise “İş Performansı Ölçeği” kullanılmıştır.

Örgütsel İletişim Ölçeği

Ölçme aracı, Gürgen (1997) tarafından geliştirilmiştir. Bu araştırmada, Ekinci’nin (2006) yüksek lisans tez çalışması kapsamında yeniden yapılandırıldığı hali esas alınmıştır. Ölçek 9 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlanmış ifade bulunmamaktadır. 5’li derecelendirme sistemine sahip olup ölçeğin puanlamaları 1= “Kesinlikle Katılmıyorum”, 2= “Katılmıyorum”, 3= “Kararsızım”, 4= “Katılıyorum”, 5= “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yapılmaktadır. Mevcut araştırmada ölçeğin güvenirlik kat sayısı .927 tespit edilmiştir.

Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği

Spor kurumu çalışanlarının örgütsel yaratıcılık algılarını belirlemek amacıyla Balay (2010) tarafından geliştirilen “Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçme aracı 38 maddeden ve bireysel ($\alpha=0,947$; 1.-16. arası maddeler), yönetsel ($\alpha=0,958$; 17.-27. arası maddeler) toplumsal ($\alpha=0,953$; 28.-38. arası maddeler) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlanmış ifade bulunmamaktadır. 5’li derecelendirme sistemine sahip olup ölçeğin puanlamaları 1= “Hiç Katılmıyorum”, 2= “Az Katılıyorum”, 3= “Orta Derecede Katılıyorum”, 4= “Çok Katılıyorum”, 5= “Tam Katılıyorum” şeklinde yapılmıştır. Mevcut araştırma için güvenilirlik kat sayısı .970 tespit edilmiştir.

İş Performansı Ölçeği

Spor kurumu çalışanlarının iş performanslarını belirlemek amacıyla Kirkman ve Rosen (1999) tarafından oluşturulmuş, Sigler ve Pearson (2000) tarafından yeniden geliştirilmiş ve Çöl (2008) tarafından Türkçe uyarlama çalışması yapılmış olan İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlanmış ifade bulunmamaktadır. 5’li derecelendirme sistemine sahip olup ölçeğin puanlamaları 1= “Kesinlikle Katılmıyorum”, 2= “Katılmıyorum”, 3= “Kararsızım”, 4= “Katılıyorum”, 5= “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yapılmıştır. Mevcut araştırma için güvenilirlik kat sayısı .860 tespit edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) istatistik programı kullanılmıştır. Bulgulara yönelik tanımlayıcı istatistikler kapsamında yüzde (%), frekans (f), ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (S) dağılımları gibi tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Verilerin güvenilirlik değerleri (Cronbach Alfa= α) hesaplandıktan sonra, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygun normallik testi analizi yapılmıştır. Bu bağlamda veriler normal dağılım gösterdiği için iki grup arasındaki karşılaştırmalarda t testi, ikiden fazla grup arasındaki karşılaştırmalarda ise ANOVA testi, Pearson Korelasyon analizi ve Regresyon analizi kullanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler

Değişkenler	Gruplar	N	%	Toplam	\bar{x}	S	Min.	Maks.
Cinsiyet	Kadın	193	48,3	400	36,22	7,61	20	65
	Erkek	207	51,8					
Medeni durum	Bekar	127	31,8	400	8,71	7,03	1	45
	Evli	273	68,3					
Eğitim durumu	İlk-orta Öğr.	9	2,3	400	10082	2053,16	5500	17000
	Lise	42	10,5					
	Önlisans	32	8,0					
	Lisans	276	69,0					
	Lisansüstü	41	10,3					
Kurumdaki unvan	Memur	185	46,3	400	36,22	7,61	20	65
	Şube müdürü	16	4,0					
	Şef	22	5,5					
	Sportif eğitim uzmanı	80	20,0					
	Spor uzmanı	53	13,3					
	Destek hizmetleri	44	11,0					
Yaş		400	100,0					
Kurumda çalışılan süre		400	100,0					
Gelir durumu		400	100,0					

Araştırmaya katılan katılımcılara ilişkin kişisel bilgiler Tablo 1’de verilmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması $36,22 \pm 7,61$, kurumda çalışılan süre ortalaması $8,71 \pm 7,03$ ve kişisel gelirler ortalaması $10082 \pm 2053,16$ olarak tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan bireylerin %48,3’ü kadın, %51,8’i erkek; %68,3’ü evli %31,8’inin ise bekar olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde %2,3’ü ilk ve orta öğretim, %10,5’i lise, %8,0’ı ön lisans, %69,0’ı lisans, %10,3’ünün de lisansüstü mezunu oldukları tespit edilmiştir. Kurumdaki unvanları incelendiğinde %46,3’ü memur, %4’ü şube müdürü, %5,5’i şef, %20’si sportif eğitim uzmanı, %13,3’ünün spor uzmanı ve %11’inin ise destek hizmetleri (mühendis, bilişim uzmanı, diyetisyen) alanında çalıştıkları tespit edilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel iletişim, örgütsel yaratıcılık ile alt boyutları ve iş performansı ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{x}	S.S	T	sd	p
Örgütsel iletişim	Kadın	193	3,738	,785	-0,451	394,630	0,652
	Erkek	207	3,777	,924			
Örgütsel yaratıcılık toplam puanı	Kadın	193	3,566	,729	-3,336	398	0,001**
	Erkek	207	3,807	,718			
ÖYÖ’nin bireysel boyutu	Kadın	193	3,835	,711	-2,390	398	0,017*
	Erkek	207	4,005	,709			
ÖYÖ’nin yönetsel boyutu	Kadın	193	3,323	,984	-2,681	398	0,008**
	Erkek	207	3,588	,990			
ÖYÖ’nin toplumsal boyutu	Kadın	193	3,417	,923	-3,634	398	0,000**
	Erkek	207	3,739	,849			
İş performansı	Kadın	193	4,426	,506	-1,196	398	0,232
	Erkek	207	4,489	,543			

*($p < 0,05$); **($p < 0,01$)

Tablo 2’de cinsiyet değişkenine göre katılımcıların örgütsel iletişim ölçeği, iş performansı ölçeği ve örgütsel yaratıcılık ölçeği toplam puanı ile bireysel, yönetsel, toplumsal alt boyutları açısından farklılık sonuçları verilmiştir. Katılımcıların örgütsel yaratıcılık ölçeği toplam puanı ($p < 0,01$) ile bireysel ($p < 0,05$), yönetsel ($p < 0,05$), toplumsal ($p < 0,01$) alt boyutlarında erkekler lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Örgütsel iletişim ve iş performansı ölçeği ortalamalarında ise anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p > 0,05$).

Tablo 3. Örgütsel iletişim, örgütsel yaratıcılık ile alt boyutları ve iş performansı ortalamalarının Pearson korelasyon analiz sonuçları

	1	2	3	4	5	6	
1-Örgütsel iletişim	r	1	,648**	,443**	,717**	,519**	,266**
	p		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
2-Örgütsel yaratıcılık toplam puanı	r		1	,843**	,882**	,864**	,434**
	p			0,000	0,000	0,000	0,000
3- ÖYÖ’nin bireysel boyutu	r			1	,585**	,569**	,492**
	p				0,000	0,000	0,000
4- ÖYÖ’nin yönetsel boyutu	r				1	,698**	,295**
	p					0,000	0,000
5- ÖYÖ’nin toplumsal boyutu	r					1	,326**
	p						0,000
6-İş performansı	r						1
	p						

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Tablo 3'te korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, örgütsel iletişim ölçeği ortalaması ile örgütsel yaratıcılık toplam puanı ($r=,648$; $p<,05$), örgütsel yaratıcılık ölçeği alt boyutlarından bireysel ($r=,648$; $p<,05$), yönetsel ($r=,648$; $p<,05$), toplumsal ($r=,648$; $p<,05$) boyutları ve iş performansı toplam puanı ($r=,266$; $p<,05$) arasında ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkilerin düzeyi sırasıyla pozitif yönde orta düzeyde, pozitif yönde orta düzeyde, pozitif yönde yüksek düzeyde, pozitif yönde orta düzeyde, pozitif yönde düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Örgütsel yaratıcılık toplam puanı ile bireysel ($r=,843$; $p<,05$), yönetsel ($r=,882$; $p<,05$), toplumsal ($r=,864$; $p<,05$) alt boyutları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan iş performansı ortalaması ($r=,434$; $p<,05$) arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel yaratıcılık bireysel alt boyutu ile yönetsel ($r=,585$; $p<,05$), toplumsal ($r=,569$; $p<,05$) alt boyutları ve iş performansı toplam puanı ($r=,492$; $p<,05$) arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur. Örgütsel yaratıcılık yönetsel alt boyutu ile toplumsal ($r=,698$; $p<,05$) alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu bulunurken, iş performansı toplam puanı ($r=,295$; $p<,05$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel yaratıcılık toplumsal alt boyutu ile iş performansı toplam puanı ($r=,326$; $p<,05$) arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel yaratıcılık ölçeği toplam puanının yordanmasına ilişkin basit regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	S.S	β	t	p	İkili (r)	Kısmi (R)	Tolerance	VIF
Sabit	1,614	,125	-	12,861	,000	-	-	-	-
Örgütsel iletişim	,553	,033	,648	16,984	,000	,648	,648	1,000	1,000

R=0,648; R²= 0,420

F_(1,398) =288,458; p=0,000

Tablo 4'te gösterilen yordayıcı değişken ile bağımlı (yordanan) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, örgütsel yaratıcılık ölçeği toplam puanı ile örgütsel iletişim ölçeği ortalaması ($r=,648$) arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel iletişim ortalaması ile örgütsel yaratıcılık toplam puanı orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R=0,648$; $R^2=0,420$; $p<,01$). Bahsedilen örgütsel iletişim ortalaması ile birlikte, örgütsel yaratıcılık toplam puan varyansı yaklaşık %42'sini açıklamaktadır. Tablo 8'e göre örgütsel iletişim örgütsel yaratıcılığı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Varyans genişlik (VIF) değerlerinin yüksek sonuç vermesi çoklu doğrusallık belirtisi şeklinde ifade edilebilir. VIF değeri 5'ten büyük çıktığı durumda çoklu bağlantı problemi olduğu ifade edilir (Montgomery, Peck ve Vining, 2012). Yapılan bu araştırmada çoklu bağlantı problemi olmadığı yorumlanması yapılabilir.

Tablo 5. İş performansı ölçeği toplam puanının yordanmasına ilişkin basit regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	S.S	β	t	p	İkili (r)	Kısmi (R)	Tolerance	VIF
Sabit	3,846	,114	-	33,696	,000	-	-	-	-
Örgütsel iletişim	,163	,030	,266	5,510	,000	,266	,266	1,000	1,000

R=0,266; R²= 0,071

F_(1,398) =30,360; p=0,000

Tablo 5'te gösterilen yordayıcı değişken ile bağımlı (yordanan) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, iş performansı ortalaması ile örgütsel iletişim ölçeği ortalaması ($r=,266$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur. Örgütsel iletişim ortalaması ile iş performansı ortalaması düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R=0,266$; $R^2=0,071$; $p<,01$). Belirtilen örgütsel iletişim ortalaması ile birlikte, iş

performansı ortalaması varyansı yaklaşık %7'sini açıklamaktadır. Tablo 9'a göre örgütsel iletişim iş performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Varyans genişlik (VIF) değerlerinin yüksek sonuç vermesi çoklu doğrusallık belirtisi şeklinde ifade edilebilir. VIF değeri 5'ten büyük çıktığı durumda çoklu bağlantı problemi olduğu ifade edilir (Montgomery, Peck ve Vining, 2012). Yapılan bu araştırmada çoklu bağlantı problemi olmadığı ifade edilebilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların örgütsel iletişim ve iş performansı ortalamalarına bakıldığında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu bulgu örgütsel iletişim ve iş performansının cinsiyet değişkeni açısından önemli bir etken olmadığını işaret etmektedir. Bu sonuca sebep olan faktörün ise bireylerin kamu personeli olmaları ve bir mevzuat doğrultusunda hareket etmeleri olarak değerlendirilebilir. Benzer şekilde literatürde yapılan bazı araştırmalarda mevcut araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Beden eğitimi öğretmenleri üzerine yapılan araştırmada örgütsel iletişim düzeylerinin, göreve yönelik iletişim, bilgilendirmeye yönelik iletişim, geri bildirim, tutum ve davranışa yönelik iletişim alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre gruplar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır (Kırık, 2020). Benzer şekilde örgütsel iletişim üzerine yapılmış olan diğer çalışmalarda da cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Bektaşoğlu, 2020; Topsakallıoğlu, 2015).

Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların örgütsel yaratıcılık ölçeği toplam puanı ile bireysel, yönetsel ve toplumsal alt boyutları açısından farklılık sonuçları incelendiğinde, katılımcıların örgütsel yaratıcılık ölçeği toplam puanı ile bireysel, yönetsel, toplumsal alt boyutlarında erkekler lehine anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Bu bulgu neticesinde spor kurumunda çalışan erkek katılımcıların, kadın katılımcılara göre yaratıcılık düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Aynı zamanda erkek katılımcıların bireysel, yönetsel ve toplumsal yaratıcılık düzeylerinin de kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Kırık (2020) tarafından yapılan çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık algılarının bireysel, yönetsel ve toplumsal alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre gruplar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. İstanbul'da spor hizmeti alanında faaliyet gösteren kuruluşlarda görev yapan çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel yaratıcılık toplumsal boyut düzeyinde anlamlı farklılık bulunduğu, diğer alt boyut ve örgütsel yaratıcılık toplam puanında cinsiyet değişkenine göre farklılık olmadığı tespit edilmiştir (İncir, 2023). Gençlik ve Spor Bakanlığı personeli üzerine yapılan bir başka çalışmada cinsiyete göre örgütsel yaratıcılık bireysel, yönetsel ve toplumsal boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Yahşi,2014). Akademisyenler üzerine yapılan bir çalışmada, örgütsel yaratıcılık bireysel alt boyutu cinsiyete göre farklılık gösterirken, örgütsel boyut toplumsal boyut ve genel yaratıcılık puanları cinsiyete göre farklılık bulunamamıştır. Erkeklerin bireysel yaratıcılık puanlarının kadınlardan daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Varışlı ve Bayar, 2023). Kamu çalışanları üzerine yapılan diğer çalışmalarda da cinsiyete göre örgütsel yaratıcılık alt boyutlarından bireysel, yönetsel ve toplumsal boyutta istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (Dinçer, 2017; Tan, 2022). Yapılan araştırmalar arasındaki elde edilen sonuçların farklılığının örneklem grupları arasındaki farklılıktan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların iş performansı toplam puanlarına bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. İş performansı toplam puan ortalamasına göre cinsiyet değişkeni karşılaştırıldığında erkekler lehine daha yüksek olduğu saptanmıştır. Gençlik Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan kişiler üzerine yapılan bir araştırmada iş performansının

cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulgulanmıştır (Güler, 2022). Marmara Bölgesi Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri çalışanları üzerine yapılan çalışmada da cinsiyet değişkenine göre iş performansı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (Göçer, 2022). İzmir ve Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri çalışanları üzerine yapılan çalışmada performans puanları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Onağ ve Gürgen, 2018). Benzer şekilde Demirdöken (2017) tarafından yapılan araştırmada da çalışanların cinsiyet değişkeni açısından iş performansları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Yapılan bu araştırmalarda mevcut araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Katılımcıların kadın veya erkek olmalarının iş performanslarını etki etmediği, kadınlarında erkeklerinde kurumlarında gösterdikleri iş performans düzeylerinin birbirlerinden farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Spor federasyonlarında çalışan kişiler üzerine yapılan çalışmada cinsiyete göre iş performansı ortalama puanlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptanmıştır (Aydemir, 2022). Alanyazında cinsiyet değişkenine göre iş performansı puanlarında anlamlı farklılık tespit etmeyen birçok çalışma olduğu gözlemlenmiştir (Bajraktarı, 2020; Green, Jegadeesh, ve Tang, 2009; Koçak, 2017; Kayabaşı, 2019). Bununla birlikte cinsiyet değişkenine göre iş performansı arasında anlamlı farklılık gösteren çalışmalara da rastlanılmaktadır (Çabuk, 2020). Cinsiyete göre iş performans farklılıklarının oluşma sebeplerinin araştırmaların özel-kamu sektörü çalışanlarına göre farklılık göstermeleri olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte araştırma yapılan yerlerin de araştırma sonuçlarını etkileyebileceği değerlendirilmelidir.

Korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, örgütsel iletişim ölçeği ortalaması ile örgütsel yaratıcılık toplam puanı arasında pozitif yönde orta düzeyde, bireysel yaratıcılık alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde, yönetsel yaratıcılık alt boyutu arasında pozitif yönde yüksek düzeyde, toplumsal yaratıcılık alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde ve iş performansı ortalaması arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkilerin neticesinde çalışanların örgütsel iletişim düzeyleri arttıkça, örgütsel yaratıcılık, bireysel yaratıcılık, yönetsel yaratıcılık, toplumsal yaratıcılık ve iş performansı düzeylerinin de artacağı yorumu yapılabilir.

Örgütsel yaratıcılık toplam puanı ile bireysel, yönetsel, toplumsal alt boyutları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan iş performansı ortalaması arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu ifade edilebilir. Buna göre çalışanların örgütsel yaratıcılık düzeyleri arttıkça, bireysel yaratıcılık, yönetsel yaratıcılık, toplumsal yaratıcılık düzeylerinin yüksek oranda artacağı ve iş performansı düzeylerinin de artacağı sonucuna varılmıştır. Örgütsel yaratıcılık bireysel alt boyutu ile yönetsel, toplumsal alt boyutları ve iş performansı ortalaması arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda çalışanların bireysel yaratıcılık düzeyleri arttıkça, yönetsel, toplumsal yaratıcılık ve iş performansı düzeylerinin de artacağı ifade edilebilir.

Örgütsel yaratıcılık yönetsel alt boyutu ile toplumsal alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu bulunurken, iş performansı ortalaması arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca örgütsel yaratıcılık toplumsal alt boyutu ile iş performansı ortalaması arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Verilen bulgulara göre, Çalışanların yönetsel yaratıcılık düzeyleri arttıkça, toplumsal yaratıcılık ve iş performansı düzeyleri artarken, toplumsal yaratıcılık düzeyleri yükseldikçe, iş performansı düzeylerinin de yükseleceği sonucuna ulaşılmıştır.

Tan (2022) tarafından yapılan çalışmada örgütsel yaratıcılık alt boyutları ve toplam puan arasında ilişki olduğu bulunmuştur. Bireysel, yönetsel ve toplumsal yaratıcılık alt boyutlarının birbirini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Nanto (2020) tarafından yapılan

araştırmada ise örgütsel yaratıcılık ile örgütsel yaratıcılığın alt boyutları olan bireysel, yönetsel ve toplumsal yaratıcılık arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Diğer yandan bireysel ile yönetsel ve toplumsal yaratıcılık arasında pozitif yönde orta düzeyde; yönetsel yaratıcılık ile toplumsal yaratıcılık arasında da pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

Ekici (2021) tarafından yapılan çalışmada örgütsel yaratıcılık ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir araştırmada da yaratıcılığın, iş performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Güden, Girgen ve Özerden, 2022). Yılmaz ve Karahan (2010) tarafından yapılan araştırmada örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Zhou ve Shalley (2008), örgütsel yaratıcılığın destek gördüğü bir örgütte meydana gelen çalışan performansının başka örgütlerden pozitif anlamda farklı olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır.

Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar bulguları incelendiğinde, örgütsel yaratıcılık toplam puanı ile örgütsel iletişim ortalaması arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Bahsedilen örgütsel iletişim ortalaması ile birlikte, örgütsel yaratıcılık toplam puan varyansı yaklaşık %45'ini açıklamaktadır. Bu bulguya göre bir örgütte örgütsel iletişimin düzeyi arttıkça, örgütsel yaratıcılığının da artacağı yorumu yapılabilir. Bu sonuç örgütte kullanılan etkin iletişimin bireylerin örgütsel yaratıcılıklarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Literatür incelendiğinde örgütsel iletişimin, örgütsel yaratıcılığı etkilediği sonucuna ulaşan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Kırık (2020) beden eğitimi öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmada, örgütsel iletişim düzeylerinin örgütsel yaratıcılık algılarını pozitif yönde orta düzeyde etkilediği belirlenmiştir. Yapılan bir başka araştırmada örgütsel iletişimden duyulan tatmin düzeyi ile çalışan performansı arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütlerin çalışanların performanslarının yükseltebilmesi için örgütsel iletişime önem verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Baltacı, Tiyek ve Burgazoğlu, 2016).

Örgütsel iletişim ortalaması ile iş performansı ortalaması arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Belirtilen örgütsel iletişim ortalaması ile birlikte, iş performansı toplam puan varyansı yaklaşık %7'sini açıklamaktadır. Bu sonuca göre bir örgütte örgütsel iletişimin düzeyi arttıkça, iş performansının da arttığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre araştırmanın ana hipotezinin kabul edildiği söylenebilir. Bu sonuç kurum içerisinde kullanılan etkin iletişimin bireylerin çalışma performanslarını olumlu yönde etkilediğini işaret etmektedir. Alanyazın incelendiğinde etkin örgütsel iletişimin iş performansını etkilediğini ortaya koyan araştırmalar mevcuttur. Giri ve Kumar (2010) iletişimin, çalışanların iş memnuniyetinde çok önemli bir rol oynadığını belirtirken, bir çalışanın amirinin iletişim tarzını, güvenilirliğini ve içeriğini nasıl algıladığı ve kurumun iletişim sistemi, çalışanın işinden aldığı tatmin miktarını da etkileyebileceğini aktarmaktadırlar. Bu etkinin aynı zamanda iş performansının kalitesini bununla birlikte de örgütsel yaşamın kalitesini ve etkinliğini yönlendirebileceğine işaret edilmektedir. Uslu ve Çelik ise (2022), spor örgütleri üzerine yapmış oldukları çalışmada, örgütsel iletişimin örgüt performansını pozitif yönde etkilediği sonucunu vurgulamışlardır. Williams ve O'Reilly (1998) yapmış olduğu çalışmada iletişim seviyesi arttıkça bireylerin grup etkileşiminin artacağını ifade etmişlerdir. Buradan hareketle kurumlardaki olumlu grup etkileşimleri örgütün iş performanslarını da olumlu etkileyeceği değerlendirilebilir. Alanyazında yapılan bazı çalışmalarda bu sonuç ile benzer olduğu gözlemlenmiştir (Chen, Silverthorne ve Hung, 2006; Neves ve Eisenberger, 2012; Tsai, Chuang ve Hsieh., 2009; Vogelgesang, Leroy ve Avolio., 2013). Bu doğrultuda ortaya

çıkan bu sonuçların yapılan çalışmayı desteklediği söylenebilir. Ayrıca örgütlerde ortaya çıkabilecek zayıf iletişimin örgütsel bağlılığı düşürdüğü (Kramer, 1999) bilindiği üzere bu durumun iş performanslarını da olumsuz etkileyebileceği dikkate alınmalıdır.

Sonuç olarak, spor kurumlarında çalışanların örgütsel iletişim algılarının örgütsel yaratıcılık düzeylerini ve iş performanslarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda spor kurumu çalışanları ve yöneticilerinin örgütsel iletişim kavramına gereken önemi ve ilgiyi göstererek, örgütlerinin daha yaratıcı olmasını ve performanslarını daha yüksek seviyede tutarak yapılan faaliyetlerin etkililiğini ve verimliliğini arttırabilecekleri söylenebilir. Sporun toplumsal bir tarafı olduğu dikkate alındığında spor kurumlarının yaratıcılık düzeylerinin ve iş performanslarının artmasının toplum yararına olacağı ifade edilebilir.

ÖNERİLER

Bu araştırma neticesinde aşağıda sunulan önerilerin araştırma alanı ve araştırmacılara katkı sağlaması düşünülmektedir:

- Spor kurumlarında çalışan bireyler, örgütsel iletişim, örgütsel yaratıcılık ve iş performansı düzeylerini kontrol ederek bu konularda kişisel gelişimlerine yönelik adımlar atabilirler.
- Spor kurumlarında yöneticiler, örgütsel iletişim, örgütsel yaratıcılık ve iş performansı kavramlarına yönelik çeşitli seminerler, eğitimler düzenleyerek kurum içinde bulunan tüm taraflarının gelişimine katkı sağlayabilirler.
- Spor kurumlarında yöneticiler, örgütsel iletişim, örgütsel yaratıcılık ve iş performansı kavramlarının anlaşılabilmesi için sosyal medya, internet siteleri veya çeşitli yollarla kurum içinde bulunan tüm tarafları bu konu hakkında bilgi verebilirler.
- Spor kurumlarında çalışan kişilerin örgütsel iletişim düzeyleri, örgütsel yaratıcılık ve iş performansı dışında farklı değişkenler ile karşılaştırılabilir.
- Araştırma Ege Bölgesi'nde yer alan illerdeki Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri çalışanlarını kapsamaktadır. Bu örneklem grubu genişletilebilir.

KAYNAKLAR

Aiman-Gomaa, B. (2021). *The Impacts of Innovation Management on The Performance of Business*. Master's Thesis. Istanbul Gedik University, Institute of Social Science, Istanbul.

Al-Zaidi, A. I. M. (2023). *Çalışanların kişilik özellikleri ile örgüt içi iletişim düzeylerinin değerlendirilmesi (Spor İşletmesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in organizational behavior*, 36, 157-183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>

April, S., Oliver, A. L., & Kalish, Y. (2019). Organizational creativity-innovation process and breakthrough under time constraints: Mid-point transformation. *Creativity and Innovation Management*, 28(3), 318-328. <https://doi.org/10.1111/caim.12326>

Arslan, H. (2021). *Algılanan yönetici desteği ile iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel adalet algısının aracılık rolü: Beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı, Kayseri.

Aydemir, U. (2022). *Spor federasyonlarında çalışan personellerin örgütsel bağlılıkları, iş performansı ve duygu durumları arasındaki ilişkisinin incelenmesi*. Doktora Tezi. Bayburt Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Bayburt.

Bajraktari, A. (2020). *The Impact of perceived ethical leadership style and work motivation on job performance and intention to quit: A Research on public higher education institutions in Kosovo*. Doctoral Dissertation. Niğde Omer Halisdemir University, Social Sciences Institute, Department of Business Administration, Niğde.

Balay, R. (2010). Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 43 (1), 41-78.

Baltacı, A., Tiyek, R., & Burgazoğlu, H. (2016). Örgütsel bağlılık, çalışan performansı ve motivasyon faktörleri ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin sosyal hizmet işletmeleri açısından incelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.

Bektaşoğlu, A. (2020). *Sağlık sektöründe örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.

Borca, C., & Baesu, V. (2014). A possible managerial approach for internal organizational communication characterization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 124, 496-503. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.512>

Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). *Eğitimde Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: PegemAkademi.

Can, Y., Soyer, F., & Kaçay, Z. (2017). *Spor çalışanlarında örgütsel sosyalleşme ve örgütsel yaratıcılık inancı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. ERPA International Congresses on Education 2017. Book of Proceedings.

Chang, W. C., ve Chiang, Z. H. (2007). A Study on how to elevating organizational creativity of design organization. *International Association of Societies of Design Research, The Hong Kong Polytechnic University*.

Chen, J. C., Silverthorne, C., & Hung, J. Y. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America, *Leadership and Organization Development Journal*, 27(4), 242-249. <https://doi.org/10.1108/01437730610666000>

Çabuk, Y. (2020). *İşyerinde şiddetin iş performansı ve yaşam kalitesi üzerine etkisi: Tekirdağ ili sağlık sektöründe uygulama*. Doktora Tezi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Tekirdağ.

Çekmecelioğlu, H. (2006). *Bireysel, örgütsel yaratıcılık ve yaratıcılık için iş çevresinin düzenlenmesi: Bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.

Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35- 46. <https://doi.org/10.31671/dogus.2019.220>

Demirdöken, Ç. (2017). *Gençlik ve Spor Bakanlığında örgüt ikliminin işgören performansı üzerine etkisi: Alan araştırması*. Doktora Tezi. Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Çorum.

Dinçer, K. (2017). *İlkokullarda örgütsel yaratıcılık davranışları ile öğretmen liderliği arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Kütahya.

Ekici, F. (2021). *Seyahat işletmelerinde örgüt kültürü, örgütsel yaratıcılık ve örgütsel performans ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Seyahat İşletmeciliği ve Turist Rehberliği Ana Bilim Dalı, Seyahat İşletmeciliği ve Turist Rehberliği Bilim Dalı, Konya.

Ekinci, K. (2006). *Örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Giri, V. N., & Pavan Kumar, B. (2010). Assessing the impact of organizational communication on job satisfaction and job performance. *Psychological Studies*, 55(2), 137-143. <https://doi.org/10.1007/s12646-010-0013-6>

Göçer, A. (2022). *Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş performansı ilişkisinin X ve Y kuşaklarına göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Çanakkale.

Gözcü, H. (2019). *Spor merkezi yöneticilerinin liderlik tarzlarının çalışan performansı ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.

Green, C., Jegadeesh, N., & Tang, Y. (2009). Gender and job performance: Evidence from Wall Street. *Financial Analysts Journal*, 65(6), 65-78. <https://doi.org/10.2469/faj.v65.n6.1>

Güden, N., Girgen, M. Ü., & Özerden, S. (2022). Yaratıcılık, iş motivasyonu ve sosyal desteğin otel çalışanlarının performansına etkisi: Kuzey Kıbrıs Örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 434-445. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2022.1004>

Gül, B. (2021). *Örgütsel politika algısı ve iş performansı ilişkisinin değerlendirilmesi: Hemşireler üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.

Güler, H. (2022). *Spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim, iş performansı ve psikolojik iyi oluş durumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Spor Yönetimi Programı, Manisa.

Güllü, S., & Yenel, İ. (2015). Spor eğitimi veren yüksek öğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılığına iletişimin etkisi. *NWSA-Sport Sciences*, 10(2), 1-15. <http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2015.10.2.2B0100>

Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde iletişim kalitesi*. İstanbul: Der Yayınları.

Halis, M., & Öztürk, M. S. H. (2021). *Örgütsel iletişim ve motivasyon ilişkisi: Kamu Kurum Örneği*. Proceedings E-Book.

İncir, B. (2023). *Spor işletmelerinde öğrenen örgüt algısı ile örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı, Spor Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781394259434>

Jones, E., Watson, B., Gardner, J., & Gallios, C. (2004). Organizational communication: Challenges for the new century. *Journal of Communication*, 54(4), 772-750. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.2004.tb02652.x>

Karacabey, M. F. (2011). *Özel ve resmi ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin yaratıcılık algısı*. Yüksek lisans tezi. Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kargün, S. (2021). *İşgörenlerin motivasyon düzeylerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.

Kayabaşı, Ç. (2019). *Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin belirlenmesi: Bir Devlet Hastanesi örneği*. Doktora tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Keyton, J. (2010). *Communication and organizational culture: A key to understanding work experiences*. USA: Sage Publications.

Kırık, E. (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel iletişim algılarının örgütsel yaratıcılığa etkisinin incelenmesi: Kayseri İl Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Ana Bilim Dalı, Kayseri.

Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74. <https://doi.org/10.2307/256874>

Koçak, H. (2017). *İşletmelerde örgütsel bağlılık kavramı ve iş performansı üzerindeki etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Köse, A.S. (2021). *Örgütsel öğrenme ile bireysel iş performansı ilişkisinde örgütsel zekâ ve yenilikçi iş davranışının rolleri*. Doktora Tezi. Beykent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Kramer, M. W. (1999). Motivation to reduce uncertainty: A reconceptualization of uncertainty reduction theory. *Management Communication Quarterly*, 13(2), 305-316. <https://doi.org/10.1177/0893318999132007>

Li, X., Sanders, K., & Frenkel S. (2012). How leader-member exchange enhances job performance for chinese hotel employees: the role of work engagement and HRM consistency. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1059-1066. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.01.002>

Martins, E.C., & Terblanche, F. (2003). Building organizational culture that stimulate creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74. <https://doi.org/10.1108/14601060310456337>

Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2012). *Introduction to linear regression analysis*. John Wiley & Sons.

Nanto, Z. (2020). *Hata yönetimi kültürü işe cezbolma ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkiler*. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ.

Neves, P., & Eisenberger, R. (2012). Management communication and employee performance: The contribution of perceived organizational support, *Human Performance*, 25(5), 452-464. <https://doi.org/10.1080/08959285.2012.721834>

Onağ, Z., & Gürgen, O. (2018). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğündeki örgüt ikliminin çalışanların motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13(1), 87-105.

Price, J. L. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*, 18(4/5/6), 305-558. <https://doi.org/10.1108/01437729710182260>

Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0)

Taggar, S. (2002). Individual creativity and group ability to utilize individual creative resources. A multilevel model. *Academy of Management Journal*, 45, 315-330. <https://doi.org/10.2307/3069349>

Tan, T. (2022). *Öğretmenlerin duygusal zekâları ile örgütsel yaratıcılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O., & Çiftçi, M. (2010). Sağlık yöneticilerine ait iletişim becerilerinin çalışan performansına etkileri: Kamu hastanesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11), 101-122.

Topsakallıoğlu, S. (2015). *Türk kamu yönetiminde kamu çalışanları arasındaki örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Mutki İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta.

Tsai, M., Chuang, S., & Hsieh, W. (2009). An integrated process model of communication satisfaction and organizational outcomes, *Social Behavior and Personality*, 37(6), 825-834. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.6.825>

Türkoğlu, T., & Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doyumu ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18(1), 88-97. <https://doi.org/10.17474/artvinofd.270325>

Ural, A., & Kılıç, İ. (2018). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Uslu, T., & Çelik, M. (2022). İstanbul Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde stratejik insan kaynakları yönetiminin örgütsel iletişim, örgütsel bağlılık ve örgütsel performansa etkisi. *Fenerbahçe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2 (3), 31-52.

Varışlı, N., & Bayar, M. (2023). Akademisyenlerde iş tatmini ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 246-261. <https://doi.org/10.17336/igusbd.896837>

Vogelgesang, G. R., Leroy, H. & Avolio, B. J. (2013). The mediating effects of leader integrity with transparency in communication and work engagement/performance, *The Leadership Quarterly*, 24(3), 405-413. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.01.004>

Yahşi, Ü. (2014). *Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin örgüt iklimi algıları ile örgütsel yaratıcılık düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, H., & Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 145-158.

Zhou, J., & Shalley, C. E. (2008). Expanding the scope and impact of organizational creativity research. *Handbook of organizational creativity*, 28(1), 125-147.

Williams, K. Y., & O'Reilly, C. A. (1998). Demography and diversity in organizations: A review of 40 years of research. In B. Staw & R. Sutton (Eds.), *Research in organizational behavior* (77-140). JAI Press.