

Araştırma Makalesi

YARATICI TAKIM İKLİMİ ÖLÇEĞİ: TÜRKÇE'YE UYARLAMA, GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Nazmiye Ülkü PEKKAN¹ ORCID ID: 0000- 0001-7298-0552

Abdullah ÇALIŞKAN² ORCID ID: 0000- 0001-5746-8550

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Yaratıcı Takım İklimi Ölçeğinin Türkçe uyarlamasını yapmaktır. Özellikle yeni dünya düzeninde, örgütlerin rekabet sürecini başarılı bir şekilde yönetmesinin altında bireylerin ve takımların yaratıcı eylem ve düşüncelerinin önemli bir rolü olması nedeniyle, tüm sektörlerde yaygın olarak kullanılabilecek Yaratıcı Takım İklimi Ölçeğinin Türk kültüründe değerlendirilmesi önemli görülmüştür. Türkçe literatürde söz konusu ölçeğin geçerliliğinin yapıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın çalışma grubuna Mersin ve Ankara illerindeki iki farklı sektörün çalışanları dahil edilmiştir. Analizler neticesinde söz konusu ölçeğin orijinal ölçekle uyum gösterdiği ve Türkiye'deki farklı sektörler üzerinde yaratıcı takım iklimi algısının ölçülmesinde güvenilir bir ölçme aracı olduğuna dair güçlü kanıtlara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Yaratıcı Takım İklimi Ölçeği, Geçerlilik, Güvenirlilik*

Research Article

TEAM CREATIVITY SCALE: A STUDY OF ADAPTATION TO TURKISH, VALIDITY AND RELIABILITY

ABSTRACT

The aim of this research is to adopt the Team Creativity Climate scale to Turkish. The creative actions and thoughts of individuals and teams play an important role in the successful management of organizations. For this reason, it has been considered important to evaluate a Team Creativity Climate scale that can be widely used in all sectors in Turkish culture. There is no study testing its validity was found in Turkish literature. The study group of the study was selected from two different sectors in Mersin and Ankara provinces. The study's findings present strong evidence indicating that the Team Creativity Climate Scale constitutes a valid and reliable measurement tool for assessing in different sectors.

Keywords: *Team Creativity Climate Scale, Validation, Reliability*

¹Dr. Öğr. Üyesi, Tarsus Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü, nazmiyepakkan@tarsus.edu.tr.

²Doç. Dr., Toros Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, abdullah.caliskan@toros.edu.tr.

Makale Geliş Tarihi/Received: 14.07.2020, Makale Kabul Tarihi/Accepted: 06.11.2020.

1. GİRİŞ

Sürekli gelişen yeni dünya düzeni içerisinde yer alan örgütler sektör farkı gözetmeksizin geleneksel işleyişlerinde köklü değişimler geçirmektedir. Yaşanan bu değişimler, yaşam boyu istihdam anlayışı yerine yaşam boyu kariyer düşüncesine doğru evrilmeyi zorunlu kılmıştır. Dolayısıyla örgütlerde bireysellik ön plana çıkmış ve örgüt içerisinde yer alan her bir bireyin ayrı ayrı sorumluluğuna odaklanması gerektiği gerçeği ile karşı karşıya kalınmıştır. Teknolojinin akıl almaz bir hızla tüm iş süreçlerine hâkim olmaya başlaması çalışanların azaltılmasına neden olmakla birlikte, örgütte kalmaya devam edecek veya dahil edilecek çalışanın sahip olduğu bir takım beceri ve yeteneklerin kıymetini de artırmıştır. Bu kıymet, çoğu yöneticinin verimli bir iş gücünün örgüte küresel, sürdürülebilir ve rekabetçi bir avantaj sağlayacağını fark etmesi ile ortaya çıkmıştır. Geleneksel örgütlerde yönetici ve çalışan ilişkileri bağlılık ve sadakat üzerinden değerlendirilirken, bugünün ilişkileri performans, ödül, fayda ve değer paylaşımına dayanmaktadır. Böylelikle bu değişim, daha iyi faydalar ve destekleyici çalışma ortamı sunan örgütlerin değerli, yetkin ve bilgili kişileri işe alma ve elde tutmada daha başarılı olmalarını sağlamaktadır.

Yaratıcılığa elverişli bir iş ortamında kaynak stratejileri geliştirmek için, takımların dikkatlerini doğrudan yaratıcı, değer artırıcı süreçlere odaklamak esastır. Bu çalışmada çalışanların örgüt içerisinde hissettikleri bu algıyı ölçmek üzere geliştirilen bir ölçeğin Türk örneklemini için geçerlemesini yaparak alana kazandırılması amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yaratıcılık, Takım İklimi ve Yaratıcı Takım İklimi

Yaratıcılık ile ilgili yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu bireylerin açıkça görülen yaratıcı yetenekleri, kişilik özellikleri ve eğilimleri gibi bireysel yaratıcılık üzerine odaklanmıştır. Oysa yaratıcılık sıklıkla sosyal ortamlar ve grup içerisinde ortaya çıkmaktadır (Paulus ve Coşkun, 2012; Paulus ve Kenworthy, 2018). Bunun en güzel örneklerini yaratıcı bilim insanları, sanatçılar ve akademisyenler üzerinde görmek mümkündür. Söz konusu bu yaratıcı kişiler, fikirlerini kendilerinden önceki entelektüel katkılar ve çağdaşları ile girdikleri etkileşimler sayesinde geliştirmektedirler (Steiner, 2000). Söz konusu bu etkileşimlerin sürekli değişen iş koşulları içerisinde giderek önem kazanması, örgüt içerisindeki zorlu problemleri çözmek için grup ve takımların yaratıcı etkinliklerine olan ihtiyacı da gündeme getirmektedir.

Rekabetçi ortamların örgütlere dayattığı değişimler, örgütlerin mal veya hizmet üretiminde hız ve maliyet konularını daha fazla gündeme getirmektedir. Örgütler artan müşteri beklenti ve taleplerine daha az maliyete katlanarak anında cevap vermek istemektedirler (Eltantawy and Giunipero, 2013). Böylesi bir ekonomik ve üretkenlik gerektiren yeniden yapılanmaların en büyük zorluklarından biri, iş süreçleri içerisinde yenilikçiliği başlatmak ve bireylerin yeni süreçlere adaptasyonunu sağlamak arasındaki dengeyi kurmaktır (Monaco ve Guimaraes, 2007). Böylesi değer yaratıcı

stratejileri örgüt bünyesinde harekete geçirmek ise sanıldığı kadar kolay olmamaktadır. Dolayısıyla böylesi kararlar problem çözme stratejilerinde yaratıcı ve yenilikçiliği gerektirmektedir (Ellis ve diğerleri, 2010; Wu ve Pagell, 2011). Yapılan araştırmalar, yaratıcı kaynak stratejileri bulmak ve uygulamak üzere oluşturulmuş yaratıcı takımların örgüt performansında büyük etkiler yarattığını göstermektedir (Hardt ve diğerleri, 2007). Bir örgüt içerisinde yaratıcı fikirlerin başarılı bir şekilde uygulanması çalışanların ve takımların yaratıcılığı ile mümkün olabilecektir. Yaratıcı fikirler üreten bir takımın varlığı da olumlu örgüt çıktılarının elde edilmesinde büyük öneme sahip olacaktır (Küçükaslan Ekmekçi ve Tekin, 2011; Sozo ve Oglıari, 2019). Isaksen'a (1990) göre örgüt içerisinde yaratıcı bir grup yaratabilmek için, örgütün dış çevresine, grup içerisindeki bireylerin iç iklimine ve grup üyeleri arasındaki kişisel ilişkilere dikkat edilmelidir. Söz konusu yaratıcı gruplar, farklı işlevsel geçmişlere sahip çalışanların uzmanlaşmış bilgilerini ve problem çözme yeteneklerini bir araya getirmektedir (Englyst vd., 2008).

Yaratıcı yapıları ön planda olan takımlar oluşturmak istenildiğinde, öncelikle farklı bakış açılarına sahip, esnek düşünme biçimini benimsemiş, ortak kariyer geçmişleri olan ve her koşulda birbirlerini desteklemeye adanmış bireylerden oluşan türde bir takımın tasarlanması önemsenmelidir. Çünkü takımlar işe ilişkin değişik stratejik yaklaşımlara ve entelektüel birikimlere, temel yetkinlik ve belirleyici yaratıcı düşünme yetilerine sahip üyeler tarafından oluşturulduğunda, ortaya koyulan sonuçlar sıradışı (Pirelo-Merlo ve Mann, 2004), heyecan uyandıran (Küçükaslan Ekmekçi ve Tekin, 2011) ve fayda üreten (Zhou, 2018) bir tarzda ortaya çıkmaktadır.

Tüm bunların yanı sıra, takım içi çeşitliliğin sağlanması bundan sonra yapılacaklar için bir başlangıç noktasıdır. Yöneticiler yaratıcı takımlar oluşturabilmek için şu üç önemli faktörün tesis edilmesini sağlamalıdır: Birincisi üyeler kendilerine tanımlanan hedefler konusunda ortak heyecan duymalıdır. İkincisi, takım üyeleri işler zorlaştığında ve olası başarısızlar ufukta belirdiğinde, diğer takım üyelerine yardım etmek konusunda yeterince istek duymalıdır. Üçüncüsü de her üye, diğer üyelerin de olaylar ve gelişen durumlar hakkında farklı bakış açıları ve fikirleri olabileceğini kabul etmeli, farklı kişiler tarafından gündeme getirilen bu durumları tanımalı, kabul etmeli ve tamamlamalıdır. Bu üç unsur, sadece yaratıcı takımın içsel motivasyonunu artırmakla kalmaz, takım içi birleştirici ve bütünleştirici rol oynayarak, takımın bütünsel yaratıcı düşünme kalıplarını ve yeteneklerini de artırır (Sozo ve Oglıari, 2019).

Ayrıca bu tarz takımların yaratılması ve geliştirilmesi, yöneticilerin takım üyelerine ilişkin detaylı ilgi ve bilgisinin olmasını da gerektirir. Yöneticiler çalışanları, yalnızca bilgileri açısından değil, potansiyel takım arkadaşlarına ve işbirliği sürecine ilişkin tutumları açısından problem çözme üslupları ve motivasyon nitelikleri açısından da değerlendirebilmelidir. Takımı doğru bir terkiplerle yani doğru bir çeşitlilik ve destekleyicilik düzeyi ile bir araya getirmek zor olabilir ama, yapılan araştırmalar böyle takımların çok daha güçlü olduklarını göstermektedir.

Amabile (1998) örgütlerde yaratıcı gruplar yaratmak için yöneticilerin göz önünde bulundurmaları gereken önemli faktörler olduğunu dile getirmiştir. Yöneticilerin

takım yaratıcılığını geliştirmelerinin en yaygın yollarından biri çözümlere daha çabuk ulaşan, yüksek moralli bireyleri takıma dâhil etmektir. Takım yaratıcılığını ortadan kaldıran durumlardan biri ise, süreç içinde daha az çatışma ortamına imkân tanınması ve böyle bir kültüre sahip takımların desteklenmesidir. Bu tarz takımlar, süreç içerisinde problemlerin çözümünde yaratıcı düşünmeyi kullanmak konusunda istekli olmazlar. Çünkü tüm takım üyeleri, benzer tarzda bir zihin yapısı ile problemlere yaklaşır, aynı zihin yapısıyla farklı bakış açıları içermeden, sorunların çözümü mümkün olmaz.

Bu sebeple yaratıcı grupların; örgüt içerisinde özgürlüğün hissedildiği, güven ve işbirliğine vurgu yapan esnek politikaların uygulandığı, farklılıklara saygı duyulduğu, yetki ve sorumluluğun adil bir şekilde dağıtıldığı ve özerkliğin var olduğu psikolojik iklimlerde görülebileceğine vurgu yapmıştır (Amabile, 1998). Böylelikle işbirlikçi takımların yaratıcı çalışmalar ortaya çıkarması ile modern örgütlerde takım iklimi sürekli büyüyen bir özellik haline almaktadır (Baer ve diğerleri, 2008).

Örgüt başarısında önemli bir kavram olan yaratıcılık, problemler ve fırsatlar hakkında yeni bakış açıları keşfetme, yeni fikirler geliştirme, sorunlara çözüm üretme ve bu çözümleri uygulayabilme yeteneği olarak öne çıkmaktadır. Yaratıcılığın bireyler ve takımlar üzerindeki yansımaları düşünüldüğünde, sadece düşünce ve fikirlerle ilgili olmadığı; aynı zamanda eylemler, inovasyon ve ilerleme ile de ilgili gelişmelere sebep olduğu görülebilecektir. Bu sebeple bu kavram öncelikli olarak ele alınması ve üzerinde durulması gereken bir yaklaşım haline gelmektedir (Ekval, 1996; Anderson vd., 2014). Yaratıcılığın yalnızca bireysel boyutta değil aynı zamanda takım iklimi içerisinde de son derece önemli olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple takım yaratıcılık iklimi algısını yüksek geçerlilik ve güvenilirlik ile ölçebilecek kısa ve anlaşılır bir ölçeğe ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir. Türkçe literatür tarandığında, yaratıcı takım ikliminin belirlenmesi ve ölçümüne yönelik herhangi bir ölçme aracına rastlanmamıştır. Bu çalışmada, örgüt içerisindeki takımları oluşturan bireylerin yaratıcı takım iklimine ilişkin algılarının ölçülmesine imkân sağlamak üzere, Kıratlı ve arkadaşları (2016) tarafından literatüre kazandırılan ölçeğin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Uyarlama çalışması için bu ölçeğin seçilme nedenleri arasında, yaratıcı takım iklimi değişkenini tek boyutlu bir kavram olarak ele alması, basitçe kullanılabilmesi, ölçeği kullanacak araştırmacıların ve katılımcıların sıkılmadan ölçeği kullanmasına imkan veren sayıda ifadeye sahip olması, ölçekte yer alan ifadelerin net ve cevaplama süresinin de oldukça kısa olması ifade edilebilir.

3. YÖNTEM

3.1. Çeviri ve Dilsel Geçerlilik

Yaratıcı Takım İklimi Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanmasında, Brislin vd. (1973) tarafından önerilen 5 aşamalı metottan faydalanılmıştır. Bunlar, ölçek orijinal dilinden yapılan birinci çeviri, birinci çevirinin gözden geçirilmesi, ana dile tekrar çeviri, tekrar yapılan çevirinin gözden geçirilmesi ve alanında uzman kişi görüşlerine başvurma gibi aşamalardan oluşmaktadır. Bu çerçevede Kıratlı vd. (2016) tarafından literatüre tek boyut olarak kazandırılan Yaratıcı Takım İklimi Ölçeğinin orijinal dildeki hali, iki İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim üyesi aracılığıyla, söz konusu öğretim üyelerinin

birbirinden bağımsız olması sağlanarak Türkçeye çevrilmiştir. Çeviriler beş farklı alan uzmanı tarafından incelenip karşılaştırılmıştır. Söz konusu karşılaştırma neticesinde ölçekte bulunan ifadeleri en iyi şekilde karşılayan ifadeler, kolay anlaşılabilirlik ve Türk toplumuna uygunluk gibi farklı kriterler üzerinden değerlendirilmiştir. Yapılan bu değerlendirmeler neticesinde geliştirilen Türkçe ölçeğin, örgütsel davranış alanında çalışan üç akademisyenden tekrar İngilizceye çevrilmesi istenmiştir. Tekrar çevirisi yapılan ölçek, özgün ölçek ile değerlendirmeye alınmış ve en son aşamada ise iki uzman görüşüne daha sunulmuştur. Uzman görüşlerine göre ölçeğe son hali verilmiş ve ölçeğin karar verilen bu haliyle çalışmada kullanılması kesinleşmiştir. Ölçek orijinali, 5'li Likert tipi (1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum) formdadır. Söz konusu ölçek Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Yaratıcı Takım İklimi Ölçeği

1	Takımımızda, birbirimizin her türlü fikir ve görüşlerine açığız.
2	Takımımızda, yapıcı tartışmalar için aktif olarak birbirimize başvururuz.
3	Takımımızda, bir şeyleri yapmanın yeni yollarını denememiz teşvik edilir.
4	Takımımızda, alışılmamış ya da bilinmeyen fikirleri ve bakış açılarını keşfediyor olmaktan memnuniyet duyarız.
5	Takımımızda reddedilme korkusu olmadan, fikirlerimizi açıkça paylaşıyoruz.
6	Birbirimizin fikirlerini geliştirmek, takımımızdaki çalışma şeklimizin ayrılmaz bir parçasıdır.
7	Takımımızda her takım üyesinin katkısı ciddiye alınır.
8	Takımımızda, güven ortamının oluşmasına yol açan davranışları destekleriz.
9	Takımımızda, kendi alanımızla ilgili çepçevre düşünmeye çalışırız.

3.2. Veri Toplama ve İstatiksel Analiz

Araştırma verileri 2019 yılı Ocak- Mart dönemi arasında toplanmıştır. Çalışmada kullanılan anket soru formunda çalışmanın kapsamını açıklayan bir bilgi notu yer almıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular ve Yaratıcı Takım İklimi algısını ölçmeye yönelik hazırlanan 9 ifadeden oluşan iki farklı bölüm yer almıştır. Verilerin analiz edilmesinde SPSS paket programından faydalanılmıştır.

3.3. Çalışma Grubu

Yaratıcı Takım İklimi Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması çalışmasında iki ayrı çalışma grubuna ulaşılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulguların genellebilirliğinin artırılması için iki farklı sektörden çalışma grupları kullanılmıştır. Çalışma gruplarının seçiminde takım olgusunun ön plana çıktığı, proje bazlı matris örgütlenme yapılarının ekseriyetle kullanıldığı, bireylerin yaratıcı takım iklimi algısına yönelik

etkilerin hissedilebileceğinin değerlendirildiği sektörlerden sağlık sektörü ve savunma sanayi sektörleri dâhil edilmiştir.

3.3.1. Birinci Çalışma Grubu

Birinci çalışma grubunda yer alan denekler, Mersin ili sağlık sektöründe faaliyette bulunan kamu ve özel kurum çalışanlarıdır. Bu sektörde yaklaşık 6000 çalışan bulunmaktadır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde kalmak suretiyle %5'lik bir hata payı içerisinde örneklem büyüklüğü 361 kişi olarak hesaplanmıştır (Sekaran, 1992). Hesap edilen bu örnekleme ulaşabilmek için, kolayda örnekleme yöntemiyle 500 kişiye anket uygulanması hedeflenmiştir. Katılımcılara ulaştırılan anketlerden 411'i geri dönmüştür. Elde edilen verilerin istatistiki analize uygun hale getirilmesi için veri temizliği yapılmıştır. Bu kapsamda kayıp değer, uç değer, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Katılımcılardan elde edilen verilerde kayıp değere rastlanmamış olup; 27 adet anketin uç değere sahip olduğu anlaşılmış ve bu anketler veri setinden çıkarılmıştır. Sorunlu anket formlarının değerlendirme dışı bırakılmasından sonra, veri setindeki nihai katılımcı sayısı 384 (n=384) olarak belirlenmiştir. Birinci çalışma grubunda yer alan katılımcıların demografik bulgularına bakıldığında, 113'ünün erkek (% 29.4) ve 271'inin kadınlardan (% 70.6) oluştuğu görülmüştür. Birinci grubun 283'ü evli (% 73.7), 101'i bekar (% 26.3) olup, 61'i (% 15.9) önlisans, 154'ü (% 40.1) lisans, 96'sı (% 25) yüksek lisans ve 73'ü (% 19) doktora mezundur. Örneklemin yaş ortalaması 38.22; çalışma süresi ortalaması 17.58 yıl olarak tespit edilmiştir.

3.3.2. İkinci Çalışma Grubu

İkinci çalışma grubunda yer alan denekler, Ankara ili savunma sanayinde faaliyette bulunan işletme çalışanlarından oluşmaktadır. Söz konusu sektörde toplam çalışan sayısı 10000 kişi olarak tespit edilmiştir. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde kalmak suretiyle %5'lik bir hata payı içerisinde örneklem büyüklüğü 370 kişi olarak hesaplanmıştır (Sekaran, 1992). Kolayda örnekleme yöntemiyle 750 kişiye anket uygulanması hedeflenmiştir. Katılımcılara ulaştırılan anketlerden 562'si geri dönmüştür. Elde edilen verilerin istatistiki analize uygun hale getirilmesi için veri temizliği yapılmıştır. Bu kapsamda kayıp değer, uç değer, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Katılımcılardan elde edilen verilerde kayıp değere rastlanmamış olup; 19 adet anketin uç değere sahip olduğu anlaşılmış ve bu anketler veri setinden çıkarılmıştır. Sorunlu anket formlarının değerlendirme dışı bırakılmasından sonra, veri setindeki nihai katılımcı sayısı 543 (n=543) olarak belirlenmiştir. İkinci çalışma grubunda yer alan katılımcıların demografik bulgularına bakıldığında, 349'unun erkek (% 64.3) ve 194'ünün bayan (% 35.7) olduğu görülmektedir. İkinci çalışma grubunun 286'sı evli (% 52.6), 257'si bekar (% 47.2) olup, 5'i (% 0.7) ilkokul, 202'si (% 37.1) lise, 95'i (% 17.5) yüksekokul, 193'ü (% 35.5) lisans, 58'i (% 8.6) lisansüstü mezundur. Örneklemin yaş ortalaması 30.33; çalışma süresi ortalaması 10.18 yıl olarak tespit edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Ölçek Geçerliliği İle İlgili Bulgular

4.1.1. Keşfedici Faktör Analizi (KFA)

Yaratıcı Takım İklimi Ölçeğinin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla, iki farklı sektörden oluşan çalışma gruplarının Keşfedici Faktör Analizi yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle, elde edilen verilerin faktör analizi için uygunluğunun belirlenmesi için Kaiser Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik Testleri yapılmıştır. Birinci çalışma grubu Kaiser Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk katsayısı 0.920 ve Barlett-Sphericity testi ki kare değeri 1052.578 ($p < .001$) olarak, ikinci örneklem Kaiser Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk katsayısı 0.931 ve Barlett-Sphericity testi ki kare değeri 3473.219 ($p < .001$) olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya koymaktadır (Kalaycı, 2006, Hair vd., 2010). Her iki çalışma grubu için, elde edilen verilere yönelik faktör yükleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Yaratıcı Takım İklimi Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

	Gruplar	
	Örneklem 1	Örneklem 2
KMO	0.920	0.931
Barlett Sphericity	1052.578 ($p < .001$)	3473.219 ($p < .001$)
Açıklanan Varyans	% 54.46	% 66.15
Madde Kodu	Faktör Yükleri	
YTİ 1	,777	,793
YTİ 2	,764	,810
YTİ 3	,702	,833
YTİ 4	,680	,855
YTİ 5	,754	,822
YTİ 6	,775	,838
YTİ 7	,793	,867
YTİ 8	,753	,825

YTİ 9

,627

,772

Her iki örnekleme ait keşfedici faktör analizi sonuçları incelendiğinde, özdeğeri 1'den büyük olan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu yapı, Kıratlı ve arkadaşları (2016) tarafından ortaya koyulan yapıyla uyumludur. Birinci örnekleme, ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı % 54.46, ikinci örnekleme ise, % 66.15 olarak birbirine yakın seviyede gerçekleşmiştir. Ayrıca, tüm maddelere ilişkin faktör yüklerinin 0.6'nın üzerinde bir değere sahip olması analiz sonuçlarının iyi seviyede olduğunu göstermektedir (Meyers vd., 2005).

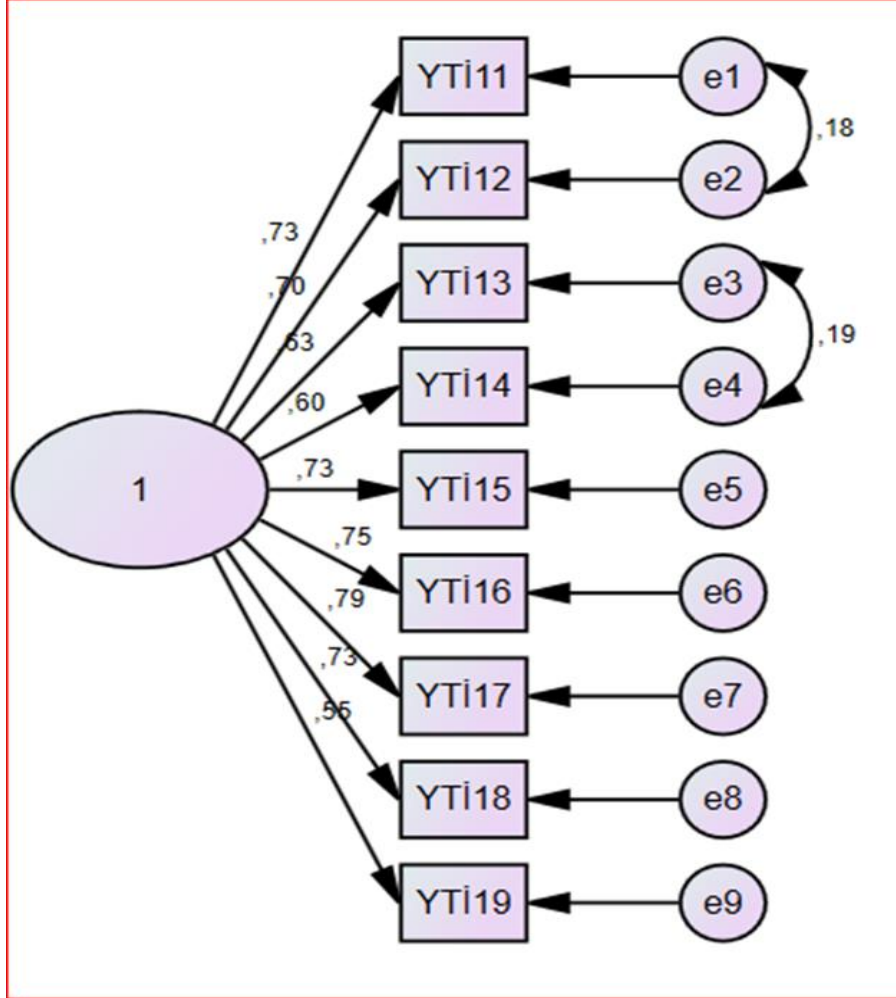
4.1.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Yaratıcı Takım İklimi Ölçeğinin, keşfedici faktör analizi sonucu ortaya çıkan tek faktörlü yapısının Türk toplumunda farklı iki sektörde doğruluğunu tespit etmek üzere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Tablo 3'te gösterildiği üzere literatürde iyi uyum ve kabul edilebilir uyum eşik değerleri olmak üzere referans edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi için, NFI, GFI, AGFI ve CFI değerlerinin literatürde iyi uyum düzeyi 0.90 ve üstü; RMSEA değerinin ise 0.10'dan düşük olmasının modelin uyumu için önemli birer ölçüt olarak gösterilmektedir (Steiger, 1990; Byrne, 1994; Hu ve Bentler, 1999; Schumacker ve Lomax, 2004). Analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerinin (NFI, GFI, AGFI ve CFI) iyi uyum standartları dahilinde olduğu ortaya konulmuştur (Meydan ve Şeşen, 2011). Elde edilen sonuçlara ilişkin bilgiler Tablo 3'te gösterilmiştir. Bunun yanı sıra Şekil 1've 2'de her iki çalışma grubuna ait doğrulayıcı faktör analizi yapısı da sunulmuştur.

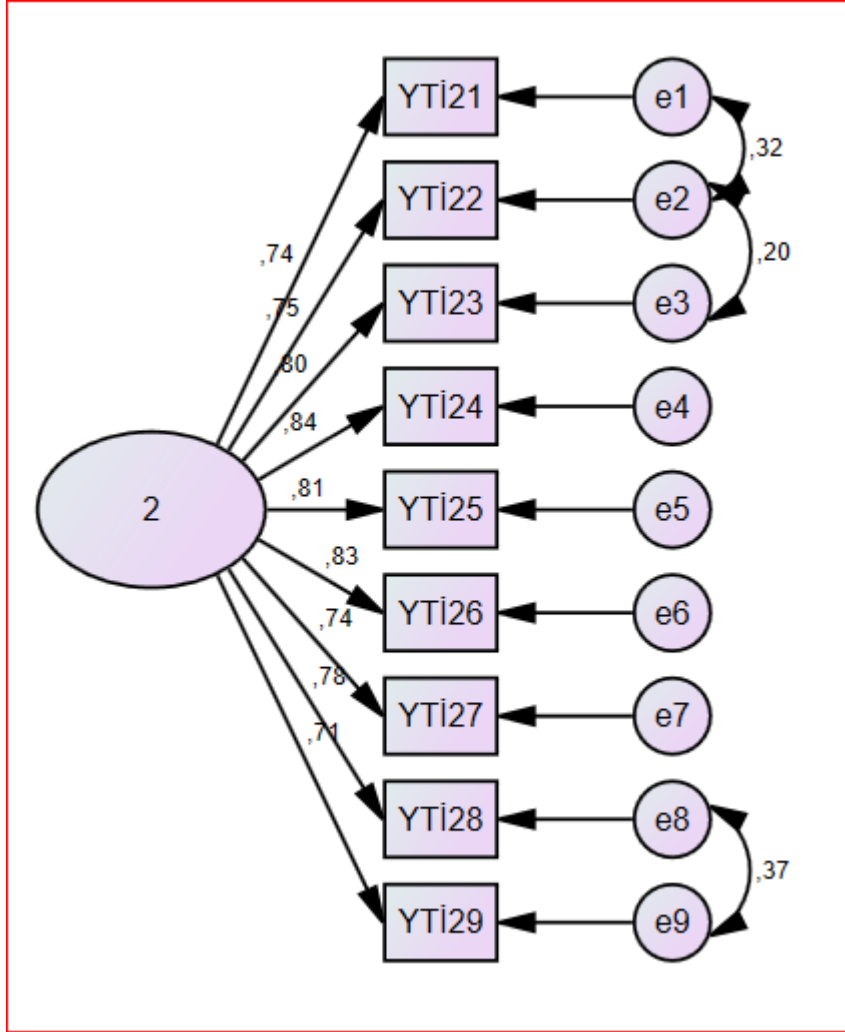
Tablo 3. Yaratıcı Takım İklimi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Yaratıcı Takım İklimi Ölçeği	ΔX^2	df	$\Delta X^2/df$	RMSEA	NFI	GFI	AGFI	CFI
İyi Uyum Değerleri			≤ 3	$\leq 0,05$	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,97$
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			$\leq 4-5$	$\leq 0,10$	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$	$\geq 0,85$	$\geq 0,95$
Çalışma Grubu 1	40,681	23	1,769	.054	.96	.97	.93	.98***
Çalışma Grubu 2	54,433	22	2.70	.056	.98	.98	.95	.99***

***p< 0,001.



Şekil 1. Birinci Çalışma Grubu DFA Yapısı



Şekil 2. İkinci Çalışma Grubu DFA Yapısı

4.2. Ölçek İç Tutarlılığı İle İlgili Bulgular

Ölçme aracında bulunan ifadelerin kendi aralarında tutarlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla iç tutarlılığına bakılmıştır (Cronbach, 1951). Ölçek güvenilirliğinin belirlenmesinde en yaygın kullanılan Cronbach Alfa testidir (DeVellis, 2003). Cronbach Alfa katsayısının 0.70'den büyük olması beklenmektedir (Nunnally, 1978). Yaratıcı Takım İklimi Ölçeğinin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla, çalışmada kullanılan birbirinden farklı iki örneklem grubu için iç tutarlılıklar hesaplanmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılıklarına ilişkin sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir. Ölçeklere ait maddelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarının varsayılan eşik değeri olan (0,20)'den yüksektir (Büyüköztürk, 2007). Bu bulgular Yaratıcı Takım İklimi ölçeğinin gerekli iç tutarlığı sağladığını ve güvenilirliğinin de kabul edilebilir standartlarda olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4. İç Tutarlılık Analizi Sonuçları

	(1.Çalışma Grubu)	(2. Çalışma Grubu)
	α	α
Yaratıcı Takım İklimi	.936	.896

5. SONUÇ

Bu çalışmada, örgüt başarısının artırılmasında son derece önemli olan yaratıcılığın örgüt içerisindeki takımlarda yer alan bireyler üzerinde yarattığı algıyı tespit etmek amaçlanmıştır. Bu kapsamda, Kiratlı vd. (2016) tarafından geliştirilen Yaratıcı Takım İklimi ölçeğinin farklı sektörlerde kullanımını sağlamak üzere Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır. Araştırmada faktör yapısı doğrulanan modele göre sağlık sektörü ve savunma sanayi sektörü bağlamında farklı örgütlerin, grupların yaratıcılıklarını destekler bir yapı sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek orijinalinde olduğu şekilde 10 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek bütününden alınan yüksek puan, örgütlerin ne düzeyde baskın yaratıcılık iklimi taşıdığını ortaya koymaktadır. Ölçek formu orijinal haline bağlı kalınarak “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” aralığında 5’li Likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçekte ters kodlu soru bulunmamaktadır. Söz konusu ölçeğin hem kavramsal hem de yapısal açıdan önemli üstünlükler gösterdiği, kısalık ve anlaşılabilirlik gibi özellikleriyle kolayca uygulanabilmesi bakımından öne çıktığı düşünülmektedir. Literatür incelemesi neticesinde, ölçeğin daha önce Türk toplumu için geçerliliğinin yapıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Söz konusu çalışmanın bu açıdan özgün bir değer taşıdığı da düşünülmektedir. Örgütsel açıdan yapılan yaratıcılık çalışmalarında (Eren ve Gündüz, 2002; Akça ve Beydilli, 2018; Gündüz Çekmecelioğlu ve Gökçaya, 2019) genellikle bireysel yaratıcılık üzerine odaklanıldığı görülmektedir. Takım yaratıcılığı üzerine yapılan çalışmaların da sayıca oldukça az olduğu gözlenmiştir (Paulus, 2000;

Pirola-Merlo ve Mann, 2004; Monaco ve Guimaraes, 2007). Söz konusu bu çalışmaların sonuçları takım ikliminin takım yaratıcılığını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Ölçek uyarlama kapsamında, öncelikle orijinal ölçeğin ilk çevirisi, ilk çevirinin değerlendirilmesi, yeniden çeviri ve yeni çevirinin değerlendirilmesi ile alan uzman görüşlerinden oluşan aşamalar takip edilmiştir (Brislin vd., 1973). Ardından elde edilen bulguların, evrene genellenebilir olma durumunun arttırılması bakımından iki farklı örneklemden veri toplanmıştır. Örneklem grubu tercih edilirken çalışan popülasyonunun yüksek olduğu, takım çalışmasının sıkça kullanıldığı, ileri teknolojinin kullanıldığı ve yenilikçilik ile yaratıcılığın önemli olduğu düşünülen sağlık ve savunma sanayi sektörleri tercih edilmiştir.

Takım yaratıcılık iklimi ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alfa testi ile hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla, söz konusu iki örneklem grubu için ölçeğin iç tutarlılığı hesaplanmış ve elde edilen sonuçlara göre ölçek kabul edilebilir düzeyde güvenilir olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla Keşfedici Faktör Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde ölçeğin orijinal yapısı ile uyum gösterdiği tespit edilmiştir. Ulaşılan tüm sonuçlar, Takım Yaratıcılık İklimi ölçeğinin Türk örneklemini için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Akça, İ. ve Beydilli, E.T. (2018). İş stresi ve yaratıcılık süreci ilişkisi: Kütahya'daki mutfak çalışanları üzerine bir araştırma, *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 283-307.
- Anderson, N., Potočník, K. ve Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state of the science review, prospective commentary and guiding framework, *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333. doi: 10.1177/0149206314527128
- Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity, *Harvard Business Review*, 76(5), 77-87. Erişim adresi: <https://hbr.org/1998/09/how-to-kill-creativity>
- Baer, M., Oldham, G.R., Jacobsohn, G.C. ve Hollingshead, A.B. (2008). The personality composition of teams and creativity: The moderating role of team creativity confidence, *The Journal of Creative Behavior*, 42, 255-282. doi: 10.1002/j.2162-6057.2008.tb01299.x
- Brislin, R.W., Lonnerwaller J. ve Thorndike R.M. (1973). *Cross-Cultural research methods*. New York: John Wiley-Sons Publication.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Byrne, B.M. (1994). *Structural equation modeling with EQS and EQS/Windows*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests, *Psychometrika*, 16(3), 297-334. Erişim adresi: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02310555>
- DeVellis, R. F. (2003). *Scale development: Theory and applications*. CA: Sage Publications.
- Ekvall, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation, *European Journal of Work and Organization Psychology*, 5(1), 105-123. doi: 10.1080/13594329608414845
- Ellis, S.C., Henry, R.M. ve Shockley, J. (2010). Buyer perceptions of supply disruption risk: A behavioral view and empirical assessment, *Journal of Operation Management*, 28(1), 34-46. doi: 10.1016/j.jom.2009.07.002
- Eltantawy, R.A. ve Giunipero, L. (2013). An empirical examination of strategic sourcing dominant logic: Strategic sourcing centrality, *Journal of Purchase Supply Management*, 19, 215-226. doi: 10.1016/j.pursup.2013.07.001
- Englyst, L., Jorgensen, F., Johansen, J. ve Mikkelsen, O. S. (2008). Commodity team motivation and performance, *Journal of Purchase Supply Management*, 14(1), 15-27. doi: 10.1016/j.pursup.2008.01.006
- Eren, E. ve Gündüz, H. (2002). İş çevresinin yaratıcılık üzerindeki etkileri ve bir araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5, 65-84. Erişim adresi: <http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/view/202>
- Gündüz Çekmecelioğlu, H. ve Gökkaya, H. (2019). İşin önemi ve yönetici desteğinin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisi, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 37, 195-215. doi: 10.35343/kosbed.553681
- Hair, J.F.J., Black, W. C., Babin, B.J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Prentice Hall.
- Hardt, C.W., Reinecke, N. ve Spiller, P. (2007). Inventing the 21st century purchasing organization, *Mckinsey Quarterly*, 4, 114-124. Erişim adresi: <https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/inventing-the-21st-century-purchasing-organization>
- Hu, L.T. ve Bentler, P.M. (1995). *Evaluating Model Fit*. In structural equation modeling: Concepts, issues, and applications. R. H. Hoyle (Ed.), Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Isaksen, S.G. (1990). *Educational implications of creativity research: an updated rationale for creative learning*. In K. Gronhaug ve G. Kaufmann (Eds.). Innovation: a cross disciplinary perspective (pp.167-203). Oslo: Norwegian University Press.
- Steiner, V. J. (2000). *Creative collaboration*. New York: Oxford University Press.
- Kalaycı, Ş. (2006). *Faktör analizi, SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.

- Kiratli, N., Rozemeijer, F., Hilken, T., De-Ruyter K. ve De-Jong, A. (2016). Climate setting in sourcing teams: Developing a measurement scale for team creativity climate, *Journal of Purchasing & Supply Management*, 22, 196-204. doi: 10.1016/j.pursup.2016.04.006
- Küçükaslan Ekmekçi, A. ve Tekin, B. (2011). The examination of the relationship between creativity and work environment factors with a research in White- goods sector in Turkey, *Öneri Dergisi*, 9(35), 51-74. doi: 10.14783/od.v9i35.1012000251
- Meydan, C. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyers, L.S., Gamst, G.C. ve Guarino, C. (2005). *Applied multivariate research: Design and interpretation*. SAGE Publications.
- Monaco, F.F. ve Guimaraes, V.N. (2007). Creativity and innovation in the context of team-work: An Evaluation in the self-management cells and quality control circles of Ambev S. C. Branch, *Brazilian Administration Review*, 4(1), 21-34. doi: 10.1590/S1807-76922007000100003
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. London: McGraw-Hill.
- Paulus, P. B. (2000). Groups, teams and creativity: The creative potential of idea-generating groups, *Applied Psychology: An International Review*, 49(2), 237-262. Erişim adresi: <https://product.design.umn.edu/courses/pdes2701/documents/5701papers/04bluesky/paulus00.pdf>
- Paulus, P. B. ve Coşkun, H. (2012). *Group Creativity*. In Group processes. Levin, J. M. (Ed.), Amsterdam: Elsevier.
- Paulus, P.B.ve Kenworthy, J.B. (2018). *Overview of team creativity and innovation*. In Team creativity, Reiter-Palmon, R. (Ed.), Oxford University Press.
- Pirola-Merlo, A. ve Mann, L. (2004). The relationship between individual creativity and team creativity: Aggregating across people and time, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 235-257. Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/4093827?seq=1>
- Schumacker, R.E. ve Lomax, R.G. (2004). *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling*. New Jersey: Mahwah, Lawrence Erlbaum Associates.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business*. Canada: John Wiley ve Sons, Inc..
- Sozo, V. ve Ogliari, A. (2019). Stimulating design team creativity based on emotional values: A study on idea generation in the early stages of new product development processes, *International Journal of Industrial Ergonomics*, 70, 38-50. doi: 10.1016/j.ergon.2019.01.003
- Steiger, J.H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioural Research*, 25, 173-180. doi: 10.1207/s15327906mbr2502_4

Wu, Z. ve Pagell, M. (2011). Balancing priorities: Decision- making in sustainable supply chain management. *Journal of Operation Management*, 29(6), 577-590. doi: 10.1016/j.jom.2010.10.001

Zhou, C. (2018). A study on creative climate in project-organized groups (POGs) in China and implications for sustainable pedagogy, *Sustainability*, 10(114), 1-15. doi: 10.3390/su10010114

EK-1. Yaratıcı Takım İklimi Anket Formu

	Yaratıcı Takım İklimi Ölçeği	Kesinlikle Katılmam	Katılmam	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Takımımızda, birbirimizin her türlü fikir ve görüşlerine açığız.	1	2	3	4	5
2	Takımımızda, yapıcı tartışmalar için aktif olarak birbirimize başvururuz.	1	2	3	4	5
3	Takımımızda, bir şeyleri yapmanın yeni yollarını denememiz teşvik edilir.	1	2	3	4	5
4	Takımımızda, alışılmamış ya da bilinmeyen fikirleri ve bakış açılarını keşfediyor olmaktan memnuniyet duyarız.	1	2	3	4	5
5	Takımımızda reddedilme korkusu olmadan, fikirlerimizi açıkça paylaşıyoruz.	1	2	3	4	5
6	Birbirimizin fikirlerini geliştirmek, takımımızdaki çalışma şeklinizin ayrılmaz bir parçasıdır.	1	2	3	4	5
7	Takımımızda her takım üyesinin katkısı ciddiye alınır.	1	2	3	4	5
8	Takımımızda, güven ortamının oluşmasına yol açan davranışları destekleriz.	1	2	3	4	5
9	Takımımızda, kendi alanımızla ilgili çepeçevre düşünmeye çalışırız.	1	2	3	4	5