

*Atf için / for cited: Kiroğlu Arslan, I. vd. (2023). Başarılı Yöneticiliğin Niteliklerinden Biri Olarak Yaratıcılık: Sağlıkta Yönetici Adayları. Journal of Vocational and Social Sciences of Turkey, Yıl: 5, Sayı: 11, Nisan 2023, s.67-79.*

## BAŞARILI YÖNETİCİLİĞİN NİTELİKLERİNDEN BİRİ OLARAK YARATICILIK: SAĞLIKTA YÖNETİCİ ADAYLARI

Işıl KIROĞLU ARSLAN\* Canan KILIÇ\*\* Ebru SAMSA\*\*\* Fatma TARHAN\*\*\*\*

### ÖZET

Günümüzde tüm alanlarda iş süreçlerinin bir parçası haline gelen yaratıcılık, doğrudan insan hayatı üzerine hizmet veren sağlık sektöründe çalışanların, problemler karşısında hızlı ve etkili çözümler üretebilmeleri için sahip olmaları gereken bir yetkinliktir. Bu çalışma ile sağlık örgütlerinde özellikle idari pozisyonlarda çalışmaya aday olan Sağlık Yönetimi bölümü öğrencilerinin yaratıcılık düzeylerinin bazı değişkenlere (cinsiyet, sağlık alanında staj/uygulama deneyimi ve yaratıcılığı kullanma sıklığı, vb.) göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada tanımlayıcı araştırma modeli ve veri toplamak üzere anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma verisi Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki üniversitelerde Sağlık Yönetimi bölümünde okuyup staj veya uygulama amaçlı hastanede görev almış olan öğrencilere Khatena-Torrance Yaratıcı Algılama Envanteri'nin uygulanması ile toplanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğrencilerin yaratıcılıklarını kendi algılarına göre değerlendirdiği ve yaratıcılığı kullanma sıklığına göre farklılık arandığı hipotezler destek bulmuştur. Öte yandan cinsiyet, medeni durum, iş deneyimi, değişim konusundaki tercihi, sağlık alanında staj/uygulama deneyimi ve iş deneyimi süresi grupları bağlamında yaratıcılık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sonuç olarak, sağlık örgütlerinde yönetim görevlerinde bulunan bireylere yaratıcılığı daha sık kullanma fırsatı sunulması ve hatta Sağlık Yönetimi bölümlerinde yaratıcılık düzeylerini geliştirecek derslerin müfredatlara eklenmesi yerinde olacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Yaratıcılık, Sağlık Yönetimi, Khatena-Torrance Yaratıcı Algılama Envanteri.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** I11, J24, O15.

## CREATIVITY AS ONE OF THE QUALIFICATIONS OF SUCCESSFUL MANAGEMENT: MANAGEMENT CANDIDATES IN HEALTH

### ABSTRACT

Creativity, which has become a part of business processes in all areas today, is a competency that employees in the health sector, which directly serves on human life, must have in order to produce fast and effective solutions to problems. With this study, it is aimed to examine whether the creativity levels of the students of the Health Management department, who are candidates for working in health organizations, especially in administrative positions, differ according to some variables (gender, internship experience in the field of health and frequency of using creativity, etc.). In the study, a descriptive research model and a questionnaire technique were used to collect data. The research data were collected by applying the Khatena-Torrance Creative Perception Inventory

\* Ardahan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Dr.Öğr.Üyesi, isilkiroglu@ardahan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1122-4582

\*\* Ardahan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi ABD, Yüksek Lisans Öğrencisi, canan\_7539@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-1074-0830

\*\*\* Ardahan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi ABD, Yüksek Lisans Öğrencisi, ebru-samsa@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3377-6118

\*\*\*\* Ardahan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi ABD, Yüksek Lisans Öğrencisi, trhn.712@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5524-6345

to the students who studied in the Department of Health Management at universities in the Eastern and Southeastern Anatolia Region and worked in hospitals for internship or practice purposes. According to the findings, the hypotheses that students evaluate their creativity according to their own perceptions and search for differences according to the frequency of using creativity were supported. On the other hand, no significant difference was found in the level of creativity in terms of gender, marital status, work experience, preference for change, internship/practice experience in the field of health, and duration of work experience. As a result, it would be appropriate to provide individuals who are in management positions in health organizations with the opportunity to use creativity more frequently, and to add creativity courses to the curriculum in Health Management departments to improve their creativity levels.

**Keywords:** Creativity, Health Management, Khatena-Torrance Creative Perception Inventory.

**JEL Classification Codes:** I11, J24, O15.

## GİRİŞ

Hawthorne araştırmaları ile birlikte örgütlerde asıl işi yapanların makineler değil insanlar olduğu gerçeği netleşmiş ve çalışanların önemi artmıştır (Hassard, 2012; Uslu, 2021). Özellikle hizmet sektöründe şekillenen iç müşteri kavramıyla önce çalışanların gelişimine yatırım yapmak ve kendilerini ortaya koymalarına fırsat tanımak, başarılı örgütlerin önceliği haline gelmiştir. Yaratıcılıklarını kullanarak örgütün gelişimine katkı sağlamak, çalışanlar açısından kendilerini ortaya koymakla eşdeğer kabul edilmektedir (Yıldırım, 2007). Sağlık hizmeti sunucuları ve hizmetten yararlananlar için optimum fayda sağlamak amacıyla hizmet memnuniyetinin en iyi seviyeye çıkarılması noktasında hizmeti sunanların işlerine yaratıcılıklarını katmaları önem arz etmektedir. Bireylerin entelektüel yapısının gelişimi, hangi iş kolunda olursa olsun, günümüz örgütleri tarafından aranan önemli bir özelliktir (Yeloğlu, 2007; Yıldırım, 2007). Bu yapı içerisinde yaratıcı düşünme ve problem çözme ise yaratıcı ve inovatif kapasitenin tartışıldığı günümüzde öne çıkan becerilerdir.

Yaratıcı düşünme yeteneği ile beraber bu yaratıcılığı iş ortamında kullanmak hem çalışan bireye hem de üyesi olduğu örgüte ciddi kazanımlar sağlamaktadır. Özellikle örgütler rekabet avantajı sağlamak üzere yaratıcı çalışanları bünyesinde barındırmaya daha çok dikkat etmektedirler. Yaratıcılığın kişiden kişiye farklılık gösteren, geniş yelpazeli bir düşünce ürünü olduğu bilinmektedir. Günlük yaşantı içerisinde problemleri çözmek, yaşantı akışını sürdürmek için bireyler içgüdüsel olarak düşünme aşamasında yaratıcılığı kullanmaktadırlar (Onur ve Zorlu, 2017). Yaratıcılık ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımların ortak noktaları; soruna karşı farkındalık, soruna ait seçenekler yaratmak, çözüme dair sorular geliştirmek, sorunu çok boyutlu ve her yönüyle değerlendirmek, farklı düşüncelerle yeni yaklaşımlar sağlamak olarak sıralanabilir (Karakuş, 2001). Bireylerin yaratıcılığını ortaya koyabilmesi ise yaratıcı bir örgüt kültürünün varlığına bağlıdır. Bu kültürün oluşmasında kritik rolü üstlenen, örgüt yöneticileridir. Taş'a (1999) göre örgütlerde yaratıcı bir kültürün oluşması ve gelişebilmesi; yeniliğe ve farklılığa açık olup bunları hızla uygulamaya geçirme arzusuna sahip, konu hakkında derin bilgisi olan ve çevresiyle bütünleşik hareket eden yöneticilere bağlıdır.

## 1. LİTERATÜR TARAMASI

Amabile ve diğerleri (1996) tarafından önerilmiş olan ve oldukça kabul gören bir tanıma göre yaratıcılık *tüm alanlarda yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesidir*. Benzer bir tanıma göre ise yaratıcılık; üretmenin yanında birey ve grup seviyesinde ortak çaba göstermek suretiyle ortaya çıkarılan yeni ve faydalı düşünceler ve süreçlerdir (Shalley, Gilson ve Blum, 2000). Tüm durumlarda yaratıcılık, içinde öğrenme isteği, gözünde canlandırma, yeni bir şeyler oluşturma gibi öğeleri barındırır. Özden (2003)'e göre; akılcı düşünme kabiliyeti olan yaratıcılık, sosyal yaşamdan bilimsel çalışmalara kadar geniş bir çevreyi kapsayan bir davranış sürecidir. Yaratıcılık konusunda yapılan çalışmaların bir kısmı yaratıcılığın doğuştan geldiğini savunmakla birlikte büyük kısmı yaratıcılığın yaşam süresi içinde öğrenilebileceğini ve geliştirilebileceğini vurgulamaktadır. Yaratıcılık bireyi diğer bireylerden farklı

biçimde düşünmeye, yeni şeyler keşfetmeye ve bir nesnenin özelliklerini değiştirip diğerlerinin düşünemediği biçimde kullanmaya yönelen bir süreçtir (Çeltek, 2004; Ekiyor ve Arslantaş, 2015). Yaratıcı kişi, yeni çözüm yolları üreten ve özgün sentez yapabildir (San, 1979). Yaratıcı bireyler etrafında var olan herhangi bir sorunu fark etmekle kalmayıp sorunun çözülmesine yönelik çaba sarf eden ve sorumluluk üstlenen kişilerdir. Ayrıca bu kişilerde söz konusu sorunu çözmek üzere daha önce gündeme getirilmemiş çözüm yollarını kullanma kabiliyeti olduğu görülmüştür (Aslan, 2001b). Yaratıcı kişilik özelliğine sahip bireyler; merak, kısıtlılıklara karşı tahammül seviyesi düşük, kıvrak zekâ, geniş hayal gücü özellikleriyle problemler karşısında değişik ve bol alternatifli çözümler üretmektedirler (Onur ve Zorlu, 2017).

Yeşilyurt (2020)' a göre, yaratıcılığın olumlu çevre şartlarıyla geliştiği, olumsuz çevre şartlarında ise durağanlaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaratıcılık, aile, sosyal çevre, medya, okul vb. çevrelerde gelişmektedir. Dolayısıyla çalışanların yaratıcılıklarından dolayı ödüllendirildiği bir çevre buna oldukça uygundur. Ayrıca motivasyon yönetimi ile çalışanların ortak bir amaç etrafında birleştirilmesi ve daha verimli sonuçlar elde edilmesi mümkündür. Bu sonuçlardan biri ve en önemlisi yaratıcılığa yönelik gizli güçlerini kullanmaya teşvik etmektir (Öztürk ve Dündar, 2003). Bu da ancak örgütte var olan yönetim anlayışı ve örgüt kültürüne bağlıdır. Örgütlerin başarısının yöneticilerin yetkinliklerine bağlandığı günümüzde, birçok çalışma başarılı yöneticiliği yaratıcılık yeteneği ile ilişkilendirmektedir. Örneğin Hinterhuber ve Popp (1992) başarılı yöneticiliği, hiyerarşinin en aza indirildiği ve yaratıcılığın teşvik edildiği, çalışanların özgürce farklı fikirler ürettiği ve görüşlerini ortaya koyduğu, katılımcı felsefeye dayalı bir örgüt kültürünü var etmeye bağlamıştır. Smart (1999) üst düzey yöneticilerin 50 kritik yeteneğini araştırdığı çalışmada *stratejik ve analitik beceriler, esnek olabilme ve uyum sağlama, yargılama ve karar verme, iletişim kurabilme, ekip üyesi olabilme* gibi gerekli yönetsel yetkinliklerden birini *yaratıcılık* olarak açıklamıştır.

Alan yazında yaratıcılıkla ilgili farklı değişkenlerle bağlantılı olarak yapılan birçok çalışma mevcuttur. Bunlardan bazıları cinsiyet (Aygün, 2014; Gökmen, 2019; Güngör, 2007; Kalı, Keskinoglu ve İme, 2021; Yılmaz, 2019), mesleki deneyim (Oğan, 2021) ve deneyime açıklıktır (Çankaya, Yeşilyurt, Yörük ve Şanlı, 2012; Kaya, 1997; Rıza, 2000).

*H1: Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencilerinin yaratıcılık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

*H2: Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencilerinin yaratıcılık düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

*H3: Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencilerinin yaratıcılık düzeyleri iş deneyimine göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

*H4: Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencilerinin yaratıcılık düzeyleri değişim konusundaki tercihlerine (deneyime açıklık) göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

Ayrıca birçok çalışmada yaratıcılık ile farklı değişkenlerin ilişkisi de incelenmiştir (Bozça, 2019; Midilli, 2019). Midilli (2019) tarafından 7-10 yaş aralığında özel yetenekli çocuklara yönelik yapılan çalışmada yaş ve sınıf düzeylerinin arttıkça yaratıcılık düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma sonuçlarını bireyin bilgi ve tecrübe düzeyi arttıkça yaratıcı bakış açısının da arttığı şeklinde yorumlamak mümkündür. Benzer şekilde Bozça (2019) üniversite öğrencilerinin sınıf düzeyleri ve iş deneyimi olup olmamasına göre yaratıcı kişilik özelliklerini incelemiştir. Sınıf düzeyine göre yaratıcı kişiliğin alt boyutlarından içsel motivasyonda gruplar arasında farklar tespit ederken diğer alt boyutlarda farklılığa rastlanmamış ve iş deneyimine göre ise herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

*H5: Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencilerinin yaratıcılık düzeyleri kendi üzerindeki yaratıcılık değerlendirmelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

*H6: Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencilerinin yaratıcılık düzeyleri sağlık alanında staj/uygulama deneyimine göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

*H7: Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencilerinin yaratıcılık düzeyleri iş deneyimi süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

Komplike bir örgütsel yapıya sahip olan sağlık örgütlerinde, özellikle hastanelerde, ana girdinin insan ve onun hayatı olması itibariyle sistemin her bir basamağında elde edilecek çıktının kalitesi ciddi bir önem taşımaktadır. Tüm bu bilgiler ışığında bu çalışma ile çalışan kadrosunda uzmanların ve stajyer öğrencilerin, bununla birlikte hastaların da bulunduğu oldukça heterojen yapıya sahip sağlık sisteminde yer alacak sağlık yönetimi öğrencilerine yönelik yapılacak bu çalışmada, öğrencilerin bazı özellikleri (cinsiyet, iş deneyimi, yaratıcılığını kullanma sıklığı, vb.) ile yaratıcılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma ortaya konulacaktır.

*H8: Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencilerinin yaratıcılık düzeyleri yaratıcılığı kullanma sıklığına göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

## 2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma yoğun hizmet üreten sektörlerden biri olan sağlık sektörüne yönelik yöneticiler ve uzmanlar yetiştiren bölümlerde öğrenim gören bireylerin yaratıcılıklarının bazı değişkenlere göre tanımlanmasına odaklanmaktadır. Bu ilişkiyi incelemek üzere tanımlayıcı araştırma modeli kullanılacaktır. Tanımlayıcı modelde amaç araştırma problemini, bu problemin değişkenlerini ve bu değişkenlerin birbiriyle olan ilişkilerini açıklamaktır. Bu vesileyle ileriye yönelik tahmin ve önerilerde bulunma imkânı doğacaktır (Kurtuluş, 2004:252- 253). Tanımlayıcı araştırma türünde genellikle var olan durumun keşfine yönelik cevap aranır (Şişman, 1994:161). Bu bağlamda çalışmada Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencilerinin yaratıcılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, iş deneyimi, değişim konusundaki tercihi, kendi üzerindeki yaratıcılık değerlendirmesi, sağlık alanında staj/uygulama deneyimi, iş deneyimi süresi ve yaratıcılığı kullanma sıklığı değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesinde ise tanımlayıcı yöntem kullanılmıştır.

### 2.2. Örneklem (Katılımcılar)

Araştırmanın örneklemini Türkiye'nin iki bölgesinden (Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu) üniversitelerde Sağlık Yönetimi bölümünde okuyup staj veya uygulama amaçlı hastanede görev almış olan öğrenciler oluşturmaktadır. Staj veya uygulama dersi müfredatlarda genel olarak sınıfta yer aldığından sadece son sınıf öğrencileri hedeflenmiştir. Bu iki bölgede Sağlık Yönetimi bulunan üniversitelerin bölüm öğrencilerinin 2022 öğrenci sayıları Yükseköğretim Kurumu'nun internet sitesinde yer alan Yükseköğretim Program Atlası bağlantısından *yükseköğretim süreç ve çıktı göstergeleri* başlığı altındaki 2021 yılında *programdan mezun olan öğrenci sayıları* temel alınarak 244 olarak elde edilmiştir (YÖK, 2022). Araştırmada örneklem hacminin hesaplanması için Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından araştırmacılara bir yol göstermek amacıyla önerilen " $\alpha= 0.05$  İçin Örneklem Büyüklükleri" tablosundan yararlanılmıştır. %5 örneklem hatasında 80-217 arasında katılımcı sayısına ulaşılması gerektiği belirlenmiştir.

Araştırmada örnekleme alınma aşamasına göre çok aşamalı örnekleme gerçekleştirilmiştir. Çok aşamalı örnekleme metotlarında, evrendeki birimlerin örnekleme dâhil edilmesi iki ve daha fazla aşamada gerçekleşmektedir (Singh, 2003). Bu örnekleme, özellikle homojenlik bakımından etkisi yüksek unsurların, doğal olarak kümelenebilmesinden dolayı, geniş ölçekli çalışmalarda rahatlıkla kullanılabilir (Stafford, Kaminski, Reinecke ve Gerard, 2006). Bu çalışmada örnekleme iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Basit olasılıklı veya tabakalı olasılıklı örnekleme yöntemlerini kullanmanın koşulu, evrendeki bütün araştırma birimlerine ait bir çerçeve olması iken iki aşamalı örneklemede sadece örneklem grubuna dahil edilen ön birimleri kapsayan bir çerçeve hazırlanmasıdır (Bacanlı ve Uçar, 2013). Aşamaların ilkinde Türkiye'nin iki coğrafi bölgesi ön birim ve ikinci aşamada ise bu bölgelerin her birindeki üniversitelerde yer alan Sağlık Yönetimi bölümlerindeki

öğrenciler alt birim olarak belirlenmiştir. Her bölgedeki Sağlık Yönetimi bölümü bulunan üniversitelerindeki öğrencilere ulaşmak için ise olasılığı bilinmeyen (olasılıklı olmayan) örnekleme çeşitlerinden olan kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle örneklem grubuna 113 kişi dâhil edilmiştir. Kartopu örnekleme yöntemi, evrendeki araştırma birimlerine ulaşmanın zor olduğu ya da büyüklüğü gibi evrenle ilgili bilgi eksikliği olması durumlarında tercih edilen bir tekniktir (Patton, 2005, akt. Baltacı, 2018). Kartopu örnekleme, referanslı tavsiyede bulunma ve ağ oluşturma (network) özelliklerinin merkezinde yer aldığı popüler örnekleme yöntemlerinden biridir. Araştırmacılar genellikle, araştırma kıstaslarına uyan ve araştırmaya katılımcı olmaya davet edilen az sayıdaki ilk kaynak ile başlar (Parker, Scott ve Geddes, 2019). Zengin veri toplanabilecek katılımcıları hedef alır ve evrenin geri kalanına, bu kişileri izleyerek ulaşılır (Creswell, 2014, s. 274).

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tercih edilmiştir. Araştırma öğrencilerin demografik bilgileriyle birlikte yaratıcı kapasitelerini ortaya çıkaracak olan anket sorularıyla yürütülmüştür. Anket çalışmasının çevrimiçi ve yüz yüze olmak üzere iki farklı şekilde sunulması ile veri toplanmıştır.

*Demografik Bilgi Formu:* Bu kısımda katılımcılarla ilgili cinsiyet, medeni durum, iş deneyimi, değişim konusundaki tercihi, kendi üzerindeki yaratıcılık değerlendirmesi, sağlık alanında staj/uygulama deneyimi, iş deneyimi süresi ve yaratıcılığı kullanma sıklığı bilgileri yer almaktadır.

*Khatena – Torrance Yaratıcı Algılama Envanteri:* Öğrencilerin yaratıcılığını ölçmek için Khatena – Torrance Yaratıcı Algılama Envanteri (KTCPI) tercih edilmiştir. Aslan ve Efil'in (2009) tarafından Türkçe'ye çevirerek uyguladığı envanter, iki alt ölçekten oluşmuştur. WKOPAY ve SAM adlı bu ölçeklerden WKOPAY yaratıcılığa yön veren kişilik özelliklerini ve SAM ise yaratıcı düşünme yeteneğini değerlendirmek üzere tercih edilmekte ve birbirinden bağımsız olarak kullanılabilir. Khatena ve Torrance, 1971).

Bu çalışmada SAM ölçeğinin tek başına kullanılması tercih edilmiştir. Yaratıcı düşünme yeteneğini hem yaratıcılık sürecine ve hem de ortaya çıkan ürüne yönelik, tespit etmek üzere hazırlanan SAM (Something About Me: Kendim Hakkında Bir Şeyler) 50 maddeden oluşan ifadeler içermektedir. Hangi ifade cevaplayan kişiyi tanımlıyorsa o ifadenin yanındaki onay kutucuğu işaretlenir, tanımlamıyorsa kutucuk boş bırakılır. Puan tablosunda işaretlenmiş olanla aynı şekilde yanıtlanmış ifadelere bir (1) puan verilir, katılımcının işaretlenmediği ifadeler sıfır (0) puan alır. Tüm ifadelerin puanları toplanarak ayrı ayrı her faktör için veya tüm ölçek için toplam puan elde edilir (Khatena ve Torrance, 1971).

### 2.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması esnasında her bir öğrenciye ulaşmak üzere aynı bölümde okuyan bir başka öğrenciden yardım alınarak (kartopu yoluyla) anket dağıtılmıştır. Hem basılı hem de çevrimiçi halinde anketin başında "Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum" açıklamasıyla katılımcıların ankete başlamadan önce onamları alınmıştır. Araştırmanın verileri 2022 yılının Mart-Haziran ayları içerisinde toplanmıştır.

### 2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan veri seti SPSS programında analiz edilmiştir. Kullanılacak testlere karar vermek üzere verilerin normallik dağılımına bakılmış; çarpıklık ve basıklık değerlerinin (-1) ve (+1) arasında olduğu görülmüştür ( $p < 0,05$ ). Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre bu değer aralığı, Sosyal Bilimler alanında verilerin normal dağılımına işaret etmektedir. Bu doğrultuda, veri seti parametrik verilerin analizinde kullanılan t-testi ve tek yönlü varyans analizi ile çözümlenmiştir (Büyüköztürk, 2012).



### 3. BULGULAR

#### 3.1. Örneklem Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çalışmaya 99 kadın (% 87,6) ve 14 erkek (% 12,4) olmak üzere toplam 113 kişi katılmıştır. Katılımcıların üniversite öğrencisi olması itibariyle sadece 8'i evli (% 7) ve 105'i bekârdır (% 93). Ayrıca 49 katılımcının iş deneyimi bulunmakta (% 43,4) ve 41 katılımcı 1-50 ay arasında iş deneyimine sahiptir (% 36,3). Katılımcıların çoğunluğu deneyim süresini ay olarak belirttiğinden tüm katılımcıların çalışma süreleri ay bazında hesaplanmıştır. Daha önce staj veya uygulama dersi deneyimi olup olmadığına yönelik sorulan soruya % 69 oranında "evet" yanıtı alınmıştır. Bu yanıt aynı zamanda 35 kişinin ilk kez bu deneyimi yaşamakta olduğunu göstermektedir. Katılımcıların yaratıcı olup olmadıklarını kendi algıları ile değerlendirmelerine yönelik sorulan "Kendinizi yaratıcı olarak tanımlıyor musunuz" sorusuna % 74,3 oranında "evet" yanıtı alınmıştır. Buna bağlı olarak sorulan "Ne sıklıkla yaratıcılığınızı kullanırsınız" sorusunun karşılığında 54 kişi "zaman zaman" yanıtı vermiştir (% 47,8). Son olarak katılımcılara yöneltilen değişim konusundaki tercihleriyle ilgili sorunun karşılığı olarak 89 tanesi *yeni deneyimlere açık* olduğunu belirtmiştir (% 78,8). Ayrıca tüm katılımcıların Khatena – Torrance Yaratıcı Algılama Envanteri'nden aldıkları puanların ortalaması 34,7 olarak elde edilmiştir.

Tablo 1. Örneklem Demografik Özellikleri

Değişken	N	Oran (%)	
Cinsiyetiniz	Kadın	99	87,6
	Erkek	14	12,4
Medeni Durumunuz	Evli	8	7,1
	Bekar	105	92,9
İş Deneyiminiz var mı?	Evet	49	43,4
	Hayır	64	56,6
İş Deneyim Süresi (Ay)	0 (Ay)	64	56,6
	1-50 (Ay)	41	36,3
	51-100 (Ay)	5	4,4
	100 aydan fazla	3	2,7
Daha önce sağlık konusunda staj / uygulama dersi deneyiminiz oldu mu?	Evet	78	69
	Hayır	35	31
Kendinizi yaratıcı olarak tanımlıyor musunuz?	Evet	84	74,3
	Hayır	29	25,7
Ne sıklıkla yaratıcılığınızı kullanırsınız?	Hiç	1	0,9
	Nadiren	34	30,1
	Zaman zaman	54	47,8
	Sıklıkla	24	21,2
Değişim konusunda hangisini tercih edersiniz?	Alışkanlıklarına bağlıyım	24	21,2
	Yeni deneyimlere açıyım	89	78,8
Toplam	113	100	

#### 3.2. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Katılımcıların yaratıcı düşünme yeteneğini ölçen ölçek puanları ile bazı değişkenlerin (cinsiyet, medeni durum, iş deneyim süresi, değişim konusundaki tercihi, yaratıcılık konusunda kendi üzerindeki değerlendirmesi, vb.) ortalama puanları ilişkisiz (Bağımsız) Örneklem için T-testi ve tek yönlü ANOVA ile karşılaştırılmıştır. İkili gruplardan oluşması itibariyle 1, 2, 3, 5, 6 ve 8 numaralı hipotezlerin analizi Bağımsız Örneklem T testi ile, ikiden fazla grupların yer alması itibariyle de 4 ve 7 numaralı hipotezlerin analizi ise tek yönlü ANOVA ile test edilmiştir.

Öğrencilerin yaratıcılık düzeylerini cinsiyet değişkenine göre değerlendirmek için T testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda kadın (Ort = 34,55, SS = 5,587) ve erkek (Ort = 35,71, SS = 4,421) katılımcıların yaratıcılık puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı gözlemlenmiştir [ $t(111) = -0,749$ ,  $p = 0,455$ ,  $p < 0,05$ ]. Bu durumda, "katılımcıların yaratıcılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir" şeklindeki ilk hipotez reddedilmiştir (Tablo 2).

**Tablo 2.** Yaratıcılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin İlişkisiz Örneklem T-testi Sonuçları

Grup	N	X ort	SS	t	df	p
Kadın	99	34,55	5,587	-0,749	111	0,455
Erkek	14	35,71	4,421			

İkinci hipotez olan “katılımcıların yaratıcılık düzeyleri medeni durum faktörüne göre anlamlı farklılık göstermektedir” için yapılan analiz sonucunda evli (Ort = 34,38, SS = 3,662) ve bekâr (Ort = 34,70, SS = 5,578) öğrenciler arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir [t (111) = 0,169, p = 0,866, p<0,05]. İlk hipotez gibi ikinci hipotez de reddedilmiştir (Tablo 3).

**Tablo 3.** Yaratıcılık Düzeylerinin Medeni Duruma Göre İncelenmesine İlişkin İlişkisiz Örneklem T-testi Sonuçları

Grup	N	X ort	SS	t	df	p
Bekar	105	34,71	5,578	0,169	111	0,866
Evli	8	34,38	3,662			

Öğrencilerin yaratıcılık düzeylerinde iş deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını sorgulayan analize göre daha önce iş deneyimi olduğunu söyleyenler (Ort = 35,14, SS = 4,970) ile olmadığını söyleyenlerin (Ort = 34,34, SS = 5,809) yaratıcılık puan ortalamalarında anlamlı bir fark bulunmamıştır [t (111) = -0,771, p = 0,443, p<0,05] ve üçüncü hipotez reddedilmiştir (Tablo 4).

**Tablo 4.** Yaratıcılık Düzeylerinin İş Deneyimine Göre İncelenmesine İlişkin İlişkisiz Örneklem T-testi Sonuçları

Grup	N	X ort	SS	t	df	p
İş deneyimi olan	49	35,13	4,970	-0,771	111	0,443
İş deneyimi olmayan	64	34,37	5,809			

Yaratıcılığın içinde değişimi de barındırması itibariyle öğrencilerin yaratıcılıkları ile değişim konusundaki tercihleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı sorgulanmıştır. Yapılan analiz neticesinde yeni deneyimlere açık olanlar (Ort = 34,98, SS = 5,442) ile alışkanlıklarına bağlı olanların (Ort = 33,63, SS = 5,476) yaratıcılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir [t (111) = -1,079, p = 0,283, p<0,05]. Dolayısıyla dördüncü hipotez kabul edilmemiştir.

**Tablo 5.** Yaratıcılık Düzeylerinin Değişim Konusundaki Tercihlerine Göre İncelenmesine İlişkin İlişkisiz Örneklem T-testi Sonuçları

Grup	N	X ort	SS	t	df	p
Yeni deneyimlere açık olan	89	34,98	5,442	1,079	111	0,283
Alışkanlıklarına bağlı olan	24	33,63	5,476			

Diğer bir değişken olarak öğrencilerin yaratıcılıklarını kendi algılarına göre değerlendirmeleri istenmiştir. Bu doğrultuda beşinci hipotez kendini yaratıcı bulan ve kendini yaratıcı bulmayan katılımcıların ölçekten aldıkları yaratıcılık puanları arasında anlamlı bir farklılık aramaktadır. Katılımcıların Khatena – Torrance Yaratıcı Algılama Envanteri’nden aldıkları puanların ortalamasına bakıldığında testten elde edilebilecek maksimum 50 puan karşısında 34,7’lik bir puan ortalaması olduğu görülmüştür. T testi sonucu (Tablo 6), kendini yaratıcı bulanların yaratıcılık ölçeği puanlarının (Ort = 36,05, SS = 5,025) kendini yaratıcı bulmayanlara (Ort = 30,76, SS = 4,748) göre anlamlı oranda daha yüksek olduğunu göstermiştir [t (111) = 4,954, p = 0,000, p<0,05]. Beşinci hipotez kabul edilmiştir.

**Tablo 6.** Yaratıcılık Düzeylerinin Kendi Üzerindeki Değerlendirmelerine Göre İncelenmesine İlişkin İlişkisiz Örneklem T-testi Sonuçları

Grup	N	X ort	SS	t	df	p
Kendini yaratıcı bulan	84	36,05	5,025	4,954	111	0,000
Kendini yaratıcı bulmayan	29	30,76	4,748			

Sağlık ile ilgili bölümlerde öğrenim gören öğrencilerin bu alanda staj/uygulama dersi deneyimi olup olmamasına göre anlamlı bir farklılığın arandığı altıncı hipotezin analizleri sonucunda, daha önce staj/uygulama dersi görmüş olanların yaratıcılık düzeyleri (Ort = 35,13, SS = 5,130) ile ilk kez

staj/uygulama dersi görenlerin yaratıcılık düzeyleri (Ort = 33,71, SS = 6,076) arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır [t (111) = 1,278, p = 0,204, p<0,05]. Bu doğrultuda altıncı hipotez reddedilmiştir (Tablo 7).

**Tablo 7.** Yaratıcılık Düzeylerinin Staj/Uygulama Dersi Deneyimine Göre İncelenmesine İlişkin İlişkisiz Örneklem T-testi Sonuçları

Grup	N	X ort	SS	t	df	p
Staj/Uygulama dersi gören	78	35,13	5,130	1,278	111	0,204
Staj/Uygulama dersi görmeyen	35	33,71	6,076			

Katılımcılar arasında yaratıcılık düzeylerinin iş deneyimi süresi açısından farklı etkisinin olup olmadığını ölçmek üzere iş deneyimi yok, 1-50 ay, 51-100 ay ve 100 üzeri ay şeklinde gruplanan çalışma sürelerini karşılaştırmak için tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Varyansların homojenlik testine göre, grup varyanslarının tüm gruplar için homojen olduğu görülmüştür (p = .705 > .05). Yaratıcılık üzerinde iş deneyimi süresi farklılıklarının anlamlı bir etkisi bulunamamıştır [F (3, 109) = 0.313, p = 0,176, p<0,05]. Dolayısıyla yedinci hipotez reddedilmiştir (Tablo 8).

**Tablo 8:** Yaratıcılık Düzeylerinin İş Deneyim Sürelerine Göre İncelenmesine İlişkin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

İş Deneyim Süresi	n	X ort	ss	sd	F	P
Yok	64	34,41	5,806	3/109	0,313	0,816
1-50 ay	41	34,80	4,895			
51-100 ay	5	36,40	6,841			
100 aydan fazla	3	36,33	4,041			

Sekizinci ve son hipotez katılımcıların yaratıcılık düzeylerinin yaratıcılığı kullanma sıklığına göre farklılık göstermesini araştırmaktadır. Varyansların homojenlik testine göre, grup varyanslarının tüm gruplar için homojen dağılmadığı görülmüştür (p = 0,034, p<0,05). Hiç, nadiren, zaman zaman ve sıklıkla şeklinde gruplanan yaratıcılığı kullanım sıklığı temelinde öğrencilerin yaratıcılık düzeylerinde anlamlı farklılıklar (Tablo 9) elde edilmiştir [F (2, 109) = 7.445, p = 0,000, p<0,05].

**Tablo 9:** Yaratıcılık Düzeylerinin Yaratıcılığı Kullanma Sıklığına Göre İncelenmesine İlişkin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Yaratıcılığı Kullanma Sıklığı	n	X ort	ss	sd	F	P
Hiç	1	24,00	-	2/109	7,445	0,000
Nadiren	34	32,38	5,635			
Zaman zaman	54	34,85	4,095			
Sıklıkla	24	38,04	5,996			

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, üniversite öğrencilerinin yaratıcı düşünme yeteneklerini ölçmek üzere yürütülmüştür. Elde edilen en temel bulgu, katılımcıların kendilerini yaratıcı olarak tanımlıyor olmalarıdır. Çalışmada kullanılan Khatena – Torrance Yaratıcı Algılama Envanteri'nden elde edilen ortalama puanın 34.7/50 olması bunu desteklemektedir. Ayrıca ikinci temel bulgu, katılımcıların kendilerine “ne sıklıkta yaratıcılığınızı kullanırsınız” sorusuna %54 oranında “zaman zaman” cevabı ile yaratıcılıklarını etkin bir şekilde kullandıkları anlaşılmıştır. Türkiye’de öğrenciler üzerinde yapılan yaratıcılık konulu önceki çalışmalarda (Bozça, 2019) da benzer sonuçlar elde edilmiş olması, bu çalışmanın sonuçlarını desteklemektedir. Üniversite öğrencilerinin yaratıcılıklarını oldukça etkin bir şekilde kullandıkları çalışma sonucunda sabittir. Çalışmada ayrıca, bu yaratıcılık düzeylerinin hangi etmenler dâhilinde değişkenlik gösterdiği sunulmuştur.

Öğrencilerden elde edilen veriler doğrultusunda cinsiyet dağılımları incelendiğinde çalışmaya kadın öğrencilerin erkek öğrencilerden daha yoğun bir katılım gösterdiği görülmektedir. Diğer yandan, öğrencilerin Khatena – Torrance Yaratıcılık Envanteri'nden elde ettikleri puanlarda cinsiyet değişkeni temelinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu doğrultuda araştırmanın ilk hipotezi



doğrulanmamıştır. Kalı, Keskinoglu ve İme (2021) tarafından üniversite öğrencilerine yönelik çalışmada yaratıcı düşünmenin cinsiyete göre değişmediği ancak kızların merak boyutunda, erkeklerin ise cesaret boyutunda daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmen adaylarının dahil edildiği bir başka çalışmada, katılımcıların yaratıcı düşünme becerilerinin, cinsiyete ve sınıf düzeyine göre farklı olmadığı ancak ilerleyen yaşlarda kuralcı ve esnek olmayan eğitim sistemi nedeniyle yaratıcı düşünme yetenek ve becerilerinin azaldığı ortaya çıkmıştır (Gökmen, 2019). Benzer bir çalışma Şahin (2016) tarafından gerçekleştirilmiş ve öğretmenlerin yaratıcılıklarında cinsiyete dayalı anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada da önceki çalışmalarla örtüşen bir sonuç elde edilerek öğrencilerin yaratıcılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Diğer yandan, yaratıcı kapasitenin cinsiyete göre değişkenlik gösterdiğini tespit eden çalışmalara da rastlanmaktadır. Güngör' ün (2007), Aygün'ün (2014) ve Yılmaz'ın (2019) araştırmalarında kadınların erkeklerden daha fazla yaratıcılık özelliği taşıdığı ortaya konulmuştur. Dolayısıyla örneklem sayısının genişletilmesi ile bu durumun tekrar test edilmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmanın verileri doğrultusunda medeni durum değişkeni incelendiğinde bekâr kişilerin evli kişilerden daha yoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte öğrencilerin medeni durumu ile yaratıcılıkları arasında da anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla katılımcıların yaratıcılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini sorgulayan ikinci hipotez de desteklenmemiştir. Bu çalışmada medeni durum faktörünün öğrencilerin yaratıcılık düzeylerini etkilemediği saptanmıştır. Katılımcıların evli veya bekâr olmasının yaratıcılığı etkilemediği söylenebilir. Ancak katılımcıların sadece %7'sinin evli olması gruplar arasında dengeli bir dağılım olmadığını ve evli katılımcı sayısının (8 kişi) analiz için oldukça düşük kaldığını göstermektedir. Cinsiyet değişkeninde olduğu gibi evli katılımcı sayısının artırılması ile yaratıcılık düzeylerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı tekrar test edilebilir.

Katılımcıların iş deneyimi değişkeni için sağlamış oldukları verinin analizi sonucunda yaratıcılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamış ve üçüncü hipotezin doğruluğu sağlanmamıştır. Oğan (2021) ise çalışmasında mutfak çalışanlarının mesleki deneyimi kapsamında yaratıcılık algı düzeyi toplam puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu görmüştür. Bu çalışmada iş deneyimi olan katılımcıların iş deneyimi olmayan katılımcılardan yaratıcılık boyutunda herhangi bir farkının olmadığı saptanmıştır. Oysaki önceki çalışmalarda olduğu gibi iş deneyiminin bilgi ve tecrübeyi artırması yoluyla yaratıcı çözüm üretmede etkili olması beklentisiyle yola çıkılmıştır.

Özkan, Özer ve Özmen (2020) tarafından sağlık çalışanlarında bireysel yenilikçilik özelliklerinin incelendiği çalışmada lisans mezunu, kadın, daha genç yaşta olanların ve çalışma süresi daha az olanların değişime karşı kaygılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dördüncü hipotezde sorgulanan değişime açıklık konusunda araştırma sonucunda yeni deneyimlere açık olanlar ile alışkanlıklarına bağlı olanların yaratıcılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Oysaki Rıza'nın (2000) çalışmasında, değişime açıklık konusunda yeterli olmayan ve standart düşüncelerin dışına çıkmayan kişilerin yaratıcılık seviyelerinin de aynı oranda yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Üniversite öğrencileriyle yapılan bir başka çalışmada hayal gücünün, eleştirel bakabilmenin, özgüvenin, değişime karşı istekli ve cesur olmanın yaratıcı düşünme üzerinde önemli etkisinin olduğu belirtilmiştir (Kaya, 1997). Çankaya, Yeşilyurt, Yörük ve Şanlı (2012) tarafından yapılan çalışmada değişime açıklığın yaratıcı düşünme üzerinde kısmen etkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonuçları değişime açık olan katılımcıların alışkanlıklarına bağlı olan katılımcılardan yaratıcılık boyutunda farkının olmadığını göstermiştir. Bu durumun önceki çalışmaların aksine beklenenden farklı bir sonuç gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın bulguları sonucunda öğrencilerin kendi algıları doğrultusunda kendilerini yaratıcı buldukları tespit edilmiştir. Kendini yaratıcı bulan ve kendini yaratıcı bulmayan katılımcıların ölçekten aldıkları yaratıcılık puanlarına göre farkını sorgulayan beşinci hipotez doğrulanmıştır. Kişilerin düşünce yapısının geliştirilmesi açısından yaratıcı düşünme, karar verme, problem çözme becerilerin geliştirilmesi önem arz etmektedir (Çubukçu, 2004). Bu doğrultuda öğrencilerin kendilerini yaratıcı

olarak tanımlaması avantajlı olarak yorumlanabilir. Çalışmanın sonuçlarına göre kendilerini yaratıcı olarak değerlendirenlerin yaratıcılık puanları gerçekte de daha yüksektir. Bu öğrencilerin avantajlı konumda olmasının yanında araştırmaya katılan öğrencilerin bu konuda oldukça gerçekçi olduğu söylenebilir.

Alanında staj gören öğrencilerle staj görmeyen öğrenciler arasında yaratıcılık konusunda farklılığa rastlanmamıştır. Daha önce deneyimlenmiş sorun ve çözüm yöntemlerinden yola çıkılarak kullanılan düşünmede “mantıksal düşünme” tarzı kullanılırken daha önceden yaşanmamış, deneyimlenmemiş olan problemlere çözüm olarak “yaratıcı düşünme” yöntemi kullanılmaktadır (Yıldırım, 1998). Dolayısıyla sağlık alanında yaratıcı düşünme yeteneğini artırmada staj veya uygulama tecrübesinin önemli bir faktör olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Öğrencilerin yaratıcılığı kullanma sıklığına göre yaratıcılıkları arasındaki farkın sorgulandığı son hipotez kapsamında anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Önceki çalışmalarda yaratıcılığın bireyin, sosyal, kültürel etkileşimle ve okul desteğiyle geliştiği saptanmıştır (Dilek, 2013). Bununla birlikte yaratıcılığın ön plana çıkması bağımsız çalışmayla mümkün olabilmektedir (Balgalmış, 2007). Bu çalışmada katılımcıların yaratıcılıklarını kullanma sıklığının yaratıcılık düzeylerinde anlamlı farklılıklar meydana getirdiği saptanmıştır. Dolayısıyla sağlık konusunda eğitim alan öğrencilerin yaratıcı düşünmeyi sıklıkla deneyimlemesi önem arz etmektedir.

Yaratıcı düşünme, karar verme, problem çözme, değerlendirme ve muhakemeye ilişkin becerilerin etkin olduğu düşünme stillerini keşfetmek ve geliştirmek, bireyin entelektüel yapısının gelişimi için çok önemlidir (Çubukçu, 2004). Dolayısıyla bu çalışma sonucunda görülmüştür ki artık her alanda çalışan bireylerde yaratıcı yeteneğin geliştirilmesi önem arz etmektedir. Diğer alanlarda olduğu gibi sağlık alanında çalışacak olan bireylerin de yaratıcı yeteneklerini ortaya çıkarmak ve geliştirmek üzere buna yönelik derslerin müfredatlara eklenmesi ve hâlihazırda çalışanlara ise buna yönelik eğitimler hazırlanması kuvvetle önerilmektedir.

## 5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE ÖNERİLER

Mevcut araştırmanın bazı sınırlılıkları vardır. İlk olarak, bu çalışmada kullanılan verilerin Türkiye'nin sadece iki bölgesinden toplanmış olması ve örneklem sayısının düşük olması, bulguların genellenebilirliğini kısıtlayabilir. Gelecekteki araştırmalar, yönetici adaylarının yaratıcılık düzeylerini yeniden incelemek ve Türkiye'nin diğer bölgelerini de dahil ederek daha heterojen grupları içermelidir.

İkinci olarak, bu çalışma kesitsel bir desen kullanmıştır. Veri toplamak için 2022 yılının Mart-Haziran ayları arasındaki süre kullanılmıştır ve gerçek bir boylamsal çalışma değildir. Ek olarak, araştırma tasarımının kesitsel doğası, dikkate alınan demografik değişkenler arasında ilişkisel bir yön belirlememizi zorlaştırır. Gelecekteki araştırmalar, uzun bir zaman aralığını (örneğin, tecrübenin yaratıcılık üzerindeki etkisini görebilmek için) kullanabilir ve nedensellik çıkarımının geçerliliğini artırmak için deneysel çalışmalar (yaratıcılık eğitiminin yönetici adaylarının yaratıcı bakışını geliştirmesine etkisi) tasarlayabilir.

Üçüncüsü ise yöneticilerin yaratıcılığı birçok çalışmada teorik olarak ölçülmüş olsa da uygulama esnasındaki yaratıcı çözüm geliştirme sürecinin ayrıntılarına değinilmemiştir. Bu ayrıntıları ortaya çıkarmak üzere, nitel çalışma tasarımlarının tercih edilmesi önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. ve Herron, M. (1996). “Assessing the Work Environment for Creativity”, *Academy Of Management Journal*, 39(5), 1154-1185.
- Aslan, A. E. (2001a). “Kavram Boyutunda Yaratıcılık”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(16), 15-21.

- Aslan, E. (2001b). "Torrance Yaratıcı Düşünce Testi'nin Türkçe Versiyonu", Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 14(14), 19-40.
- Aydın, M. (2009). Sorun Çözme Becerisi ile Yaratıcılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aygün, R. (2014). Yöneticilerin Liderlik Davranışları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Beykoz İlçesi Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bacanlı, S. ve Uçar, P. (2013). "Çok Aşamalı Örneklem Yöntemlerinde Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi: Bir Uygulama", Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 17(3), 9-17.
- Balgalmış, E. (2007). Eğitim Yöneticilerinin Düşünme Stilleri ile Başa Çıkma Davranışları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Baltacı, A. (2018). "Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme", Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 231-274.
- Berkant, H. G. ve Tüzer, L. (2018). Sınıf Öğretmenlerinin Düşünme Stillerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11(56), 477-488.
- Bhardwaj, A. ve Punia, B. K. (2013). "Managerial Competencies and Their Influence On Managerial Performance: A literature review", International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, 2(5), 70-84.
- Bozça, R. (2019). Sağlık Yönetimi Alanında Eğitim Alan Öğrencilerin Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Etkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.), California: Sage.
- Çankaya, İ., Yeşilyurt, E., Yörük, S. ve Şanlı, Ö. (2012). "Öğretmen Adaylarında Yaratıcı Düşünmenin Yordayıcısı Olarak Değişime Açıklık ve Hayal Gücü", Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5(2), 46-62.
- Çavuşoğlu, D. (2007). Küresel Rekabet Ortamında Örgütlerde Yaratıcılık Kültürü ve Yaratıcılık Yönetimine İlişkin Tutumların Değerlendirilmesi (okullarda araştırma), Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çeltek, E. (2004). "Motivasyon Yönetimi", İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6(1), 8-17.
- Çubukçu, Z. (2004). "Öğretmen Adaylarının Düşünme Stillerinin Öğrenme Biçimlerini Tercih Etmelerindeki Etkisi", XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, 6-9 Temmuz 2004, Malatya.
- Dilek, A. N. (2013). Sosyo-Kültürel Özelliklerin Yaratıcı Düşünmeye Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Diñer, B. ve Saracaloğlu, A. S. (2011). "Öğretmen Adaylarının Düşünme Stilleri Profillerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 9(4), 701-744.
- Ekiyor, A. ve Arslantaş, S. (2015). "Sağlık Sektöründe İşgören Motivasyonunun İnovasyon Performansına Etkileri", Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(2), 113-136.
- Esmer, E. (2017). "Stil Sınıflamaları ve Zihinsel Stil Kavramının Niteliği Üzerine Bir Değerlendirme", Elementary Education Online, 16(2), 713-726.
- Gökmen, S. Ü. (2019). Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Düşünme Stilleri, Problem Çözme Algıları, Yaratıcı Düşünceleri ve Eleştirel Düşünme Eğilimleri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Güngör, İ. (2007). Anadolu Lisesi Öğrencilerinin Yaratıcı Düşünme Düzeylerinin Kişisel Uyum, Sosyal Uyum, Genel Yetenek ve Akademik Başarı ile İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hassard, J. S. (2012). "Rethinking the Hawthorne Studies: The Western Electric research in its social, political and historical context", Human Relations, 65(11), 1431-1461.
- Hinterhuber, H. H. ve Popp, W. (1992). "Are You A Strategist Or Just A Manager?" Harvard Business Review, 70(1), 105-113.
- Kalı, S. M., Keskinoglu, M. Ş. ve İme, Y. (2021). "Kişilik Özelliklerinin Karar Verme Stilleri ve Yaratıcı Düşünmeyi Yordama Düzeyleri", İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 22 (2), 1828-1863.
- Karakuş, M. (2001). "Eğitim ve Yaratıcılık", Eğitim ve Bilim, 26(11), 3-7.
- Kaya, H. (1997). Üniversite öğrencilerinde eleştirel akıl yürütme gücü. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Kaya, E.Ü. ve Düşükcan, M. (2007). "İşgören Yaratıcılığını Etkileyen Bireysel ve Mesleki Faktörler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(1), 201-224.
- Khatena, J. ve Torrance, E. P. (1971). "Attitude Patterns and The Production Of Original Verbal Images: A Study in Construct Validity", Gifted Child Quarterly, 15(2), 117-122.
- Kurtuluş, K. (2004). Pazarlama Araştırmaları (Bölüm 7), İstanbul: Literatür Yayıncılık, Yay. No. 114.
- Midilli, M. (2019). Özel Yetenekli İlkokul Öğrencilerinin Yaratıcı Düşünme Becerilerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ordu.
- Nickerson, R. S. (1987). "Why Teach Thinking?", In J. B. Baron & R. J. Sternberg (Eds.), *Series Of Books In Psychology. Teaching Thinking Skills: Theory And Practice* (pp. 27-37), NY, US: W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Oğan, Y. (2021). "Mutfak Çalışanlarının Yaratıcılık Algı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", Fiscoeconomia , 5 (2), 756-768. DOI: 10.25295/fsecon.891984
- Onur, D. ve Zorlu, T. (2017). "Yaratıcılık Kavramı ile İlişkili Kuramsal Yaklaşımlar", İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 6(3), 1535-1552.
- Özden, Y. (2003). Öğrenme ve Öğretme (7. Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özkan, O., Özer, Ö. ve Özmen, S. (2020). "Sağlık Çalışanlarında Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin İncelenmesi: Özel Bir Hastanede Uygulama", İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi, 8(2), 302-311.
- Öztürk, Z. ve Dündar, H. (2003). "Örgütsel ve kamu çalışanlarını motive eden faktörler", Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(2), 57-67.
- Pacini, R. ve Epstein, S. (1999). "The Relation of Rational and Experiential Information Processing Styles to Personality, Basic Beliefs, and the Ratio-Bias Phenomenon", Journal of Personality and Social Psychology, 76, 972-987.
- Pandit, S. (2001). Thought Leaders, New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing.
- Parker, C., Scott, S., ve Geddes, A. (2019). Snowball Sampling, *SAGE research methods foundations*. <https://eprints.glos.ac.uk/id/eprint/6781> (Erişim tarihi: 7 Ocak 2023).
- Rıza, E. T. (2000). "Kalıplaşma ve Yaratıcılık", Yaşadıkça Eğitim, 65, 4-7.
- San, İ. (1979). Sanatsal Yaratma, Çocukta Yaratıcılık, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Semerçi, N. (1999). "Öğretmenin Görevi: Düşünmeyi Geliştirmek", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(1), 209-216.
- Shalley, C.E., Gilson, L.L. ve Blum, T.C. (2000). "Matching Creativity Requirements and The Work Environment: Effects On Satisfaction and Intentions To Leave", Academy of Management Journal, 43(2), 215-223.
- Singh, S. (2003). Advanced Sampling Theory With Applications: How Michael Selected Amy? (Volume II), Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Smart, B. D. (1999). Topgrading (revised PHP edition): How Leading Companies Win by Hiring, Coaching and Keeping the Best People, New York: Prentice Hall Press.
- Stafford, J.D., Kaminski, R.M., Reinecke K.J. ve Gerard, P.D. (2006). "Multi-Stage Sampling For Large Scale Natural Resources Surveys: A Case Study Of Rice and Waterfowl", Journal Management, 78, 353-361.
- Sternberg, R. J. ve Zhang, L. (2001). Perspectives On Thinking, Learning, and Cognitive Styles, London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Sternberg, R. J. (1990). "Thinking Styles: Keys To Understanding Student Performance", Phi Delta Kappan, 71, 366-371.
- Sternberg, R. J. (1997). Thinking styles, New York: Cambridge University Press.
- Şahin, G. (2016). Öğretmenlerin Algıladıkları Okul Kültürü ile Yaratıcı Kişilik ve Yaratıcı Çevre İlişkilerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şişman, M. (1994). Örgüt Kültürü, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistics (Sixth Edition), Boston: Pearson.
- Taş, H. (1999). Yaratıcı Örgüt Kültürü ve Yönetim, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Türk, E. G. ve Artar, M. (2014). "Mantıksal Deneyimsel Düşünme Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması", Journal of Faculty of Educational Sciences, 47(1), 1-18.
- Türk, E. G. (2011). Ergenlerin Düşünme Biçimlerini Yordayan Faktörler: Anne Baba, Üstbiliş ve Epistemolojik İnançlar, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Uslu, O. (2021). "Hawthorne Araştırmaları", O. Uslu (Ed.), Deney ve Gözlem Temelli Psikolojik Çalışmaların Örgütsel Davranışa Katkıları, içinde (1-27), Ankara: Nobel Yayınları.

- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeloğlu, H. O. (2007). “Örgüt, Birey, Grup Bağlamında Yenilik ve Yaratıcılık Tartışmaları”, Ege Academic Review, 7(1), 133-152.
- Yeşilyurt, E. (2020). Yaratıcılık ve Yaratıcı Düşünme: Tüm Boyutları ve Yetenekleriyle Kapsayıcı Bir Eğitim. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 15(25), 3874-3915.
- Yıldırım, R. (1998). Yaratıcılık ve Yenilik, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Yıldırım, E. (2007). “Bilgi Çağında Yaratıcılığın ve Yaratıcılığı Yönetmenin Önemi”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 9(12), 109-120.
- Yılmaz, M. (2019). Lise Öğrencilerinde Yaratıcı Kişilik ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YÖK (2022).Yükseköğretim **Süreç ve Çıktı** Göstergeleri <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-anasayfa.php> (Erişim tarihi: 20 Ocak 2022)