



T.C.

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**YARATICI KİŞİLİK İLE İŞ PERFORMANSI
İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN
ARACILIK ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

Duygu TAŞKIRAN

200024211

İstanbul, 2024



T.C.

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**YARATICI KİŞİLİK İLE İŞ PERFORMANSI
İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN
ARACILIK ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

Duygu TAŞKIRAN

200024211

ORCID NO : 0000-0002-4424-5873

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Osman BAYRAKTAR

İstanbul, 2024

ETİK KURALLARA UYGUNLUK

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İTİCÜ Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamiyle uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesinin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

Duygu TAŞKIRAN

İTHAF

Biricik Aileme..



TEŞEKKÜR

Lisansüstü çalışmalarım sırasında bana değerli bilgi ve deneyimlerini aktaran tüm hocalarıma ve özellikle de her soruma cevap veren, bana yardımcı olan tez danışmanım Doç. Dr. Osman BAYRAKTAR' a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Yoğun iş tempom içinde her zaman desteklerini hissederek güç aldığım aileme ve tüm kalbimle yanımda olan sevgili dostlarıma şükranlarımı sunarım.



ÖZ

Yaratıcı kişilik özelliklerinin iş performansı ile ilişkisinin niteliğini anlamak ve bu ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünün etkisini açıklığa kavuşturmak amaçlanmıştır.

Yaratıcı kişilik özelliklerinin iş performansı üzerindeki etkisi konusundaki incelemelerin literatürde yok denecek derecede az olduğu bilinmektedir. Araştırma imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 101 kadın ve 191 erkek olmak üzere toplam 292 kişiye uygulanmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler, verilerin analizi ve hesaplanan sonuçlar tamamıyla nicel bir yöntemdir. Araştırmanın verileri yaratıcı kişilik özellikleri ile ilgili veriler “Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği”, iş performansı ile ilgili veriler “Bireysel İş Performansı Ölçeği”, psikolojik güçlendirme ile ilgili veriler ise “Spreitzer’in Psikolojik Güçlendirme Ölçeği” ile toplanmıştır. Veriler Google Form aracılığı ile çevrimiçi anket ve yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. İstatistiksel analizler için SPSS V.26 ve AMOS paket programları istihdam edilmiştir. Ölçeklerin faktör yapısını ölçmek ve ayrıca yapısal geçerliliği konusunda uyumu görebilmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güvenilirlikler hakkında bilgi edinilmiş ve hesaplanan güvenilirlik değerleri "Cronbach's katsayısı α " hesaplanmıştır. Çalışmamızın analizinde Kruskal-Wallis testi, Pearson Korelasyon analizi ve çoklu etkileri incelemek üzere yapısal eşitlik modellemesine tabi tutulmuştur.

Analiz sonuçlarına göre, yaratıcı kişilik ile iş performansı, yaratıcı kişilik ile psikolojik güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir. Yaratıcı kişilik özelliklerinin iş performansına etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisi bulunduğu dair temel hipotez desteklenmiştir.

Araştırma, yaratıcı kişilik özelliklerinin iş performansına etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünün ilk defa incelenmiş olması nedeniyle literatüre özgün bir katkı sunmaktadır. Hipotezlerin kanıtlanmış olması hem başka araştırmacılar hem de uygulayıcılar için yol gösterici değer taşımaktadır. Araştırma, aynı model kullanılarak farklı sektörlerde tekrarlanabilir.

Anahtar Kelimeler: Yaratıcılık, Kişilik, İş Performansı, Psikolojik Güçlendirme

ABSTRACT

To understand the nature of the relationship between creative personality traits and job performance and to clarify the effect of the mediating role of psychological empowerment in this relationship.

It is known that studies on the effect of creative personality traits on business performance are almost non-existent in the literature. The research was applied to a total of 292 people, 101 women and 191 men, working in businesses operating in the manufacturing sector. The data obtained from the study, the analysis of the data and the calculated results are completely quantitative methods. The data of the research were collected with the "Creative Personality Traits Scale", data on creative personality traits, "Individual Job Performance Scale", data on job performance, and "Spreitzer's Psychological Empowerment Scale", and data on psychological empowerment. Data was collected via online survey and face-to-face survey via Google Form. SPSS V.26 and AMOS package programs were used for statistical analysis. Confirmatory factor analysis was conducted to measure the factor structure of the scales and also to see the consistency in structural validity. Information about the reliabilities was obtained and the calculated reliability values "Cronbach's coefficient α " were calculated. In the analysis of our study, Kruskal-Wallis test, Pearson Correlation analysis and structural equation modeling were used to examine multiple effects.

According to the analysis results, it was determined that there were statistically significant and positive relationships between creative personality and job performance, creative personality and psychological empowerment, and psychological empowerment and job performance. The basic hypothesis that psychological empowerment has a mediating effect on the effect of creative personality traits on job performance was supported.

The research makes a unique contribution to the literature as it examines for the first time the mediating role of psychological empowerment in the effect of creative personality traits on job performance. Proving the hypotheses has a guiding value for both other researchers and practitioners. The research can be repeated in different sectors using the same model.

Key Words: *Creativity, Personality, Work Performance, Psychological Empowerment*

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLO LİSTESİ.....	xi
ŞEKİL LİSTESİ.....	xii
GRAFİK LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
1.1. Yaratıcı Kişilik	4
1.1.1. Yaratıcılık Kavramı	4
1.1.2. Yaratıcılıkla İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	6
1.1.2.1. Psikoanalitik (Psikodinamik) Kuram.....	7
1.1.2.2. Hümanist (Hümaniter, İnsancıl) Kuram	8
1.1.2.3. Gestalt Kuram	9
1.1.2.4. Bilişsel-Gelişimsel Kuram.....	10
1.1.2.5. Çağırışım Kuramı.....	11
1.1.3. Yaratıcılığın Aşamaları	12
1.1.3.1. Hazırlık Aşaması.....	12
1.1.3.2. Kuluçka Aşaması	13
1.1.3.3. Aydınlanma Aşaması.....	13
1.1.3.4. Doğrulama Aşaması.....	13
1.1.4. Yaratıcılıkla İlişkilendirilen Kavramlar	14
1.1.4.1. Cinsiyet	14
1.1.4.2. Yaş	14
1.1.4.3. Zekâ	15
1.1.4.4. Aile.....	15
1.1.4.5. Eğitim.....	15
1.1.4.6. Çevre (Toplum).....	16
1.1.5. Yaratıcı Kişilik Özellikleri	17
1.2. İş Performansı	18
1.2.1. İş Performansı Kavramı.....	18

1.2.2. İş Performansının Boyutları	19
1.2.2.1. Görev Performansı	19
1.2.2.2. Bağlamsal Performans	20
1.2.3. İş Performansını Etkileyen Faktörler	21
1.2.3.1. Kişisel Faktörler	21
1.2.3.2. Çevresel Faktörler	22
1.2.3.3. Örgütsel Faktörler	22
1.2.4. Performans Yönetimi	22
1.2.5. İş Performansının Değerlendirilmesi	24
1.3. Psikolojik Güçlendirme	25
1.3.1. Güçlendirme Kavramı	25
1.3.2. Güçlendirmeye İlişkin Yaklaşımlar	28
1.3.2.1. Davranışsal (Sosyo-Yapısal) Güçlendirme Yaklaşımı	29
1.3.2.2. Psikolojik Güçlendirme Yaklaşımı	29
1.3.3. Psikolojik Güçlendirmenin Boyutları	31
1.3.3.1. Anlam	31
1.3.3.2. Yetkinlik	31
1.3.3.3. Özerlik / Otonomi	32
1.3.3.4. Etki	32
1.3.4. Psikolojik Güçlendirme Süreci	33
□ Öz-Saygı	34
□ Kontrol Odağı	34
□ Bilgiye Erişim	34
□ Ödüller	34
□ Yönetimsel Etkililik	35
□ Yenilikçilik (İnovasyon)	35
2. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER ve HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI	36
2.1. Yaratıcı Kişilik Özellikleri ile İş Performansı İlişkisi	36
2.2. Yaratıcı Kişilik Özellikleri ile Psikolojik Güçlendirmenin İlişkisi	36
2.3. Psikolojik Güçlendirme ile İş Performansı İlişkisi	37
2.4. Yaratıcı Kişilik Özellikleri ile İş Performansı İlişkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Rolü	38

3. YÖNTEM BİLİM	38
3.1. Tasarım, Model ve Hipotezler	38
3.1.1. Araştırmanın Tasarımı	38
3.1.2. Modeller ve Araştırmanın hipotezleri	39
3.2. Ana Kütle, Örneklem, Örneklem Yöntemi	39
3.2.1. Ana Kütle	40
3.2.2. Örneklem	40
3.2.3. Örneklem Birimi ve Örneklem Yöntemi	40
3.3. Ölçüm Araçları ve Ölçme Yöntemleri	41
3.3.1. Ölçüm Araçlarının Tanımı, Belirlenmesi ve Uyarlaması	41
3.3.2. Ölçüm Araçlarının Uygulanması Süreci	42
3.3.3. Değişkenler, Etkileri ve Dereceleme Biçimi	42
3.3.3.1. Yaratıcı kişilik özellikleri ölçeğinin değişkenleri, etiketleri ve dereceleme biçimi	42
3.3.3.2. İş Performansı ölçeğinin değişkenleri, etiketleri ve dereceleme biçimi	43
3.3.3.3. Psikolojik Güçlendirme ölçeğinin değişkenleri, etiketleri ve dereceleme biçimi	43
3.4. Ölçüm Uygulaması	43
3.4.1. Anket Uygulama Yöntemi	44
3.4.2. Bilgilendirme ve Eğitim	44
3.4.3. Anketlerin Kontrolü ve Teslim Alınması	44
4. İSTATİSTİK ANALİZLER	44
4.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirliği	45
4.2. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	48
4.2.1. Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	49
4.2.2. Bireysel İş Performansı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	50
4.2.3. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	52
5. BULGULAR	53
5.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular	53
5.2. Ölçeklere Yönelik Ortalama ve Fark Testleri	55
5.3. Ölçekler Arasında İlişki	63
5.4. Yapısal Eşitlik Modeli ve Yol Analizi Bulguları	65
6. SONUÇ ve ÖNERİLER	69

7. EKLER	73
8. KAYNAKÇA.....	78



TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Cronbach's Alpha Referans Değerleri.....	46
Tablo 2. Cronbach Alpha Güvenirlik Analizleri Sonuçları	47
Tablo 3. YEM'de kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	48
Tablo 4. Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri.....	49
Tablo 5. Bireysel İş Performansı Ölçeği İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri	51
Tablo 6. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri.....	52
Tablo 7. Katılımcıların Demografik Özelliklerine ilişkin Frekans Dağılımı.....	53
Tablo 8. YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ Ölçek Alt Boyutlarına İlişkin Tanımsal İstatistik Değerleri	56
Tablo 9. YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ Ölçek Alt Boyutlarının Katılımcıların Cinsiyetine Göre Değişimi.....	57
Tablo 10. YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ Ölçek Alt Boyutlarının Katılımcıların Yaşına Göre Değişimi.....	58
Tablo 11. YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ Ölçek Alt Boyutlarının Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Değişimi.....	59
Tablo 12. YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ Ölçek Alt Boyutlarının Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Değişimi.....	60
Tablo 13. YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ Ölçek Alt Boyutlarının Katılımcıların Toplam Çalışma Süresine Göre Değişimi	61
Tablo 14. YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ Ölçek Alt Boyutlarının Katılımcıların Mevcut Pozisyonuna Göre Değişimi	63
Tablo 15. YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ Ölçek Alt Boyutlarının Arasında İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonucu.....	64
Tablo 16. YKKÖ'nün BİPÖ Üzerindeki Etkisi	65
Tablo 17. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri	66
Tablo 18. Yapısal Eşitlik Modeli Sonucu	68

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Performans Yönetim Modeli	24
Şekil 2. İşyerinde Psikolojik Güçlendirme'nin Kısmi Nomolojik Ağı.....	33
Şekil 3. Araştırmanın Kavramsal modeli	39



GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1. Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği (YKÖÖ) İlişkin Yol Diyagramı ve Faktör Yükleri	50
Grafik 2. Bireysel İş Performansı Ölçeği (BİPÖ), ilişkin Yol Diyagramı ve Faktör Yükleri	51
Grafik 3. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (PGÖ) ilişkin Yol Diyagramı ve Faktör Yükleri	53
Grafik 4. YKÖÖ ile BİPA Arasındaki İlişkiye Yönelik Saçılım Grafiği	65
Grafik 5. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin c Yol Analizi	66
Grafik 6. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Yol Analizi	67

KISALTMALAR

YKÖÖ	Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği
BİPÖ	Bireysel İş Performansı Ölçeği
PGÖ	Psikolojik Güçlendirme Ölçeği
YEM	Yapısal Eşitlik Modellemesi
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi



GİRİŞ

Bu araştırmada, iş performansının bağımlı, yaratıcı kişiliğin bağımsız, psikolojik güçlendirmenin aracı değişken olduğu bir model oluşturulmuş ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. İş performansının, görev performans ve bağlamsal performans olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Görev performansı, bir çalışanın görev tanımı ile belirlenen iş sonuçlarını doğrudan etkileyecek davranışlarıdır. Bağlamsal performans ise, çalışanın görev tanımında olmamakla birlikte, örgütün başarısına katkıda bulunacak gönüllü davranışlarıdır (Goodman & Svyantek, 1999). İş performansının hangi değişkenlerin etkilediği yüzlerce araştırmada ele alınmıştır. Konunun önemi dolayısıyla bundan sonraki araştırmalara konu olmaya devam edeceği de anlaşılmaktadır.

Dünya çapında şirketler ve örgütlenmeler, teknolojik ve ekonomik gelişmelere ayak uydurmaya çalışıyorlar. Dünyadaki fikirlerin yönü; entelektüel işgücü, gelişimsel çaba ve hizmetlere kaydığında, yenilikçi, yaratıcı ve esnek bireylere ihtiyaç duyuyor. Çoğu zaman, bu özelliklere sahip insan bulanamıyor. Bununla birlikte, tüm dünyada hükümetler eğitime, insanların doğal yetenekleri ve becerilerini geliştirmek için sınırsız kaynaklar ayırıyorlar. İnsanlık tarihinde ilgi çeken, kavram ve olgu olarak temeli eskilere dayanan ‘yaratıcılık’ insanoğlunun üzerinde durduğu önemli bir konudur. Yaratıcı üzerine var olan düşüncelerin temeli ilk insandan bu yana varoluşun ve yaşamın başlangıcından beri izlerini korumaktadır. Ateşin bulunması sonrası yazının keşfi ile farklı coğrafyaları tanıma konusunda meraklı varlıkların yola çıkması, ilk aya ayak basan ve sayısız teknolojik gelişmeye imza atan insanoğlunu güdüleyen ana destekleyici gücün yaratıcı düşünce ve doğan merak duygusu olduğu açıktır (Öncü, 2020).

Yaratıcılık hakkında farklı görüşler olmakla birlikte; yaratıcılığın tanımı konusunda kabul görmüş en genel yaklaşım, yaratıcılığın özgün ve değerli şeyler üretme kapasitesi olduğudur (Gaut, 2010). Yaratıcılık; kişilik, süreç ve ürünle bağlantılı olarak üç boyutta değerlendirilmektedir (Onur & Zorlu, 2017). Bu çalışmada yaratıcılık, sadece kişilikle bağlantılı olarak ele alınacaktır. Literatürde, yaratıcı kişilikle iş performansı ilişkisini ele alan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Çin’de yüksek teknoloji alanında faaliyet gösteren firmalarda yapılan bir çalışmada yaratıcı kişilik özelliklerinin çalışanların yenilikçi performansını pozitif yönde etkilediği hipotezi doğrulanmıştır (Zhou, 2021).

Yine Çin’de yapılan başka bir araştırmada, proaktif kişilikle yaratıcı performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna erişilmiştir (Li, Jin, & Chen, 2018). Türkiye’de yapılan bir araştırmada proaktif kişilik özelliklerinin görev performansını pozitif etkilediği belirtilmiştir (Mamak, Akkaş, & Metin Camgöz, 2023).

Güçlendirme, insanların, örgütlerin ve toplumun kendilerini ilgilendiren konularda hakimiyet kazandıkları bir süreçtir. Psikolojik güçlendirme ise bireysel düzeydeki güçlendirmeyi ifade eder ( ztekin, 2022).

Yaratıcı kişilikli insanlar, bilişsel davranışları, psikolojik yapıları, kendilerine olan öz güvenleri ve iş yetenekleri ile karakterize edilmektedirler. Örgütsel veya yapısal tarzdaki yaklaşım, yetkilendirmeye, gücü ve karar vermeyi paylaşmak için kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen eylemler olarak bakmaktır. Ayrıca yaratıcılık stratejileriyle gelen güçlendirmenin çalışanları motive etmede önemli bir yeri olan bilişsel ve davranışsal değişim ile ilgili olduğunu açıklamışlardır. Araştırmacıların geliştirdiği motivasyonel veya psikolojik güçlendirme yaklaşımı, bireylerin işlerinde tecrübe ettikleri bilişsel, davranışsal veya psikolojik durumlarına odaklanmaktadır. Bu teori çalışanların çalıştıkları örgütlerde karşılaştığı kişi veya olayların üstesinden gelmeye çalışırken kendi güçlerini ve potansiyellerini nasıl algıladıkları üzerinde çalışmaktadır. Bazı durumlarda farklılaşmalar, klasik yönetim bilinciyle  atışabilmekte, hatta çatışmalar bireyin yaratıcı davranış yapılarını bozabilmektedir (  p & Topçu, 2019). Yaratıcı kişilerin iş hayatında bulunması örgütlerin gelişmesi, genişlemesi anlamına gelir ve örgütler genişledikçe iş performansında bir artış gözlenir.

Yaratıcı kişilik özelliklerinin iş performansı üzerindeki etkisini, psikolojik güçlendirmenin aracı rolü altında incelemeye yönelik çalışma, toplamda beş bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde, yaratıcılık kavramı, yaratıcılıkla ilgili kuramsal yaklaşımlar, yaratıcılığın aşamaları, yaratıcılıkla ilişkilendirilen kavramlar ve yaratıcı kişilik özelliklerine detaylıca yer verilmiştir. Iř performansı kavramı, iş performansının boyutları olan görev ve bağlamsal performans, iş performansını etkileyen faktörler, performans yönetimi ve iş performansının değerlendirilmesi üzerinde durulmuştur. Güçlendirme kavramı, güçlendirmeye ilişkin yaklaşımlar, davranışsal ve psikolojik

güçlendirme yaklaşımı, psikolojik güçlendirmenin boyutları ve psikolojik güçlendirme sürecine ait bilgiler ele alınmıştır.

İkinci bölümde, “Yaratıcı kişilik özellikleri ile iş performansı, yaratıcı kişilik özellikleri ile psikolojik güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ile iş performansı” değişkenleri arasındaki ilişkilerden ve hipotezlerin oluşturulmasından bahsedilmiştir.

Üçüncü bölümde, araştırmanın tasarımı, modelleri ve hipotezleri, ana kütle, örneklem, örneklem büyüklüğü ve örneklem yöntemi, ölçme araçları ve yöntemleri, ölçüm uygulaması hakkında bilgiler verilmiştir.

Dördüncü ve beşinci bölümde, araştırmanın istatistiksel analiz kısmı, ölçeklere ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri ve bulgulara ait değerlendirmeleri içermektedir. Ölçekler arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla ise Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma sorusunun yanıtını elde etmek için Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Bu amaçla, SPSS V.26 ve AMOS yazılımları kullanılarak gerekli testler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçların güvenilirliğini değerlendirmek için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) bağlamında bazı indislerle elde edilen sonuçlar açıklanmıştır. Tüm testlerde, istatistiksel güvenilirlik düzeyi olarak %95 seviyesi kabul edilmiştir. Sonuç olarak, araştırmanın bu bölümünde sosyodemografik analizlerin yanı sıra ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik testleri, tanımsal istatistikler, gruplar arası karşılaştırmalar, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli gibi istatistiksel yöntemler kullanılarak araştırma sorusu yanıtlanmıştır.

Çalışmanın son bölümünde ise elde edilen sonuçların literatüre olan katkılarından bahsedilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, yaratıcı kişilik özellikleri, iş performansı ve psikolojik güçlendirme değişkenlerinin kuramsal temelleri, önemi, aşamaları, literatürdeki boyutsal yapıları ele alınmış ve incelenen yazın ve literatür taraması ile çalışmanın temel yapılarını oluşturan kavramlar arasındaki ilişki ve etkiler yorumlanmıştır.

1.1. Yaratıcı Kişilik

1.1.1. Yaratıcılık Kavramı

Yaratıcılık, çok çeşitli görev alanları için hem bireysel hem de toplumsal düzeylerde önemli olan geniş kapsamlı bir konudur. Bireysel düzeyde, örneğin kişi işte ve günlük yaşamda problem çözerken yaratıcılık her zaman olması gereken olgudur. Toplumsal düzeyde yaratıcılık, yeni bilimsel bulgulara, sanatta yeni oluşabilecek akımlara, yeni icatlara ve yeni sosyal programlara yön verebilmektedir (Öncü, 2020).

Psikoloji alanında gerçekleştirilen araştırmalar ve bu çalışmalardan gelen çıkarımlar, kavram ve tanımla ilgili yeni değerlendirmeler sunmaktadır; ancak yine de yaratıcılık, anlamlandırılması zor bir kavramdır. "Creativity", yaratıcılık kavramının İngilizce karşılığıdır. "Creare" kelimesi Latince'den gelir. Bu kelime, "yaratmak, doğurmak, meydana getirmek, ortaya çıkarmak" anlamı taşır. Geçmişten gelen kalıplaşmış ve bilinen şeylerden farklı olarak meydana getirilen bir bilişsel düşüncedir. Yaratıcılık bilinen, yaygın ve kalıplaşmış olana aykırı bir eylem ve düşünce sürecidir. Bu süreçte bilinenden, yapılmış olandan, kopyalamadan, alışılmış durumlardan, kurallar ve sınır koymaktan bahsedilememektedir (Genç N. , 2017).

Yaratıcılık, insanların zekâ unsurlarını kullanarak yarattıkları yeni, benzersiz ve kişinin yaratma yeteneğine bağlı olarak ortaya çıkan herhangi bir ürüne dönüşmemiş kendine has sorun çözme basamakları olan zihinsel bir yetenektir (Beşkonak, 2021). Kişinin kendinin farkında olup yaratıcılığını fark edebilmesi için bulunduğu ortamın etkileri de önemlidir. Olumlu ve iyi şartlara sahip bir ortamın oluşumu ve verilen fırsatların kalitesi, bireyin yaratıcılığını geliştirmede önemli derecede rol oynar (Kaya G. , 2020).

Yaratıcılığın sadece doğuştan getirilebilen ve az kişide bulunan şey olarak kabul edilmesi yanılgılara sebep olan bir düşünce olmuştur. Göz ardı edilerek önem

verilmemiş ya da nasıl olsa kendini gösterir şeklinde bir bilinç ile göz ardı edilmiştir (Ataman, 1993).

Yaratıcılık, bireylerin sahip oldukları veya sahip olmadıkları tek bir güç değil, çok yönlü bir güçtür. Çok farklı zihinsel işlevleri, farklı fiziksel ve bilişsel becerilerin birleşimini, kişilik özelliklerinin de etkilerini birlikte barındırır (Robinson, 2008).

Yaratıcılık, tek başına sanatsal faaliyetlerde işe yarayan bir gelişim ya da sanat eğitimi ve öğretiminde kullanılan bir yetenek değildir. İnsanlığın varoluşundan başlayan, yaşamda ve tüm evrimlerde hali hazırda var olan bir yetenektir. İnsanların elinin değdiği her olayda veya insanların tamamladığı her bir işte, yaratıcılık, temelde var olan öğelerden biridir (Sevimli, 2018).

Yaratıcılık, düşünülen tamamlayıcı koşulları bekleyen bireylerin kendini göstermek için farklı boyutlarda sahip oldukları bir potansiyel enerjidir (Mengili, 2007). Her bireyde farklı büyüklükler ile var olduğu kabul edilen, bir şeyi yaratmaya yönlendiren itici bir güçtür (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2023). Yaratıcılık, örgütün amaçlarına ulaşmak adına ürün, hizmet ve süreçleri değiştirmek için yenilikçi ve faydalı fikirler geliştirme sürecidir (Uçar, 2022).

Yaratıcılık sürecinde önceden edinilmiş deneyimler kullanılsa da, eski deneyimler ve edinilmiş öğretiler ile yenilerinin birleşmesi durumu vardır. Yaratıcılık oluşumu bir "yapma ve oluş" sürecidir, oluş ise bir "değişim"dır; şimdiye kadar olmayan ve olmamış bir şeyin yeniden biçimlenmesi anlamına gelir (San, 2004).

Yaratıcılık genel olarak bütünüyle bireysel çapta olan bir performans olarak görülür. Bu performans, bir şekilde yaratıcı olan kişiler ya da yaratıcı olmakla görevlendirilmiş birimlerle yürütülür. Çoğu şirket "yaratıcılarını" ayrı bölümlerde tutar: bu insanlar kot pantolon giyer, kravat takmaz ve işe kendi organize ettikleri vakitlerde gelirler, çünkü yeni bir fikirle boğuşmaktadırlar ve özgür olmalıdırlar (Robinson, 2008).

Yaratıcı birey, farkındalığa ulaşmış, davranışsal ve bilişsel düşünceye önem veren, kendini sorgulayan, hayatı olduğu gibi kabullenmeyen, problemlere çözüm konusunda üretkendir. Edindiği veya önceden sahip olduğu bilgilere eleştirel bakan kişilerdir. Bildiklerini duygularıyla bir araya getirerek sentez yapabilir ve çevreye yansıtır (Dinçeli, 2020).

Bilim insanları uzun yıllardır yaratıcılığı tanımlamaya çalışmış ve kesin bir tanımı olmamakla birlikte yapılan araştırmalara göre, farklı açılardan çok sayıda tanımlama yapılmıştır.

Torrance'ın 1974'te geliştirmiş olduğu Yaratıcı Düşünce Testi (Torrance Test of Creative Thinking) adlı eserindeki yaratıcılık tanımı şöyledir: Sorunlara, kayıp tanımlara, bilgi azlığına, uyumsuzluk, zorlukları algılama, çözüm arama ve üretme, tahminlerde bulunma ya da eksiklikleri belirlemek için dereceler geliştirme, bu dereceleri değiştirme ya da yeniden sınama, daha sonra da sonucu ortaya koymadır (Öner, 2003).

Yaratıcılık konusuna yönelik ilgi 1950 yılında Amerika Psikoloji Derneği Başkanı J. P. Guilford' un yapmış olduğu başkanlık söylevi ile başlamıştır. Guilford konuşmasında yaratıcılık konusu üzerine ürkütücü seviyede araştırma eksikliği olduğunu belirtmiştir (Baltacı, 2022). Guilford'e (1976) göre yapılan araştırmalarda, yaratıcı bir fikir veya ürün üretmenin bir deha veya olağanüstü yetenekler gerektirmediğini göstermiştir, bu durumun öğrenilebilir bir şey olduğu sonucu çıkmıştır (Yılmaz M. , 2019).

Isaksen ve arkadaşları (1993) ise bazı başlıklar altında yaratıcılık süreçlerini tanımlamaya çalışmışlardır. Bunlar; birey, süreç, atmosfer yani çevresel etmenler ve ürün olmak üzere 4P (person, process, product, press) başlığı altında yaratıcılığı tanımlamıştır. Dacey ve diğerleri (1998) bu tanıma benzer şekilde yaratıcılık kavramı ile ortaya konmuş araştırmaları kişilik, psikoloji, bilişsel süreçler, ürün olmak üzere dört farklı boyutta değerlendirerek, her ne kadar somut olarak görünse de çalışmalarında psikolojik yönden ölçümlere yer vermektedir (Zorlu & Onur, 2017).

Ausubel'e göre yaratıcılık," Daha önce hiç yapılmamış bir şeyi sunmaktır ve çok az insanın sahip olduğu bir nitelik ve yetenektir" (Bender, 2014). Craft (2003) yaratıcılığı; hayat boyu sürececek bir yetenek olarak ifade etmiş ve kendini ifade etme, hayal gücü ve zekâyı kullanma yeteneği olarak tanımlamıştır (Yeşilyurt, 2020).

1.1.2. Yaratıcılıkla İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Yaratıcılığın, insanlığın ve toplum tarihinin gelişmesinde önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir. Bu özellik, her insanda var olan ve insan hayatının her döneminde mevcut olan bir yetenek ve günlük yaşamdan bilimsel çalışmalara kadar uzanan geniş

bir zamanı kapsayan araçlar bütünü, bir tutum ve davranış biçimi olduğu düşünülmektedir (Öncü, 2020).

Yaratıcılık kavramı, farklı disiplinler tarafından sağlanan teoriler nedeniyle artık interdisipliner yani farklı birçok düşüncenin birlikte olduğu bir kavram olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle düşünürler veya araştırmacılar disiplinlere karşı esnek yaklaşım göstererek bir düşünceye kesin çizgilerle bağlı olmamaktadırlar. Yaratıcılık kavramını her ayrı disiplin kendi alanında inceler. Her farklı bakış açısı yaratıcılık konusuna yeni tanımlar ekleyebilmektedir (Zorlu & Onur, 2017).

1.1.2.1. Psikoanalitik (Psikodinamik) Kuram

Sigmund Freud'un psikoanalitik yaklaşımı, yaratıcılık kavramına odaklanır. Freud, bilinçdışının, organizmayı yönlendirdiğini düşünmektedir. Cinsellik ve saldırganlaşan tepkiler bu uç davranışların örneklerini ifade etmektedir. Ona göre, toplumların baskıcı tarzı ile hazzı arayan insanın tarzı birbiri ile uyumsuzdur. Freud, bu zıt yaşayan bilinçler için bir dizi savunma mekanizması önermektedir. Ancak, bu mekanizmaların başarılı şekilde organize olması, toplum tarafından kabul edilebilecek çözümlerin bulunmasına bağlıdır (Öncü, 2020).

Psikoanalitik (psikodinamik) kuram, beklide en çok tartışılan yaratıcılık kuramıdır. Psikanaliz ise, zihinsel durumların karmaşık, çelişkili, bilinçsiz temsillerinin normal ve anormal gelişimin önemli bir yönünü oluşturduğu fikrine odaklanır. Yaratıcı düşünmeye yeni bir boyutsal biliş getiren psikoanalitik (psikodinamik) kuram, yaratıcılığı kişinin bilinç altına itilen ve eksikliğini hissettiği duyguların aniden ortaya çıktığı dizginsiz bir ilham süreci olarak tanımlar (Yapıcıoğlu Ayaz, Kıvanççı, & Safarov, 2019).

Ernst Kris'e göre yaratıcılık süreci iki aşamadan oluşur. Birincisi, yaratıcılığın esin ile ilgili (inspirational) aşaması diğeri ise özenli, ayrıntılaşmış (elaborational) aşamasıdır. Ernst Kris birinci aşama üzerinde daha fazla dikkat çekti, bu aşamada egonun geçici olarak bilinç öncesi düşünme düzeyine bir geri dönüşe izin vermek için, düşünce süreci üzerindeki kontrolünü belirlediği deneyimini geliştirmiştir. Birincil süreç, dominant öncesi yapıdadır ve düşünme dürtüsüne yönelik olsa da organize olmamış bir yapıdır. Sorunla ilgili düşünceler arasındaki uyumu destekleyen bir duygudur. Bu tür bir düşünme anında ortaya çıkan nötr (yansız) enerjinin rahat salınımı, haz ve mutluluk vericidir ve bu “işlevsel zevk”, yaratıcılığa yol açar. Kris'e göre; mantıksal, seküler,

esnek düşünmenin geçici olarak terk edilmesi gereken bir durumdur. Çünkü düşünmeyi sınırlandırır ve yeni doğacak çözümlerin ortaya çıkmasını engellerler (Sungur, 1997).

Kris tarafından savunulan düşünce süreçlerine ilaveten, Arieti üçüncü bir aşama ile var olduğunu söylemektedir. Arieti'ye göre yaratıcılık, iki sürecin bir araya gelmesiyle ortaya çıkar ve üçüncü aşama olarak bilinir. Bu sürecin yaratıcı kişilik özelliklerine sahip olan bireyler için özel olduğu savunulmaktadır (Yamak, 2020).

1.1.2.2. Hümanist (Hümaniter, İnsancıl) Kuram

Maslow (1954) Hümanist kuramın kurucusundandır. İnsan gereksinimlerinin beş süreçli yapı içerisinde ele almaktadır. "Potansiyeller" ve "potansiyeller arasındaki ilişkilere" dayanan hümanist bir kişilik ve insan gelişimi teorisini tanımlar. Bu teori, Freud'cu ve davranışsal formülasyonlar dâhil olmak üzere diğer kişilik teorileriyle çelişir. Olumlu ve olumsuz duyguların kökenleri ve ideal varoluş biçimleri anlatılmaktadır. Bu aşamaların en başında fizyolojik gereksinimler daha sonra sırası ile güvenlik, aitlik, başarı-saygınlık gereksinimi ve piramidin en üst kısmına kendini gerçekleştirme gereksinimi bırakarak beş aşamadan oluşan gereksinim piramidini oluşturmaktadır (Durmuş, 2022).

Hümanist yaklaşım, çatışan davranışçı ve psikoanalitik yaklaşımlara karşı belirgin ve güçlü bir akım olarak ortaya çıkmıştır. Bu akım aynı zamanda insan yapısına ilişkin yeni bilgi ve tasarımları da içermektedir. İnsan konusunda çeşitli kaynak ve sistemlerden yararlandığı için yaratıcılık konusunda yeni girişimler sağlayabilmektedir. Bu kuram insan potansiyellerine büyük önem verdiği gibi, bunun yanı sıra bireyin şahsi yaşantısını istediği gibi yönetebileceğini savunmaktadır (Öner, 2003)

Hümanist kurama göre yaratıcılık, insanın iyi yönleri ile bağlantılıdır. Bu kurama göre yaratıcılık gücü doğuştan gelir. Zaman ve çabayla her insan bu güçleri geliştirebilir. Bireyin yaratıcılığının kabul edilip desteklemesi, bilişsel açıdan özgün ve özgür düşünmeyi getireceğinden bu kuramı destekleyen davranışlardır (Eker, 2013).

İnsanı temel alan bu kuram, insanın yaratıcılığını özgür olduğu durum ve ortamlarda sergileyebileceğini öne sürmektedir. Kaygı ve korkuya neden olan ortamların yaratıcılığı olumsuz etkilediği düşünülmektedir (Yamak, 2020).

Rogers'a göre: iyi ya da kötü yaratıcılığın olmadığı, bir işkence aleti tasarlamak ile matematikte yeni bir formül ortaya koymak arasında bir fark olmadığını iddia eder. Bu

düşünce kendini gerçekleştirmenin kişileri yaratıcı olmaya teşvik eden ana unsur olduğunu düşünülür. Rogers, yaratıcılığın sınırlarının olmadığını düşünüyor; resim yapmak, bir senfoni bestelemek, yeni işkence aletleri tasarlamak, insan ilişkilerinde yeni bir etkileşim kanalları bulmak ve yeni tedaviler geliştirmek arasında temel bir fark yoktur (Genç S. , 2020).

Hümanistik psikolojide kendini gerçekleştirme ve benlik sağlıklı kişilik gelişiminde merkezi konumdadır. Hümanistik yaklaşımda kendini gerçekleştirmenin kişileri yaratıcı olmaya teşvik eden ana unsur olduğunu düşünülür (Kuçlu, 2019).

1.1.2.3. Gestalt Kuramı

Gestalt kuramı, Wertheimer'in 1912'de Almanya'da zorlu süreç ile ilgili yazdığı bir makale ile başlamış olsa da, ilkeleri Wertheimer, Köhler ve Koffka tarafından geliştirilmiştir. Almanca olan Gestalt sözcüğü form, şekil, norm ve parçaların sadece toplamı değil, entegrasyona girmiş, tamam olmuş ve bütün gibi anlamları vardır (Erdal, 2006).

Gestalt kuramında yaratıcılık kavramı yerine “üretken düşünme” ve “problem çözme” terimleri kullanılmaktadır. Max Wertheimer'e göre yaratıcı düşünce, sorulan sorunun çeşitliliği ve soruların yapılandırılması sonucu oluşur. Yaratıcı düşünme sırasında, sorunlar temel soruna indirgenmeli, ana sorun yapısal olarak netleştirilmeli, sorunun çözümü bireylerde saklı olduğundan, uygun sorular ile sorunun gereksiz ve önemli bölümleri birbirinden ayrı tutularak istişare edilmeli, bütün anlamda doğruluk kısmi doğruluktan daha ön planda tutularak çözüme yaklaşılmalıdır (Celep, 2020).

Gestalt kuramı, karmaşık olguları küçük parçalara ayırarak incelemenin mümkün olmayacağını öne sürer (Karakuş, Yakut, & Şimşek, 2023). Gestalt Kuramı, bireylerin nasıl gördüğünü ve gördüğü şeyin kendisi için ne anlama geldiğini sorgulayarak algısal örgütlenmeye odaklanmıştır (Yanık, 2019).

Bu kuramın temel konusu zihnin elde ettiği verileri nasıl yorumladığıdır. Gestalt kuramı dört temel ilke üzerine kurulmuştur. Bunlar:

- Bir görselin parçaları, farklı bileşenleri ele alınarak analiz edilir ve yorumlanır.
- Bir görselin tamamı onun parçalarının toplamından farklıdır. Daha kapsamlıdır.
- İnsanlar gördüklerini bir bütün olarak algılar.

- İnsanlar olayları ve çevresindekileri geniş bir bakış açısıyla görür ve değerlendirirler.

Temel olarak Gestaltçılar davranışlarda bir bütünlük kabul ederek davranışçılardan ve yapısalcılardan ayrılmışlardır (Korucuk, 2019).

1.1.2.4. Bilişsel-Gelişimsel Kuram

Gestalt psikologlarından farklı olarak, Piaget'in bilimsel gelişim kuramı, zekâyâ özgü olan yapıları tanımlama ve analiz etme konularına odaklanmıştır. Piaget'ye göre bilişsel ve davranışsal yapılar en gelişmiş ve temel haliyle 'içselleştirilmiş' ve 'tersine çevrilebilen' eylemleri içeren basamaklardan oluşmaktadır (Mert, 2007).

Bilişsel yaklaşımlar düşünüldüğünde, yaratıcılıkta zıt ve eş anlamları birlikte hafızada barındırma vardır. Bundan sonra yaratıcılık, sorunlar karşısında esnek olma, verileri kanıta dayalı biçimde düzenleme ve bütün bu sürecin sonunda özgün bir şey veya düşünce üretmektir (Onur, 2016). Yaratıcılık ise 'hipotetik düşünme ile problem çözme, verileri bilgece düzene koyma ve bu süreçlerin ardından kişiye özgün bir ürünün meydana gelmesi' biçiminde tanımlanmaktadır (Çelik, 2022).

Piaget'e göre, bilişsel gelişim, bireyin çevreye uyum sağlaması ve beynin ve sinir sisteminin gelişmesiyle sonuçlandığını belirtmiştir (Özdemir, Güzel Özdemir, Kadak, & Nasıroğlu, 2012).

Kişiliğin bilişsel teorileri, insanlarla olan veya bireyin kendisi ile ilgili bilgilerin, karmaşık yapıların tasniflenebilmesi ve tanımlanabilmesi üzerine kurulmuştur. Bilişsel düşünce, yorumlamayı, değerlendirmeyi, bilgiyi tanımlamayı amaçlar. David Feldman, yaratıcılığı bir zihinsel gelişim bozukluğu olarak açıklar ve Piaget'nin zihinsel gelişim aşamaları ile yaratıcı başarı arasında dört noktada benzerlik bulmaktadır:

- 1- Çözümle birlikte gelen sürprizlerden birisidir.
- 2- Çözüm bir kez başarıldığı zaman artık net ve anlaşılır hale gelir.
- 3- Problem üzerinde düşünüldüğünde çözümün yakın olduğu hissi yaşanır.
- 4- Çözüm anlaşıldığında, sonun bir önemi kalmaz (Yıldırım, 2006).

Bu dört aşamadan dolayı Feldman'a göre yaratıcılık, zihinsel gelişim durumu kişinin özel bir konumunu oluşturmaktadır. Feldman'ın yorumuna göre, bu özel koşullarda

yaratıcı başarıya yol gösterecek bir fikrin ortaya çıkararak düzenli bir şekilde sürekliliğini sağlamak olarak tanımlamaktadır (Kaya G. , 2020).

Yapısal değişkenler, bilişsel kuramın diğer önemli savunucularından Kelly'nin kuramının temelini oluşturmaktadır. O'na göre bireyler dünyayı algılama süreçlerinde geçirgen ya da şeffaf kalıplar kullanmaktadır. Kelly, bu kalıpları kişisel normlar olarak adlandırmaktadır. Bu kalıplar, yaşamımızı anlamlandırmamıza ve ileriki düzeni yeniden inşa edebilmemize yardım eden düşünceler olarak adlandırır. Bu kalıplarla ilerletilen düşünceler, yeni deneyimler ve başa gelen olaylar ile daha da zenginleşmektedir. Bu zenginleşme süreci davranışsal ve bilişsel gelişim ile doğru orantılıdır. Kelly'e göre kişinin zihninde oluşan karmaşık düşünce yapıları ve anlamlandırma sistemi yaratıcılığını güçlendirecektir (Kayar, 2016).

1.1.2.5. Çağrışım Kuramı

İngiliz ampiristlerinden Hume ve JS Mill'e dayanarak düşüncenin temeli fikirler arasındaki ilişkidir. Bu ilişkilerin sayısı ne kadar çok ve ne kadar sıra dışı olursa yaratıcılık işte buna bağlıdır (Korkmaz, 2020).

Bu kuramın ünlü ismi Mednick, yaratıcı çözümlerin olumlu rastlantı (serendipity), benzerlik (similarity) ve aracılık (mediation) yoluyla ortaya çıkabileceğini savunur. Uyarıcılar, istenen çağrışımsal öğeleri bir rastlantı sonucu yan yana getirerek yaratıcı süreci oluştururlar (Altın B. , 2010).

Yaratıcıların içe bakışla anlattıkları süreçler benzemektedir. Bu çözüm yöntemlerinden “olumlu rastlantı” çağrışımı sağlayan elemanların, bir rastlantı sonucu bir araya gelerek yaratıcı düşünceyi ortaya çıkarması olarak açıklanabilir. Tarihte birçok buluş bu biçimde gerçekleşmiştir. İzlenen bu yaratıcı yol çözümlerin işlevsel yöntemini somut bir şekilde açıklamaktadır. “Benzerlik”, çağrışım için gerekli olan elemanların, uyarıcıların ya da çağrışım öğelerinin benzerliklerinden ortaya çıkabilir. “Aracılık”, çağrışım için gerekli olan elemanların, ortak unsurlarla bağlantı kurması ve bu yolla yaratıcılığın ortaya çıkmasıdır (Öncü, 2020).

Mednick (1962) çağrışımsal düşünme kuramı ile yaratıcı düşünme üzerine olan süreçte, ilişkisiz olan elementler incelendiğinde, yeni bileşimler sonucunda bazı ilişkilerin yakalandığı sonucu ortaya çıkmıştır (Koç & Demirkan, 2020).

1.1.3. Yaratıcılığın Aşamaları

Yaratıcı düşünce, otomatik olarak gelen bir biliş olarak tanımlanır. Bu tip fikir ve düşünceler bilinç ve kontrol dışı olunan zamanlarda ortaya çıkar. Yaratıcılığa istinaden ilham gelmeden önce mutlaka bilinçli veya bilinçsiz yani otomatik bir düşünme süreci geçirilir. Artık her yerde, şirketler ve örgütlenmeler, teknolojik ve ekonomik gelişmelere ayak uydurmaya çalışmaktadır. Dünyada fikirlerin yönü entelektüel işgücü, gelişimsel çaba ve hizmetlere kaydığında, yenilikçi, yaratıcı ve esnek bireylere ihtiyaç duymaktadır. Yaratıcı düşüncelerin anlaşılabilmesi, açıklanabilmesi, şekillendirilebilmesi için uzun zaman alan bir çalışma sistemi geçilmelidir (Karataş Öztürk, 2007).

Yaratıcı düşünme; yeni yaklaşımlar bulma, fikirler üretme, alternatifleri arama ve bulma, mevcut seçenekleri belirleme, varsayımları oluşturabilme becerilerini kapsamaktadır. Yaratıcı düşünme, bir olgunun oluşum süreci ve nedenlerini belirleme ve bir problemin nasıl çözüleceği konusunda doğru soruları üretme anlamına gelir. Yaratıcı düşünmede yaratma süreci, Wallas modelinin dört adımını takip etmektedir (Altın & Saracaloğlu, 2018).

Wallas'ın bu dört aşamalı modeli diğer düşünce sistemleri tarafından geliştirilmeye ve değiştirilmeye çalışılsa da kavramsal ve davranışsal yaratıcılık süreci sentezinde temel çerçeve olarak temel hatlarıyla kabul görmektedir. Bu model birçok yaratıcılık süreci çalışmasına da temel oluşturmaktadır (Kesici, 2014).

1.1.3.1. Hazırlık Aşaması

Problem, ihtiyaçtan doğan şeylerin veya arzu edilenlerin belirlediği ve tanımladığı bir şeydir. İhtiyaç ve bunlara ilişkin şeyler için bilgi ve malzeme toplanır. Ardından bunların hepsi çözümün geçerliliği ve işlevselliğine göre ölçümlenmeye çalışılır. Bu karmaşık bir süreçtir. Bu süreçte daha önceki aşamaların ve çözüm yollarının araştırıldığı, bu bakımdan kişinin yaratıcı güçlerinin ön planda olmadığı dönemdir (Bulut, 2014).

Yaratıcı kişi beklendik bir durum olarak bu aşamada bilgiyi depolarken her türlü bilgiye ulaşmak ister. Yaratıcılık bünyesinde tatminsizlik duygusunu barındırır. Bilgi toplama aşamasında problem çözümüne yönelik ya da gerçekleştirilmek istenen yeniliğe dair her

türlü ihtiyaç belirlenir. Yeni bir bakış açısı kazanılır, bilgi ve ihtiyaç listesindeki ürünler toplanır (Ersay Önal, 2021).

1.1.3.2. Kuluçka Aşaması

Kuluçka döneminde bilinç kontrolü yoktur, bu nedenle daha özgün ve mantıktan uzak görüşler ortaya çıkar. Kişinin zihninde aydınlanma döneminde çözüme yönelik düşünceler belirir ve daha sonra sonuca ulaşmada kişi bilinci mantığı ile birlikte birleşerek doğru ve yanlış tekrar mukayese eder (Dinçeli, 2020).

İnsanda var olan şeylerin bir sorunu çözmeye aşamalarını üretmek için yeterli olmadığı, sorunun bilinçaltına itilerek, mevcut bilgiler ile sonradan edinilmiş deneyimlerin sentezlenerek zihinde tartışıldığı ve farkında olunmayan bir süreçtir (Tuzcu, 2020).

1.1.3.3. Aydınlanma Aşaması

Bu aşama, sürecin en ilgi çekici bölümüdür. Bu aşamada girişimcinin aklındaki düşünce birdenbire somut hale gelir. Yaratıcı kişinin üzerinde çalıştığı konu ya da sorunun çözümü keşfedilmektedir. Aşamada, bir olgunun oluşum süreci ve nedenlerini belirleme ve bir problemin nasıl çözüleceği konusunda doğru soruları üretme adımları vardır. Çözüm, birdenbire bulunabileceği gibi çözüme adım adımda ulaşılabilir. Bunun nedeni, bazı durumlarda ikinci aşamadan üçüncü aşamaya geçiş biraz zaman alabilir (Arslantaş, 2001).

Aydınlanma kısmı, kuluçka evresinde derlenen bilgilerin farkına varılmadan, beklenmedik bir zamanda zihinde çözülmesi aşamasıdır (Tuzcu, 2020).

1.1.3.4. Doğrulama Aşaması

Bu aşamada, cesaret, azim ve disiplin gerektiren en zor aşamadır. Bu aşamada üretilen fikirlere son hali verilmektedir. Bir fikrin sonuçlandırılması, uygulanabilirliği açısından çok önemlidir. Çünkü bir fikrin, yaratıcı olmasının yanında uygulanabilir de olması gerekmektedir. Bu nedenle fikirlerin istenilen sonucu verip vermeyeceğine dair, birçok önemli deney ve pratikten geçmesi gerekmektedir. Deneyler ve pratik uygulama olmadığı takdirde, fikirler ilginç kavramlar bütünlüğü olarak kalıp değerlendirilemeyecektir (Öner, 2003).

Yaratıcılık sürecinin yukarıda belirtilen aşamaları, birbirinden kesin çizgilerle ayrılmamaktadır. Bir aşama son bulmadan diğersinin başlamasına neden olabileceği gibi,

bu aşamaların kesişmesi, örtüşmesi ve iç içe girmesi de söz konusu olabilir. Bazen aşamaların sırası değişebilir, süreç basamaklarından biri olağan sırasından farklı, başka bir aşamada tekrar devreye girebilir (Çoban, 1999).

1.1.4. Yaratıcılıkla İlişkilendirilen Kavramlar

1.1.4.1. Cinsiyet

Yaratıcılık ve cinsiyet arasında ortaya çıkan farklılıklar, sosyokültürel ve çevresel faktörlerle ilişkilendirilmektedir. Bu konuya yönelik olarak yapılan araştırmalarda yaratıcılık ve cinsiyetin doğrudan bağlantılı oldukları tespit edilememiştir (Polat, 2022).

Maccoby ve Jacklin (1974), orijinal düşünmede cinsiyet farklılığı ile ilgili olarak çok az bilgi bulduklarını keşfettiler. Yine Maccoby ve Jacklin, erkekler mekânsal ve niteliksel görevlerde üstün olurken, kadınların da sözel yetenek ve empati gerektiren aşamalarda daha başarılı olabilecekleri fikirleri de tartışmışlardır. Onlara göre bu tür savlar, verilere göre ispatlanabilmekte ya da çürütülebilmektedir (Öncü T. , 2000).

1.1.4.2. Yaş

Yaşla birlikte bireylerin sahip oldukları özellikler farklılaşmaktadır. Araştırmalar, diğer kişisel özellikler gibi yaratıcı düşünme yeteneklerinin de yaşa göre değiştiğini göstermektedir (Erten Tatlı, 2017). Yaş faktörü yaratıcılığı dolaylı yollardan etkilemektedir. Doğrudan etkilediği söylenememektedir. Bilim insanlarının yaşları ilerledikçe ürettikleri şeylerde artmaktadır. Simonton (1988), bir bilim insanının üretkenliğinin 20'li yaşlarda başladığını, 30'lu yaşlarda ve 40'lı yaşların başında çok hızlı bir şekilde arttığını söylemektedir. Ancak 40'lı yaşların sonlarında birden durduğunu ileri sürmektedir (Özdemir & Sak, 2013).

Çocukluk, gençlik ve olgunluk dönemleriyle karşılaştırıldığında tecrübesizlik ve saflık olarak değerlendirilmektedir. Bir yandan da hayal gücü ve saflık yaratıcılık üzerinde etkileri olan duygulardır. Çocuklar çok derin hayal gücüne sahiptirler. Yaş ilerledikçe tecrübe arttığından olgunlukta artar. Şayet bu tecrübeler, yaratıcı düşünme teknikleriyle bağlantılıysa, yaş ilerledikçe yaratıcılığa olan tecrübe katkısı artacaktır. Fakat çocuğun yaratıcılığını olumlu yönde etkileyen sınır tanımaz düşüncelerin olmasıdır. Yaratıcılıkta, hayal gücü çok önemlidir. Çocukların hayal gücünün geniş olmasından dolayı çocukluk dönemi sınırsız yaratıcılığın olduğu bir dönemdir (Kılınç, 2019).

1.1.4.3. Zekâ

Yaratıcılık belli bir zekâ seviyesi gerektirir; bununla birlikte yüksek yaratıcılığa sahip bir kişinin yüksek düzeyde bir zekâ seviyesine sahip olması gerekmez (Özerbaş, 2011).

Yaratıcılık ve zekâ, bir çocuğun doğuştan gelen yetenekleridir. Uygun izleme ile gerekli eğitimin sağlanması bu aşamada önemlidir. Çevre koşulları etkisinin de önemi büyüktür. Uygun çevre koşulları ve eğitimle her ikisi de irdelenebilir ve gelişmesine adım adım destek olunabilir. Bilimsel çalışmaların gerçekleştirildiği alanlarda bulunan sonuçlar göstermektedir ki; bir insanda ölçümlenmiş yüksek seviyedeki zekanın yüksek düzey yaratıcılık getirdiği kanısı doğru değildir. Yaratıcılık ile zekilik arasında ölçümlenen korelasyon değerlerinin beklenenden düşük bulunduğu sonucu bir gerçektir. Yaratıcılığı yüksek bireylerin zekasının da yüksek olduğu anlamını taşımamaktadır (Güngör, 2006).

1.1.4.4. Aile

Hayatımızı yaşamaya değer kılan, yaratıcılık dönemi ailede başlar, okullarda yeşerir ve ilk meyvelerini vermeye başlar; rahata düşkünlük, belirli bir konuda yeterli derecede bilgi ve fikir sahibi olmama, özgürlükten ve özgüvenden yoksun olma, alay konusu olma korkusu, yaratıcılığı olumsuz etkileyen dinamikler olarak bilinmektedir (Ataman, 1993)

Yavuzer (1994) yaratıcı kişilerin çocukluk dönemlerinde kuvvetli, güçlü erkeklik kavramına babaları model olmaktadır. Anneler ise ayartıcı ve kendine bağlayıcı olmadan sevgi verebilen ve çocuğun üstüne düşmeden, kapasitesini zorlamadan yakın ilgi gösterebilen annelerden oluştuğunu belirtmektedir. Üst düzeydeki yaratıcılar, alt düzeydekilere göre daha çok kardeşleri oldukları ve olumlu ilişkiler kurdukları saptanmıştır (Çetingöz, 2002).

Adler, çevrenin bireyler üzerindeki etkilerini tartışırken özellikle aileye odaklanmıştır. Freud gibi o da, yaşamın ilk beş yılının ve bu dönemdeki aile içi ilişkilerinin karakter özelliklerinin belirlenmesinde çok önemli olduğuna inanmıştı (Geçtan, 2002).

1.1.4.5. Eğitim

Çağımız insanı artık, geleneksel eğitimin donmuş kalıplarından çıkıp kendini ve «diğeri»ni yaratıcı bir düzeyde yeniden ele almalıdır. Yeni eğitim, bellekten çok, «yaratıcı düşünce»yi geliştirmek amacına yönelmiş olmalıdır (Samurçay, 1981). Eğitim

sisteminde düşünme yeteneğini geliştirmek için, bilinçli olarak zaman ayrılması gerekmektedir. Çünkü düşünmenin gerekliliği ve öğrenilebilir bir beceri olduğu fikri kabul edilmiştir (Karakuş M.).

Yaratıcılık konusu soyut kavramlarla yoğun bir şekilde bütünleşiktir. Bundan dolayı kolay bir beceri olarak görülmesi kişileri gerçekten uzaklaştırmaktadır. Yaratıcılık sürecine getirilen farklı anlam ve görüşlerin, gerçekteki uygulamalarını destekleyen eğitimlerde dikkate alınması gereken birçok noktanın olduğu açıktır (Bakaç, 2015).

Eğitim kişilik gelişiminde kilit bir özellik taşımaktadır. Bilinmelidir ki her birey karmaşık bir bilişsel yapıya sahiptir. Her standart eğitimin her kişi için aynı etkiyi yapacağı veya aynı yararın elde edileceği konusu tartışmaya açıktır. Standart bir eğitim her birey için yararlı olmamaktadır. Eğitim sırasındaki her bireyin algılama süreçleri ve kavrama süresi, davranışsal yetenekleri birbirinden farklıdır. Her bireyin geçmiş yaşamının, öğrenme farklılığının ve deneyimlerinin birbirlerinden apayrı olduğunu düşünürsek, eğitim içinde aynılık beklemek doğru olmamaktadır. Bunların yanı sıra bireylerin çalışma planı yapma becerileri, bu plana uygun davranma kabiliyetleri, çalışma sırasındaki bilgi toplama ve bilişsel becerileri yine kişiden kişiye farklılık göstermektedir (Mengili, 2007).

Kişi bebeklik çağında henüz çevrenin kısıtlamaları etkisini göstermeden, aynı derecede belirli bir yaratıcılık kapasitesine sahiptir. Daha sonra aile, sosyal çevre, eğitim kişiyi kalıplar içinde kalmaya zorlayarak yaratıcı gücünü sınırlar, kazanılan tecrübelerde diğerleri gibi olumsuz etki yapar (Esen, 1996).

1.1.4.6. Çevre (Toplum)

İnsanların karakter ve mizacı; iklim, arazi, coğrafya ve toplumsal koşullar tarafından etkilenmektedir. Fikir ve düşünceler insanın bulundukları çevrenin etkisi ile de değişime uğramaktadır. Kentsel çevrede yaşayan çocukların kırsal çevrede yaşayanlara göre daha yaratıcı olduğu düşünülmektedir. Kırsal çevrede, baskıcı eğitim ve otoriter yönetimin fazla olması yaratıcılığı negatif yönlü olarak etkilemektedir. Bu çevrede yaşayan çocuklar çevresel etkiler ve uyaranlardan yoksun olduğundan karakter gelişimleri de kentsel yaşam gelişimine göre az olmaktadır. Aynı şekilde ailenin büyüklüğü, çeşitliliği de yaratıcılığı etkilemektedir. Özellikle kırsal bölgelerde geniş aile yapılarının çok olması da yaratıcılığın gelişimini engelleyen durumlardandır (Akçum, 2005).

1.1.5. Yaratıcı Kişilik Özellikleri

Kişilik, yalnızca geleceğin yörüngesine bakılarak anlaşılabilir; bir insan kendini, ancak bir şekilde geleceğe doğru uzatabildiğinde anlayabilir (May, 2021).

Yaratıcı kişilik niteliği yüksek kişilerden oluşan bir toplumun sanatsal, bilimsel, ekonomik ve kültürel yönden üstün bir hale bürünmesi beklenmektedir. Çünkü yaratıcı düşünme becerisi yüksek olan bireyler her yönden ilerleme ve ön planda tutmaya fayda sunmaktadırlar. Yaratıcı düşünme becerisi yüksek olan bireylerin çalışma ortamında karşılaşılan problemlere çözüm seçenekleri ortaya koymaları iş yaşamında problemler çözme seviyelerinde yaratıcı düşünme becerileri yüksek olan bireylerin önemi artmaktadır. Bilhassa endüstri alanında etkin olan işletmelerde yaratıcı düşünme becerisi yüksek bireylerin karşılaştığı problemlere çözüm önerileri geliştirmeleri işletmeler yönünden önem arz eden bir üstünlük biçiminde ifade edilmektedir. Bunun yanında yaratıcı düşünme becerisi yüksek olan bireylerin iş verimliliği ve ürün geliştirme hususunda da işletme avantaj sağlamaktadır (Özer, 2022).

Yaratıcı kişiler, farklı görüşler ortaya koyan, yeni buluşlar meydana getiren, yeni yaklaşımlar sunan ve bu sayede bir toplumu ve kültürü değiştiren bireylerdir. Yaratıcılık, ekonomik büyüme, ekonomik iyileşme, istihdam, toplumun güçlendirilmesi, sosyal ve yenilikçilik için büyük bir güce sahiptir. Yaratıcılık ile örgütlerdeki rekabet edebilme kapasitesinin artmasıyla teknolojik gelişmelere ayak uydurmaya çalışmaları, globalleşmeyle artan müşteri beklentilerinin gün geçtikçe farklı boyutlarda seyretmesi, strateji geliştirme yükümlülüklerinin artması da olumlu yönlerdendir (Baltacı, 2022).

Buna göre, yaratıcı kişilerin başlıca özellikleri bunlardır;

1. Yaratıcı kişiler kendilerine güvenleri oldukça yüksektir, risk almayı severler, gözü pektirler.
2. Yaratıcı kişiler pozitif ve yüksek enerjiye sahiptirler.
3. Yaratıcı kişiler, araştırmacıdırlar, espritüel ve ilgilidirler.
4. Yaratıcı kişiler çeşitli hedeflere sahiptirler.
5. Yaratıcı kişiler serüvenleri severler.

6. Yaratıcı kişiler özgündürler, olaya at gözlükleri ile bakmayan kişiliğe sahiptirler, yalnız kalmaktan korkmazlar.

7. Kendi özelliklerini ve ne istediğini iyi bilir. Kendine güvenir bu nedenle risk girişiminden korkmaz.

8. Sürekli hayal kurma eğiliminde olup kurduğu hayalleri gerçeğe bağlı kurarak başarı seviyelerini arttırırlar (Durmuş, 2022).

Bu kapsamda yürütülen araştırma çalışmaları çerçevesinde karşımıza pek çok farklı kişilik özelliği çıkmaktadır. Yukarıda sözü edilen özelliklerin ise bir kişinin kendisinde bulunması mümkün görünmemektedir. Ancak yaratıcı kişiler de bu özelliklerin tamamını olmasa da büyük bir kısmını kendilerinde barındırabilmektedirler. Bu özelliklerden bir kısmını hemen her insan taşımaktadır. Yalnız bazı durumlarda kişilerde mevcut olan söz konusu özellikler dış faktörlerin etkisiyle bastırılmış, engellenmiş ya da kısıtlanmış bir şekilde karşımıza çıkmaktadır (Polat, 2022).

1.2. İş Performansı

1.2.1. İş Performansı Kavramı

Performans, birim zamanda üretilen hizmet ve malların toplamıdır ve fonksiyonlarına göre "etkinlik", "verim", "çıktı" terimleri ile ifade edilmektedir. Kişinin yetenek ve motivasyonu ile ortaya çıkan etkileşim olarak da tanımlanabilir (Avunduk, 2016). Günümüz iş yaşamında çalışanların güçlü ve zayıf yönlerini belirlemede, eğitim ihtiyacı ve işe yerleştirme gibi insan kaynakları planlamasında performans önemli bir yere sahiptir (Eren, 2013).

İş performansı ile ilgili literatürde en yaygın karşılaşılan tanım Rousseau ve McLean (1993) tarafından, “çalışanlara verilen ücret karşılığında göstermeleri gereken çaba” olarak belirtilirken, Borman ve Motowidlo’ya (1993) göre ise “iş performansının, çalışanların işleri için gösterdikleri faaliyetlerin toplamı” şeklinde vurgulanmıştır (Başaran, 2016).

İş performansı, çalışanlar tarafından yönetilen ve kurumsal hedeflere ulaşılmasına katkı sağlayan tüm faaliyet ve davranışlar olarak kabul edilmektedir. Çalışanlar işleri hakkında iyi hissedersen, işin anlamının farkına varırlar; benzer şekilde, çalışanlar işlerinin başkalarını etkilediğini fark ederse daha iyi performans gösterirler. Çalışanlar,

işle ilgili üstlendikleri görevleri bitirme becerilerine güvendikleri için, kendilerinden ve işlerinden daha az şüphe duyarak iş performanslarını artırır (Beğenirbaş & Turgut, 2014).

Ivancevich'e göre; iş performansı, kişinin yapma kapasitesi, fırsatı ve ne kadar istekli olduğunun bir sonucudur. Yapma kapasitesi; iş gereksinimlerine uygun beceri, bilgileri ve tecrübeyi barındırmalıdır. Neyi, nasıl yapacağını bilmeyen bir kişiden yüksek performans beklemek gerçeğe uygun olmaz. Yapma imkânı ise, bir işin gerçekleşmesi için gerekli ve yeterli olabilecek araçlardır. Tüm yeterli ve gerekli bu ihtiyaçların karşılanmaması durumunda performansa ulaşmak yine kolay olmayacaktır. Üçüncü önemli faktör olan yapma isteği ise, çalışanın işin gerektirdiği yeterli çabayı göstermek isteyip istemediği ile ilgilidir (Mercanlioğlu, 2012).

İş performansı sadece çalışanları etkileyen bir durum değildir. Çalışanların kişisel özellikleri, becerileri, yetenekleri ve işi başarma arzusu ile yalnızca çalışan birey değil aynı zamanda kurum yöneticisinin de bu isteği hareket geçirme, elindeki yetenekleri kullanabilme, çalışma ortamını sağlama gibi etkenlerde iş performansına etki etmektedir (İyigün, 2014).

1.2.2. İş Performansının Boyutları

Çalışanların iş performansını etkileyen psikolojik baskı, çalışma koşulları, çalışanların karanlık lider davranışlarını algılama biçimleri, aynı işe farklı ücretlerin ödenmesi gibi birçok faktör bulunmaktadır. Araştırmalar sonucunda iş performansı farklı iki ana boyut olarak ele alınmaktadır (Mucır, 2022).

1.2.2.1. Görev Performansı

Görev performansı, organizasyonunun temel faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi için kaynakları ve materyal desteğini sağlama aşamasını ifade etmektedir. Ayrıca teknolojik destek sağlayarak işin gerekleri doğrultusunda iş görenlerin yaptıkları faaliyetleri organize etmektir (Yangın, 2017).

Görev performansı, iki alt bileşenlerden oluşur: Teknik-idari görev performansı ve liderlik görev performansı.

- **Teknik-idari görev performansı;** idari, bürokratik, planlama ve organizasyonu ayakta tutma görevler gibi liderliğe yönelik olmayan görevler barındırır.

- **Liderlik görev performansı;** astları motive etmek, geri bildirimde bulunmak, gerektiğinde yönlendirmek gibi hareketleri içeren aşamalardır. Bu sayede astlara rehberlik yapma, performans standartlarını koruma, yol gösterme gibi stratejileri koruyarak liderlik alanındaki sürecin yönetilmesini sağlar (Kılıç Ç. , 2020).

Bir çalışanın performansı, görev performansının faktörlerinden kişilik özelliklerinin değerlendirilmesiyle de ölçülebilir. Araştırmalara göre, özellikle kontrollü hareket eden, bağımlı ve bağımsız çalışabilen, iş birliği yapmayı seven, uyumlu çalışan kişilerin görev performanslarının daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir (Meral, 2020).

1.2.2.2. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans, işvereni koruma ve destekleme, diğer çalışanlarla işbirliği ve yardımlaşma içinde olma, fazla çalışmaya gönüllü olmak ve isteğe bağlı faaliyetler yapmak gibi davranışları içermektedir (Bayraktar Gülsevgi, 2021).

Bağlamsal performans, performans tanımını, diğer şeylerin yanı sıra, ekip çalışması, insanların özerkliği ve hesap verebilirliği, "ekstra rol" davranışının, yaratıcılığın ve esnekliğin talep edilmesi olarak kapsamaktadır. Bu düşünceye göre bağlamsal performans, geleneksel olarak iş ve beceri sınıflandırmalarında veya ölçütlerinde tanımlanan tüm iş faaliyetleriyle ilgilidir (Kaya M. , 2020).

Başka bir tanımda ise çalışanın görev tanımına girmemekle birlikte, bu görevleri yerine getirmesini kolaylaştırmak için görev performansına destek olan ve ortaya çıkmasında kişilik özellikleri ile iyi niyetin etkili olduğu davranışlar olarak tanımlanabilir (Bağcı, 2014).

Bağlamsal performans beş etken etrafında şekil alan bir kavramdır. Bunlardan ilki personelin görev tanımını bir yük olarak değil gönüllü olarak benimsemesidir. Sistematik bir başarı için gerekli motivasyonun ve istekliliğin devam etmesi bu olgusunun ikinci etken maddesini oluşturmaktadır. İşin benimsenmesi sağlayan bu maddelerin ardından ise başkalarına yardım ve destek maddesi gelmektedir. Dördüncü etken olarak örgütün kural ve normlarının benimsenmesi önem arz etmektedir. Son olarak işletmenin vizyonunun kabullenilmesi, benimsenmesi ve açıkça savunulması bağlamsal performansın etken maddesidir. Bugün, insanlık tarihinde hiç olmadığı kadar çok karar verme, çok boyutlu düşünme, yaratıcı ve eleştirel düşünme olmamıştır. Eğitim kurumları bu değişime katkı sağlayabilen, değişimin gerektirdiği mevcut durumlardan

yeni bilgiler üretebilen, yaratıcı ve eleştirel düşünebilen bireylerin yetişmesine katkı sağlayan örgütler olmalıdır. Etken maddelerden de anlaşıldığı üzere bağlamsal performans ücret karşılığında çalışmanın ötesine geçip örgütü sosyal ve psikolojik açıdan desteklemeyi amaçlamaktadır (Doğan R. , 2020).

Van Scotter ve Motowidlo'un 1996 yılında yapmış olduğu çalışmada ise bağlamsal performansın iki farklı bileşenden meydana geldiğini öne sürmüşlerdir (Şener, 2023).

- **Kişilerarası kolaylaştırma;** örgüte ait ortak amaç ve hedeflere ulaşılmasında rolü olan bireylerarası odaklı davranışlardır. Bu boyut, örgüt çalışanlarının yararlı, düşünceli ve işbirlikçi davranışlarını içermektedir.
- **İşe adanmışlık;** örgütte iş görenlerin kurallara uyarak sıkı çalışması ve karşılaşacağı bir sorunu çözmek için inisiyatif kullanması gibi öz disiplin içeren davranışları kapsar. Aynı zamanda iş görenlerin örgüt çıkarları doğrultusunda hareket etmesini sağlayacak motivasyonun alt yapısını oluşturmaktadır.

1.2.3. İş Performansını Etkileyen Faktörler

İş performansını etkileyen faktörler kişisel, çevresel ve örgütsel faktörler olarak üçe ayrılmaktadır.

1.2.3.1. Kişisel Faktörler

Bireyin, kişisel durumu ve özelliklerinden kaynaklanan faktörler yer almaktadır. Örgütsel iletişimin etkililiği, bireylerin yetenekleri, davranışları, duygu ve hisleri, bilişsel yetenekleri, algılama kapasiteleri ve bilgi düzeyleri gibi etkenlere bağlıdır. Sosyodemografik olarak tasvir edilen özellikler ise kişilerin ücret düzeyi, kültürel yapısı ve uzmanlık alanı hakkında bilgi veren faktörlerdir (Bükülmez, 2013).

Bunlardan başka, çalışanların sahip olduğu kişilik özelliklerinin de motivasyon ve performans üzerinde etkisi vardır. İnsanlar, görevleri yerine getirmek için çeşitli farklı stratejiler kullanabilmektedir. Bu stratejilerin hepsinin ortak iki özelliği olduğu bulunmuştur. İlk olarak, mutlak veya göreceli bir standartla karşılaştırılarak değerlendirilebilirler. İkincisi, değişen tutarlılık seviyelerinde kullanılabilirler. Buna ek olarak, görev performansındaki herhangi bir iyileştirmenin, ne olursa olsun, ya görevle ilgili rastgele olmayan tüm bileşenleri içeren görev stratejilerini ya da stratejilerin kullanıldığı tutarlılığı etkileyerek işe yaradığını savunmaktadırlar. Görevini gerektiği gibi yerine getirerek işinde yüksek başarıya ulaşmak ardında yetenek ve memnuniyet

getirmektedir. Kişilerin işlerindeki performansı da kariyer, gelir ve sosyal itibarlarını yüksek seviyeye taşıma ile alakalıdır (Savcı, 2012).

1.2.3.2. Çevresel Faktörler

Çevresel etmenlerin içinde temel olarak ekonomik, siyasi, dini ve kültürel olarak çeşitli faktörler vardır. Dernekler, aile yapısı veya kulüpler toplumsal faktörler içinde yer almaktadır. Gelir düzeyi ve dağılımı ile ilgili ekonomik etmenleri, yönetmelik ve yasalar siyasal etmenleri oluşturmaktadır. Bunlara ek olarak eğitim ve dini etmenler de eklenir ise bütünü çevresel faktörleri oluşturmakta ve her biri çalışanların performansında ayrı etki yaratmaktadır (Eren Gümüştekin & Öztemiz, 2005).

1.2.3.3. Örgütsel Faktörler

İşletmenin amaçları, örgüt iklimi ve fiziksel koşullar performansı etkileyen örgütsel faktörlerdir. Fiziksel etkenler aydınlatma, havalandırma, ısı ve gürültü gibi unsurları içerir. Örgütsel amaçlarla ilgili faktörler ise örgüt amaçlarının genellikle açık, gerçekçi ve yeterli olmamasından kaynaklanmaktadır. Performansı olumsuz yönde etkileyen örgütsel faktörler başında iş bölümünün yanlış yapılmasından kaynaklanan zaman problemi, gerekli iş düzenlemelerinin yapılmaması, örgüt içi iletişim eksikliği, işin başarılmasını sağlayacak araç gereçlerin ve teknik imkanların yetersizliği, işbirliği eksikliği, otorite eksikliği, çalışanlardan yetenek ve bilgilerinin üstünde başarılar beklenmesi gelmektedir (Alkan, 2014).

Bir örgütte iş performansını tanımlayan örgütsel faktörler, çalışanların iş performansını hem negatif hem de pozitif yönde etkilerken, aynı etkenleri içeren ve stres yaratan faktörler de çalışanları doğrudan etkileyerek, yoğun stres altında çalışanın düşük performansla çalışmasına veya daha az stres altında çalışanların yüksek performans ile iş yapmasına sebep olabilmektedir (Sevim, 2015).

1.2.4. Performans Yönetimi

Performans yönetimi; organizasyonları, grupları ve bireyleri daha verimli hale getirmek için bilgi, beceri, emek, gerekli yeterlikler, gelişim ve iş geliştirme planları ile ilgilenir. Performansı, amaçlara, çalışma koşullarına, planlara, anlamaya ve geliştirme stratejilerine bağlı kalarak sürekli olarak değerlendirir. Öğrenmeyi temel almak üzere, geliştirme ve değiştirme üzerine odaklanır (Helvacı, 2002).

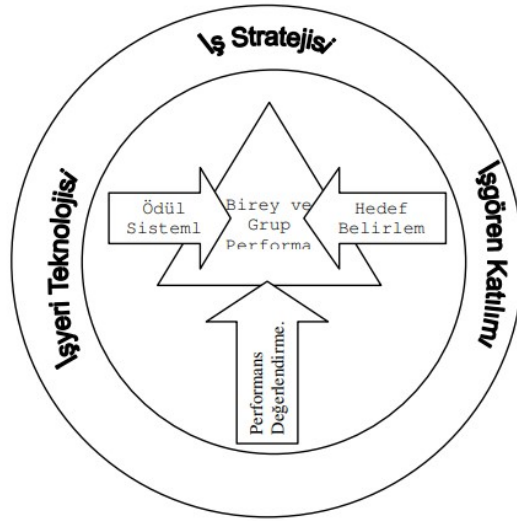
Performans yönetimi, üstler tarafından sahiplenilen ve sürdürülen, bireysel ekiplerin ve örgütlerin performansını arttırmak için tasarlanmış bir süreç olarak tanımlanmıştır. Yaratıcılık ile performansı arttırma, ekonomik büyüme, ekonomik iyileşme, istihdam, toplumun güçlendirilmesi, sosyal ve yenilikçilik için büyük bir güce sahiptir. Yaratıcılık ile örgütlerdeki rekabet edebilme kapasitesinin artmasıyla teknolojik gelişmelere ayak uydurmaya çalışmaları, globalleşmeyle artan müşteri beklentilerinin gün geçtikçe farklı boyutlarda seyretmesi, strateji geliştirme yükümlülüklerin artması da olumlu yönlerdendir (Cantekinler, 2007).

Performans Yönetimi; çalışanları tam potansiyellerine ulaşmaları için motive ederek daha etkin sonuçlanmasını sağlayan sistematik bir yönetim yaklaşımıdır. Bu sürecin başarılı bir şekilde tamamlanması, yetkin bir yönetim anlayışını gerektirmektedir. Planlama, değerlendirme ve geliştirme, bu çerçevede performans yönetimi süreçleridir. Ayrıca motivasyon ile performans yakından bağlantılıdır. Çünkü yeterince motive olmayan bir çalışandan yüksek performans beklenemez, bu nedenle örgüt yöneticileri çalışanların motivasyonunu sağlamalıdır (Doğruel, 2013).

Performans yönetimi, kurumlarda tüm personeli, performansı sürekli olarak geliştirmeyi hedefleyen ortak amaçlarda birleştirmeyi ve raporlamayı desteklemek için geliştirilen bazı gerekçeler ve doktrinleri ana hatlarıyla belirtir ve tipik olarak ileri sürülen bazı karşı argümanları inceler (Erkoç, 2015).

Performans yönetimi, yapılan amaçlarla ilişkili olarak performansın gözden geçirilmesinin, geri bildirim ve hedef belirlemenin ne kadar önemli olduğunu gösteren, yönetim biliminin belli bir alanıdır. İşçilerin çalışma davranışlarını ve ürün özelliklerini belirleme, değerlendirme ve güçlendirme noktasında bütünleştirilmiş bir süreç olduğu tanımlanmaktadır. Çevresel etmenlerin içinde temel olarak ekonomik, siyasi, dini ve kültürel olarak çeşitli faktörler vardır. İyi geliştirilmiş bir performans yönetimi süreci, örgütlerin organizasyonlarını bu unsurlar olmadan tasarlamamaları anlamına gelir (Valibayova, 2018).

Performans yönetiminin amacı, çalışanların kendi yeteneklerini, katkılarını ve faaliyetlerini iyileştirmek için örgüt üyeleriyle görevleri yerine getirdiği, içeriğini kalite ve verim oluşturduğu bir kültür ortamı oluşturulmaktır (Gökgöz, 2016).



Şekil 1. Performans Yönetim Modeli

Kaynak : Cummings ve Worley, 1997, s.372.

Cumming ve Worley (1997, s.372) tarafından geliştirilen performans yönetimi modelinde, hedef belirleme, ödül ve performans değerlendirmenin uygulama aşamasına gelindiğinde birbiri ile ilişkili ve birbirinden ayrılamaz niteliklerde olduğu Şekil-1 de gösterilmekte ve performans üzerindeki etkisi değerlendirilmektedir (Helvacı, 2002).

1.2.5. İş Performansının Değerlendirilmesi

İş performansının değerlendirilmesi sürekli olarak değişen bir işlemdir. Çalışan başarısı hakkında bilgi sahibi olmak için bazı ölçümlere ihtiyaç olmaktadır. Çalışan başarısının belirlenerek geliştirilmesi bir örgüt için amaçlara ulaşılması konusunda önemli bir yer tutmaktadır. Düzeyler belirlenirken, çalışanların beklendiği gibi ne kadar iyi performans gösterdiğini belirlemek için çalışmalar yapılmaktadır. Bu dinamik sürecin sonunda bazı ihtiyaçlar ve uyulması gereken stratejiler oluşmaktadır. Örneğin, eğitim ihtiyacının planlanması, ne tür gelişim aktivitelerinin uygulanacağı ile ilgili bir içerik belirlenir ve bu gelişmedeki ihtiyaçlar net bir şekilde tanımlanır (Akgün, 2009).

İş performansını değerlendirmenin amacı; örgütlerde çalışanları iyiler ve kötüler olarak ayırt eder etmek yerine, örgütsel amaçlar tabanda çalışanları anlama ve içselleştirme derecesini meydana çıkarma, çalışanların örgüt amaçlarının yerine getirilmesine yardımcı olmak ve tüm çalışanların memnun olduğu bir aktif çalışma kültürünün devamlı korunmasıdır. Bunları ortaya koyarken iş performansını artırmak ve

beklentileri karşılamak için çalışanların ilgi ve ihtiyaçlarını belirlemek temel hedeflere ulaşmada yer bulmalıdır (Sevim, 2015).

İş performansının değerlendirmesinde en önemli nokta değerlendirmenin yansız, doğru ve objektif olması ve performans konusu dışına çıkmadan faaliyetlerin sürdürülmesidir. Değerlendirme sonuçları ilgili tarafa açıkça iletilmelidir. Her şey gerekli ve yeterli şekilde yürütülerek, sonuçlar gerçeklik içinde çalışanlara açıklanmalıdır. Böylece birey, değerlendirmenin sağladığı geri bildiriminden yararlanır, ciddiye alır, önem verir, güçlü ve eksik yanlarını öğrenir. Yönetmel otoritenin ve üst düzey ilişkilerin zarar görmemesi için değerlendirme sonuçlarının gizli kalması gerektiği ileri sürülüyorsa da, günümüzde bilgilerin açık olmasının çalışanların moralini yükseltmesine ve kurumun hedeflerini benimsemesine daha çok yardımcı olacağı görüşü yaygınlaşmaktadır (Çerçi, 2013).

Bir örgütün finansal göstergeler tek başına iş performansını ölçmek için yeterli değildir. Kalite, karlılık, verimlilik, üretim başarısı, müşteri memnuniyeti, yenilikçilik, yaratıcılık, dış pazarlar, pazar payı ve son zamanlarda iş ahlakı ve sosyal sorumluluk gibi faktörler de bu doğrultuda kullanılmaktadır. Çalışanların örgüt amaçlarının yerine getirilmesine yardımcı olmak ve tüm çalışanların memnun olduğu bir aktif çalışma kültürünün devamlı korunması, iş izleme stratejileri arasındadır. Bunlar işletmenin operasyonel başarısı, rekabet gücü, finansal gelişimi, ekonomisi ve büyüme hedefleri hakkında bilgi sağlar (Yücel, 2015).

1.3. Psikolojik Güçlendirme

1.3.1. Güçlendirme Kavramı

Güçlendirme çalışanlara “güç” vermeyi ifade eden bir kavramdır (Yürür & Demir, 2011). Güçlendirme konusuna çalışanlara kapasiteleri doğrultusunda verilen yetkinliklerin her parçası etki etmektedir. Güçlendirme, çalışanlara işlerinin sorumluluğunu üstlenebilecekleri olanakların sağlanması ya da onların sorumluluklarını üstlenebilecekleri koşulların temin edilmesini ifade etmektedir. Güçlendirme, genel olarak çalışanların önemli kararlar almaları için yetkilendirilmesi ve buna istinaden çalışanların sorumlularından, üstlerinden veya kişilerden izin almaksızın karar verebilmesini sağlamak üzere görevlerin dağılımını düzenlemektir. Bu sayede, çalışanların kendi bilgi ve becerilerine olan güvenlerini artırarak, daha özgür ve güçlü hâle getirme, çalışanların sorumluluklarını zevkle kabul etmesi ve çalışılan yerin amacı

doğrultusunda uygun gördükleri işleri uygulamalarını sağlama olarak tanımlanmaktadır (Er & Altuntaş, 2014).

Spreitzer(1995) tarafından literatürdeki yeri ve önemi belirlenen güçlendirme kavramının örgüt içerisindeki ortaya çıkma ihtiyaçlarından bazıları örgütlerdeki rekabet edebilme kapasitesinin artmasıyla teknolojik gelişmelere ayak uydurmaya çalışmaları, globalleşmeyle artan müşteri beklentilerinin gün geçtikçe farklı boyutlarda seyretmesi, ürünlerin pazarda konumlandıkları sürelerin kısalması ve kanuni yükümlülüklerin artması olarak görülmüştür (Goralı, 2021).

Güçlendirme, çalışanların kendi amaçlarını belirleyebilmelerini, karar verebilmelerini ve kendi yetki ve sorumluluk alanlarındaki sorunları çözebilmelerini sağlayan bir süreçtir. İnsanda var olan şeylerin bir sorunu çözme aşamalarını üretmek için yeterli olmadığı, sorunun bilinçaltına itilerek, mevcut bilgiler ile sonradan edinilmiş deneyimlerin sentezlenerek zihinde tartışıldığı ve farkında olunmayan bir süreçtir. Güçlendirme, bireylere ve kuruluşlara fayda sağlayan sonuçları potansiyel olarak etkilediği için önemli bir kavram olarak kabul edilmiştir. Hem örgütsel teorisyenler hem de uygulayıcılar arasında güçlendirme kavramına artan bir ilgi vardır (Öğüt, Aygen, & Demirsel, 2007).

Güçlendirme öz yeterlilik ile ilgili bilişin sağlanması ile ilişkilidir. Dolayısıyla, yöneticinin veya başta olan kişinin çalışanların kendi başına başarılı bir şekilde karar vermelerini teşvik etmesi güçlendirme sürecinin önemli bir kısmıdır. Kişilerin işle ilgili sorunları kendi çabaları ile çözüme ulaştırması, işleri ile ilgili mantıklı kararlar almaları, iş işleyişini güçlendirme konusunda önem taşımaktadır. Yöneticilerin güçlendirme stratejilerini desteklemek ve çalışanlarına gerekli ve yeterli derecede becerilerine destek olacak uygun eğitimler vermeleri önemlidir. Bunlara örnek olarak yöneticiler; yeni fikirlere açık olma, çalışanların fikirlerine destek verme, geri bildirim konusunda zamanında hareket etme ve sürekli performans değerlendirmesi ile güçlendirme desteği yapma, olabilecek hataları minimum düzeye indirir (Arslantaş, 2007).

Günümüzün başarılı yöneticileri, çalışanlarını güçlendirmenin farklı yollarını aramaktadırlar. Araştırmacılar tarafından dikkate alınması gereken, bireyler kendilerini ne zaman güçlü hissederlerse, daha istekli karar almaktadırlar. Olumlu geri bildirimli ustalıktan oluşan bir eğitim müdahalesi alan yöneticiler, geleneksel eğitim alanlara göre

daha yüksek öz-yeterlik algıları ve performans konusunda gelişim sağlamaktadırlar. Çalışanlar örgüt süreçlerine etki edebildikleri zaman, örgüt için önemli oldukları hissiyle, örgüte katkılarını devam ettirmekte ve işlerine daha bağlı hale gelmektedirler. Bununla birlikte, daha etkili ve daha verimli hale gelir. Bu sayede işlerinin gereklerine göre doğru şekilde aksiyon almaktadırlar. Günümüzde örgütsel başarı, yöneticilerdeki kapasite ve gücün ne kadarının çalışanlara aktarılabildiği yetisiyle ilgilidir (Karakaş, 2014).

Çalışanları güçlendirmek için üst yönetim tarafından yürütülen yönetsel faaliyetlerin çalışanlar tarafından nasıl algılandığının önemli olduğu ifade eden yazarlardan biri olan Conger ve Kanungo güçlendirmeyi, güçsüzlüğe sebep olan şeylerin ortadan kaldırılması, gerekli ve yeterli bilgilerin sağlanması ile örgüt üyelerinin kendini faydalı bulma (öz-yeterlilik) hissini geliştirme sürecidir (Çelebi, 2009).

Güçlendirme, çalışanlara işlerinin sorumluluğunu üstlenebilecekleri olanakların sağlanması ya da onların sorumluluklarını üstlenebilecekleri koşulların temin edilmesini ifade etmektedir. Güçlendirme süreçlerinde genel olarak yöneticilerin karar verme sürecini kolaylaştırmak için metotlarını değiştirmeleri gerekir. Kurum yöneticilerinin yalnızca kararlar alması ve bu kararların nasıl uygulanacağını çalışanlara bildirmesi yerine, çalışanlara daha fazla yetki ve sorumluluk vermesi daha etkili olacaktır (Öcal Özakar, 2019).

Kişileri sadece sorumluluk sahibi yapmak ve yetkilendirmek ile güçlendirme yapılmış olmamaktadır. Klasik yönetim stratejilerinde ve alışlagelmiş yönetim yaklaşımlarında yönetmek, komuta etmek veya bir işe yönlendirmek tam kapasite olarak çalışmayı ifade etmemektedir. Güçlendirme çalışanların sahip olduğu ancak yeterince kullanılmayan ya da kullanamadıkları bilginin, deneyim ve motive duygusunun desteklenmesidir (Doğan B. , 2019).

Güçlendirilmiş çalışanlar her zaman kendilerini güvende hissedecekler ve örgüte büyük değer katacaklardır. Görevler, yetkiler ve sorumluluklar aynı personele verildiğinde çalışanlar gelişir, daha yetenekli ve yaratıcı olurlar. Örgüt içinde daha hızlı kararlar alınacak, iş ve operasyonlar daha esnek hale gelecek, iç ve dış müşteri memnuniyeti artacak, örgüt daha dinamik olacak, rekabet gücü artacak, alternatif ürün ve iş fırsatları

oluşacaktır. Örtülü veriler açık hale gelecek ve yeni teknolojiler kullanılacak, bilgi paylaşımı artacaktır (Somuncuoğlu, 2013).

1.3.2. Güçlendirmeye İlişkin Yaklaşımlar

Conger ve Kanungo (1988), güçlendirmeyi, üstlerin astları ile yetkiyi paylaştığı bir durum olarak tanımlayan diğer birçok yazardan farklı bir yorum sunmuştur. Bu araştırmacılar, yetkilendirmeye motivasyonel bir bakış açısıyla yaklaşmışlardır. Yetkilendirmeyi, yetkiyi üstle paylaşmak yerine, astlara bir fırsat sağlamak üzere kullanmayı savunmuştur. Böylece onları güçlendirmenin bu strateji ile olabileceğini değerlendirmişlerdir. Güçlendirmede yönetim temelli uygulamaları, olması gereken koşullardan bir tanesi olarak gören Conger ve Kanungo (1988), bu uygulamaların tek başına yeterli olmadığı ve tek başına değerlendirilmesinin yanlış olduğu ve çalışanı kısıtlanmış yönlü olarak güçlendireceğini ileri sürmüşlerdir. Güçlendirme süreçlerinde genel olarak yöneticilerin karar verme sürecini kolaylaştırmak için metotlarını değiştirmeleri gerekir. Kurum yöneticilerinin yalnızca kararlar alması ve bu kararların nasıl uygulanacağını çalışanlara bildirmesi yerine, çalışanlara daha fazla yetki ve sorumluluk vermesi daha etkili olacaktır (Koptagel Çeltekin, 2021).

Örgütsel veya yapısal tarzdaki yaklaşım, yetkilendirmeye, gücü ve karar vermeyi paylaşmak için kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen eylemler olarak bakmaktadır. Araştırmacıların geliştirdiği motivasyonel veya psikolojik güçlendirme yaklaşımı, bireylerin işlerinde tecrübe ettikleri bilişsel, davranışsal veya psikolojik durumlarına odaklanmaktadır. Bazıları ise sonuçlar psikolojik güçlendirmenin dijital yeterlilikler ile iş performansı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini göstermiştir. Kurumsal hedeflere ulaşmada dijital yetkinliklerin ve bunları geliştirmenin önemini vurgulamaktadır. Bowen & Lawler (1992, s.33) örgütsel güçlendirmeyi dört örgütsel bileşeni paylaşmak olarak tanımlamıştır: bilgi, ödül, otomatik duygular ve güç (Tetik, N., 2016).

Bu yaklaşım ilk olarak Conger ve Kanungo tarafından ele alınmış ve daha sonra Thomas ve Velthouse(1990) ve Spreitzer(1995) tarafından geliştirilmiş ve literatürde güçlendirmeye yönelik iki yaklaşım ortaya çıkmıştır.

1.3.2.1. Davranışsal (Sosyo-Yapısal) Güçlendirme Yaklaşımı

Yapısal Güçlendirme teorisi olarak da literatürde yer almaktadır. Çalışanların davranışlarına etki eden kendileri ile ilgili koşulları araştırmak için 1993 yılında Kanter tarafından geliştirilmiş bir yapıdır. Yapısal güçlendirme için dört yapı düşünülmüştür. Örgütle ilgili tüm bilgiye ulaşabilmesi, çalışanın kendi farkındalığına katkıda bulunabilmek üzere meslek sınırları dışındaki faaliyetlere zaman ayırması, karar aşamalarına gelindiğinde uygun desteğin verilmesi, çalışanın istediğinde kaynaklara ulaşabilmesi olarak sıralanmaktadır (Gürbüz, Kumkale, & Oğuzhan, 2013).

Davranışsal güçlendirme şeklinde de yazında yer almış olan yapısal güçlendirme, çalışanların örgütteki katılımını kısıtlayan, pasifleştiren ve güçsüzleştiren yapısal bileşenleri düzenleyerek, yönetici kıdemli denen kişilerin astlarına bilgi ve gücü aktarmasıdır. Bu süreç, üst yönetimden orta yönetime, orta yönetimlerden de alt yönetimde görev alanlara kadar bilgi ve yetki dağıtımı bu süreçte gerçekleşmektedir (İhtiyaroğlu, 2017).

1.3.2.2. Psikolojik Güçlendirme Yaklaşımı

Conger ve Kanungo (1988), psikolojik güçlendirme kavramını ilk kez ele almıştır. İçsel motivasyonun artırılması ile ilgili kavramlar psikolojik güçlendirmeyi anlatmak için kullanılmaktadır. Bu düşünürler güçlendirmeyi çalışan algılarının üzerinde duran bir yaklaşım ile açıklamaya çalışmışlardır. Örgütteki üstlerin güçlerini paylaşması da bir etkidir fakat bazı düşünürler bunun psikolojik boyutu ile ilgilenmeye başlamışlardır. Psikolojik güçlendirme örgüt içinde çalışanları güçlendirmek için yapılan tüm uygulamalar düşünüldüğünde, çalışanların kendilerini psikolojik olarak güçlendirilmiş hissedip hissetmedikleri sürecidir (Uncuoğlu Yolcu & Çakmak, 2017).

Thomas ve Velthouse (1990:666-681) tarafından geliştirilen bilişsel modele göre psikolojik güçlendirme, çalışanların kendisini desteklenmiş hissedip hissetmediğine ilişkin algısı olarak tanımlanmıştır. Ayrıca güçlendirmenin çalışanları motive etmede önemli bir yeri olan bilişsel ve davranışsal değişim ile ilgili olduğunu açıklamışlardır. Araştırmacıların geliştirdiği motivasyonel veya psikolojik güçlendirme yaklaşımı, bireylerin işlerinde tecrübe ettikleri bilişsel, davranışsal veya psikolojik durumlarına odaklanmaktadır. Bu teori çalışanların çalıştıkları örgütlerde karşılaştığı kişi veya olayların üstesinden gelmeye çalışırken kendi güçlerini ve potansiyellerini nasıl algıladıkları üzerinde çalışmaktadır. Bununla birlikte işe bağlılığı ve iş doyumunu

arttırmak için açık iletişimi, strateji gelişimi ve geri bildirimlerde bulunmayı önermektedir (Kesen, 2015).

Psikolojik güçlendirmenin, ilk adımı örgütteki güçsüzlüğü teşvik eden durumları belirlemektir. Biçimsel veya niteliksel olmayan süreç ve teknikler yardımıyla, örgüt çalışanları arasında en başta kendini etkileyebilmeyi, bilgiyi tamamlayabilmeyi, yönetebilmeyi ve kendine yetebilmeyi amaçlayan bir dönemdir. Yönetimdeki kişiler, psikolojik güçlendirmeden kaynaklanan iç mekanizmalarını araştırır ve psikolojik güçlendirme ile iş performansı arasındaki iş tatmini ve örgütsel adalet çoklu aracı etkisini ayrıca tartışır (Özocak & Yılmaz, 2020).

Psikolojik güçlendirme bir kişinin işini anlamlı bulması, işlerinin nasıl yapılacağına dair fikirlerinin belirli olması, kendince yaptıkları ve yapacakları üzerinde yeterli hissetmesi konularını ifade etmektedir. Ayrıca işi ile ilgili olarak karar verebilme hakkının bulunduğunu ve işi üzerinde kendi bilişsel ve davranışsal durumlarının da etkisinin önemli olduğunu düşünmesidir. Kişiye bu düşüncelerin varlığının kazandırılması, bunları düşünmesinin sağlanması güçlendirme için başta gelen önemli adımlardır (Kılıç Aksoy & Çiçek, 2021).

Psikolojik güçlendirme çalışan algısına dayanmaktadır; güçlendirme bir çalışanın kendisini güçlendirilmiş hissettiği ölçüde mevcuttur (Batuk Turan, 2018).

Psikolojik güçlendirme sayesinde çalışanların davranışlarında önemli değişiklikler gözlenmektedir. Güçlendirme ile iş doyumu arasında daha güçlü bir bağ vardır. İş doyumu için önemli bir ön koşul, bireyin işine kadar kişisel olarak algıladığıdır. Öz yeterlik veya "yetkinlik", önceki başarıların tatmini ve kişisel nedensellik duyguları nedeniyle içsel ilgiyi artırır. "Kendi kaderini belirleme", içsel motivasyonun kilit bir boyutu olarak kabul edilir ve bu da tatminin kritik bir belirleyicisidir. Kişilerin kendilerince sorumluluk edinmelerinin, işe yeterlilik düzeylerinin ve kendine olan güvenlerinin farkına varmalarını sağlama davranışları da önemlidir. Bunlar için gerekli fırsatları üstlerden bekleneceği yerde artık kişi kendisi karar alıp çözme ve işi yürütme aşamasına gelmiş olmalıdır. Tüm bunları çalışana edindirebilmek güçlendirmenin asıl hedefleri arasındadır (İşcan & Çakır, 2016).

Araştırmalara göre psikolojik güçlendirmenin; iş performansı, örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel yenilikçi davranışlarla pozitif yönlü; iş stresi ve işten ayrılma

düşüncesi ile negatif yönlü ilişkileri olduğu verilerine ulaşılmıştır (Işık & Yasım, 2017). Çekmecelioğlu ve Eren, (2007)' de psikolojik güçlendirmenin ve yaratıcı kişilik davranışı arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu belirtmektedir (Gündüz Çekmecelioğlu & Eren, 2007).

1.3.3. Psikolojik Güçlendirmenin Boyutları

Conger ve Kanungo'nun (1988) izlediği yolu sürdüren Thomas ve Velthouse (1990) güçlendirmeyi, kişinin çalışma ortamındaki rolünün değerlendirilmesine dayanan dört farklı boyuttan oluşan ve desteklenen bir motivasyon biçimi olarak kavramsallaştırmışlardır. Söz konusu dört boyut ise anlam, yetkinlik, özerklik/otonomi ve etki olarak tanımlanmaktadır (Özaslan, 2018).

1.3.3.1. Anlam

Anlam, bireyin kendi standartları ve idealleriyle iş amaç ve hedeflerinin değeri arasındaki ilişki ile ilgili olarak değerlendirilmesi, bununla birlikte bireyin işine olan tutkusudur (Fırın, 2020).

Thomas ve Velthouse (1990: 666) anlamı, bir kişinin kendi idealleri ve standartlarına göre değerlendirilen bir iş amacının veya hedefinin saf değeri olarak tanımlar. Bireyler kendi değer ve inanışları ile işin gerekleri ve amaçları arasında bir uyum yakalayamazsa, güç kazanmış hissetmezler (Özcan, 2021).

Personel tarafından yürütülen işin anlamlı görülmesi örgütle özdeşleşmenin, bunun yanı sıra örgütsel katılımın ve işyerinde yapılan iş ve işlemlere daha fazla odaklanmasına destek sağlayacağı, katkı sunacağını kanıksamışlardır. Bunun tersine, yapılan işin personel açısından anlamsız olması durumunda ise bireyin örgüte veya iş yerine bağlılığının azalacağı, iş yeri faaliyetlerine kayıtsız kalacağı ve işinde dikkat dağınıklığı yaşayacağı belirtilmektedir (Yılmaz C. , 2018).

1.3.3.2. Yetkinlik

Yetkinlik, kişinin yapması gereken işlerini etkili bir şekilde tamamlama konusunda kendilerine ve yeteneklerine duyduğu güven düzeyiyle ilgilidir. Öz yeterlilik veya yetkinlik, bir kişinin bir görevi başarıyla yerine getirme yeteneğine inanması anlamına gelmektedir (Arslan F. , 2019). Öz-yeterliliği düşük olan kişiler, becerilerin kullanılması gereken durumlardan kaçınmaya daha meyilli olurlar. Bireyin yetkinliklerinin oluşmasını veya gelişmesini sağlayan korkularla yüzleşmesi söz konusu kaçınma

davranışı tarafından engellenmektedir. Çalışanlar örgüt süreçlerine etki edebildikleri zaman, örgüt için önemli oldukları hissiyle, örgüte katkılarını devam ettirmekte ve işlerine daha bağlı hale gelmektedirler. Bununla birlikte, daha etkili ve daha verimli hale gelir. Ancak kişisel veya genel olarak çaresiz hisseden kişilerin, kendilerine olan saygısında azalma söz konusudur. Yüksek öz-yeterliğe sahip kişiler, sorunlar ve engeller karşısında daha çok çabalama ve daha kararlı olma eğilimindedirler (Yerlikaya, 2019).

Kişilerin kendi bilgi ve yeteneklerine olan inancı işlerini de iyi şekilde yapacakları ile doğru orantılıdır. Uсталık ile gösterilen çabanın sonucunda yetkinlik beklentisi vardır. Çaba ile beklenti neredeyse eş anlamlıdır. Güçlendirmenin bu boyutu kendini takdirden (self-esteem) ziyade yetkinlik olarak adlandırılmaktadır. Çünkü güçlendirme kapsamında kişilere atfedilen yetkinlik, global anlamda bir yetkinlikten çok, belirli bir işle kapsamındaki yetkinliği ifade etmektedir (Karahana & Yılmaz, 2011).

1.3.3.3. Özerlik / Otonomi

Özerklik, kişinin işini gerektiği şekilde yapabileceğine olan inancıdır (Toplu & Akça, 2013). Spreitzer(1995,s.1143) özerklik boyutunu, çalışanların tutumlar, yöntemler, davranışlar ve stratejiler hakkındaki kişisel kararları olarak tanımlamıştır. Özerklik boyutu, örgütle ilgili atılacak adımlara, sarf edilecek çabaya ve benimsenecek uygun yöntem seçiminde çalışanın üst yönetimden bağımsız olarak karar verebilme özgürlüğünü anlatmaktadır (Karavardar, 2017).

Özerklik-otonomi (seçim) çalışanın bir işi başlatma, devamlılığı için çaba gösterme, sorunsuz sürdürebilme ve gerekli durumlarda öncelik kullanabilme özgürlüğüne sahip olmasıdır (Akkoç, 2019). Çalışanın iş etkinliklerini başlatma, sürekliliğini koruma ve önemli noktalarda düzeltme konusunda seçme ve uygulama olanaklarının olması, iş yöntemleri, temposu ve girişimi hakkında sonuca ulaştırırken hissettiği özgürlük seviyesidir (Çalışkan & Hazır, 2012).

1.3.3.4. Etki

Etki, bir kişinin iş ortamındaki stratejik, yönetsel veya liderlik faaliyetlerini ve bu faaliyetlerle ilişkili sonuçları etkileme yeteneği olarak bilinmektedir (Kılıç E. , 2019). Etki, otonomiden farklıdır. Çünkü otonomi, kişinin kendi işi üzerinde kontrol sahibi

olma duygusu, etki ise kişinin örgütsel sonuçlar üzerinde kontrol sahibi olma duygusu anlamına gelmektedir (Şen, 2008).

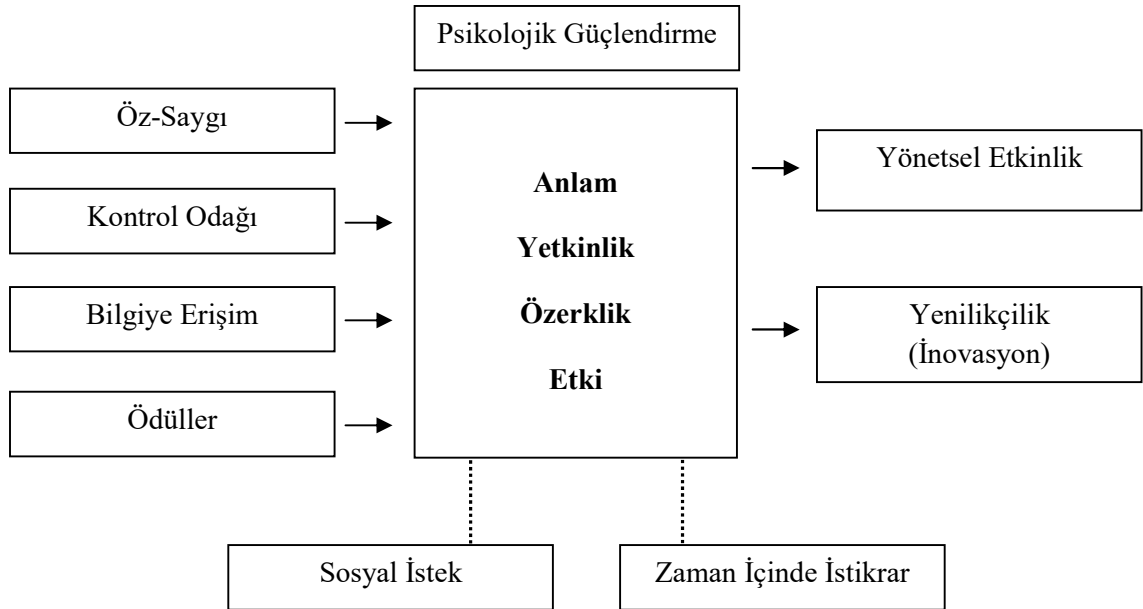
Çalışanlar örgüt süreçlerine etki edebildikleri zaman, örgüt için önemli oldukları hissiyle, örgüte katkılarını devam ettirmekte ve işlerine daha bağlı hale gelmektedirler. Bununla birlikte, daha etkili ve daha verimli hale gelir. Sonuç olarak, yöneticiler etki boyutuna ilişkin çalışanların bilgi ve fikirlerini desteklerse, çalışanlar daha iyi performans göstererek çıktılar olumlu yönde etkilenir (Kaplanseren, 2019).

Bu dört boyut birlikte olduklarında, kişinin psikolojik durumu olarak güç ve kontrol ihtiyacının tatmin edildiği duygusunu yaratmakta, böylece kişinin kendini güçlendirilmiş hissetmesini sağlamaktadırlar (Sağlam Arı & Ergeneli, 2003).

1.3.4. Psikolojik Güçlendirme Süreci

Bir sistemin psikolojik güçlendirme süreci, girdilerinden (bilgi birikimi, kontrol alanı, kendine saygı, öğrenilmiş davranışlar ve ödüller), girdilerinin bir kişide uyandırdığı duygusal süreçler (anlam, yetkinlik, özerklik ve etki) ve sonuçlarından oluşmaktadır. Ayrıca sosyal istek ve zaman içinde istikrar gibi tüm bu süreci etkileyen ve etkilenen değişkenlerden oluşmaktadır (Garip, 2019).

Bu varsayımları altında Spreitzer'in önerdiği model Şekil 2'deki gibidir.



Şekil 2. İşyerinde Psikolojik Güçlendirmenin Kısmi Nomolojik Ağı

Kaynak : Spreitzer, 1995:1445

Spreitzer, psikolojik güçlendirmenin temel girdilerini; kontrol odağı, benlik saygısı, bilgiye erişim ve performansa dayalı ödül sistemi olarak değerlendirir. Bu dinamikler kişilere kendileri hakkında farkındalık sağlamaktadır. Bu özelliklerle benlik saygısı ve kontrol odağı, insanların çalışma ortamlarıyla ilgili olarak kendilerini görme biçimlerini şekillendirir (Altındış & Özutku, 2011).

- **Öz-Saygı:** Kişinin kendi yeteneklerine ilişkin genel bir öz değerlendirmesidir. Farkındalığa ulaşmış bireylerde kendi bilgi ve yeterlilik seviyesi konusunda kendini değerlendirebilme aşamasına ulaşmış kişilerdir. Başka bir deyişle öz-saygı, başkalarının sizin hakkınızda ne düşündüğünü yansıtan kişisel bir değerlendirmedir (Miser, 2022).

Öz saygıya sahip bireyler, işlerinin ve çalışma ortamlarının süreçlerine aktif olarak katılan ve kendilerini katkı sağlayacak kendine has becerilere sahip alışılmışın dışında kullanılan kaynaklar olarak görmekte iken öz saygısı düşük olan bireyler, bir fark yaratmaya da işlerini ve organizasyonlarını etkileme gücünü kendilerinde bulamamaktadırlar (Demiray, 2018).

- **Kontrol Odağı:** İnsanların yaşam olaylar üzerinde dış faktörlerden daha fazla etkiye sahip olduklarına inanma derecesini ifade etmektedir (Karabulut Çakır, 2021). İç ve dış kontrol odaklarının tamamı kontrol odağı kavramını oluşturmaktadır. Bu odaklara sahip çalışan veya kişiler, elde ettikleri ödül olsun, başarısızlık olsun hepsini kendi davranışları ile ilişkilendirir. Dış güçlerden kaynaklandığı varsaymaz. İç kontrol odağına sahip olan insanlar, eylemlerinin sorumluluğunu üstlenme, kendi başına gelebilecekleri olmuş olgulara göre hissetme ve kendileri adına hareket etme olasılıkları daha yüksektir. Bu yönde güçlendirme de çok işe yarayacaktır (Özkan, 2022).

- **Bilgiye Erişim:** Örgütlerde çalışan insanların kişisel gelişimleri için eğitim programları düzenlenmeli, çalışanın kendisinden beklenen işler için bilgi ve uzmanlık düzeylerinin geliştirilmesi, yeteneklerini ve tecrübelerini kullanabilmeleri için gerekli koşulların oluşturulması, işlerinde başarılı olmaları için ihtiyaç duydukları zaman hangi kaynaklara nasıl ulaşacaklarını ve örgüt içinde kimlere başvurabileceklerini bilmeleri gerekmektedir (Kamacı, 2020).

- **Ödüller:** Psikolojik güçlendirmeyi etkileyen bir diğer faktörde ödüldür. Güçlendirme motivasyonel bir araçtır (Çevik, 2020). Performansa dayalı ödül ile ilerleyen sistem yeterlilik duygusunu olumlu etkiler. Ayrıca çalışanları

kendilerini geliştirmeye teşvik eder. Bununla birlikte işe bağlılığı ve iş doyumunu arttırmak için açık iletişimi, strateji gelişimi ve geri bildirimlerde bulunmayı artılarıyla birlikte kişilere açıklar. İnsanlar gelecek için alacakları kararlar konusunda önceden fikir sahibi olmuşlardır. Hali hazırda aldıkları kararların işletmedeki performanslarını nasıl etkilediklerini bildikleri için, gelecek kararlarında bu edinilmiş sonuçları kullanırlar. Önceden edinilen deneyimler gelecek stratejilerini etkilemektedir (Taşkiran, 2019).

➤ **Yönetimsel Etkililik:** Etkililik, örgütlerin, organizasyonların, şirketlerin, gerçekleştirdikleri faaliyetler sonucunda amaçlarına ne ölçüde ulaştığını belirleyen bir performans boyutudur (Yükçü & Atağan, 2009). Yönetimin görevi, örgütsel etkililiği sağlamaktır. Bu konudan sorumlu olan kişi, yönetim sürecini yöneten kişidir. Karşlı(1998: 11), Kretner ve Kinicki (1995) tarafından geliştirilen genel etkililik kriterlerini dört ana kategoriye ayırmıştır:

- Hedeflerin gerçekleşmesi: Belirlenen hedeflere ulaşma
- Kaynak elde etme: Gereken üretim girdilerin yeterli hale getirilmesi
- İç süreçler: Çalışanlarla iyi ilişkiler kurmak ve sürdürme, sağlıklı ve sağlam örgüt sistemleri kurma
- Stratejik oluşumdan memnuniyet: Şirkette önemli payı olan büyük hisse sahiplerinin ya da pay katılımcılarının desteklenerek doyum seviyesinin belirlenmesi (Bıyıkbeyi, 2019).

➤ **Yenilikçilik (İnovasyon):** Peter Drucker yenilikçiliği, “kaynaklara sonradan kazandırılmış yeni zenginlik boyutu eylemi” olarak tanımlar. Drucker, yenilikçi olmanın sadece değişmek ve dönüşme haline ek olarak yapılan değişikliğin etki alanının da önemli olduğu söylemektedir. Değişikliklerin yapılmadan önce şirket için yararlı olabileceği konusunda fikirlerinde güçlü olmasının önemli olacağını belirtmektedir. Değişim yönetimi değil yarar sağlayan bir yönetim arayışı olduğunu söylemektedir (Ala, 2010).

Örgütlerde yenilik veya etkililik, çalışanın işine beslediği duygularla ilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanın işle ilgili hissettiği duygular; işine olan saygı, bilgi ve kaynaklarla iyi etkileşimde olma, güçlü kontrol yeteneği ve başarıların adil ödüllendirilmesi sonucu kişiye gelen çalışma isteği ile doğru orantılıdır. Çalışma isteği olan birey, çalıştığı işte de yüksek tatmin düzeyini elde etmiş demektir. İşine yönelik ve çevre ile kurduğu

iletişimde olumlu duygularla hareket eder. Zamanla, bu güç çalışanlara sosyal isteklilik ve istikrar sağlayabilmektedir (Demiray, 2018).

2. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER ve HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

2.1. Yaratıcı Kişilik Özellikleri ile İş Performansı İlişkisi

Kişilik ve performans ilişkisi üzerine yönelik gerçekleştirilen çalışmalar iki kısımda incelenerek bilgi verilmiştir. İlk çalışmalar 20. yüzyılın başlarından 1980'lerin ortalarına kadar yapılan çalışmaları içermektedir. Bu çalışmalarda, kişilik ile performans arasında, araştırmanın yönünü değiştirebilecek anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Daha sonraki çalışmalar 1980'lerin ortalarından itibaren başlayan dönem olup, büyük ölçüde beş faktör ve benzeri modellere dayandığından anlamlı etkiler içermektedir (Özdemir E. , 2015).

Çalışanların iş performansı, insan davranışının diğer tüm yönleri gibi, bireyin kişisel özelliklerinin ve içinde bulundukları koşulların ortak bir işlevidir. Başarılı çalışanlar, olumlu müşteri etkileşimleri yoluyla son teslim tarihlerini karşılar, satış yapar ve markayı oluşturur. Çalışanlar düşük performans gösterdiğinde, tüketiciler firmanın kendi ihtiyaçlarına kayıtsız kaldığını ve yardım için başka bir yeri arayacağını düşünür. Etkili bir şekilde performans gösteren çalışanlar, işleri ilk seferinde düzgün bir şekilde yapmaktadırlar. Kişisel davranışları sadece kişinin kendinden gelmemekte, günlük ve geçmiş deneyimleri, otomatik kişilik özellikleri de kişi davranışlarını oluşturur. Her davranış çeşidi çalışan davranışını da ifade eder, her çalışan bu farklı özellikleri ile örgütte var olur (Yelboğa, 2006).

Yaratıcı kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma literatürde henüz tanımlanmamıştır. Çalışmamızdaki veriler ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1: Yaratıcı kişilik özelliklerinin iş performansı üzerinde etkisi vardır.

2.2. Yaratıcı Kişilik Özellikleri ile Psikolojik Güçlendirmenin İlişkisi

Düşünme yaratıcılığın temelini oluşturan eylemdir. Yaratıcı kişiliğin ortaya çıkmasında kişinin düşünme eylemi olmazsa olmazdır. Hayal gücü de, düşünceyi oluşturan en önemli faktörden birisidir. Kişinin içinde bulunduğu ortam ve psikolojik etkiler hayal

gücünü harekete geçiren ve etkileyen bilişsel değişkenlerdendir (Çöp & Topçu, 2019). Bireyin edinmiş olduğu veya otomatikleşen kişilik özellikleri güçlendirmeyi şekillendirmekte ve bunun sonucunda çalışan davranışını motive etmektedir (Aydoğmuş, 2011). Kişilik özellikleri, bireylerin çalışma koşullarını nasıl algıladıklarını, duygusal ve davranışsal tepkilerini etkilemektedir. İşte bu noktada, çalışanın kişisel algısıyla doğrudan ilişkili olan psikolojik güçlendirme kavramı devreye girmektedir (Fırın, 2020).

Yaratıcı kişilik özellikleri ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma literatürde henüz tanımlanmamıştır.

Çalışmamızdaki veriler ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H2: Yaratıcı kişilik özelliklerinin psikolojik güçlendirme üzerinde etkisi vardır.

2.3. Psikolojik Güçlendirme ile İş Performansı İlişkisi

Sigler & Pearson (2000), güçlendirme ile performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir pozitif ilişki göstermeye çalışmıştır. Thomas&Tymon (1994) araştırmalarında, bir örgütte çalışanların iş performansı üzerinde daha fazla söz söylemenin olumlu etkilerinin olduğunu belirtmektedir. Karar alma sürecine katılma hakkına sahip olmanın daha yüksek iş performansı göstermelerini sağlayacağını söylemektedir. Ayrıca, sonuçlar psikolojik güçlendirmenin dijital yeterlilikler ile iş performansı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini göstermiştir. Çalışmanın bulguları, kurumsal hedeflere ulaşmada dijital yetkinliklerin ve bunları geliştirmenin önemini vurgulamaktadır (Kanbur, 2018).

Kanbur (2018), savunma sektöründe uçak ve parçaların bakım, onarım ve revizyon faaliyetlerinde bulunan 213 kamu kurumu çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada psikolojik güçlendirmenin iş performansı ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Kanbur, 2018).

Erdem ve diğerleri (2016), TRB-2 bölgelerindeki (Van, Hakkâri, Bitlis, Muş) halk eğitim müdürlüklerinden 437 çalışanın katılımıyla yapılan bir analizde, psikolojik güçlendirmenin boyutlarının (anlam, yetkinlik, etki, özerklik) iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etki olduğunu tespit etmişlerdir (Erdem, Gökmen, & Türen, 2016).

Çalışmamızdaki veriler ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H3: Psikolojik güçlendirmenin iş performansı üzerinde etkisi vardır.

2.4. Yaratıcı Kişilik Özellikleri İle İş Performansı İlişkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Rolü

Literatürde psikolojik güçlendirmenin birçok değişkenin ilişkisinde aracılık rolünün araştırıldığı görülmektedir. Hizmetkâr liderlik ve işe adanmışlık arasındaki ilişkisi (Özbezek, 2022), kişisel öğrenme ve yaratıcılık arasındaki ilişkisi (Şimşek & Öztürk, 2020), öz yeterliliğin yaratıcı kişilik üzerine etkisi (Çöp & Topçu, 2019), lider üye etkileşiminin işe adanmışlık üzerindeki etkisi (Öztürk Çiftçi, 2019), iş karakteristikleri, iş becerikliliği ve kişiye özgü anlaşımlar ile performans ilişkisi (Miser, 2022), psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünün araştırıldığı tez ve makalelerden bazılarıdır.

Yaratıcı kişilik özellikleri ile İş performansı ilişkisinde psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma literatürde henüz tanımlanmamıştır.

Çalışmamızdaki veriler ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H4: Yaratıcı kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracı rolü vardır.

3. YÖNTEM BİLİM

3.1. Tasarım, Model ve Hipotezler

Bu bölümde araştırmanın tasarlanma adımları, amaca uygun model ve bu doğrultuda test edilecek olan hipotezler hakkında bilgiler açıklanmıştır.

3.1.1. Araştırmanın Tasarımı

Nicel araştırma türüne girmektedir. Literatür kısmı ve araştırma yapısı ile betimsel kapsamdadır. Nedensel yani etkileri bulmaya yönelik karşılaştırma değişkenleri analizler içerisindedir. Örneklem ana kütle içerisinde tesadüfi olarak seçilip, istenilen kitleye ulaşarak değerlendirmeye alınmıştır. Olasılık örnekleme olarak da bilinen rastgele örnekleme, örnek seçiminin rastgele yapılmasına izin veren bir örnekleme yöntemidir. Örneklerin her zaman bir popülasyonun tamamının doğru bir temsilini vermediğini akılda tutmak önemlidir. Veriler hazırlanan bir anket formu yardımıyla toplanmıştır.

3.1.2. Modeller ve Araştırmanın hipotezleri

Araştırma amaçları dikkate alınarak oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

H01: Yaratıcı kişilik özelliklerinin iş performansı üzerinde etkisi yoktur.

H1: Yaratıcı kişilik özelliklerinin iş performansı üzerinde etkisi vardır.

H02: Yaratıcı kişilik özelliklerinin psikolojik güçlendirme üzerinde etkisi yoktur.

H2: Yaratıcı kişilik özelliklerinin psikolojik güçlendirme üzerinde etkisi vardır.

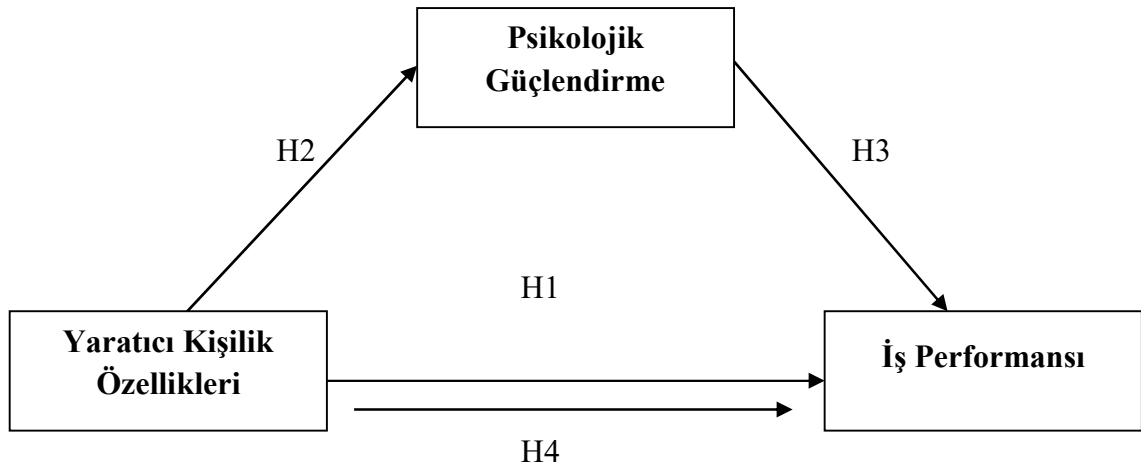
H03: Psikolojik güçlendirmenin iş performansı üzerinde etkisi yoktur.

H3: Psikolojik güçlendirmenin iş performansı üzerinde etkisi vardır.

H04: Yaratıcı kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracı rolü yoktur.

H4: Yaratıcı kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracı rolü vardır.

Araştırma hipotezleri ve ulaşılmak istenen göz bulundurulduğunda araştırma modeli şekil 3'deki gibi görselleştirilebilir.



Şekil 3. Araştırmanın Kavramsal modeli

3.2. Ana Kütle, Örneklem, Örneklem Yöntemi

Bu bölümde araştırmanın ana kütle, örneklem büyüklüğü ve örneklem yöntemi hakkında bilgi verilmektedir.

3.2.1. Ana Kütle

Araştırmanın ana kütlesini İstanbul ilinde faaliyet gösteren KOBİ tanımına uygun olan şirketlerde görev alan beyaz yaka çalışanları oluşturmaktadır.

3.2.2. Örneklem

Araştırmanın yapıldığı şirketler arasında; çeşitli departmanlarda ve kıdem seviyesinde bulunan katılımcılar hedef alınmıştır. Araştırma esnasında yaratıcı kişilik özelliklerine sahip olduğu düşünülen ve olabildiğince çok sayıdaki insanın katılım sağlaması hedeflenmiştir. Katılımcıların mümkün olduğunca ilk başta sayıca fazla tutulması, elde edilecek verilerinde çokluğunu ifade eder. Bu sayede fazla örneklem sayısı ile hareket edilmiş olur. Bu yapılacak analizler için bir artıdır. Araştırmanın veri toplama yöntemi olarak kolayda örnekleme ile gerçekleştirilmiştir. Kolayda anket yöntemi tercih edildiği için, anketi cevaplayanların bazı demografik dağılımında tam bir heterojenlik sağlanamayabilir. Anket soruları anketörlere Google Form aracılığı ile çevrimiçi anket ve yüz yüze anket yöntemi ile ulaştırılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemiyle yapılan çalışmada 292 anket analize uygun nitelikte bulunmuştur.

Yapısal Eşitlik Modelinde (YEM) örneklem büyüklüğünün ne olması gerektiğine dair literatürde farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Modeldeki parametre sayısını esas alan yaklaşıma göre, örneklem büyüklüğünün tahmin edilecek parametre sayısının en az 10 katı olması gerekmektedir. Mutlak değeri esas alan yaklaşıma göre, Genel kural olarak 150'nin altındaki veriler YEM analizi için uygun değildir (Gürbüz, 2019). Her iki yaklaşımı göre de 292 adet veri YEM analizi için yeterlidir.

3.2.3. Örneklem Birimi ve Örneklem Yöntemi

Bu bölümde örnekleme birimleri, örnekleme yöntemleri ve örneklerin tipik özellikleri açıklanmaktadır.

Örneklem birimi. Araştırma KOBİ' ler de çalışan kişilerle yapılmıştır. Şirketlerde görev alan beyaz yaka çalışanlarına anket uygulanmıştır.

Örneklem yöntemi. Çalışma örnekleme kolayda örnekleme ile belirlenmiştir. Kolayda örnekleme aşaması; veriler toplanırken kolaylık sağlar. Araştırma amacına uygun gerekli örnek tasarlandıktan sonra, ana kütleden seçme işlemi kalır. Örnekleri ana kütleden en basit, en hızlı ve en ekonomik şekilde toplama konusunda tesadüfi olmayan bu örnekleme yöntemi devreye girer.

3.3. Ölçüm Araçları ve Ölçme Yöntemleri

Bu bölümde ölçüm araçları hakkında literatürden derlenen bilgiler ve ölçme yöntemlerimizin nasıl planlandığı ile ilgili bilgiler anlatılmıştır.

3.3.1. Ölçüm Araçlarının Tanımı, Belirlenmesi ve Uyarlaması

Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgilerini almaya yönelik sorular yer almaktadır. Cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, firmadaki çalıştıkları mevcut pozisyon, mevcut kurumdaki çalışma süresi, toplam iş tecrübesi gibi değişkenler incelenmiştir.

İkinci bölümde; çalışanların yaratıcı kişilik özelliklerini değerlendirmek üzere “Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği: Güvenilirlik ve Geçerlik Çalışması” adlı Feyzullah Şahin ve Şahin Danışman (2017) makalesindeki Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeğinden yararlanılmıştır.

Üçüncü bölümde; çalışanların iş performansını değerlendirmek üzere “Bireysel İş Performansı Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması” adlı Nagihan Köroğlu Kaba ve Havva Öztürk (2021) makalesindeki Bireysel İş Performansı Ölçeğinden yararlanılmıştır.

Son bölümde ise çalışanların psikolojik güçlendirme yaklaşımını değerlendirmek üzere “Yapısal ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri” adlı Olca Sürgevil, Ebru Tolay ve Mert Topoyan (2013) hazırlamış olduğu Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinden yararlanılmıştır.

Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği'nin bileşenlerinin geçerliğini incelemek amacıyla Feyzullah Şahin ve Şahin Danışman (2017) tarafından yürütülen açıklayıcı faktör aşamasının ardından 17 maddeden oluşan 4 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ortaya çıkan yapılar bir başka örneklem grubunda analiz edilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda belirlenen model test edilmiş ve doğrulanmıştır ($\chi^2/Sd= 2.332$, RMSEA= .04, SRMR= .04, GFI= .97, CFI= .95). Ölçeğin alt faktörlerine ait Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları 0.60 ile 0.65 aralığında hesaplanmıştır. Ölçek geneli ise 0.67'dir. Elde edilen Alpha değerleri iyi düzeydedir. Ölçeğin alt boyutlarının ayırt edici geçerliliği, alt ve üst sınıfların grup ortalamaları arasındaki farka dayalı olarak yapılan fark testi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda, alt ve üst %27'lik

dilimlerin puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t(240) = -127.911, -97.235, -118.358, -81.935$ ve $-125.503, p < .01$). Bu sonuçlar Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği'nin Türk kültüründe geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak uygulanabileceğini göstermektedir.

Nagihan Köroğlu Kaba ve Havva Öztürk (2021) Bireysel İş Performansı Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması sonucunda ölçeğin kapsam geçerlik indeksinin ,96 olduğu saptanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde, $X^2 /sd = 2,55$, RMSEA= ,071, GFI= ,92, CFI= ,92, NFI= ,88, IFI= ,92 ve TLI= ,90 olarak hesaplanmış ve Cronbach Alpha katsayısı ölçek toplamında ,80 bulunmuştur. Psikolojik güçlendirme ölçeğinin genel güvenilirlik katsayısı 0,86'dır. Ölçeğin boyutları için hesaplanmış Cronbach Alpha rakamları 0,69 ile 0,90 arasında bulunmuştur.

3.3.2. Ölçüm Araçlarının Uygulanması Süreci

Anket formu dört bölümden oluşmakta olup, formun ilk bölümünde demografik ve tanımlayıcı özelliklere ilişkin verilerin elde edilmesi amacıyla oluşturulmuş demografik bilgiler bölümü bulunmaktadır. Bu kapsamda katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, toplam çalışma süresi ve mevcut pozisyonu hakkında bilgi toplanmıştır.

İkinci bölümde Yaratıcı Kişilik Özellikleri, üçüncü bölümde Bireysel İş Performansı, dördüncü bölümde ise Psikolojik Güçlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Toplanan veriler Microsoft Excel programına girildikten sonra SPSS V.26 ve AMOS yazılımları kullanılarak gerekli testler gerçekleştirilmiştir.

3.3.3. Değişkenler, Etkileri ve Dereceleme Biçimi

Bu başlığın altında araştırmada kullanılan yaratıcı kişilik özellikleri, iş performansı ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin etkileri ve dereceleme biçimleri yer almaktadır.

3.3.3.1. Yaratıcı kişilik özellikleri ölçeğinin değişkenleri, etiketleri ve dereceleme biçimi

Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği, Feyzullah Şahin ve Şahin Danışman (2017) tarafından geliştirilen “Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği” 5’li Likert tipi, 17 madde ve 4 faktörden oluşmaktadır. Birinci faktör amaç yönelimli olarak adlandırılmış (1, 2, 3, 4, 5. madde) ve toplam beş maddeden oluşmaktadır. İkinci faktör içsel motivasyon olarak adlandırılmış (6, 7, 8, 9, 10. madde) ve toplam beş maddeden oluşmaktadır. Üçüncü

faktör kendine güven olarak adlandırılmış (11, 12, 13. madde) ve toplam üç maddeden oluşmaktadır. Dördüncü faktör risk alma olarak adlandırılmış (14, 15, 16, 17. madde) ve toplam dört maddeden oluşmaktadır. “Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği”nin güvenilirliğini ölçmek amacıyla Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı analiz edilmiştir. Alt ölçeklerden Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayıları ise amaç yönelimlilik için .65, içsel motivasyon için .60, kendine güven ve risk alma için .64 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin alt faktörleri için Cronbach Alpha iç tutarlılık değeri .60 ile .65 aralığında bulunmuştur. Ölçek genelinin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ise 0.67dir. Bu bulgular doğrultusunda “Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği” geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak uygulanabileceğini kanıtlamaktadır.

3.3.3.2. İş Performansı ölçeğinin değişkenleri, etiketleri ve dereceleme biçimi

Bireysel iş performansı ölçeği iki alt boyuttan oluşmakta olup orijinal ölçekte 11 madde bulunmaktadır: Görev performansı (1-5 maddeler) ve bağlamsal performans (6-11 maddeler). 5'li Likert ölçeği “Sürekli- 5, Sıklıkla- 4, Düzenli- 3, Bazen- 2, Nadiren- 1” şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçek puanı, toplam ölçek puanının madde sayısına bölünmesiyle hesaplanmaktadır. Ölçekteki yüksek bir puan, iş performansı algısının arttığını göstermektedir. Ölçeğin orijinal formunda Cronbach Alpha değeri görev performansı için ,78, bağlamsal performans için ,85 olarak belirtilmiştir.

3.3.3.3. Psikolojik Güçlendirme ölçeğinin değişkenleri, etiketleri ve dereceleme biçimi

Psikolojik Güçlendirme ölçeği, dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki olarak adlandırılmaktadır. Her bir boyutta üç madde yer almaktadır. Elde edilen puan ortalamaları güçlendirme derecesi hakkında bilgi verecektir. Buna ölçeğin bizim örneğimize göre hesaplanan puanı denir. Psikolojik güçlendirme ölçeği 5'li Likert ölçeği kullanılarak derecelendirilmiştir. Bu nedenle katılımcılardan “1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiştir. Belirtilen yüksek puanlar; güçlü bir psikolojik güçlendirme algısını göstermektedir.

3.4. Ölçüm Uygulaması

Bu bölümde araştırmanın nasıl uygulanacağı, alınan önlemler, yapılan açıklamalar, uygulamanın kontrolü ve teslim alınmasına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.4.1. Anket Uygulama Yöntemi

Araştırma KOBİ beyaz yaka çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Word formatında anket ve çevrimiçi tekniklerle 292 kişiye ulaştırılmıştır.

3.4.2. Bilgilendirme ve Eğitim

Anketin uygunluğu noktasında ilgili şirketlerden izin alınmış ve sadece bilimsel amaçlı olmak üzere veri elde edileceği bilgisi verilmiştir. Anket sonuçlarının dijital ortama aktarılması amacıyla katılımcıların anketi tam ve eksiksiz doldurmalarını isteyen bir rica notu yazılmıştır. Anket çalışanlara yüz yüze ve çevrim içi olarak gönderilmiş olup, anketin lisansüstü eğitime katkıda bulunacak kişilere yönelik olduğu belirtilmiştir. Anketle ilgili herhangi bir sorun veya bir eksik bilgi olması durumunda, bunları çözmek üzere çalışmayı yürüten kişiyle iletişime geçebilmeleri için araştırmacının e-posta adresi ankete eklenmiştir.

3.4.3. Anketlerin Kontrolü ve Teslim Alınması

Katılımcılara anketler Google Form aracılığı ile çevrimiçi anket ve yüz yüze anket yöntemi şeklinde ulaştırılmıştır ve kontrol edilerek teslim alınmıştır.

4. İSTATİSTİK ANALİZLER

Araştırmanın bu kısmında, katılımcıların sosyodemografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımlarıyla başlanılmıştır. Daha sonra, kullanılan ölçeklerin güvenirlik ve geçerlik testleri yapılmıştır. Bu doğrultuda, Güvenirlik Analizi ve Doğrulamalı Faktör Analizi yöntemleri kullanılarak ölçeklerin güvenirlik ve geçerlilik özellikleri incelenmiştir. Ölçekler önceden literatürde uygulaması olmuş ölçekler olup yapıları bu analizler ile doğrulanmaktadır. Cronbach Alpha (α) değeri, ölçeklerin iç tutarlılığını değerlendirmek için kullanılan istatistiksel bir ölçümdür. Bu değerler ölçekte yer alan maddeler arasındaki ilişkinin gücünü gösterir. Genel olarak, α değerinin 0,70 veya daha yüksek olması kabul edilebilir bir tutarlılık düzeyini gösterir (Büyüköztürk, 2011). Araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılıklarına yönelik güvenirlik ve geçerliliğine yönelik doğrulamalı faktör analizi sonuçları sunulmuştur. Literatürde belirtilen alt boyut ve maddelere yönelik ölçek iç tutarlılıkları güvenirlik analize ile test edilmiştir. Cronbach Alpha güvenirlik analizi sonuçlarına göre, ölçeklerin iç tutarlılığı değerlendirilmiştir. Ölçeklerin güvenilir ve geçerli olduğu belirlendikten sonra, ölçek alt boyutlarına ilişkin tanımsal istatistiklere ve normallik testlerine yer verilmiştir. Normal dağılım gösteren

veriler için ikili gruplar arasında bağımsız t testi, üç ve üzeri gruplar için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Ayrıca, normal dağılım özelliği göstermeyen ve grup sayısının 30'dan az olduğu durumlarda ise parametrik olmayan Kruskal-Wallis testi tercih edilmiştir. Ölçekler arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla ise Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma sorusunun yanıtını elde etmek için Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Bu amaçla, SPSS V.26 ve AMOS yazılımları kullanılarak gerekli testler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçların güvenilirliğini değerlendirmek için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) bağlamında bazı indislerle elde edilen sonuçlar açıklanmıştır. Tüm testlerde, istatistiksel güvenilirlik düzeyi olarak %95 seviyesi kabul edilmiştir. Sonuç olarak, araştırmanın bu bölümünde sosyodemografik analizlerin yanı sıra ölçeklerin güvenirlik ve geçerlik testleri, tanımsal istatistikler, gruplar arası karşılaştırmalar, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli gibi istatistiksel yöntemler kullanılarak araştırma sorusu yanıtlanmıştır.

4.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirliği

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), ölçüm modellerinde yaygın olarak kullanılan ve geçerlilik testini büyük ölçüde kolaylaştıran bir analitik tekniktir. Bu analiz, önceden oluşturulmuş modellerin veya ölçek yapısının tekrar test edilerek güvenirlik ve geçerlilik konusunda fikirler vermektedir. Var olan modeli test ederek tekrar (faktör) oluşturmaya yönelik bir işlemdir. Genellikle ölçek geliştirme sonrası önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanması amacı ile yapılan bir analizdir (Yaşlıoğlu, 2017).

Kruskal Wallis-H analizi, üç veya daha fazla grubun ortalamaları dikkate alınarak normal dağılım göstermeyen veri grupları arasındaki farkların istatistiksel anlamlılığını test eden parametrik olmayan bir analizdir (Arslan, Yaşar, Çolak, & Yoloğlu, 2018).

Yapısal Eşitlik Modellemesi, bilimsel araştırmalarda hipotezleri test etmek için, değişkenler arasındaki ilişkileri analiz eden istatistiksel bir tekniktir (Alkış, 2016). Yapısal eşitlik modellemesinin (YEM) yapılma amacında iki temel vardır. Bunlar ölçüm modelinin uygunluğu için yapılan bir test ve yapısal olarak geçerliliğin olup olmadığı testidir. Bir ölçüm modeli (measurement model), bir değişken ile onun ölçek maddeleri/ifadeleri (indicators-items) arasındaki ilişkiyi incelerken, yapısal model (structural model) olarak adlandırılan bir model, araştırma modelindeki değişkenler (maddeler) arasındaki ilişkiyi irdelemektedir (Aksay & Ay, 2016).

Sosyal bilimlerde ölçek güvenilirliği için Cronbach's Alpha değerinin 0.70'in üzerinde olması beklenmektedir (Taber, 2018). Cronbach Alpha katsayısı, ölçme ve değerlendirme ile ilgilenen her bireyin en az bir kez karşılaşmış olduğu bir güvenilirlik katsayısıdır. Cronbach's Alpha katsayısı için sosyal bilimlerde genellikle Tablo 1'deki aralıkla için karşılığındaki güvenilirlik düzeyi tanımlanabilir.

Tablo 1. Cronbach's Alpha Referans Değerleri

Aralık	Güven Düzeyi
$\text{Alpha} < 0.50$	Yetersiz Güvenilirlik Düzeyi
$0.50 < \text{Alpha} < 0.70$	Genel Kabul Gören Güvenilirlik Düzeyi
$0.70 < \text{Alpha} < 0.80$	İyi Derecede Güvenilir
$0.80 < \text{Alpha} < 0.90$	Çok İyi Derecede Güvenilir
$0.90 < \text{Alpha}$	Mükemmel Derecede Güvenilir

Kaynak : (Yıldırım, 2006).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılıklarına yönelik güvenilirlik ve geçerliliğine yönelik doğrulayıcı faktör analizi sonuçları sunulmuştur. Bu bölümün ilk kısmına literatürde belirtilen alt boyut ve maddelere yönelik ölçek iç tutarlılıkları güvenilirlik analizi ile test edilmiştir. Tablo 2'de yer alan Cronbach Alpha güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, ölçeklerin iç tutarlılığı değerlendirilmiştir. Bütün ölçeklerin Cronbach's α değeri = 0.70'in üzerindedir. Bu sonuç faktörlerin iç geçerliliklerinin uygun olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçların güvenilirliğini değerlendirmek için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) bağlamında kullanılan iki önemli ölçüt, bileşik güvenilirlik (CR) ve ortalama varyans çıkarımı (AVE) olarak bilinir. Bileşik güvenilirlik, bir latent yapıyı oluşturan göstergelerin yapıyı güvenilir bir şekilde ölçme derecesini değerlendirir. CR değeri 0 ile 1 arasında değişir ve daha yüksek değerler daha fazla güvenilirliği gösterir. Genellikle kabul edilebilir bir CR eşiği 0.70 veya daha yüksektir, ancak bazı araştırmacılar 0.60 üzeri değerleri kabul edilebilir olarak değerlendirebilir. Öte yandan, ortalama varyans çıkarımı (AVE), yapı geçerliliğinin bir ölçüsüdür ve yapısal eşitlik modellemesinde kullanılır. AVE değeri, bir yapıya ait ölçülen göstergelerin varyansının, ölçüm hatasına ait varyansa oranını ifade eder. AVE değerleri

0 ile 1 arasında değişir ve yüksek değerler daha iyi güvenilirliği gösterir. Genellikle kabul edilebilir bir AVE eşiği 0.50 veya daha yüksektir (Cheung, Cooper-Thomas, Lau, & Wang, 2023). Bu da yapıya ait varyansın en az %50'sinin ölçülen göstergeler tarafından yakalandığını gösterir. Bu nedenle, yapısal eşitlik modellemesi bağlamında güvenilir sonuçlar elde etmek için genellikle CR değeri 0.70 veya daha yüksek, AVE değeri ise 0.50 veya daha yüksek olmalıdır.

Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği'nin alt boyutları (Amaç Yönelimli, İçsel Motivasyon, Kendine Güven, Risk Alma) ve **Bireysel İş Performansı Ölçeği**'nin alt boyutları (Görev Performansı, Bağlamsal Performans) için elde edilen α değerleri 0,70 ve üstündedir. Bu durum, bu ölçeklerin maddeleri arasında tutarlı bir şekilde ölçüm yapabildiğini gösterir ve iç tutarlılık açısından yeterli olduğunu ortaya koyar.

Ayrıca, **Psikolojik Güçlendirme Ölçeği**'nin alt boyutları (Anlam, Yetkinlik, Özerklik, Etki) için elde edilen α değerleri de 0,70 üzerindedir. Bu da bu ölçeğin alt boyutlarının maddeleri arasında tutarlı bir şekilde ölçüm yaptığını ve iç tutarlılık açısından kabul edilebilir düzeyde olduğunu gösterir.

Tablo 2. Cronbach Alpha Güvenirlik Analizleri Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Madde	α	CR	AVE
Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği (YKÖÖ)	Amaç Yönelimli	5	0,70	0,70	0,60
	İçsel Motivasyon	5	0,74	0,71	0,61
	Kendine Güven	3	0,74	0,71	0,61
	Risk Alma	4	0,72	0,70	0,60
	YKÖÖ	17	0,73	0,71	0,61
Bireysel İş Performansı Ölçeği (BİPA)	Görev Performansı	5	0,83	0,78	0,71
	Bağlamsal Performans	6	0,86	0,76	0,72
	BİPA	11	0,84	0,79	0,72
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (PGÖ)	Anlam	3	0,84	0,79	0,72
	Yetkinlik	3	0,82	0,76	0,70
	Özerklik	3	0,70	0,71	0,69
	Etki	3	0,71	0,70	0,69
	PGÖ	12	0,81	0,76	0,70

Sonuç olarak, tüm ölçeklerin iç tutarlılığı, Cronbach Alpha değerlerinin 0,70 üzerinde olmasıyla yeterli düzeydedir. Bu bulgular, ölçeklerin güvenilirliğini desteklemekte ve araştırma sürecinde kullanılan bu ölçeklerin sonuçların geçerli ve güvenilir bir şekilde elde edilmesine katkı sağlayabileceğini göstermektedir. Ayrıca tablodaki ölçeklerin CR ve AVE değerleri incelendiğinde, bu değerlerin iyi olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, ölçeklerin güvenilir ve geçerli bir şekilde kullanılabileceğini göstermektedir.

4.2. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verilmiştir. Literatürde hangi raporların kullanılacağı konusunda bir mutabakat bulunmamaktadır. Gürbüz (2019), geniş örneklem kullanıldığında ($N > 250$); X^2 ve buna ait p değeri, X^2/df , CFI, SRMR ve RMSEA değerlerinin raporlanmasını yeterli olacağını belirtmektedir. Tablo 3’de bu araştırmada raporlanan uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir eşik değerleri gösterilmiştir.

Tablo 3. YEM’de kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri

İndeks	Açıklama	İyi uyum	Kabul edilebilir
X^2	Önerilen model ile verilerin uyumunu test eder	$p > .0$	
X^2/df	X^2 değer örneklemeden etkilendiğine serbestlik derecesine oranı daha güvenilir sonuçlar verir	< 3	$3 < (X^2/df) < 5$
RMSEA	Serbestlik derecesini de dikkate alarak modelin örneklem kovaryansı ile ne derece uyumlu olduğunu gösterir.	$< .05$	$< .08$
SRMR	Evrene ait kovaryans matrisi ile örnekleme ait kovaryans matrisi arasındaki artık kovaryansları test eder	$< .05$	$< .08$
CFI	Serbestlik derecesi ve örneklem büyüklüğünü dikkate alarak test edilen modeli temel modele göre karşılaştırır	$> .95$	$> .90$
NFI	CFI’ dan farklı olarak X^2 dağılımının gerektirdiği şartlara bağlı olmaksızın karşılaştırır	$> .95$	$> .90$
GFI	Model uyumunu örneklem büyüklüğünden bağımsız olarak test eder	$> .95$	$> .90$

df: Degree of freedom; SRMR: Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation; CFI: Comparative Fit Index; NFI: Normed Fit Index; GFI: Goofness of FIT Index

Kaynak: (Gürbüz, 2019)

4.2.1. Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

İç tutarlılıkların yeterli bulunmasından sonra doğrulayıcı faktör analizi sonucuna geçilmiştir. İlk ölçeğimiz olan Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği (YKÖÖ) için uygulanan faktör analizinden elde edilen sonuçlar, değerlendirilmek üzere bir yol diyagramı ve faktör yükleri grafiği oluşturulmuştur.

Analiz sonuçlarına dayanarak model indeksi değerleri aşağıdaki şekildedir: $\chi^2=194,55$; $df=113$; $\chi^2/df=1,69$, RMSEA=0,04, NFI=0,88, CFI=0,90, GFI=0,93, SRMR=0,04. Yol diyagramı ve faktör yükleri grafiği incelendiğinde, Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği'nin dört alt boyutu olan Amaç Yönelimli, İçsel Motivasyon, Kendine Güven ve Risk Alma faktörlerinin arasındaki ilişkileri gösteren bir yapısal modelin olduğu görülmektedir.

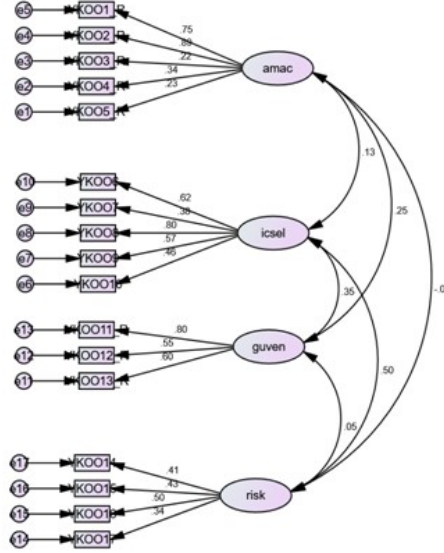
Model indeksi değerlerine bakıldığında, χ^2/df değeri 1,69 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, modelin veriyle uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. RMSEA değeri 0,04 olarak hesaplanmıştır, bunun sonucu modelin iyi bir uyumu olduğunu göstermektedir. NFI değeri 0,88, CFI değeri 0,90 ve GFI değeri 0,93 olarak belirlenmiştir. Bu değerler, modelin veriyle uyumunun tatmin edici olduğunu göstermektedir. Son olarak, SRMR değeri 0,04 olarak hesaplanmıştır ve bu da modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum İndeksi	İlk Model	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilen Aralık	Değerlendirme
χ^2/df	1,69	$0 < \chi^2 / df < 3$	$0 < \chi^2 / df < 5$	İyi Uyum
RMSEA	0,04	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$	İyi Uyum
GFI	0,93	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 < GFI < 0,95$	Kabul
CFI	0,90	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	Kabul
NFI	0,88	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 < NFI < ,95$	Kabul
SRMR	0,04	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$	İyi Uyum

Yukarıdaki sonuçlara göre, Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği (YKÖÖ) için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen modelin, veri setiyle iyi bir uyum sağladığı söylenebilir. Bu bulgular, ölçeğin dört alt boyutunun birbirleriyle ilişkili

olduğunu ve bu faktörlerin bireylerin yaratıcı kişilik özelliklerini ölçmede etkili olduğunu göstermektedir.



Grafik 1. Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği (YKÖÖ) İlişkin Yol Diyagramı ve Faktör Yükleri
(amaç=Amaç Yönelimli, içsel=İçsel Motivasyon, guven=Kendine Güven, risk=Risk Alma)

4.2.2. Bireysel İş Performansı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bireysel İş Performansı Ölçeği (BİPÖ) için yapılan faktör analiz sonuçlarına dayanarak, bir yol diyagramı ve faktör yükleri grafiği oluşturulmuştur.

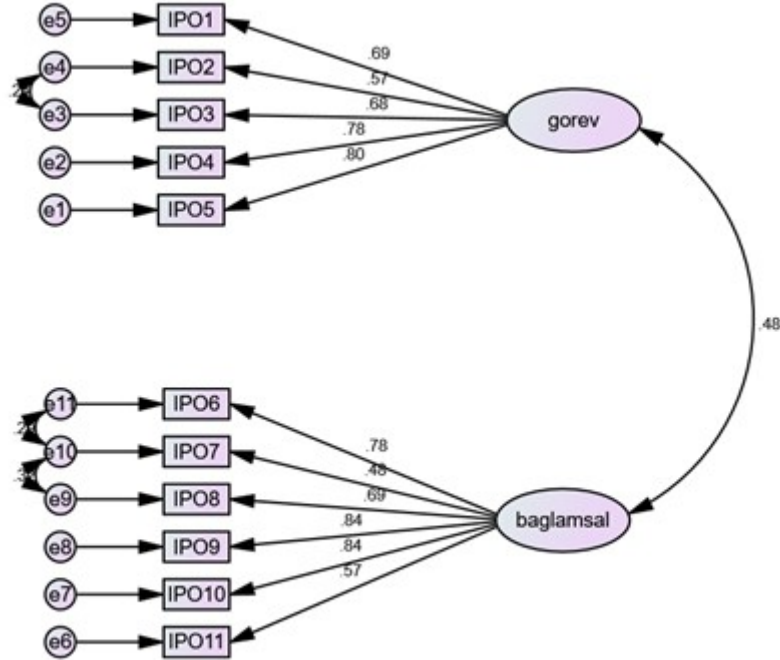
Analiz sonuçlarına göre, model indeksi değerleri aşağıdaki gibidir: $\chi^2=91,28$; $df=40$; $\chi^2/df=2,28$, RMSEA=0,05, NFI=0,94, CFI=0,96, GFI=0,95, SRMR=0,04.

Yol diyagramı ve faktör yükleri grafiği incelendiğinde, Bireysel İş Performansı Ölçeği'nin iki alt boyutu olan Görev Performansı ve Bağlamsal Performans arasındaki ilişkileri gösteren bir yapısal model olduğu görülmektedir. Model indeksi değerlerine bakıldığında, χ^2/df değeri 2,28 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, modelin veriyle uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. RMSEA değeri 0,05 olarak hesaplanmıştır ve bu da modelin iyi uyumunu olduğunu göstermektedir. NFI değeri 0,94, CFI değeri 0,96 ve GFI değeri 0,95 olarak belirlenmiştir. Bu değerler, modelin veriyle uyumunun tatmin edici olduğunu göstermektedir. Son olarak, SRMR değeri 0,04 olarak hesaplanmıştır ve bu da modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. Bireysel İş Performansı Ölçeği İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum İndeksi	İlk Model	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilen Aralık	Değerlendirme
χ^2/df	2,28	$0 < \chi^2 / df < 3$	$0 < \chi^2 / df < 5$	İyi Uyum
RMSEA	0,05	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$	İyi Uyum
GFI	0,95	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 < GFI < 0,95$	İyi Uyum
CFI	0,96	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	Kabul
NFI	0,94	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 < NFI < ,95$	Kabul
SRMR	0,04	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$	İyi Uyum

Yukarıdaki bulgulara göre, Bireysel İş Performansı Ölçeği (BİPÖ) için yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen modelin, veri setiyle iyi bir uyum sağladığı söylenebilir. Bu sonuçlar, ölçeğin Görev Performansı ve Bağlamsal Performans olmak üzere iki alt boyuttan oluştuğunu ve bu faktörlerin bireylerin bireysel iş performansını ölçmede etkili olduğunu göstermektedir.



Grafik 2. Bireysel İş Performansı Ölçeği (BİPÖ), ilişkin Yol Diyagramı ve Faktör Yükleri (gorev=Görev Performansı, bağlamsal=Bağlamsal Performans)

4.2.3. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (PGÖ) için gerçekleştirilen faktör analizi sonuçlarına dayanarak, bir yol diyagramı ve faktör yükleri grafiği oluşturulmuştur.

Analiz sonuçlarına göre, model indeksi değerleri aşağıdaki gibidir: $\chi^2=90,57$; $df=46$; $\chi^2/df=1,97$, RMSEA=0,05, NFI=0,95, CFI=0,98, GFI=0,95, SRMR=0,03.

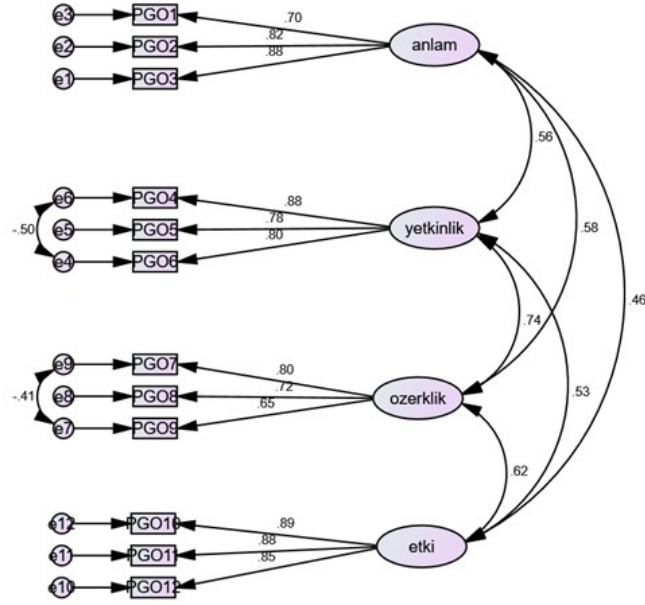
Yol diyagramı ve faktör yükleri grafiği incelendiğinde, Psikolojik Güçlendirme Ölçeği'nin dört alt boyutu olan Anlam, Yetkinlik, Özerklik ve Etki arasındaki ilişkileri gösteren bir yapısal model olduğu görülmektedir. Model indeksi değerlerine bakıldığında, χ^2/df değeri 1,97 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, modelin veriyle uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. RMSEA değeri 0,05 olarak hesaplanmıştır ve bu da modelin iyi uyumunu olduğunu göstermektedir. NFI değeri 0,95, CFI değeri 0,98 ve GFI değeri 0,95 olarak belirlenmiştir. Bu değerler, modelin veriyle uyumunun tatmin edici olduğunu göstermektedir. Son olarak, SRMR değeri 0,03 olarak hesaplanmıştır ve bu da modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 6. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum İndeksi	İlk Model	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilen Aralık	Değerlendirme
χ^2/df	1,97	$0 < \chi^2 /df < 3$	$0 < \chi^2 /df < 5$	İyi Uyum
RMSEA	0,05	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$	İyi Uyum
GFI	0,95	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 < GFI < 0,95$	İyi Uyum
CFI	0,98	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	İyi Uyum
NFI	0,95	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 < NFI < ,95$	İyi Uyum
SRMR	0,03	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$	İyi Uyum

Yukarıdaki sonuçlara göre, Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (PGÖ) için yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen modelin, veri setiyle iyi bir uyum sağladığı söylenebilir. Bu bulgular, ölçeğin Anlam, Yetkinlik, Özerklik ve Etki olmak üzere dört alt boyuttan oluştuğunu ve bu faktörlerin bireylerin psikolojik güçlendirme düzeyini ölçmede etkili olduğunu göstermektedir. Sonuçlar psikolojik güçlendirmenin dijital yeterlilikler ile iş performansı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini göstermiştir. Çalışmanın

bulguları, kurumsal hedeflere ulaşmada dijital yetkinliklerin ve bunları geliştirmenin önemini vurgulamaktadır.



Grafik 3. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (PGÖ) ilişkin Yol Diyagramı ve Faktör Yükleri

5. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde anket verilerinin analizinden elde edilen bulgular tablolar ve yorumlar ile birlikte sunulmuştur.

5.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların sosyodemografik ve iş yaşamı hakkında saptanan bulgular verilmiştir. Bu demografik özelliklere dayalı olarak, araştırmamızdaki katılımcıların profili belirlenmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Demografik Özelliklerine ilişkin Frekans Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Kadın	101	34,6
	Erkek	191	65,4
Yaş	18-24	18	6,2
	25-34	124	42,5
	35-44	103	35,3
	45 +	47	16,1
	55-64	6	2,1

Medeni Durum	Bekar	132	45,2
	Evli	160	54,8
Eğitim Durumu	İlköğretim ve altı	8	2,7
	Lise	47	16,1
	Ön lisans	42	14,4
	Lisans	171	58,6
	Lisansüstü	24	8,2
Toplam Çalışma Süresi	1 yıldan az	10	3,4
	1-5 yıl arası	65	22,3
	5-10 yıl arası	61	20,9
	11 yıl ve üzeri	156	53,4
Mevcut Pozisyon	Yönetici Değil	98	33,6
	Alt Düzey Yönetici	58	19,9
	Orta Düzey Yönetici	104	35,6
	Üst Düzey Yönetici	32	11,0

Tablo-7, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımını göstermektedir. Cinsiyet bakımından, katılımcıların %34,6'sı kadın (n=101) ve %65,4'ü erkektir (n=191). Yaş dağılımına göre ise, katılımcıların %6,2'si (n=18) 18-24 yaş aralığındadır, %42,5'i (n=124) 25-34 yaş aralığındadır, %35,3'ü (n=103) 35-44 yaş aralığındadır, %16,1'i (n=47) 45 yaş ve üzerindedir ve sadece %2,1'i (n=6) 55-64 yaş aralığındadır. Katılımcıların medeni durumlarına göre, %45,2'si (n=132) bekar, ve %54,8'i (n=160) evlidir. Eğitim durumuna bakıldığında, katılımcıların %2,7'si (n=8) ilköğretim ve altı düzeyinde eğitim almış, %16,1'i (n=47) lise mezunu, %14,4'ü (n=42) ön lisans mezunu, %58,6'sı (n=171) lisans mezunu ve %8,2'si (n=24) lisansüstü eğitime sahiptir. Toplam çalışma süresi incelendiğinde, katılımcıların %3,4'ü (n=10) 1 yıldan daha az süreyle çalışmış, %22,3'ü (n=65) 1-5 yıl arası çalışmış, %20,9'u (n=61) 5-10 yıl arası çalışmış, ve %53,4'ü (n=156) 11 yıl ve daha fazla süreyle çalışmıştır. Son olarak, katılımcıların mevcut pozisyonlarına göre dağılıma bakıldığında, %33,6'sı (n=98) yönetici değil, %19,9'u (n=58) alt düzey yönetici, %35,6'sı (n=104) orta düzey yönetici ve %11,0'u (n=32) üst düzey yöneticidir.

Bu sonuçlarına göre, araştırmamızdaki katılımcıların çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Yaş dağılımında ise, katılımcıların büyük bir kısmı 25-44 yaş aralığındadır. Medeni durumda evli olanların oranı bekar olanlardan biraz daha yüksektir. Eğitim düzeyine bakıldığında, katılımcıların çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir. Çalışma süresi incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğu 11 yıl ve

üzeri süreyle çalışmıştır. Mevcut pozisyonlarına göre ise, katılımcıların çoğunluğu orta düzey yönetici konumundadır.

5.2. Ölçeklere Yönelik Ortalama ve Fark Testleri

Araştırmanın bu bölümünde ölçeklerin alt boyutlarına yönelik puanlar hesaplandı. Ölçeklerin alt boyutlarına yönelik tanımsal istatistikler verildi ve sonrasında alt boyutların katılımcıların özelliklerine göre nasıl değiştiği fark testleri ile ortaya koyulmuştur.

Tablo 8'deki tanımsal istatistik değerleri, Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği (YKÖÖ), Bireysel İş Performansı Ölçeği (BİPA) ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (PGÖ) alt boyutlarına yönelik hesaplanan puanları içermektedir. Bu istatistikler, alt boyutların genel eğilimlerini ve dağılımlarını göstermektedir. Katılımcıların yaratıcı kişilik özellikleri ölçeğindeki amaç yönelimli alt boyutu için ortalama puan 19.32 (SS=3,17) olarak hesaplanmıştır. İçsel motivasyon alt boyutunda ise ortalama puan 20.63 (SS=2,71) olarak bulunmuştur. Kendine güven alt boyutunda katılımcıların ortalama puanı 12.14 (SS=2,29) iken, risk alma alt boyutunda ortalama puan 14.47 (SS=2,56) olarak belirlenmiştir. Bireysel iş performansı ölçeğinin görev performansı alt boyutunda ortalama puan 3.87 (SS=0,71), bağlamsal performans alt boyutunda ise ortalama puan 3.92 (SS=0,77) olarak hesaplanmıştır.

Psikolojik güçlendirme ölçeği alt boyutlarına ilişkin değerlendirmede ise anlam alt boyutunda ortalama puan 4.31 (SS=0,63), yetkinlik alt boyutunda ortalama puan 4.44 (SS=0,51), özerklik alt boyutunda ortalama puan 4.07 (SS=0,61) ve etki alt boyutunda ortalama puan 3.99 (SS=0,81) olarak belirlenmiştir.

Ölçek alt boyutlarının puanları yönelik basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde genel olarak normal dağılım özellikleri sergiledikleri gözlemlenmiştir. Çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri, dağılımın simetrik olduğunu ve aşırı düzlük ya da sivrilik bulunmadığını göstermektedir. Bu verilere dayanarak, grup sayısının 30'dan büyük olduğu durumlarda parametrik testlerin, 30'dan küçük olduğu durumlarda ise non-parametrik testlerin uygun olacağı sonucuna varılabilir. Bu, normal dağılım varsayımının büyük gruplar için sağlandığını, ancak küçük gruplarda normal dağılımın garanti edilemediğini göstermektedir.

Özetle, ölçek alt boyutlarının puanları normal dağılım göstermekte olup, grup sayısı 30'dan büyükse parametrik testlerin tercih edilirken, grup sayısı 30'dan küçükse ise non-parametrik testlerin tercih edilmiştir.

Tablo 8. YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ Ölçek Alt Boyutlarına İlişkin Tanımsal İstatistik Değerleri

	N	Min.	Mak.	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
Amaç Yönelimli	292	10,00	25,00	19,32	3,17	-,308	-,075
İçsel Motivasyon	292	7,00	25,00	20,63	2,71	-,832	2,261
Kendine Güven	292	3,00	15,00	12,14	2,29	-,789	,607
Risk Alma	292	7,00	20,00	14,47	2,56	-,109	-,253
Görev Performansı	292	2,00	5,00	3,87	,71	-,247	-,604
Bağlamsal Performans	292	1,67	5,00	3,92	,77	-,532	-,414
Anlam	292	1,00	5,00	4,31	,63	-1,151	2,807
Yetkinlik	292	1,00	5,00	4,44	,51	-1,213	5,909
Özerklik	292	2,00	5,00	4,07	,61	-,317	-,020
Etki	292	1,00	5,00	3,99	,81	-,764	,589

Araştırmaya katılanların sosyodemografik ve çalışma özelliklerine yönelik alt boyut puanlarının nasıl değiştiği bu bölümde sunulmuştur. Tablo 9'da sunulan verilere göre, katılımcıların cinsiyetine göre ölçek alt boyutlarında nasıl bir değişim olduğu incelenmiş ve bağımsız t testi sonuçları elde edilmiştir.

Yapılan analiz sonucuna göre BİPÖ alt boyutlarından Bağlamsal Performans $t(290)=-2,13$, $p=,034$ ve PGÖ alt boyutların Etki $t(290)=-2,77$, $p=,006$ katılımcıların cinsiyetleri dikkate alınarak kurulan denklemde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Bağlamsal performans ve Etki alt boyut ortalama değerleri erkek (Ort.=3,99 ve Ort.=4,09 sırası ile) katılımcılarda daha yüksek saptanmıştır. Diğer yandan Amaç Yönelimi ($p=,128$), İçsel Motivasyon($p=,080$), Kendine Güven($p=,182$), Risk

Alma($p=,525$), Görev Performansı($p=,842$), Anlam($p=,660$), Yetkinlik ($p=,081$) ve Özerklik ($p=,251$) alt boyutları katılımcıların cinsiyetine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Tablo 9. YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ Ölçek Alt Boyutlarının Katılımcıların Cinsiyetine Göre Değişimi

	Cinsiyet				Bağımsız t Testi Sonuçları	
	Kadın		Erkek			
	Ort.	SS	Ort.	SS	t	p
Amaç Yönelimli	19,70	3,31	19,11	3,08	1,52	,128
İçsel Motivasyon	21,01	2,57	20,42	2,77	1,76	,080
Kendine Güven	11,89	2,22	12,27	2,32	-1,34	,182
Risk Alma	14,60	2,54	14,40	2,58	0,64	,525
Görev Performansı	3,88	,73	3,86	,71	0,20	,842
Bağlamsal Performans	3,78	,84	3,99	,73	-2,13	,034
Anlam	4,29	,63	4,32	,63	-0,44	,660
Yetkinlik	4,37	,46	4,47	,53	-1,75	,081
Özerklik	4,01	,53	4,10	,64	-1,15	,251
Etki	3,81	,80	4,09	,81	-2,77	,006

Araştırmaya katılanların YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ alt boyut puanlarının, çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla nonparametrik testlerden Kruskal Wallis test ile araştırılmış ve buna yönelik sonuçlar Tablo 10’da sunulmuştur. Buna göre YKÖÖ alt boyutlarından Amaç Yönelimli ($p=,539$), İşsel Motivasyon ($p=,513$), Kendine Güven ($p=,909$) ve Risk Alma($p=,222$); BİPÖ alt boyutlarından Görev ($p=,783$) ve Bağlamsal Performans ($p=,847$); PGÖ alt boyutlarından Anlam ($p=,620$), Yetkinlik ($p=,095$), Özerklik ($p=,082$) ve Etki ($p=,116$) katılımcıların yaş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 10. YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ Ölçek Alt Boyutlarının Katılımcıların Yaşına Göre Değişimi

		Yaş					Kruskal Wallis Test	
		18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	χ^2	p
Amaç Yönelimli	Ort.	18,72	19,48	19,09	19,68	19,00		
	SS	3,34	3,13	3,26	3,12	2,45	3,11	,539
	Md	18,00	20,00	19,00	20,00	20,00		
İçsel Motivasyon	Ort.	20,22	20,84	20,45	20,66	20,33		
	SS	2,49	2,85	2,54	2,82	2,88	3,27	,513
	Md	20,00	21,00	20,00	21,00	20,00		
Kendine Güven	Ort.	11,56	12,06	12,15	12,54	12,50		
	SS	2,89	2,38	2,30	1,70	1,64	1,01	,909
	Md	12,50	12,50	12,00	12,00	12,00		
Risk Alma	Ort.	15,33	14,69	14,36	13,80	13,83		
	SS	2,33	2,57	2,57	2,64	1,72	5,71	,222
	Md	15,50	14,50	14,00	14,00	13,50		
Görev Performansı	Ort.	3,89	3,92	3,80	3,85	3,93		
	SS	,70	,72	,73	,64	,96	1,74	,783
	Md	3,90	4,00	4,00	4,00	4,10		
Bağlamsal Performans	Ort.	3,81	3,89	3,98	3,91	3,83		
	SS	,87	,80	,77	,69	,66	1,39	,847
	Md	3,92	4,00	4,00	4,00	3,92		
Anlam	Ort.	4,19	4,28	4,35	4,39	4,28		
	SS	,84	,60	,59	,74	,39	2,64	,620
	Md	4,33	4,33	4,33	4,67	4,17		
Yetkinlik	Ort.	4,54	4,37	4,52	4,41	4,22		
	SS	,50	,48	,44	,69	,46	7,90	,095
	Md	4,67	4,33	4,67	4,33	4,17		
Özerklik	Ort.	4,04	3,98	4,20	3,98	4,11		
	SS	,68	,64	,55	,61	,34	8,26	,082
	Md	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00		
Etki	Ort.	3,78	3,87	4,12	4,11	4,00		
	SS	1,20	,77	,81	,73	,63	7,41	,116
	Md	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00		

Araştırmaya katılanların YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ alt boyut puanlarının, çalışanların medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği parametrik testlerden bağımsız t test ile araştırılmış ve buna yönelik sonuçlar Tablo 11’de sunulmuştur. Buna

göre YKÖÖ alt boyutlarından Kendine Güven $t(290)=-1,99, p=,049$ ve Risk Alma $t(290)=2,10, p=,036$; BİPÖ alt boyutlarından Görev $t(290)=-2,27, p=,024$ ve Bağlamsal Performans $t(290)=-2,32, p=,021$; PGÖ alt boyutlarından Anlam $t(290)=-2,18, p=,030$ ve Etki $t(290)=-4,39, p=,001$ katılımcıların medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre bekar (ort.=14,82) katılımcıların risk alma puan ortalaması evlilere (ort.=14,19) göre daha yüksek saptanmıştır. Diğer yandan, Kendine güven, Görev Performansı, Bağlamsal Performans, Anlam ve Etki puan ortalaması evli katılımcılarda daha yüksek görülmüştür. Son olarak Amaç Yönelimli ($p=,289$), İçsel Motivasyon ($p=,404$), Yetkinlik ($p=,073$) ve Özerklik ($p=,119$) katılımcıların medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Tablo 11. YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ Ölçek Alt Boyutlarının Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Değişimi

	Medeni Durum				Bağımsız t Testi	
	Bekar		Evli			
	Ort.	SS	Ort.	SS	t	p
Amaç Yönelimli	19,10	3,14	19,49	3,19	-1,06	,289
İçsel Motivasyon	20,77	2,56	20,51	2,83	0,84	,404
Kendine Güven	11,85	2,45	12,38	2,13	-1,99	,049
Risk Alma	14,82	2,34	14,19	2,71	2,10	,036
Görev Performansı	3,76	,75	3,95	,67	-2,27	,024
Bağlamsal Performans	3,80	,82	4,01	,73	-2,32	,021
Anlam	4,22	,62	4,39	,63	-2,18	,030
Yetkinlik	4,38	,49	4,49	,52	-1,80	,073
Özerklik	4,01	,62	4,12	,60	-1,56	,119
Etki	3,77	,91	4,18	,67	-4,39	,001

Araştırmaya katılanların YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ alt boyut puanlarının, çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis test ile araştırılmış ve buna yönelik sonuçlar Tablo 12’de sunulmuştur. Buna göre YKÖÖ alt boyutlarından Amaç Yönelimli ($p=,318$), İçsel Motivasyon ($p=,227$), Kendine Güven ($p=,150$) ve Risk Alma($p=,490$); BİPÖ alt boyutlarından Görev ($p=,744$) ve Bağlamsal Performans ($p=,746$); PGÖ alt boyutlarından Anlam ($p=,474$), Yetkinlik ($p=,806$), Özerklik ($p=,170$) ve Etki ($p=,060$)

katılımcıların eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 12. YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ Ölçek Alt Boyutlarının Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Değişimi

		Eğitim Durumu					Kruskal Wallis Test	
		İlköğretim ve altı	Lise	Ön Lisans	Lisans	Lisans üstü	χ^2	p
Amaç Yönelimli	Ort.	17,00	19,19	19,12	19,49	19,42		
	SS	3,21	3,76	3,13	3,01	2,96	4,71	,318
	Md	16,50	20,00	18,50	20,00	19,00		
İçsel Motivasyon	Ort.	21,00	20,11	20,14	20,73	21,62		
	SS	1,93	2,61	3,21	2,66	2,36	5,65	,227
	Md	20,00	20,00	21,00	21,00	22,00		
Kendine Güven	Ort.	11,38	11,55	12,02	12,29	12,67		
	SS	2,13	2,37	2,72	2,16	2,14	6,74	,150
	Md	12,00	11,00	12,50	13,00	13,00		
Risk Alma	Ort.	15,50	14,55	14,76	14,28	14,83		
	SS	3,16	2,54	2,86	2,43	2,82	3,42	,490
	Md	14,50	14,00	15,00	14,00	14,00		
Görev Performansı	Ort.	3,82	3,89	3,74	3,88	3,99		
	SS	,95	,75	,70	,70	,70	1,96	,744
	Md	3,70	4,00	3,90	4,00	4,00		
Bağlamsal Performans	Ort.	3,60	3,88	3,97	3,90	4,13		
	SS	,98	,83	,77	,78	,46	1,94	,746
	Md	3,58	4,00	4,17	4,00	4,00		
Anlam	Ort.	4,54	4,26	4,40	4,31	4,21		
	SS	,50	,80	,60	,60	,57	3,53	,474
	Md	4,67	4,33	4,67	4,33	4,00		
Yetkinlik	Ort.	4,42	4,44	4,48	4,43	4,39		
	SS	,53	,68	,49	,47	,42	1,62	,806
	Md	4,50	4,67	4,50	4,33	4,33		
Özerklik	Ort.	4,00	4,16	4,23	4,01	4,03		
	SS	,44	,67	,58	,62	,49	6,42	,170
	Md	4,00	4,00	4,17	4,00	4,00		
Etki	Ort.	3,25	4,04	4,04	3,98	4,14		
	SS	,75	,91	,91	,77	,67	9,17	,060
	Md	3,50	4,00	4,00	4,00	4,00		

Araştırmaya katılanların YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ alt boyut puanlarının, çalışanların toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis ile araştırılmış ve buna yönelik sonuçlar Tablo 13’de sunulmuştur. Buna göre YKÖÖ alt boyutlarından Risk Alma $\chi^2 (3)=10,60$, $p=,014$; BİPÖ alt boyutlarından Bağlamsal Performans $\chi^2 (3)=8,16$, $p=,043$; PGÖ alt boyutlarından Özerklik $\chi^2 (3)=12,33$, $p=,006$ ve Etki $\chi^2 (3)=18,18$, $p=,001$ katılımcıların toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre toplam çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcıların risk almaları diğer gruplara göre daha yüksektir. Bağlamsal performans ve özerklik alt boyutları incelendiğinde uzun çalışma süresi olan katılımcılarda daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, Etki alt boyutu başlangıç seviyesinde olan çalışanlarda daha az olduğu saptanmıştır. Son olarak Amaç Yönelimli ($p=,899$), İçsel Motivasyon ($p=,414$), Görev Performansı ($p=,499$), Anlam ($p=,357$) ve Yetkinlik ($p=,130$) katılımcıların toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Tablo 13. YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ Ölçek Alt Boyutlarının Katılımcıların Toplam Çalışma Süresine Göre Değişimi

		Toplam Çalışma Süresi				Kruskal Wallis Test	
		1 yıldan az	1-5 yıl arası	5-10 yıl arası	11 yıl ve üzeri	χ^2	p
Amaç Yönelimli	Ort.	18,50	19,42	19,57	19,22		
	SS	2,99	3,18	2,47	3,42	0,59	,899
	Md	19,00	20,00	20,00	20,00		
İçsel Motivasyon	Ort.	20,10	20,74	20,75	20,56		
	SS	2,02	2,75	3,18	2,55	2,86	,414
	Md	20,00	21,00	21,00	21,00		
Kendine Güven	Ort.	11,60	11,92	12,11	12,27		
	SS	2,01	2,65	2,18	2,19	1,28	,734
	Md	12,00	13,00	12,00	12,00		
Risk Alma	Ort.	14,60	15,28	13,77	14,40		
	SS	1,78	2,43	2,60	2,57	10,60	,014
	Md	14,50	15,00	14,00	14,00		
Görev Performansı	Ort.	3,76	3,99	3,80	3,85		
	SS	,83	,70	,72	,71	2,37	,499
	Md	3,80	4,00	4,00	4,00		
Bağlamsal	Ort.	3,30	3,76	4,04	3,97		

Performans	SS	,96	,83	,67	,75	8,16	,043
	Md	3,17	3,83	4,00	4,00		
Anlam	Ort.	4,23	4,20	4,30	4,37		
	SS	,67	,72	,53	,62	3,23	,357
	Md	4,17	4,00	4,33	4,33		
Yetkinlik	Ort.	4,23	4,38	4,42	4,48		
	SS	,50	,48	,45	,53	5,64	,130
	Md	4,00	4,33	4,33	4,67		
Özerklik	Ort.	3,70	3,88	4,13	4,14		
	SS	,78	,63	,57	,58	12,33	,006
	Md	3,33	4,00	4,00	4,00		
Etki	Ort.	3,20	3,73	4,01	4,14		
	SS	1,18	,83	,74	,75	18,18	,001
	Md	3,00	4,00	4,00	4,00		

Araştırmaya katılanların YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ alt boyut puanlarının, çalışanların iş yerindeki pozisyonlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği parametrik testlerden tek yönlü varyans analizi ile araştırılmış ve buna yönelik sonuçlar Tablo 14'te sunulmuştur. Buna göre YKÖÖ alt boyutlarından Kendine Güven $F(3,288) = 2,62$, $p = ,049$; BİPÖ alt boyutlarından Bağlamsal Performans $F(3,288) = 10,77$, $p < ,001$; PGÖ alt boyutlarından Anlam $F(3,288) = 2,96$, $p = ,033$, Yetkinlik $F(3,288) = 4,21$, $p = ,006$, Özerklik $F(3,288) = 6,51$, $p < ,001$ ve Etki $F(3,288) = 24,50$, $p < ,001$ katılımcıların işteki pozisyonuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Hangi gruplar arasında fark olduğu post-hoc testlerinden Tukey ile araştırılmıştır. Buna göre yönetici olmayan ve alt düzey yöneticileri kendine güven ortalaması daha düşük ve diğer gruplara göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p < ,05$). Bağlamsal performans puanı, pozisyon artıkcı yükselmektedir ve en yüksek ortalama üst düzey yöneticilerinde saptanmıştır. Bu grubun bağlamsal puan ortalaması diğer gruplara göre anlamlı fark göstermiştir ($p < ,05$). PGÖ alt boyutları puan ortalamasının tamamı üst düzey yöneticilerde daha yüksek ve anlamlı olarak diğer gruplardan farklıdır ($p < ,05$). Anlam, yetkinlik, özerklik ve etki üst düzey yöneticilerde daha yüksek görülmüştür. Son olarak Amaç Yönelimli ($p = ,939$), İçsel Motivasyon ($p = ,978$), Görev Performansı ve ($p = ,875$) katılımcıların çalıştığı iş pozisyonuna göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Tablo 14. YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ Ölçek Alt Boyutlarının Katılımcıların Mevcut Pozisyonuna Göre Değişimi

		Mevcut Pozisyon				F	p
		Yönetici Değil	Alt Düzey Yönetici	Orta Düzey Yönetici	Üst Düzey Yönetici		
Amaç Yönelimli	Ort.	19,19	19,22	19,43	19,47	0,13	,939
	SS	3,18	3,34	3,22	2,76		
İçsel Motivasyon	Ort.	20,65	20,69	20,63	20,44	0,06	,978
	SS	2,62	2,62	2,75	3,12		
Kendine Güven	Ort.	11,84	11,79	12,38	12,91	2,62	,05
	SS	2,18	2,27	2,43	2,01		
Risk Alma	Ort.	14,47	14,24	14,56	14,63	0,23	,875
	SS	2,49	2,76	2,55	2,57		
Görev Performansı	Ort.	3,78	3,90	3,87	4,06	1,26	,268
	SS	,77	,76	,64	,64		
Bağlamsal Performans	Ort.	3,64	3,93	4,00	4,45	10,77	,000
	SS	,88	,73	,66	,48		
Anlam	Ort.	4,21	4,27	4,35	4,57	2,96	,033
	SS	,65	,62	,63	,49		
Yetkinlik	Ort.	4,34	4,40	4,48	4,68	4,21	,006
	SS	,48	,45	,55	,42		
Özerklik	Ort.	3,94	3,96	4,14	4,42	6,51	,001
	SS	,62	,55	,62	,47		
Etki	Ort.	3,55	3,90	4,26	4,61	24,50	,001
	SS	,87	,70	,67	,45		

5.3. Ölçekler Arasında İlişki

Bu bölümde, ölçek alt boyutları arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayıları, -1 ile 1 arasında değer alır ve ilişkinin yönünü (pozitif veya negatif) ve gücünü gösterir. Korelasyon analizinde iki değişken veya boyut arasındaki ilişkinin yön ve gücünden bahsedilmektedir. Etkiler konusunda farklı analizler yapılarak bilgi edinilmektedir. Pozitif bir korelasyon, bir değişkenin artışıyla diğer değişkenin artışının birlikte gerçekleştiğini gösterirken, negatif bir korelasyon ise bir değişkenin artışıyla diğer değişkenin azalışının birlikte gerçekleştiğini gösterir. Korelasyon katsayısı ne kadar yakınsa 1 veya -1'e, ilişki o kadar güçlüdür.

Tablo 15 incelendiğinde Özerklik ile Etki arasındaki pozitif yönlü ve yüksek bir ilişki tespit edilmiştir ($r = 0.535$, $p < ,001$). Özerklik arttıkça etki puanının arttığını söyleyebiliriz. Diğer bir yüksek korelasyon, Bağlamsal ile Özerklik ($r = ,502$, $p < ,001$) ve Bağlamsal

Performans ile Yetkinlik arasında gözlenmektedir ($r = 0.445$, $p < ,001$). Bu bulgu, Bağlamsal Performans ile Özerklik ve Yetkinlik arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Ayrıca, Özerklik ile Etki arasında da anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r = 0.629$, $p < ,001$). Bu sonuç, Özerklik ile Etki arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Diğer alt boyutlar arasında ise daha zayıf veya istatistiksel olarak anlamsız ilişkiler gözlemlenmiştir. Bu korelasyon analizi sonuçları, YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ ölçek alt boyutları arasında bazı önemli ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 15. YKÖÖ, BİPÖ ve PGÖ Ölçek Alt Boyutlarının Arasında İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonucu

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
(1) Amaç Yönelimli	1									
(2) İçsel Motivasyon	,166**	1								
(3) Kendine Güven	,256**	,235*	1							
(4) Risk Alma	-,023	,313*	,015	1						
(5) Görev Performansı	,180**	,268*	,291**	,080	1					
(6) Bağlamsal Performans	,314**	,253*	,331**	,177**	,455**	1				
(7) Anlam	,168**	,242*	,112	,144*	,268**	,381**	1			
(8) Yetkinlik	,173**	,334*	,306**	,233**	,435**	,445**	,495**	1		
(9) Özerklik	,135*	,221*	,212**	,189**	,323**	,502**	,486**	,629**	1	
(10) Etki	,151**	,163*	,251**	,097	,247**	,480**	,408**	,473**	,553**	1
**Korelasyonun 0,01 düzeyinde (2-yönlü) anlamlı. * Korelasyonun 0,05düzeyinde (2-yönlü) anlamlı.										

Korelasyon Analizinden sonra regresyon analizine geçilerek bağımlı ve bağımsız değişken arasında ilişkinin nasıl olduğu araştırılmıştır. Bu regresyon analizi, bağımlı değişken olan Bireysel İş Performansı Ölçeği'ni (BİPO) açıklamak için Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği'ni (YKÖÖ) kullanmaktadır. Modelin genel uyumunu değerlendiren

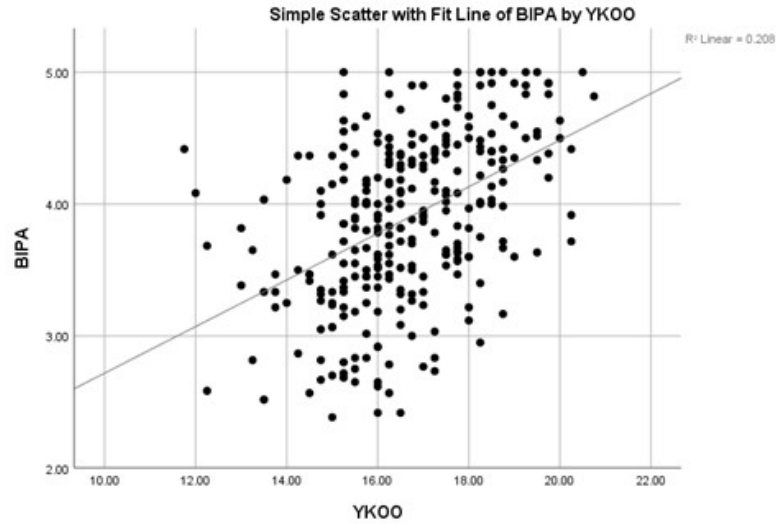
R-Kare değeri 0.208'dir, bu da YKÖÖ' nün BİPA' daki varyansın yaklaşık %20'sini açıkladığını göstermektedir. Açıklanamayan kısım için BİPA' ya etki eden farklı değişkenlerin olduğu söylenebilir. ANOVA sonuçlarına göre, test edilen modelin istatistiki olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir $F(1,290) = 75,95, p < ,001$.

Tablo 16. YKÖÖ' nün BİPÖ Üzerindeki Etkisi

Model		Standartlaştırılmamış Katsayı		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	SE	Beta		
1	(Sabit)	.951	.339		2.806	.005
	YKOO	.177	.020	.456	8.715	.000

Bağımlı Değişken: BİPÖ

Regresyon katsayılarına bakıldığında, YKÖÖ ile BİPÖ arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($b=.177, SE=.02, p<,001$). YKÖÖ' nün beta katsayısı 0.177'dir, bu da YKÖÖ' deki bir birimlik artışın, BİPÖ' de 0.177 birimlik artışa karşılık geldiğini göstermektedir. Dağılım grafiği incelendiğinde, YKÖÖ' nün BİPA' yı açıklama gücünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve YKÖÖ' deki artışın BİPÖ' daki performansı pozitif yönde etkilediği sonucuna görülmektedir.

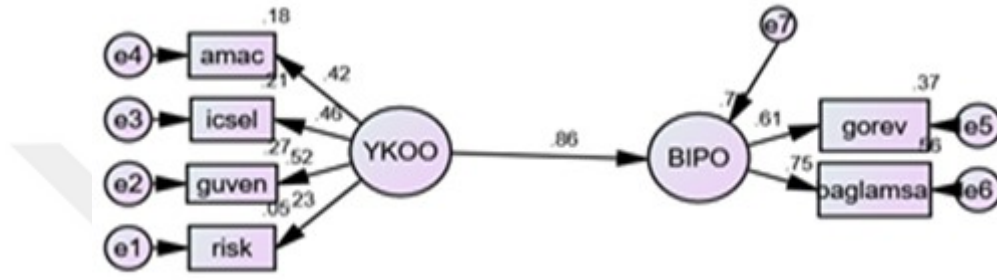


Grafik 4. YKÖÖ ile BİPA Arasındaki İlişkiye Yönelik Saçılım Grafiği

5.4. Yapısal Eşitlik Modeli ve Yol Analizi Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen yapısal eşitlik modeli sonuçlarına yer verilmiştir. Bu çalışmada yapısal eşitlik modeli kullanılarak Yaratıcılık kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkide Psikolojik Güçlendirmenin (PGÖ) rolü

araştırılmıştır. Bu çalışmada, Bireysel İş Performansı Ölçeği (BİPÖ) ile Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği (YKÖÖ) arasındaki ilişkiye Psikolojik Güçlendirmenin (PGÖ) aracılık etkisinin varlığı incelenmiştir. İlk olarak, çalışmada yapısal eşitlik modellenmesi kullanılarak C yolu (YKÖÖ' den BİPÖ' ye doğrudan etki) çizilmiştir. Bu çerçevede elde edilen sonuçlara göre, YKÖÖ' den BİPÖ' ye olan c yolu için b değeri 0,64 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, YKÖÖ' nün BİPÖ üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu göstermektedir ($b=0,64, p=,005, \beta=0,86$).

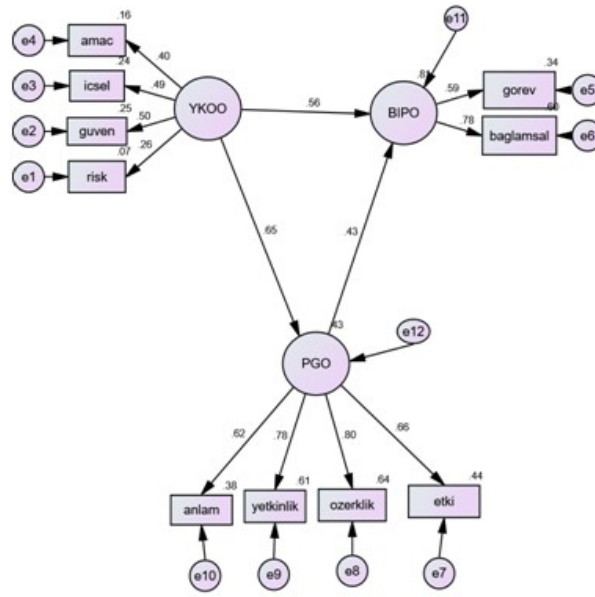


Grafik 5. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin c Yol Analizi

Modelin uyum indeksleri şu şekildedir: $\chi^2=84,50$; d.f.=32; $\chi^2/df=2,64$, RMSEA=0,06, NFI=0,90, CFI=0,93, GFI=0,95, SRMR= 0,05. Bu uyum indeksleri, modelin verilere uygun olduğunu ve verilerin modeli desteklediğini göstermektedir. Bu sonuçlar, yapısal eşitlik modelinin kullanılan verilere uygun bir şekilde açıklama yaptığını göstermektedir.

Tablo 17. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum İndeksi	İlk Model	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilen Aralık	Değerlendirme
χ^2/df	2,64	$0 < \chi^2/df < 3$	$0 < \chi^2/df < 5$	İyi Uyum
RMSEA	0,06	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$	Kabul
GFI	0,95	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 < GFI < 0,95$	İyi Uyum
CFI	0,93	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	Kabul
NFI	0,90	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 < NFI < ,95$	Kabul
SRMR	0,06	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$	Kabul



Grafik 6. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Yol Analizi

Örtük değişkenlere yönelik yollar incelendiğinde, YKÖÖ' nün Amaç Yönelimli, İçsel Motivasyon ve Kendine Güven alt boyutları üzerinde pozitif etkileri olduğu ($p<.001$), BİPÖ' nün Görev Performansı alt boyutunu pozitif etkilediği ($p<.001$), ve PGÖ' nün ise Anlam, Yetkinlik ve Özerklik alt boyutlarını pozitif etkilediği ($p<.001$) gözlemlenmiştir. Yapısal ilişkilere bakıldığında, YKÖÖ' nün PGÖ üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ($b=0,52$, $p<.001$) ve BİPÖ üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ($b=0,34$, $p=.010$) görülmektedir. Etkinin büyüklüğü istatistiksel açıdan anlamlıdır. Ayrıca, PGÖ' nün BİPÖ üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ($b=0,33$, $p=.002$) ortaya çıkmıştır. Dolaylı etkilere yönelik analizlerde, YKÖÖ' den BİPÖ' ye giden dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($b=0,28$, $p=.043$, %95 güven aralığı: alt değer 0,020, üst değer 0,48: Bootstrap 5000). Bu sonuçlar, PGÖ' nün YKÖÖ ve BİPÖ arasında kısmi bir aracı etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Bu bulgular, Yaratıcı kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin kısmi bir aracı rolü olduğunu desteklemektedir. Psikolojik güçlendirmenin, çalışanların motivasyonu, yetkinlikleri ve özerklikleri üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ve bu etkilerin iş performansını dolaylı olarak etkilediği sonucuna varılabilir. Bu bulgular, işyerinde psikolojik güçlendirmenin önemini vurgulamakta ve çalışanların yaratıcılık ve performansını artırmada etkili bir faktör olarak değerlendirilebilir.

Tablo 18. Yapısal Eşitlik Modeli Sonucu

Yapısal İlişkiler			<i>b</i>	<i>SE</i>		β	<i>KR</i>		<i>p</i>
PGÖ	<---	YKÖÖ	0,52	,16		0,65	3,22		,001
BİPÖ	<---	YKÖÖ	0,34	,13		0,56	2,56		,010
BİPÖ	<---	PGÖ	0,33	,11		0,43	3,14		,002
Amaç Yönelimli	<---	YKÖÖ	1,85	,58		0,40	3,16		***
İçsel Motivasyon	<---	YKÖÖ	1,94	,58		0,49	3,35		***
Kendine Güven	<---	YKÖÖ	1,70	,50		0,50	3,37		***
Risk Alma	<---	YKÖÖ	1			0,26			***
Görev Performansı	<---	BİPÖ	1			0,58			
Bağlamsal Performans	<---	BİPÖ	1,44	,17		0,78	8,37		***
Anlam	<---	PGÖ	0,72	,08		0,62	8,96		***
Yetkinlik	<---	PGÖ	0,73	,07		0,78	10,75		***
Özerklik	<---	PGÖ	0,91	,08		0,80	10,92		***
Etki	<---	PGÖ	1			0,66			
Not: Model = AMOS yardımı ile Yol Analizi BİPÖ, bireysel iş performansı olup Görev ve Bağlamsal performans oluşturduğu bağımlı gizil değişkendir. <i>b</i>, standartlaştırılmamış regresyon ağırlıklarını temsil eder. <i>SE</i>, <i>b</i>'nin standart hata değerini gösterir. β, standartlaştırılmış regresyon ağırlıklarını gösterir. <i>KR</i> = Kritik Oran. * $p < ,05$'i, ** $p < ,01$'i, *** $p < ,001$'i ifade eder.									

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma kapsamında yaratıcı kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracı rolü incelenmiştir. Yaratıcı kişilik özellikleri ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Literatürde bu sonucun karşılaştırılabileceği doğrudan yaratıcı kişilik özellikleri ve iş performansı ile ilgili bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak çalışmanın, kavramların yapıları gereği benzer nitelikte sayılabilecek Çelik (2022)'nin üniversite öğrencilerinin yaratıcı kişilik özellikleri, prososyal davranışlar ile ilişkiliyken, üniversite öğrencilerinin beğenilme arzuları bu ilişkide anlamlı bir role sahip olmadığı söylenebilir. Yaratıcı kişilik özellikleri, prososyallik ve beğenilme arzusu puanlarının araştırmada ele alınan sosyodemografik değişkenler açısından farklılık gösterdiği bulunmuştur. Başka bir araştırmada Bozça (2019) yaratıcı kişilik özelliği ile girişimcilik eğilimi arasında bir ilişkinin var olduğunu, yaratıcı kişilik özellikleri girişimcilik eğilimini etkilediğini öne sürmektedir. Dolayısıyla Yaratıcı kişilik özellikleri girişimciliği pozitif yönde orta düzeyde etkilemektedir. Ayrıca Güler ve Çakır (2021) araştırmalarında yaş ve yaratıcılık değişkenleri arasında zayıf seviyede pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir. Acarol (2019)'un araştırmasında, A tipi kişilik özelliklerinin, bireysel yenilikçilik performansını doğrudan etkilediği, kişilik özellikleri ve yenilikçilik performansını üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü bulunduğu hipotezleri doğrulanmıştır. İyigün (2014)'ün yaptığı araştırmada dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyimlere açıklık özellikleri ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, duygusal tutarlılık özelliği ile iş performansı arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Kundu vd. (2019), güçlendirici liderlik davranışlarının astların psikolojik güçlenmesi ve iş performansı üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin bireysel boyutlarının, güçlendirici liderlik davranışlarının astların iş performansı üzerindeki etkilerine seri olarak aracılık ettiğini ortaya koymuştur.

Bu araştırmanın değişkenleri olan yaratıcı kişilik özellikleri, iş performansı ve psikolojik güçlendirme düzeyi bireylerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi ve mevcut pozisyon değişkenlerine göre incelenmiştir.

Araştırmanın değişkenleri bireylerin cinsiyetine göre incelendiğinde, BİPO alt boyutlarından Bağlamsal Performans ve PGÖ alt boyutların Etki katılımcıların

cinsiyetleri dikkate alınarak kurulan denklemde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Bağlamsal performans ve Etki alt boyut ortalama değerleri erkek katılımcılarda daha yüksek saptanmıştır. Diğer yandan Amaç Yönelimi, İçsel Motivasyon, Kendine Güven, Risk Alma, Görev Performansı, Anlam, Yetkinlik ve Özerklik alt boyutları katılımcıların cinsiyetine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Yani bu boyutlar hakkındaki davranış veya düşünceler kişilerin cinsiyetinin farklılaşması ile değişim göstermemektedirler.

Araştırmanın değişkenleri bireylerin yaş gruplarına göre incelendiğinde, YKÖÖ alt boyutlarından Amaç Yönelimli, İçsel Motivasyon, Kendine Güven ve Risk Alma; BİPÖ alt boyutlarından Görev ve Bağlamsal Performans; PGÖ alt boyutlarından Anlam, Yetkinlik, Özerklik ve Etki katılımcıların yaş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırmanın değişkenleri bireylerin medeni durumuna göre incelendiğinde YKÖÖ alt boyutlarından Kendine Güven ve Risk Alma; BİPÖ alt boyutlarından Görev ve Bağlamsal Performans; PGÖ alt boyutlarından Anlam ve Etki katılımcıların medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre bekar katılımcıların risk alma puan ortalaması evlilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Diğer yandan, Kendine güven, Görev Performansı, Bağlamsal Performans, Anlam ve Etki puan ortalaması evli katılımcılarda daha yüksek görülmüştür. Son olarak Amaç Yönelimli, İçsel Motivasyon, Yetkinlik ve Özerklik katılımcıların medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Medeni durumun değişmesinin özellikle performans ile ilgili değişkenleri etkilediği görülmektedir.

Araştırmanın değişkenleri bireylerin eğitim durumuna göre incelendiğinde YKÖÖ alt boyutlarından Amaç Yönelimli, İçsel Motivasyon, Kendine Güven ve Risk Alma; BİPÖ alt boyutlarından Görev ve Bağlamsal Performans; PGÖ alt boyutlarından Anlam, Yetkinlik, Özerklik ve Etki katılımcıların eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırmanın değişkenleri bireylerin toplam çalışma süresine göre incelendiğinde YKÖÖ alt boyutlarından Risk Alma; BİPÖ alt boyutlarından Bağlamsal Performans; PGÖ alt boyutlarından Özerklik ve Etki katılımcıların toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre toplam

çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcıların risk almaları diğer gruplara göre daha yüksektir. Bağlamsal performans ve özerklik alt boyutları incelendiğinde uzun çalışma süresi olan katılımcılarda daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, Etki alt boyutu başlangıç seviyesinde olan çalışanlarda daha az olduğu saptanmıştır. Son olarak Amaç Yönelimli, İçsel Motivasyon, Görev Performansı, Anlam ve Yetkinlik katılımcıların toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Araştırmanın değişkenleri bireylerin mevcut pozisyonuna göre incelendiğinde YKÖÖ alt boyutlarından Kendine Güven; BİPÖ alt boyutlarından Bağlamsal Performans; PGÖ alt boyutlarından Anlam, Yetkinlik, Özerklik ve Etki katılımcıların işteki pozisyonuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre yönetici olmayan ve alt düzey yöneticileri kendine güven ortalaması daha düşük ve diğer gruplara göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bağlamsal performans puanı, pozisyon arttıkça yükselmektedir ve en yüksek ortalama üst düzey yöneticilerinde saptanmıştır. Bu grubun bağlamsal puan ortalaması diğer gruplara göre anlamlı fark göstermiştir. PGÖ alt boyutları puan ortalamasının tamamı üst düzey yöneticilerde daha yüksek ve anlamlı olarak diğer gruplardan farklıdır. Anlam, yetkinlik, özerklik ve etki üst düzey yöneticilerde daha yüksek görülmüştür. Son olarak Amaç Yönelimli, İçsel Motivasyon, Görev Performansı katılımcıların çalıştığı iş pozisyonuna göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Sonuç olarak, Yaratıcı kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin kısmi bir aracı rolü olduğunu desteklemektedir. Psikolojik güçlendirmenin, çalışanların motivasyonu, yetkinlikleri ve özerklikleri üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ve bu etkilerin iş performansını dolaylı olarak etkilediği sonucuna varılabilir. Bu bulgular, işyerinde psikolojik güçlendirmenin önemini vurgulamakta ve çalışanların yaratıcılık ve performansını artırmada etkili bir faktör olarak değerlendirilebilir.

Başka Araştırmacılar İçin Öneriler. Yaratıcı kişilik alanında akademik ilgi uyandırılabilir ve gelecekte bu alanda araştırma yapacak akademisyenlere geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmış başka ölçeklerle Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği arasındaki ilişkiye bakılabilir. Araştırmanın daha büyük ve farklı bir sektörlerde yapılması, örneklem büyüklüğünün genişletilmesi ile elde edilecek bulgular hem iş performansı üzerindeki etkisini artıracaktır hem de insan kaynaklarına yönelik çalışmalara katkı

sağlayacaktır. Yöneticiler İçin Öneriler. İşletmelerde yaratıcılığı ortadan kaldırmadan, gelişimi destekleyecek uygulamaların değerlendirilmesi önemlidir. Yaratıcılığı artırmak adına yöneticilerin uygulayabileceği en etkili ve basit stratejilerden biri, insanların yetenekleri doğrultusunda doğru pozisyonlara yerleştirilmesidir. Bu şekilde, çalışanın yaratıcılığı ve uzmanlığı temel alınarak uygun görevlere yönlendirilebilir ve aynı zamanda içsel motivasyonu artırılabilir.



DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

1. Yaşınız*

18-24 () 25-34 () 35-44 () 45-54 () 55-64 () 65 ve üstü ()

2. Cinsiyetiniz?

Kadın () Erkek ()

3. Medeni Durumunuz?

Bekar () Evli ()

4. Eğitim Durumunuz?

() İlköğretim ve altı

() Lise

() Önlisans

() Lisans

() Lisansüstü

5. Toplam Çalışma Süreniz?

1 yıldan az () 1-5 yıl arası () 5-10 yıl arası () 11 yıl ve üzeri ()

6. Mevcut Pozisyonunuz?

Yönetici Değilim () Alt Düzey Yönetici () Orta Düzey Yönetici ()

Üst Düzey Yönetici ()

Aşağıda sunulan ifadelere katılma derecenizi değerlendiriniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Sadece bana etkisi olacak sorunları çözmek için uğraşırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sadece problemler beni doğrudan etkilediği zaman problemler hakkında düşünmeye çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Yeni şeyler denemeyi sadece sonucunun ne olduğunu bilmek amacıyla severim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sadece kolay olan problemler hakkında düşünmek isterim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Bir şey yaparken hep aynı yolu/yöntemi izlerim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Yeni oyun ve etkinlikleri denemek ilgimi çeker.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Bilmece türü zeka oyunları oynamayı severim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Yeni şeyler yapmayı severim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Doğal güzellikler ve sanat ilgimi çeker.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Birçok şeyi kendim denemek isterim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Toplumun geneli ile kıyasladığımda kendi yeteneklerimden şüphe duyarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Çoğu zaman, birçok insanın sahip olduğu yeteneklere sahip olmadığımı düşünürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Daha önceden kolaylıkla başa çıkmış olduğum durumlarla karşılaştığımda bile kendime güvenmem.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kuralların beni sınırlamasından hoşlanmam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İnsanlara beklemediği sorular sormayı severim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Bazı müzik türleri derin hayallere dalmama neden olur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Başkalarının bilmediği şarkıları söylemeyi severim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Aşağıdaki ifadelere göre iş performansınızı nasıl değerlendirirsiniz?	Nadiren	Bazen	Düzenli	Sıklıkla	Sürekli
İşimi zamanında bitirebilmek için planlayabildim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Başarmam gereken iş sonucunu aklımda tuttum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Önceliklerimi ayarlayabildim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimi verimli bir şekilde yapabildim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Zamanımı iyi yönettim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Zorlayıcı görevler ortaya çıktığında onları üstlendim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimle ilgili bilgimi güncel tutmaya çalıştım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Yeni sorunlar için yaratıcı çözümler öne sürdüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ekstra sorumluluklar üstlendim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimde her zaman zor görevlere talip oldum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Toplantılara ve/veya konsültasyonlara aktif olarak katıldım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Aşağıda her bir ifadenin sizi ne ölçüde tanımladığını işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaptığım iş benim için çok önemlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimi yerine getirirken yaptığım faaliyetler bana anlamlı gelmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Yaptığım iş benim için anlamlıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimi yapmak için yeteneklerime güveniyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimle ilgili faaliyetleri yerine getirecek kapasiteye sahip olduğumdan eminim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşim için gerekli becerilerimi geliştirdim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimi nasıl yapacağımı belirlemede önemli ölçüde özerkliğe sahibim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimi nasıl yapacağıma kendim karar verebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimi bağımsız ve özgür yapabilmek için önemli fırsatlara sahibim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde etkim büyüktür.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde kontrol sahibiyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde sözüm geçer.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



8. KAYNAKÇA

- Acarol, Ç. (2019). *A Tipi Kişilik Özelliğinin Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Akçum, E. (2005). *5-6 Yaş Çocuklarının Yaratıcılık Ve Öğrenime Hazır Oluş Düzeylerine Okulöncesi Eğitimin Etkisinin İncelenmesi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çocuk Gelişimi Ve Eğitimi Anabilim Dalı.
- Akgün, T. (2009). *İzlenim Yönetimi Taktikleri ile İş Performansı Değerleme Puanları Arasındaki İlişki: Bir Uygulama*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Akkoç, Ö. (2019). *Okul Ortamının Psikolojik Güçlendirme Özelliğinin Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kuruma Güven ve Bağlılığı İle İlişkisinin İncelenmesi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bilim Dalı.
- Aksay, B., & Ay, Ü. (2016). Yapısal Eşitlik Modellemesi Kapsamında Formatif ve Reflektif Ölçüm. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (2), 2.
- Ala, Ş. (2010). *Personeli Güçlendirmenin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Etiksel Davranışın Rolü*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.
- Alkan, M. (2014). *İş Stresinin İş Performansı Üzerine Etkisi: SDÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Örneği*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Alkış, N. (2016). Bayes Yapısal Eşitlik Modellemesi: Kavramlar ve Genel Bakış. *Gaz iktisat ve İşletme Dergisi*, 2 (3), 107.
- Altın, B. (2010). *İlköğretimde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarıyla Yaratıcılıkları İlişkisi*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Altın, M., & Saracaloğlu, A. S. (2018). Yaratıcı, Eleştirel ve Yansıtıcı Düşünme: Benzerlikler-Farklılıklar. *International Journal of Contemporary Educational Studies (IntJCES)*, 4 (1), 4.
- Altındış, S., & Özutku, H. (2011). Psikolojik Güçlendirme ve Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler: Türkiye'deki Devlet Hastanelerinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (1), 165.
- Arslan, A. K., Yaşar, Ş., Çolak, C., & Yoloğlu, S. (2018). R Shiny Paketi İle Kruskal Wallis H Testi için İnteraktif Bir Web Uygulaması. *İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7 (2), 49.
- Arslan, F. (2019). *Yiyecek-İçecek Çalışanlarında Dönüşümcü Liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Etkisi*. Zonguldak: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Arslantaş, C. C. (2001). Girişimcilikte Yaratıcılık Ve Yenilik. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi* (38), 19.

Arslantaş, C. C. (2007). Güçlendirici Lider Davranışının Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 228.

Ataman, A. (1993). *Yaratıcılık Ve Eğitim*. Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları.

Avunduk, Y. (2016). *Duygusal Zekanın İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Tıp Doktorları İle Toplu Ulaşım Şoförleri Üzerinde Karşılaştırmalı Alan Uygulaması*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev Ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* (24), 61.

Bakaç, E. (2015). *Öğretmen Adaylarının Öğretim Teknolojileri Ve Materyal Tasarımı Dersine Yönelik Tutumları, Yaratıcılık Algıları Ve Öz-Yeterlik İnançları Arasındaki İlişki*. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Baltacı, G. (2022). *Lise Öğrencilerinin Sınıf Yaşam Algıları, Hedef Yönelimleri ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Çankırı: Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Başaran, R. (2016). *Çalışanların Örgütsel Tutum Ve Davranışlarının İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Psikolojik Sözleşmelerin Aracılık Rolü*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı.

Batuk Turan, S. (2018). Yapısal Güçlendirme: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Journal of Yasar University*, 13 (49), 101.

Bayraktar Gülsevgi, E. (2021). İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Beğenirbaş, M., & Turgut, E. (2014). İş Performansının Sağlanmasında Çalışanın Duygusal Emeginin Ve Örgütte Güven Algısının Etkileri. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16 (3), 137.

Bender, M. T. (2014). Yaratıcılık, Kişilik Ve Sanatsal Yaratma Üzerine. *Erciyes Sanat / Erciyes Üniversitesi Enstitüsü Dergisi* (1), 22.

Beşkonak, İ. (2021). *Antrenörlerin Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanım Düzeylerinin Yaratıcı Kişilikleri Üzerine Etkisi*. Ardahan: Ardahan Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı Hareket ve Antrenman Bilim Dalı.

Bıyıkbeyi, T. (2019). *Benimsenmiş Ulusal Kültürel Değerler Sınıflandırması Bağlamında Panoptikon, Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması*.

Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.

Bozça, R. (2019). *Sağlık Yönetimi Alanında Eğitim Alan Öğrencilerin Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Etkisinin İncelenmesi*. Edirne: Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.

Bulut, Y. (2014). *Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Yaratıcılık Açısından Kendilerini Değerlendirmeleri İle Yaratıcılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Çocuk Gelişimi Ve Eğitimi Anabilim Dalı.

Bükülmez, K. (2013). *Çalışma Hayatında İş Performansını Etkileyen Faktörler: Altınova Tersaneler Bölgesi Örneği*. Yalova: Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Bilim Dalı.

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegen Akademi Yayıncılık.

Cantekinler, M. (2007). *Bankacılık Sektöründe Performans Yönetimi ve Özel Bir Bankada Performans Yönetimine İlişkin Uygulama*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Celep, M. U. (2020). *Okul Öncesi Özel Eğitimde Çalışan Öğretmenlerin Oyun Öğretimine İlişkin Öz Yeterlikleri Ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı.

Cheung, G. W., Cooper-Thomas, H. D., Lau, R. S., & Wang, L. C. (2023). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. *Asia Pacific Journal of Management*, 1 (39).

Çalışkan, A., & Hazır, K. (2012). Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Cag University Journal of Social Sciences*, 9 (2), 51.

Çelebi, M. A. (2009). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanılmasında Bir Araç Olarak Personel Güçlendirme*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Bilim Dalı.

Çelik, D. (2022). *Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ve Prososyal Davranış Arasındaki İlişkide Beğenilme Arzusunun Aracı Rolü*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı.

Çerçi, S. (2013). *İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde Bir Araştırma*. Osmaniye: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Çetingöz, D. (2002). *Okulöncesi Eğitimi Öğretmenliği Öğrencilerinin Yaratıcı Düşünme Becerilerinin Gelişiminin İncelenmesi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Çevik, H. (2020). *Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi: Denizli Tekstil Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma*. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Çoban, S. (1999). *Yöneticilerin Yaratıcılık Düzeyleri İle Liderlik Tarzları Arasındaki İlişki*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme, Personel, Yönetim Ve Organizasyon Anabilim Dalı.

Çöp, S., & Topçu, M. (2019). Öz Yeterliliğin Yaratıcı Kişilik Üzerine Etkisinde, Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü: İstanbul'daki 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 2355.

Demiray, S. (2018). *Psikolojik Güçlendirme İle İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Diñçeli, D. (2020). Yaratıcılık Ve Sanat. *Sanat Eğitim Dergisi*, 8 (1), 45.

Doğan, B. (2019). *Psikolojik Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler: Türkiye'deki Bir Kamu Kurumunda Araştırma*. Gebze: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Doğan, R. (2020). *Özel Sağlık Sektöründe Yıldırma İle İş Performansı Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Doğruel, H. (2013). *Yönetimsel Değerlerin Önem Düzeyi ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Anabilim Dalı.

Durmuş, Ş. (2022). *Ebeveyn Kontrolünün Ergenlerin Yaratıcı Kişilik Gelişimi Üzerine Etkisi*. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Çocuk Gelişimi Anabilim Dalı.

Eker, A. (2013). *Yaratıcı Zıt Düşünme (Yazıd) Tekniği'nin Sosyal Geçerliliğinin Araştırılması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Er, F., & Altuntaş, S. (2014). Hemşirelikte Personel Güçlendirme. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1 (3), 156.

Erdal, İ. (2006). *Gestalt Kuramının Grafik Tasarıma Etkilerinin İncelenmesi*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Plastik Sanatlar Anabilim Dalı.

Erdem, H., Gökmen, Y., & Türen, U. (2016). Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma. *Doğul Üniversitesi Dergisi*, 17 (2), 161.

Eren Gümüştakin, G., & Öztemiz, B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik Ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 281.

Eren, S. (2013). *Mükemmeliyetçiliğin İş Performansına Etkisi: İstanbul İli Uluslararası Zincir Otel İşletmelerinde Çalışan Orta Kademe Mutfak Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.

- Erkoç, İ. Ç. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek Ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı.
- Ersay Önal, Z. (2021). *Hemşirelerde Örgüt İkliminin Örgütsel Yaratıcılık Algılarına Etkisi*. Bandırma: Bandırma Onyeni Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Erten Tatlı, C. (2017). *Çocuklarda Yaratıcı Düşünme Becerilerinin Saptanması Ve Okul Psikolojik Danışmanlarının Farkındalığının İncelenmesi*. Haziran: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı.
- Esen, Ş. (1996). *Yönetimde Yaratıcılık Ve Kendini Geliştirme*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Fırın, S. (2020). *Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü Üzerine Bir Araştırma*. Kütahya: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Garip, E. (2019). *Etik Liderliğin İşgörenler Üzerindeki Psikolojik Güçlendirmeye Etkisi: Sektörler Arası Bir Araştırma*. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Gaut, B. (2010). The Philosophy of Creativity. *Philosophy Compass* , 5 (12).
- Geçtan, E. (2002). *Psikanaliz Ve Sonrası*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Genç, N. (2017). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Genç, S. (2020). Yaratıcılık Ve Eğitim Konusunda Yapılan Lisansüstü Çalışmaların İncelenmesi. *Uluslararası Eğitimde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi*, 4 (4), 199.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254–275.
- Goralı, D. Y. (2021). *Psikolojik Güçlendirme ile İnsan Kaynakları Performansı Arasındaki İlişkide Psikolojik Sahipliğin Aracı Etkisinin Üniversiteler Bağlamında Araştırılması*. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları ve Yönetimi Anabilim Dalı.
- Gökgöz, S. (2016). *Lider Üye Etkileşiminin Algılanan İş Performansına Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Rolü*. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güler, K., & Çakır, Ç. (2021). Üniversite Öğrencilerinde Yaratıcı Kişilik Özellikleri ile İdeal ve Gerçek Benlik Kavramları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar* , 5 (18), 267.
- Gündüz Çekmecelioğlu, H., & Eren, E. (2007). Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. *İstanbul Management Journal* , 18 (57).

Güngör, G. (2006). *Coğrafya Öğretiminde Yaratıcı Düşünme Teknikleri Kullanımının Öğrenci Başarısına Etkisi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ortaöğretim Sosyal Alanlar Eğitimi Anabilim Dalı.

Gürbüz, G., Kumkale, İ., & Oğuzhan, A. (2013). Bankacılık Sektöründe Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Trakya Bölgesi Bankalarında Araştırma. *International Conference On Eurasian Economies* , 3.

Gürbüz, S. (2019). *Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayınları.

Helvacı, M. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35 (1-2), 156.

İhtiyaroğlu, N. (2017). Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Öğretmen Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 362.

İşcan, Ö., & Çakır, S. (2016). Mentorluk ve Psikolojik Güçlendirmenin Öz Yeterlilik Algısına Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 3.

Işık, U., & Yasım, Y. K. (2017). Otel Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (2), 1584.

İyigün, U. H. (2014). *Kişilik Özelliklerinin İş Performansına Etkisi: Çalışanlar Üzerinde Bir Uygulama*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi.

Kamacı, H. (2020). *Psikolojik Güçlendirmenin Psikososyal Risk Algısına Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Rumeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı Güvenliği Ana Bilim Dalı.

Kanbur, E. (2018). Havacılık Sektöründe Psikolojik Güçlendirme, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14 (1), 180.

Kaplanseren, S. (2019). *Örgütlerde Presenteeism Sorunu ile Örgütsel İletişim ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkinin Y Kuşağı Bağlamında Araştırılması*. Bandırma: Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Karabulut Çakır, S. (2021). *Psikolojik Güçlendirme Algısı Bağlamında Örgütsel Sosyalleşme ve Olumlu Çıktıları*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Karahan, A., & Yılmaz, H. (2011). Örgütsel Öğrenme, Personel Güçlendirme ve Takım Performansı Arasındaki İlişkilerin Analiz Edilmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (25), 145.

Karakaş, A. (2014). İşletmelerde Personeli Güçlü Kılma Yollarından Personel Güçlendirme. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (11), 81.

Karakuş, G., Yakut, H., & Şimşek, N. D. (2023). *Sosyal Bilimlere Çok Yönlü Yaklaşımlar: Tarih, Turizm, Eğitim, Ekonomi, Siyaset Ve İletişim*. Gaziantep: Özgür Yayınları.

Karakuş, M. (tarih yok). Eğitim Ve Yaratıcılık. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü* , 5.

Karataş Öztürk, S. (2007). *Yaratıcı Düşünmeye Dayalı Öğrenme Yaklaşımının Öğrencilerin Yaratıcı Düşünme ve Problem Çözme Becerilerine Etkileri*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı.

Karavardar, G. (2017). Mavi Yakalı Çalışanlarda Psikolojik Personel Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 17.

Kaya, G. (2020). *Çalışanların Benlik Durumları ile Yaratıcı Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişki: Gümrük Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı .

Kaya, M. (2020). *İş Karakteristikleri Ve Liderlik Tarzının Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı.

Kayar, O. (2016). *Ergenlerde Algılanan Ebeveynlik Stilleri, Özerklik ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkiler*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı.

Kesen, M. (2015). Psikolojik Güçlendirme Çalışanların Sosyal Kaytarma Davranışlarını Azaltır mı? *Journal of Yasar University*, 10 (38), 6532.

Kesici, M. (2014). *Aşçıların Mesleki Özerklikleri İle Yaratıcılık Süreci İlişkisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.

Kılıç Aksoy, Ş., & Çiçek, H. (2021). Psikolojik Güçlendirmenin Bağlamsal Performans Üzerine Etkisinde Çalışan Mutluluğunun Aracılık Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (59), 394.

Kılıç, Ç. (2020). *Liderlerin Sözsüz İletişim Ve İmajının, Çalışanların Liderlik Tarzı Algısı Ve İş Performansı Üzerine Etkisi: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: Beykent Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı.

Kılıç, E. (2019). *Örgütsel Çatışma Yönetimi Stratejileri Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Duygusal Zeka Düzeyinin Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı.

Kılınç, K. (2019). *Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Ve Duygusal Zeka Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Koç, O., & Demirkan, Ö. (2020). Yaratıcı Düşünmenin Eğitim Ortamlarında Desteklenmesi Sürecinde Teknoloji Entegrasyonunu İnceleme. *Eğitimde Teknoloji Uygulamaları Dergisi*, 1 (1), 62.

Koptagel Çelteç, M. (2021). *Öğretmenlerin Psikolojik Güçlendirme Algıları ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Korkmaz, S. (2020). *Waldorf Yaklaşımına Dayalı Eğitim Programının Okul Öncesi Dönemdeki Çocukların Yaratıcılık Ve Bilişsel Becerilerine Etkisi*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Okul Öncesi Eğitimi Programı.
- Korucuk, M. (2019). İşlevselci Kurama Göre Öğrenme Ortamlarının Değerlendirilmesi. *Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (93), 263-264.
- Kuçlu, E. (2019). *Altı-On Yaş Arasındaki Öğrencilerin Yaratıcılık Düzeylerinin Karşılaştırılması*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Kundu, S. C., Kumar, S., & Gahlawat, N. (2019). Empowering leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment. *Management Research Review*, 42 (5), 605.
- Li, H., Jin, H., & Chen, T. (2018). Linking Proactive Personality to Creative Performance: The Role of Job Crafting and High-Involvement Work Systems. *The Journal of Creative Behavior*, 54 (1), 196-210.
- Mamak, Y. B., Akkaş, H., & Metin Camgöz, S. (2023). Proactive Personality and Task Performance: The Mediating Role of Job Crafting. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (3), 1915-1928.
- May, R. (2021). *Yaratma Cesareti*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Mengili, B. (2007). *İşletmelerde Yaratıcılık Düzeyinin Belirlenmesi: İzmir ve Manisa İllerindeki İşletmelerde Yaratıcılık Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı.
- Meral, F. (2020). *Kişilik Özelliklerinin İş Performansına Etkisi: Hizmet Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. Van: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde Performans Yönetimi İle İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 42.
- Mert, Ö. A. (2007). *Jean Piaget Düşüncesinde Psikolojik Yapılar*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Felsefe Grubu Öğretmenliği Anabilim Dalı.
- Miser, E. (2022). *İş Karakteristikleri, İş Becerikliliği ve Kişiyne Özgü Anlaşmalar İle Performans İlişkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Mucır, S. (2022). *Çalışanlara Yönelik Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının İş Performansı Ve İş Tatmini Üzerine Etkisi*. Gebze: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Onur, D. (2016). *Tasarım Eğitiminde Farkındalık Ve Yaratıcılık Gelişimine Yönelik Bir Öneri*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Mimarlık Anabilim Dalı.
- Öcal Özakar, Ö. (2019). *Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Bilim Dalı.

Öğüt, A., Aygen, S., & Demirsel, M. (2007, Mayıs). Personel Güçlendirme İnovasyonu Hızlandırır mı? Antalya İli Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Görgül Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı* , 165.

Öncü, E. Ç. (2020). *Erken Çocukluk Döneminde Yaratıcılık ve Geliştirilmesi*. Ankara: Pegem Akademi.

Öncü, T. (2000). Anasınıfı (6 Yaş) Düzeyindeki Çocukların Şekilsel Yaratıcılıklarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması. *Ankara Üniversitesi Dil Ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 40 (1.2), 26.

Öner, S. (2003). *Türkiye'deki Reklam Ajanslarında Yaratıcı Bölümde Çalışan ""Yaratıcı Personel" Profili*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tanıtım ve Halkla İlişkiler Anabilim Dalı.

Özaslan, G. (2018). Yapısal Güçlendirme ile Örgütsel Sinizim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 170.

Özbezek, B. (2022). Hizmetkâr Liderlik ve İşe Adanmışlık: Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü. *Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi* , 17 (2).

Özcan, M. (2021). *Benlik Belirginliği, Psikolojik Güçlendirme ve İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiler*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.

Özdemir, E. (2015). *İçsel İş Çevresi, Kişilik Özellikleri ve Sektör Algısının İş Tatmini ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Alanya Konaklama İşletmeleri Örneği*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Programı.

Özdemir, N. N., & Sak, U. (2013). Bilimsel Yaratıcılıkta Cinsiyet Farklılıklarının Bileşensel Analizi. *Türk Üstün Zeka Ve Eğitim Dergisi*, 3 (2), 56.

Özdemir, O., Güzel Özdemir, P., Kadak, M. T., & Nasıroğlu, S. (2012). *Kişilik Gelişimi* (Cilt 4). Psikiyatriye Güncel Yaklaşımlar.

Özer, A. A. (2022). *Müzik Öğretmeni Adaylarının Yaratıcı Kişilik Özellikleri İle Yaratıcı Düşünme Eğilimleri Arasındaki İlişki: Ege Bölgesi Örneği*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı.

Özerbaş, M. A. (2011). Yaratıcı Düşünme Öğrenme Ortamının Akademik Başarı Ve Bilgilerin Kalıcılığa Etkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31 (3), 679.

Özkan, A. (2022). *Psikolojik Güçlendirmenin İşgören Performansına Etkisinde Örgüt Kültürünün Düzenleyici Rolü*. Mart: İstanbul Aydın Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı.

Özocak, A., & Yılmaz, E. (2020). Öğretmenlerin Psikolojik Güçlendirilmelerinin Örgütsel Mutluluklarına Etkisi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 82.

Öztekin, G. G. (2022). *Eğitimde Psikolojik Güçlendirme, İçinde: Eğitimde Güncel Yaklaşımlar*. İstanbul: Efeakademi Yayınları.

Öztürk Çiftçi, D. (2019). Lider Üye Etkileşiminin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü. *Business and Economics Research Journal* , 10 (1).

Öztürk, S. K. (2007). *Yaratıcı Düşünmeye Dayalı Öğrenme Yaklaşımının Öğrencilerin Yaratıcı Düşünme ve Problem Çözme Becerilerine Etkisi*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı.

Polat, M. (2022). *Özel Yetenekli Olan Ve Olmayan Öğrencilerin Yabancı Dil Öğrenme Stratejileri İle Yaratıcı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Üstün Zekalılar Ve Yetenekliler Eğitimi Dalı.

Robinson, K. (2008). *Yaratıcılık Aklın Sınırlarını Aşmak*. (N. G. Koldaş, Çev.) İstanbul: Kitap Yayınevi Ltd.

Sağlam Arı, G., & Ergeneli, A. (2003). Psikolojik Güçlendirme Algısı ve Bazı Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 135.

Samurçay, N. (1981). Yaratıcılığı Geliştirme Yöntemleri. *Eğitim Ve Bilim*, 5 (30), 14.

San, İ. (2004). *Sanat ve Eğitim*. Ankara: Ütopya Yayınevi .

Savcı, G. (2012). *Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*. Kars: Kafkas Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Anabilim Dalı.

Sevim, Ü. (2015). *Örgütlerde Mobbingin İş Performansına Etkisinde İş Aile Yaşam Çatışmasının Aracılık Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Sevimli, A. D. (2018). *Yaratıcılık, Sanat, Sinema*. İstanbul: Milenyum Yayınları.

Somuncuoğlu, A. B. (2013). *Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı.

Sungur, N. (1997). *Yaratıcı Düşünce*. İstanbul: Evrim Yayınevi.

Şen, Y. (2008). *Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı.

Şener, A. A. (2023). *Örgütsel Güvenin İş Performansına Etkisinde Algılanan Örgütsel Destek İle Kendini İşletmeden Hissetmenin Aracılık Rolü: Sivil Havacılıkta Bir Araştırma*. İstanbul: Beykent Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı.

Şimşek, A., & Öztürk, E. B. (2020). Kişisel Öğrenme ve Yaratıcılık: Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 38 (2).

Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Res Sci Edu* , 48, 1273–1296.

Taşkıran, G. (2019). *Psikolojik Güçlendirmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Rolü: Konaklama Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Ana Bilim Dalı.

Toplu, D., & Akça, M. (2013). Öğrenen Organizasyonun Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (23), 226.

Tuzcu, H. (2020). *Psikolojik Danışmanlarda Tükenmişlik Düzeyinin Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özellikleri Ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (2023, Mayıs 08). <https://sozluk.gov.tr/>. adresinden alınmıştır

Uçar, A. C. (2022). *Liderlik Türlerinin Çalışan Yaratıcı Davranışına Etkisi*. Gebze: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uncuoğlu Yolcu, İ., & Çakmak, A. F. (2017). Proaktif Kişilik ile Proaktif Çalışma Davranışı İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirmenin Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13 (2), 427.

Valibayova, G. (2018). *İş Güvencesizliği Algısının İş Stresi Ve İş Performansına Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Çalışma*. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Yamak, A. M. (2020). *Yaratıcı Düşünce Kuramları*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Psikoloji Anabilim Dalı.

Yangın, S. (2017). *Çalışanların Otantik Liderlik Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi Ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: İzmir Demir Çelik Sanayi A.Ş' de Bir Araştırma*. İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Yanık, Z. (2019). *Gestalt Kuramı Bağlamında Reklam Tasarımında Mekan Kullanımı*. TOBB Ekonomi Ve Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yapıcıoğlu Ayaz, Y., Kıvanççı, G., & Safarov, A. (2019). Psikanalitik Kuram Ve Reklamda Yaratıcılık. *Adnan Menderes Üniversitesi Dördüncü Kuvvet Uluslararası Hakemli Dergisi* (2), 77.

Yaşlıoğlu, M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (2017), 78.

Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 203.

Yerlikaya, M. (2019). *Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlere Psikolojik Güçlendirme*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı.

- Yeşilyurt, E. (2020). Yaratıcılık ve Yaratıcı Düşünme: Tüm Boyut ve Paydaşlarıyla Kapsayıcı Bir Derleme Çalışması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15 (25), 3879.
- Yıldırım, B. (2006). *Öğretmenlerin Yaratıcılığa Bakış Açısı Ve Anasınıfı Çocuklarının Yaratıcılık Düzeylerinin, Öğretmenin Yaratıcılık Düzeyine Göre İncelenmesi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Okulöncesi Eğitimi Anabilim Dalı.
- Yılmaz, C. (2018). *Yerel Yönetimde Psikolojik Güçlendirme-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Gaziantep'te Bir Araştırma*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Yılmaz, M. (2019). *Lise Öğrencilerinde Yaratıcı Kişilik ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler*. İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yücel, R. (2015). *Gemiadamlarının Örgütsel Bağlılıklarının, İş Performanslarına Etkileri: İstanbul'da İç ve Dış Şehirler Arası Hatlardaki Yolcu Gemilerinde Çalışan Gemiadamlarına İlişkin Bir Araştırma* (Cilt 16). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi.
- Yükçü, S., & Atağan, G. (2009). Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (4), 2.
- Yürür, Ş., & Demir, K. (2011). Örgütsel Adalet ve Psikolojik Güçlendirme: Karşılıklı Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari İlimler Fakültesi Dergisi*, 16 (3), 312.
- Zhou, K. (2021). The Influence of Creative Personality and Goal Orientation on Innovation Performance. *Frontiers in Psychology*.
- Zorlu, T., & Onur, D. (2017). Yaratıcılık Kavramı ile İlişkili Kuramsal Yaklaşımlar. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi*, 6 (3).