

Örgütsel Gururun Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi: Özel Okul Öğretmenleri Örneği (The Impact of Organizational Pride on Creativity: The Example of Private School Teachers)

Furkan ÇELEBİ  ^a

^a Yozgat Bozok Üniversitesi, Sorgun Meslek Yüksek Okulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü, Yozgat, Türkiye furkan.celebi@bozok.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Örgütsel Gurur Duygusal Gurur Tutumusal Gurur Yaratıcılık Gönderilme Tarihi 22 Haziran 2020 Revizyon Tarihi 20 Eylül 2020 Kabul Tarihi 25 Eylül 2020	Amaç – Bu çalışmanın amacı özel okul öğretmenlerinde örgütsel gururun yaratıcılık üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Örgütsel gururun yaratıcılık üzerindeki etkisinin incelenmesi hem öğretmenlerin gelişimi hem de öğrencilerin gelişimi için önem arz etmektedir. Yöntem – Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma yapmak üzere Samsun ili merkez ilçelerinde özel okullar seçilmiştir. Bu özel okullardan gerekli izinlerin alınabildiği 32 okuldan 276 gönüllü katılımcı bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Veri toplanırken kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bulgular – Veri toplayabilmek amacıyla uyarlaması gerçekleştirilen ölçeklerin uygunluk, geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin ardından araştırma değişkenlerinin birbirleri ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler içinde oldukları tespit edilmiştir. Literatür ışığında oluşturulan araştırma modeli ve araştırma hipotezlerini test edebilmek amacıyla regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre duygusal gurur tutumsal gururu anlamlı ve pozitif yönde, duygusal gurur yaratıcılığı anlamlı ve pozitif yönde, tutumsal gurur da yaratıcılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Tartışma – Öğretmenlik, bireylerin her türlü gelişimini sağlamaya çalışan ve yaratıcılıklarını da ön plana çıkarmaya çalışan bir meslektir. Öğretmenlerin yaratıcılıklarını kullanabilmeleri öğrencilerine yaratıcılık konusunda da rol model olabilmeleri açısından oldukça önemlidir. Sürdürülebilir başarı için kritik role sahip unsurlardan birisi örgütsel gururdur. Çalıştığı kurumun bir parçası olmaktan veya kurumunun başarısından haz ve gurur duyan bir öğretmenin değişime, gelişime, yeniliklere önem veren, duyarlı bir “yaratıcı öğretmen” olabileceği öne sürülebilir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Organizational Pride Emotional Pride Attitudinal Pride Creativity Received 22 June 2020 Revised 20 September 2020 Accepted 25 September 2020	Purpose – The aim of this study is to determine the effects of organizational pride on creativity on private school teachers. Examining the impact of organizational pride on creativity is important both for the development of teachers and for the development of students. Design/methodology/approach – Quantitative research method was used in the research. Private schools were selected in the central districts of Samsun to research. The sample of this research is 276 volunteer participants from 32 schools where necessary permissions can be obtained from these private schools. Convenience sampling method was used in this research. Findings – After the suitability, validity, and reliability analyzes of the scales that were adapted to collect data, the research variables were found to have positive and significant relationships with each other. Regression analysis was carried out to test the research model and research hypotheses created in the light of the literature. According to the results, hypotheses has been verified. Based on the results of the hypothesis tests; emotional pride affects attitudinal pride significantly and positively, emotional pride affects creativity significantly and positively, and attitudinal pride affects creativity significantly and positively. Discussion – Teaching is a profession that tries to provide all kinds of development of individuals and bring their creativity to the forefront. The ability of teachers to use their creativity is very important in terms of being a role model for their students in terms of creativity. One of the critical factors for sustainable success is organizational pride. It can be argued that a teacher who takes pleasure and pride in being a part of the institution or the success of his institution can be a sensitive "creative teacher" who attaches importance to change, development and innovation.
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Çelebi, F. (2020) Örgütsel Gururun Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi: Özel Okul Öğretmenleri Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 3261-3272.

Giriş

Gurur duygusu bir kişi, bir durum veya bir kurum için hissedilebilir. Belirli bir uyarıcı ya da belirli bir olay gurur duygusunun oluşmasına neden olur (Basch ve Fisher, 1998: 4). Örgütsel gurur sadece kişinin kendisi ile ilgili değerlendirmesi veya yaşadığı haz sonucunda ortaya çıkmaz. Kişi yakın arkadaşları veya ait olduğu grup veya gruplara bağlı şekilde de gurur duygusu yaşayabilir (Tracy vd., 2010: 166). Ayrıca kişiler kendilerinin bir parçası olmadıkları durumlardan da örgütleri adına gurur yaşayabilirler (Gouthier ve Rhein, 2011: 635).

Ekman (2003)'a göre gurur, hissettirdiği hisler dışında tek başına ele alınamayacak kadar karmaşık bir kavramdır (Gouthier ve Rhein, 2011: 634). Daha açık bir ifadeyle sebep ya da sebeplere bağlı gurur duygusunun sonuç ya da sonuçlarının da olması kaçınılmazdır. Örgütsel olarak düşünüldüğünde haz veren durumlara bağlı şekilde hissedilen gurur; örgüt üyelerinin olumlu duyguları için merkezi bir itici güç (Katzenbach, 2003: 36) oluştururken örgütten ayrılma niyetini de olumsuz yönde etkiler (Appleberg, 2005: 160). Katzenbach ve Santamaria (1999: 6) birçok kurumun sürdürülebilir başarılarını örgütsel gurur ile ilişkilendirdiğini belirtmiştir. Bunun farkında olunmasının örgütsel gururun sağlanmasına yönelik hareketlere yol açacağı düşünülse de kurumlar örgütsel gururun sağlanması konusunda oldukça ihmalkârdır (Decrop ve Derbaix, 2009: 590).

Öğretmenler eğitim ve öğretimin en temel unsurlarıdır. Bu meslek mensuplarının sorumlu oldukları öğrencileri daha iyi geliştirebilmeleri bireysel özelliklerine bağlı olduğu gibi çalıştıkları kurumların da özelliklerine göre değişiklik gösterebilir. Görev yaptıkları kurumların bir parçası olmaktan haz duyan ve işten ayrılma ya da iş değiştirme niyeti olmayan öğretmenlerin yaşadıkları haz örgütsel gurur ile ifade edilebilir. Öğrencilerinin değişim ve gelişimine önem veren, onlara karşı duyarlı olan öğretmenler "yaratıcı öğretmen" (Schreglmann ve Kazancı, 2016: 24) olarak tanımlanabilir. Görev yaptığı kurumda örgütsel gurur seviyesinin yüksek olması bir öğretmenin yaratıcılık seviyesini de yükseltebilir.

Gouthier ve Rhein (2011: 634)'e göre gurur ile ilgili birçok çalışma ampirik bulgularla desteklenmekten ziyade sezgilere dayandırılmıştır. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütlerinde yaşadıkları gurur duygusunun yaratıcılık üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Örgüt yöneticileri tarafından istenen bir özellik olan yaratıcılığın örgütsel gururdan nasıl etkilendiği yapılan inceleme ile ortaya konmaya çalışılacaktır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Örgütsel Gurur

Örgütsel gurur bir kişinin örgütü içerisinde örgütü için ya da örgütü adına hissettiği duyguları ifade etmektedir. Örgütün parçası olmaktan duyulan haz olarak tanımlanan (Cialdini vd., 1976) örgütsel gurur örgüt içindeki bir kişi için, örgüt içerisindeki bir referans grubu için veya örgütün tamamı adına hissedilebilir. Örgütsel gururu temel tetikleyen şey ise sevinç ve anlamlılık duyguları ile olan bağlantısıdır (Tracy ve Robins, 2007: 148). Örgütsel gururun yaşanmasında kişi gurura kaynak olan durumun bir parçası olabilir de olmayabilir de (Gouthier ve Rhein, 2011: 635). Örgüt üyesi kişi kendisinin de parçası olduğu bir başarı için gurur duyabileceği gibi kendi katkısı olmadığı bir başarı için de örgütü adına gurur duygusu hissedebilmektedir. Burada yaşanan durum ise başarıya ulaşmış örgütü ile gurur duyması olarak ifade edilebilir. Örgütsel gurur belirli bir durum, tepki ya da başarı için hissedilebileceği gibi genel olarak örgütün parçası olmaktan dolayı da hissedilebilir (Lea ve Webley, 1997: 331).

Örgütsel gurur kavramı halen bilimsel çalışmalarda büyük ilgi görmemiş olsa da başarı için önemli bir faktör olarak örgütlerde merkezi bir rolü vardır (Kraemer ve Gouthier, 2014: 128). Çalışanların ve özellikle yöneticilerin örgütsel gururu teşvik etmesi oldukça önemlidir. Çünkü örgütsel gurur değerli bir psikolojik kaynaktır ve içsel motivasyon sağlar (Mas-Machuca vd., 2016: 590). Ayrıca strese karşı direnci arttırdığı ve işten ayrılma ya da iş değiştirme niyetini azalttığı (Williams ve DeSteno, 2008; Kraemer ve Gouthier, 2014), işe olan bağlılığın artarak iş yerinde kalma niyetini (Appleberg, 2005) ve iş tatminini arttırdığı (Mas-Machuca vd., 2016), genel olumlu ruh halini sağladığı (Williams ve DeSteno, 2008), yaratıcılık ile kuvvetli ve pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu (Gouthier ve Rhein, 2011) da yapılan araştırmalarda vurgulanmıştır. Bu gibi çalışmalarla örgütsel gururun örgütsel davranışlar üzerinde bariz etkileri olduğu (Mas-Machuca vd., 2016: 595) görülmektedir.

Örgütsel gurur, örgüt için yüksek seviyede bir takdiri ve güçlü bir duygusal bağı içermektedir. Bu bağlamda; Gunter ve Furnham (1996) ve Kraemer ve Gouthier (2014) örgütsel gururun duygusal gurur ve tutumsal gurur olarak iki yapıda incelenmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Mas-Machuca vd., 2016: 596). Aşağıda ayrıntılı bir şekilde anlatılacağı gibi örgütsel gurur, bu çalışmanın araştırma kısmında hem duygusal gurur hem de tutumsal gurur olarak iki yapıda incelenmiştir.

1.1.1. Duygusal Gurur

Fisher ve Ashkanasy (2000) duygusal örgütsel gururun; ayrık ve yoğun, kısa ömürlü, zihinsel bir deneyim olarak tanımlandığını ifade etmektedirler (Gouthier ve Rhein, 2011: 635). Gurur duygusu örgütlerde hissedildiğinde oldukça yoğun bir şekilde yaşanmaktadır. Eccles ve Wigfield (2002) duygusal gururun ilk tetikleyicisini şöyle tanımlamaktadır (Gouthier ve Rhein, 2011: 635): Örgütün gerçek başarıları ile örgüt üyesinin örgütsel görevlerinin örgüt tarafından nasıl yerine getirildiğine dair orijinal beklentileri arasındaki bilişsel bir karşılaştırma. Yani eğer örgüt üyesi bir işi başarılı olarak tanımlarsa duygusal gururu ortaya çıkaracak ilk tetikleyici harekete geçmiş olur. Duygusal örgütsel gururun yaşanma süresi göreceli olarak kısadır (Fisher ve Ashkanasy, 2000: 125). Çünkü duygusal gurur, tanımlandığı gibi, belirli olay ya da başarılar üzerinden hissedilen ve daha kısa ve daha yoğun yaşanan bir duygudur. Duygusal gururun yaşanması genel bir tavır olan tutumsal gururu da etkileyen bir unsurdur. Duygusal gurur tutumsal gurura da yol açabilmektedir (Gouthier ve Rhein, 2011: 635).

1.1.2. Tutumsal Gurur

Tutum teorisine göre, örgütler potansiyel tutum nesnelere (Ajzen, 2005). Örgütlerdeki birçok davranış tutumlar neticesinde gerçekleşir (Anable, 2005: 74). Fairfield ve Wagner (2004: 21) tutumların deneyimlerden kaynaklandığını, öğrenilebilir olduğunu ve duygulara kıyasla oldukça dayanıklı olduğunu belirtmişlerdir. Tutumsal gurur örgüt üyesinin örgüt ile ilişkisinden kaynaklanır ve duygusal gururun aksine bireysel değil kolektiftir (Lea ve Webley, 1997: 325). Tutumsal gurur da genel olarak bir duygudan doğmuş olsa da duygusal ya da duyusal değil tutumsal bir unsurdur. Duygusal gurur gibi belirli bir durum, olay ya da başarıya bağlı olarak değil genel olarak yaşanır (Gouthier ve Rhein, 2011: 636). Tutumsal gurur bazı çalışmalarda örgütsel gurur olarak da ele alınmaktadır (Kraemer ve Gouthier, 2014: 128). Tek bir başarı ya da yaşanan olay tutumsal gururun oluşmasında önemsizdir. Tutumsal gururun oluşması da yıkılması da duygusal gururun tersine daha zordur. Tutumsal gurur yapısı örgüte karşı genel bir tavırla daha iyi ifade edilmektedir ve bu yüzden duygu olarak tasvir edilmesi kavramsal olarak eksiklik yaratmaktadır (Gouthier ve Rhein, 2011: 636).

Duygusal gurur ve tutumsal gurur kavramları aynı kişilerde aynı anda ortaya çıkabileceği gibi sadece birisi de oluşabilir. Yukarıda açıklandığı gibi duygusal gurur belirli bir olay ya da başarı tarafından tetiklenerek ortaya çıkan bir sürelik duyguyu ifade ederken tutumsal gurur ise örgüte karşı genel olumlu bir tavır karşılamaktadır. Bu yüzden bu iki farklı gurur tipinin biri görülürken diğeri görülmeceği gibi beraber olarak da görülebilir. Ayrıca yukarıda da belirtildiği gibi Gouthier ve Rhein (2011) duygusal gururun tutumsal gururu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu doğrultuda çalışmanın birinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H₁: Duygusal gurur tutumsal gurur üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

1.2. Yaratıcılık

Torrance (1974)'a göre yaratıcılık; çeşitli aksaklıklara karşı duyarlı olmak, karşılaşılan güçlükleri belirleyerek çözüme yönelik arayışlar, geleceğe dair tahminler veya aksaklıkları düzeltmeye yönelik deneme ve sınamalar ve de elde edilen sonuçları başkalarına aktarmayı içermektedir (Alkan, 2014: 2). Daha önceden çözülememiş problemlerin çözülmesine yönelik farklı yolların denenmesi esnasında yeni ve özgün bir ürün ya da sürecin gelişimi ile baş gösteren yetenekler ve kalitedir (Parkhurst, 1999: 4). Torrance ve Goff (1989) ile Runco (1994) da birbirlerine benzer tanımlar ortaya koyarak yaratıcılığı; verileni hemen kabul etmeden, yeni ve denenmemiş çözümler ile problemleri çözmeye çalışmak şeklinde tanımlamışlardır (Schreglmann ve Kazancı, 2016: 22).

Guilford (1977) yaratıcılık kavramının farklı disiplinler tarafından incelenmesine rağmen disiplinlerden bağımsız şekilde düşünülerek; ilişkisel düşünme veya farklı düşünme özellikleri barındırması gerektiğini

belirtmiştir (Alkan, 2014: 2). Drazin vd., (1999: 292) yaratıcılık sürecinde illa ki bir sorun veya çözümü olması gerektiğini sadece yeni fikirlerin üretilmesine dair faaliyetler süreci olduğunu vurgulamıştır.

1.3. Örgütsel Gurur ve Yaratıcılık İlişkisi

Fredrickson ve Branigan (2005: 326) gururun bireyleri hayal etmeye teşvik edebileceğini, daha fazla başarı ve gelecekteki başarı için gerekli motivasyona yol açacağını belirtmektedir. Chang ve Chiang (2008: 705) da yaratıcılığı etkileyen faktörleri belirlemeye çalıştıkları bir çalışmada motivasyonun da yaratıcılığı etkileyen faktörlerden olduğunu vurgulamaktadırlar. Benzer şekilde, Zhang ve Bartol (2010) ve Amabile (1996) de motivasyon tarafından yönlendirildiğinden bahsetmektedirler.

Güven ve saygıyı da içeren örgüt kültürü ve örgüt yapısı ve çeşitli örgütsel tutum ve davranışlar da yaratıcılığı etkileyen faktörlerdendir (Chang ve Chiang 2008: 705). Bir örgütsel davranış unsuru olarak örgütsel gururun da yaratıcılık ile ilişki içerisinde olması beklenmektedir. Gouthier ve Rhein (2011: 642) tutumsal gurur, duygusal gurur, müşteri hizmetlerine bağlılık kavramlarının yaratıcılık ve iş değiştirme niyeti üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında duygusal gururun yaratıcılığı itici büyük bir güç olduğu; tutumsal gururun ise dolaylı da olsa yaratıcılık üzerinde etkileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırma değişkenlerini bir arada inceleyen Codato vd., (2013) yaratıcılık ve bağımsızlık arasında ruhsal gururun aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Daha ayrıntılı bir ifade ile yaratıcılık özellikleri ve insanlara karşı gerçek ilgiyi ifade eden, fikirler veya nesnelere ayrılmış zihinsel bağımsızlık (Sahdra vd., 2010) arasında gururun aracılığı ile bir ilişki olduğu araştırmacılar tarafından belirtilmiştir (Codato vd., 2013: 192).

Damian ve Robins (2012) de çalışmalarında ruhsal gurur ve yaratıcı düşünce arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Elde ettikleri sonuçlara göre otantik gururun mutluluk durumlarında yaratıcılık ile ilişkisinin anlamlı ve yüksek olduğu, kibirli gurur duygusunun ise öfke durumlarında yaratıcılık ile pozitif ilişki içerisinde olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Dalgıç ve Türkoğlu (2019)'nun; müşteri kaynaklı sosyal stresin yaratıcılık, örgütsel gurur ve iş birliği üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmada birlikte kullanılan gurur ve yaratıcılık değişkenleri arasındaki ilişki incelenmemiştir.

Literatürdeki çalışmalar ışığında araştırmanın ikinci ve üçüncü hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur.

H₂: Duygusal gurur yaratıcılık üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H₃: Tutumsal gurur yaratıcılık üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Öğretmenlik mesleği bireylerin her türlü gelişimini sağlamaya çalışan ve bunu yaparken yaratıcılıklarını da ön plana çıkarmaya çalışan bir meslektir (Schreglmann ve Kazancı, 2016: 24). Bu yüzden öğretmenlerin yaratıcı becerilerinin önemsenmesi gerekmektedir (Orhon, 2014).

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı özel okul öğretmenlerinde örgütsel gururun yaratıcılık üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Öğrencilerde gelişim sağlamada yaratıcı ögeyi kullanan bir öğretmen, tüm düşüncelerinde ve bireylerle olan ilişkilerinde esnek ve duyarlı olur. Aynı zamanda "yaratıcı öğretmen", yaratıcılığa yönelik farkındalık yaratma konusunda da bir çaba içerisinde (Schreglmann ve Kazancı, 2016: 24). Bunların sağlanabilmesi için öğretmenlerin yaratıcılıklarını yükseltebilecek (Orhon, 2014) unsurlardan birisi de örgütsel gururdur (Gouthier ve Rhein, 2011: 643). Öğretmenlerin yaratıcılıklarını kullanabilmeleri öğrencilerine yaratıcılık konusunda da rol model olabilmeleri açısından oldukça önemlidir. Örgütsel gururun yaratıcılık üzerindeki etkisinin incelenmesi, öğretmenlerin yaratıcı becerilerinin önemsenmesi gerekliliği açısından (Orhon, 2014) önem arz etmektedir. Yaratıcılık üzerinde olumlu etkileri olan örgütsel gururun eğitim sisteminin en önemli yapı taşlarından olan öğretmenlerde incelenmesi geleceğin büyüklerinin yaratıcılığına da etki edeceği için dikkat edilmesi gerekli bir durumdur.

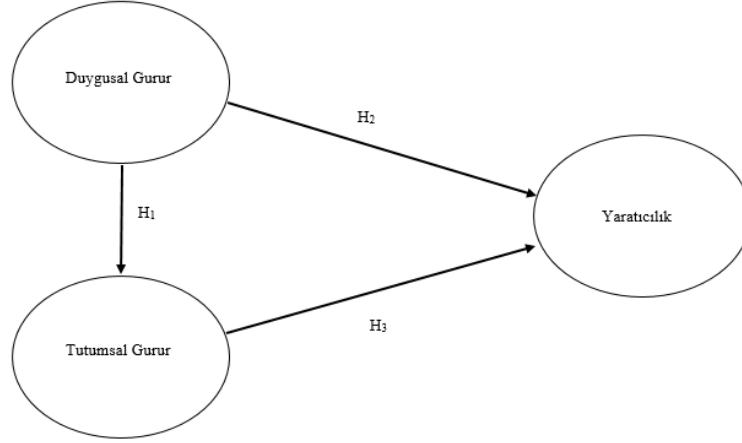
2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Yukarıda örgütsel gurur; duygusal gurur ve tutumsal gurur olmak üzere iki farklı türde ele alınmıştır. Literatür incelemelerinde duygusal gururun tutumsal gurur üzerinde etkileri olduğu düşünülmüş ve

birinci hipotez geliştirilmiştir. İlgili literatürden faydalanılarak her iki gurur türünün de birbirinden bağımsız olarak yaratıcılık üzerindeki etkileri ikinci ve üçüncü hipotezlerin geliştirilmesini sağlamıştır. Daha önceki çalışmalar incelenerek oluşturulan araştırma modeli üzerinde kapsamlı incelemeler yapılmadan önce 15 kişiden oluşan ve araştırma evreni ile benzer özellikleri taşıyan bir grup üzerinde de pilot araştırma yapılmıştır. Pilot araştırma ile ifadelerin anlaşılabilirliğinin yanı sıra değişkenler arasında var olduğu düşünülen ilişkinin mevcudiyeti de gözlemlenmiş ve araştırma modeli test edilme üzere oluşturulmuştur.

Araştırmada kullanılacak olan araştırma modeli ve yukarıda da belirtilen hipotezler şu şekildedir:

Şekil 1: Araştırma Modeli



H₁: Duygusal gurur tutumsal gurur üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H₂: Duygusal gurur yaratıcılık üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H₃: Tutumsal gurur yaratıcılık üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

2.3. Evren ve Örneklem

Bu çalışmada araştırma yapmak üzere Samsun ili merkez ilçelerinde özel okullar seçilmiştir. İl Millî Eğitim Müdürlüğünden elde edilen bilgilere göre dört merkez ilçesi olan Samsun'da Tekkeköy ilçesinde özel okul bulunmamaktadır. Ayrıca Millî Eğitim Bakanlığının resmi internet sitesinden de hangi ilçede kaç okul olduğuna dair bilgilere ulaşılmıştır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2020). Atakum, İlkadım ve Canik İlçelerinde; özel ilköğretim, özel ortaokul, özel Anadolu lisesi, özel kolej, özel fen lisesi olmak üzere toplamda 91 okul yer almaktadır. Bu 91 okulda tam zamanlı çalışan ve İl Millî Eğitim Müdürlüğünde kayıtlı olan 2073 öğretmen mevcuttur. Atakum'da 932, Canik'te 129 ve İlkadım'da 1012 öğretmen olmak üzere toplam 2073 özel okul öğretmeni bu çalışmanın araştırma evrenini oluşturmaktadır. Saunders (2000) çalışmasında bir tablo oluşturularak anakütle içinden seçilmesi gereken örneklem sayılarını ifade etmiştir. %95 güven aralığında ve %5 hata oranında oluşturulan bu tabloda yaklaşık 2000 kişiden oluşan anakütle için 322 örneklem sayısının yeterli olacağını ifade etmektedir. Benzer şekilde Kurtuluş (1998) da aynı sayının yeterli olacağını ifade etmektedir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 50) da benzer bir tablo ile 2500 kişiden oluşan bir anaküttele 333 örneklem sayısının yeterli olacağını ifade etmektedir. Bu evren için seçilecek örneklem sayısının %95 güven aralığında ve %5 hata payı için 322 ile 333 arasında yeterli olabileceği söylenebilir. Araştırma yapabilmek için yukarıda belirtilen 91 okul ile görüşmeler yapılmış ve 32 okul ile araştırma yapabilmek için mutabık kalınmıştır. Bu okullarda toplam 880 öğretmen görev yapmaktadır. 880 kişiye ulaştırılmak üzere okul yönetimlerine teslim edilen anketlerden 361 adet anket elde edilmesine rağmen 85 anket eksik ve özensiz yanıtlı oldukları gerekçesiyle kapsam dışına çıkartılmıştır ve 276 adet geçerli anket elde edilmiştir. Geri dönüş oranı yaklaşık %31,3'tür. Kolayda örnekleme yönteminin tercih edildiği çalışmada 276 gönüllü katılımcı örneklem grubunu oluşturmaktadır.

2.4. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplayabilmek için anket yöntemi seçilmiştir. Hazırlanan anket formu iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde genel demografik bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde ise araştırma modelinin değişkenlerine dair ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde; duygusal gurur, tutumsal gurur ve yaratıcılık değişkenlerini tespit etmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Duygusal gurur ve tutumsal gurur ölçekleri Gouthier ve Rhein (2011) tarafından geliştirilmiş, yaratıcılık ölçeği ise Tierney vd., (1999) tarafından geliştirilmiştir. İfadeler Gouthier ve Rhein (2011)'in çalışmalarında kullandıkları modelden alınmış ve Türkçeye uyarlanarak kullanılmıştır. Gouthier ve Rhein (2011), ölçeklere dair geçerlik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmiştir. Uyarlama yapılırken dil uzmanlarından alınan yardımlarla (Karakoç ve Dönmez, 2014: 41) ölçek önce Türkçeye sonra tekrar İngilizceye çevrilerek anlam kaybına uğrayıp uğramadığı kontrol edilmiş ve son haline getirilmiştir. Ayrıca 15 kişilik bir pilot araştırma ile ölçeğe dair ifadelerin anlaşılıp anlaşılmadığı da kontrol edilmiş ve herhangi bir sorun ile karşılaşılmasıdır.

Bu araştırmada veri toplayabilmek için belirlenen ankete; Yozgat Bozok Üniversitesi, Etik Komisyonu tarafından 21.05.2020 tarihli, 10/12 karar numaralı etik uygunluk raporu, oybirliği ile verilmiştir. Araştırmanın uygulama süresi, Etik komisyonu onayının ardından 15 günü kapsamaktadır. 22.05.2020 – 06.06.2020 tarihleri arasında veri toplanmıştır. Gönüllü katılımcılara ulaşıldığına kanaat getirildikten sonra veri toplama süreci sona erdirilmiştir. Ayrıca Etik kurul onay belgesinde yer almamış olsa da başvuruda Mayıs – Aralık 2020 tarihleri arası için izin alınmıştır.

2.5. Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular bu kısımda yer almaktadır. Öncelikle katılımcıların sosyo-demografik yapısı, daha sonra kullanılan ölçeğin uygunluk, geçerlik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Ardından korelasyon analizleri ve hipotezleri test etmek için regresyon analizleri kullanılmıştır.

2.5.1. Demografik Özellikler

Katılımcıların sosyo-demografik yapısı Tablo 1'de ayrıntılı bir şekilde gösterilmektedir. Erkek ve kadın katılımcı sayılarının birbirlerinden çok uzak olmadığı görülmektedir. Ağırlıklı yaş aralığının (%61,2) ile 31-40 yaş olduğu ve büyük bir kesimin (%72,5) evli olduğu gözlenmiştir. Büyük çoğunluğun (%75,7) lisans mezunu öğretmenlerden meydana geldiği görülmekle beraber (%2,5)'luk bir kesimin doktora düzeyinde eğitim aldığı dikkat çekmektedir. Maaş aralıklarında ise ağırlığın asgari ücret ile 3500 TL arasında, (%44,6) olduğu görülmektedir. Toplam çalışma süresine göre de dağılımın dengeli olduğu ve 6-10 yıl arası toplam çalışma süresi olanların biraz daha çoğunlukta oldukları görülmüştür.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	163	59,1
	Erkek	113	40,9
	Toplam	276	100,0
Yaş	21-30 yaş	62	22,5
	31-40 yaş	169	61,2
	41-50 yaş	33	12,0
	51 yaş ve üzeri	12	4,3
	Toplam	276	100,0
Medeni Durum	Evli	200	72,5
	Bekar	76	27,5
	Toplam	276	100,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	209	75,7
	Yüksek Lisans	60	21,7
	Doktora	7	2,5
	Toplam	276	100,0
Maaş Aralığı	Asgari ücret veya altında	36	13,0

	Asgari ücret ile 3500 TL arası	123	44,6
	3501-4500 TL arası	81	29,3
	4501-5500 TL arası	34	12,3
	5501 TL ve üzeri	2	0,7
	Toplam	276	100,0
Toplam Çalışma Süresi	1-5 yıl	71	25,7
	6-10 yıl	105	38,0
	11-16 yıl	45	16,3
	16 yıl ve üzeri	55	19,9
	Toplam	276	100,0

2.5.2. Uygunluk, Geçerlik ve Güvenirlilik Analizleri

Tablo 2’de yer alan tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, çarpıklık değerlerinin -1,99 ile -0,76 arasında; basıklık değerlerinin ise -0,31 ile 3,43 arasında katsayı değerleri aldığı görülmektedir. Bu değerlerin kabul gören sınırlar arasında yer almakta olduğu ve normal dağılım gösterdiği gözlemlenmiştir (Mardia, 1974: 125; Klein ve Moosbrugger 2000: 465).

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

İfade / Boyut	Ortalama (\bar{x})	Ss	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
1	4,33	0,70	0,49	-0,76	0,09
2	4,36	0,69	0,47	-0,82	0,25
3	4,50	0,60	0,36	-0,81	-0,31
4	4,44	0,69	0,48	-0,93	-0,14
Duygusal Gurur	4,41	0,56	0,31	-1,04	0,83
5	4,33	0,81	0,66	-1,41	2,65
6	4,55	0,62	0,39	-1,17	0,69
7	4,67	0,64	0,41	-1,99	3,43
Tutumsal Gurur	4,51	0,60	0,36	-1,31	1,22
8	4,55	0,75	0,57	-1,55	1,42
9	4,63	0,54	0,29	-1,15	0,34
10	4,55	0,64	0,42	-1,17	0,20
11	4,65	0,57	0,32	-1,43	1,05
Yaratıcılık	4,59	0,59	0,35	-1,71	2,86
Genel	4,50	0,46	0,21	-1,22	1,93

Veri dağılımının normal şekilde olduğunun gözlenmesinin ardından ifadelerin hangi yapıyı ölçtüğünü belirlemek (Fabrigar vd., 1999: 280) amacıyla faktör analizine geçilmiştir. Analize uygunluğun tespiti için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Barlett küresellik testi yapılmıştır. Ölçeğin KMO değeri 0,83 olarak hesaplanmış ve örneklem yeterliliğinin çok iyi düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bartlett küresellik testi sonuçlarına göre ($p: 0,000$) ifadeler arasında faktör analizi yapılabilir düzeyde ilişki hesaplanmıştır (Hair vd., 2006: 115). Üç değişkenden oluşan ölçüm aracı tek bir yapı olarak faktör analizine tabi tutulmuş ve faktör yüklerinin 0,625 ile 0,874 arasında değerler ile üst düzey değerler (Hair vd., 2006: 115) aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Açıklanan toplam varyans %73,87 olarak hesaplanmıştır (Tablo 3).

Güvenirlilik testi için ise Cronbach’s Alpha (α) değeri hesaplanmıştır. Alpha değerleri model geneli ve değişkenler için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Model için %88,9 (11 ifade) duygusal gurur için %85,4 (4 ifade), tutumsal gurur için %78,6 (3 ifade) ve yaratıcılık için %87,6 (4 ifade) “ α ” değerlerine ulaşılmıştır. Ulaşılan bu değerlerle ölçeğin ve unsurlarının “oldukça güvenilir” ($0,60 \leq \alpha < 0,80$) veya “yüksek derecede güvenilir” ($0,80 \leq \alpha < 1,00$) olduğu tespit edilmiştir (Nunnally ve Bernstein, 1967: 248).

Tablo 3. Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Toplam Varyans (%73,87)
1	0,755	
2	0,874	
3	0,779	%48,04
4	0,754	
5	0,625	
6	0,744	%15,83
7	0,873	
8	0,749	
9	0,840	
10	0,864	%10,00
11	0,803	

2.5.3. Değişkenler arası ilişkiler

Değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir (Cohen vd., 2013: 6). Bu analizler sonucunda değişkenler arasında tamamı 0,01 düzeyinde anlamlı olmak üzere karşılıklı ve pozitif yönlü ilişkiler saptanmıştır. Duygusal gurur ile tutumsal gurur arasında 0,552, duygusal gurur ile yaratıcılık arasında 0,365 ve tutumsal gurur ile yaratıcılık arasında 0,503 düzeyinde ilişkiler mevcuttur. Bu değerlere göre ilişkiler “nispeten zayıf” ve “çok az güçlü” (Nakip, 2003: 321) şeklindedir.

Tablo 4. Korelasyon Analizleri

		Duygusal Gurur	Tutumsal Gurur	Yaratıcılık
Duygusal Gurur	Pearson Correlation			
	Sig. (2-tailed)	1		
	N	276		
Tutumsal Gurur	Pearson Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,552**	1	
	N	,000 276	276	
Yaratıcılık	Pearson Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,365**	,503**	1
	N	,000 276	,000 276	276

** . Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır (2-tailed).

2.5.4. Hipotez Testleri

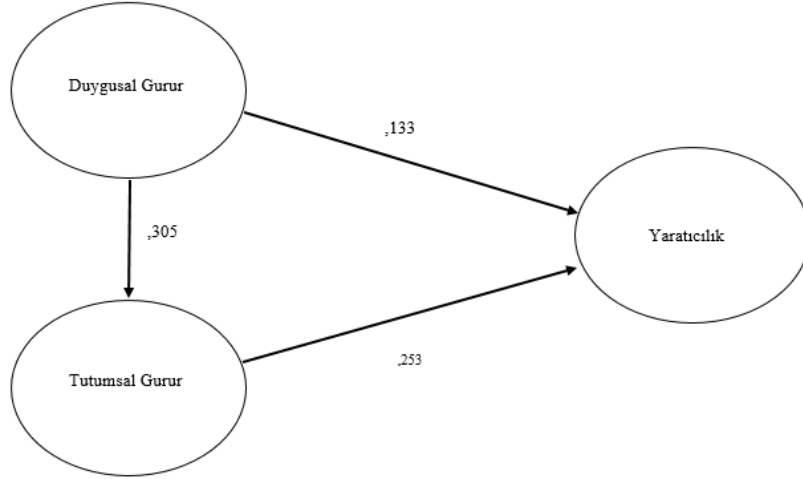
Araştırma hipotezlerini test edebilmek amacıyla regresyon testleri gerçekleştirilmiştir. Bu analiz ile biri bağımlı biri bağımsız iki değişken arasında bir nedensellik olup olmadığı tespit edilmeye çalışılır (Nakip, 2003: 390). Daha açık bir ifadeyle bağımsız olan değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkisinin olup olmadığı, eğer varsa anlamlılık düzeyi, yönü ve derecesi bu analiz ile belirlenir. Bağımsız değişkendirdeki her 1 birimlik değişimin bağımlı değişkendirde ne kadar etki yaratacağı bu analiz ile saptanmaktadır.

Tablo 5. Regresyon Analizleri ve hipotez sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	t	F	β	R ²	p	Hipotez Kabul/Red
Duygusal Gurur	Tutumsal Gurur	10,956	120,027	,552	,305	,000	Kabul
Duygusal Gurur	Yaratıcılık	6,487	42,075	,365	,133	,000	Kabul
Tutumsal Gurur	Yaratıcılık	10,301	92,838	,503	,253	,000	Kabul

Yukarıda oluşturulan modeldeki araştırma hipotezleri basit doğrusal regresyon analizleri ile test edilmiştir. Test sonuçlarına göre tüm hipotezler doğrulanmıştır. Literatür ışığında oluşturulan bu hipotezlerin sonuçlarına göre duygusal gurur tutumsal gururu anlamlı ve pozitif yönde, duygusal gurur yaratıcılığı anlamlı ve pozitif yönde, tutumsal gurur da yaratıcılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Etki düzeyleri (R²) yukarıdaki sıraya göre %30,5, %13,3, %25,3 olarak hesaplanmıştır. Bağımsız değişkendirdeki 1 birimlik değişimler bağımlı değişkenlerde bu yüzdelerde etki yaratmaktadır.

Şekil 2. Araştırma Modeli Sonuçları



3. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma örgütsel gururun yaratıcılık üzerindeki etkilerini incelemek üzere yapılmıştır. Örgütsel gurur, geliştirilmesi gereken değerli bir psikolojik kaynaktır ve çalışanlarda motivasyon başta olmak üzere birçok duygu, düşünce ve tutuma yol açabilmektedir (Mas- Machuca vd., 2016: 590). Bu bağlamda oluşturulan araştırma modelinde örgütsel gurur; duygusal gurur ve tutumsal gurur olarak ele alınmış ve iki farklı unsurunun da yaratıcılık üzerine etkileri incelenmiştir.

Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin incelenmesinden önce veri toplayabilmek üzere yukarıda ayrıntılı bir şekilde belirtilen ölçekler oluşturulmuştur. Ölçek uyarlaması için yapılması gereken analizler ilgili literatür yardımıyla gerçekleştirilmiş ve ölçeğin veri toplayabilmek için uygun, yetkin ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sosyo-demografik özelliklerin belirlenmesinin ardından gerçekleştirilen faktör analizleri ile araştırma modelinin literatür ile uyum teşkil ettiği görülmüştür. Araştırma kapsamında ulaşılan faktör yapısı içinde bulunduğu yapı ile örtüşmektedir. Bunun ardından gerçekleştirilen korelasyon analizleri ile araştırma değişkenleri arasında farklı düzeylerde, pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma modelini test edebilmek için yapılan hipotez testleri sonucunda da pozitif yönlü ve anlamlı etkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür ışığında hazırlanan araştırma hipotezlerinin tamamı doğrulanmış ve kabul edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre duygusal gururun yaratıcılık üzerindeki etkisi %13,3; tutumsal gururun yaratıcılık üzerindeki etkisi ise %25,3 olarak hesaplanmıştır. Bu hesaplamalara göre her iki örgütsel gurur unsurunun da yaratıcılık üzerinde kuvvetli etkileri olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar, yukarıda belirtilen

literatür ile uyum içindedir. Yapılan bu çalışma ile Gouthier ve Rhein (2011)'in çalışmalarına paralel şekilde ilişkiler tespit edilmiştir. Codato vd., (2013)'nin çalışmalarındaki yaratıcılık ve örgütsel gurur ilişkisi de benzer şekilde bu araştırma sonuçları ile desteklenmektedir. Damian ve Robins (2012)'in çalışmalarındaki gurur ve yaratıcılık ilişkisi de diğer çalışmalar gibi bu araştırma ile desteklenmiştir. Literatür ışığında oluşturulan araştırma modeli ve araştırma hipotezleri kabul edilmiş ve literatür ile uyum içinde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular araştırma hipotezlerine yanıt vermektedir. Araştırma sonuçlarında elde edilen bulgular beklendiği şekilde gerçekleşmiştir.

Bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre duygusal gururun tutumsal gurur ve yaratıcılık üzerinde, tutumsal gururun da benzer şekilde yaratıcılık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel gurur duyguları ve tutumları yaratıcılıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Daha açık bir ifadeyle yaratıcı nesiller yetiştirebilmek için yaratıcılığını kullanan ve öğrencilerine de yaratıcı düşünce ve davranışları aktaran öğretmenlerin bu davranışları yaşadıkları gurur duyguları ve gurura dair örgütsel tutumlarından oldukça etkilenmektedir. Sürdürülebilir başarı için kritik role sahip unsurlardan birisi örgütsel gururdur. Çalıştığı kurumun bir parçası olmaktan veya kurumunun başarısından haz ve gurur duyan bir öğretmenin değişime, gelişime, yeniliklere önem veren, duyarlı bir “yaratıcı öğretmen” olabileceği öne sürülebilir. Bu çalışma sonuçlarına göre, özel okullarda örgütsel gururun artırılmasına yönelik yönetsel tutum ve faaliyetlerin artırılması tavsiye edilmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerde nelerin gurur duygusu uyandırabileceği belirlenerek bunlara ilişkin faaliyetlerin gerçekleştirilmesi okul yönetimleri için dikkate alınması ve üzerinde düşünülmesi gereken bir husustur. Özellikle okul yöneticilerinin hem duygusal hem de tutumsal gururu artırıcı çalışmaları ve faaliyetleri öğretmenlerde yaratıcı düşünce ve davranışı da arttıracaktır. Yaratıcı düşünce ve davranışlar vasıtasıyla yaratıcı öğrencilerin yetişmesi; hem yetiştikleri eğitim yuvaları, hem aileleri hem de ülkeleri için oldukça önemlidir. Öğretmenlerdeki yaratıcılığın örgütsel gurur tarafından etkilenmesinden dolayı, bu önem dolaylı olarak özel okullar için gurur duyguları ve tutumlarını içermektedir.

Yukarıda belirtildiği gibi öğretmenlerdeki yaratıcılık öğrencilere ve ülkelerine yansiyacaktır. Ayrıca araştırma değişkenlerine dair ölçeklerin Türkçe uyarlamasının bilimsel yöntemlerle yapılması ve ulusal literatüre kazandırılması da bu araştırmanın bilimsel katkısını oluşturmaktadır. Gelecek çalışmalar için farklı şehirlerde veya kamu okullarında araştırma yapılması, farklı sektörlerin de incelenmesi tavsiye edilebilir. Örgütsel gurur değişkeninin başka duyu veya davranış üzerindeki etkileri ve hatta örgütsel gurura sebep olan ya da onu arttıran davranışların da incelenmesi düşünülmelidir.

Kaynakça

- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality and Behavior, 2nd ed.*, Open University Press, Oxford.
- Alkan, R. (2014). Genel Yaratıcılık, Matematiksel Yaratıcılık Ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Ana Bilim Dalı.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Boulder, CO: Westview.
- Anable, J. (2005). ‘Complacent car addicts’ or ‘aspiring environmentalists’? Identifying travel behaviour segments using attitude theory. *Transport policy*, 12(1), 65-78.
- Appleberg, K.A. (2005). The construction of a nomological network for organizational pride, *dissertation*, Benedictine University, Chicago, IL.
- Basch, J. and Fisher, C. (1998). Affective events-emotions matrix: a classification of work events and associated emotions, *Bond University*, Queensland.
- Chang, W. C., and Chiang, Z. H. (2008). A study on how to elevate organizational creativity in Taiwanese design organization. *International Journal of Innovation Management*, 12(4), 699-723.
- Cialdini, R. B., Borden, R. J., Thorne, A., Walker, M. R., Freeman, S. and Sloan, L. R. (1976). Basking in reflected glory: Three (football) field studies. *Journal of personality and social psychology*, 34(3), 366.
- Codato, M., Damian, R., Testoni, I., and Ronconi, L. (2013). Creativity And Nonattachment: A Relationship Moderated By Pride. Tpm: Testing, *Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 20(2), 185-195.

- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., and Aiken, L. S. (2013). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Routledge.
- Dalgıç, A., ve Türkoğlu, N. (2019). Müşteri Kaynaklı Sosyal Stresin Otel Çalışanlarının Yaratıcılığına, İşbirliğine ve Örgütsel Gurur Algılarına Etkisi, 3. *Uluslararası Turizmin Geleceği Kongresi*, 26-28 Eylül 2019. Bildiri Kitabı. S 83-91.
- Damian, R. I., and Robins, R. W. (2012). The link between dispositional pride and creative thinking depends on current mood, *Journal of Research in Personality*, 46(6), 765-769.
- Decrop, A. and Derbaix, C. (2009), Pride in contemporary sport consumption: a marketing perspective, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 38(5), 586-603.
- Drazin, R., Glynn, M.A. and Kazanjian, R.K. (1999). Multilevel theorizing about creativity in organizations: a sense making perspective. *Academy of Management Review*, 24(2), 286-307.
- Eccles, J.S. and Wigfield, A. (2002), Motivational beliefs, values and goals, *Annual Review of Psychology*, 53 (1), 109-32.
- Ekman, P. (2003), *Emotions Revealed: Recognizing Faces and Feelings to Improve Communication and Emotional Life*, Owl Books, New York, NY.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., and Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological methods*, 4(3), 272-299.
- Fairfield, K.D. and Wagner, R.F. (2004), Whose side are you on? Interdependence and its consequences in management of healthcare delivery, *Journal of Healthcare Management*, 49(1), 17-29.
- Fisher, C.D. and Ashkanasy, N.M. (2000), The emerging role of emotions in work life: an introduction, *Journal of Organizational Behavior*, 21 (2),123-129.
- Fredrickson, B.L. and Branigan, C. (2005), Positive emotions broaden the scope of attention and thought action repertoires, *Cognition and Emotion*, 19 (3), 313-332.
- Gouthier, M. H. J. and Rhein, M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior, *Journal of Service Management*, 22 (5), 633-649.
- Guilford, J. P. (1977). *Way beyond the IQ*, The Creative Education Foundation, New York.
- Gunter, B. and Furnham, A. (1996), Biographical and climate predictors of job satisfaction and pride in organization, *Journal of Psychology*, 130 (2), 193-208.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., ve Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis*. Uppersaddle River.
- Milli Eğitim Bakanlığı, Kurum Listesi (2020, 10 Mayıs). Erişim adresi <https://mebbis.meb.gov.tr/KurumListesi.aspx>.
- Karakoç, F. Y., ve Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39-49.
- Katzenbach, J. R., ve Santamaria, J. A. (1999). Firing up the front line. *Harvard Business Review*, 77, 107-119.
- Katzenbach, J.R. (2003), Pride: a strategic asset, *Strategy & Leadership*, 31 (5), 34-48.
- Klein, A. ve Moosbrugger, H. (2000). Maximum likelihood estimation of latent interaction effects with the LMS method. *Psychometrika*, 65(4), 457-474.
- Kraemer, T., ve Gouthier, M. H. (2014). How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers. *Journal of Service Management*. 25 (1), 125-148.
- Kurtuluş, K. (1998), *Pazarlama Araştırmaları*, 6. Baskı, Avcıol Basım-Yayın, İstanbul.
- Lea, S.E.G. and Webley, P. (1997), Pride in economic psychology, *Journal of Economic Psychology*, 18 (2), 323-340.

- Mardia, K. V. (1974). Applications of some measures of multivariate skewness and kurtosis in testing normality and robustness studies. *Sankhya, Series B*, 36, 115-128.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., and Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586-602.
- Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları: Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Nunnally, J. C., ve Bernstein, I. H. (1967). *Psychometric theory* (Vol. 226): McGraw-Hill New York.
- Orhon, G. (2014). *Yaratıcılık, Nörofizyolojik, Felsefi ve Eğitsel Temeller* (2 b.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Parkhurst, H. B. (1999). Confusion, lack of consensus, and the definition of creativity as a construct. *Journal of Creative Behavior*, 33(1), 1-19.
- Runco, M. A. (1994). *Creativity and its discontents*. Norwood, NJ: Ablex.
- Schreglmann, S., ve Kazancı, Z. (2016). Öğretmen adaylarının “yaratıcı öğretmen” kavramına yönelik metaforik algıları. *Üstün Zekâlılar Eğitimi ve Yaratıcılık Dergisi*, 3(3), 21-34.
- Sahdra, B. K., Shaver, P. R., ve Brown, K. W. (2010). A scale to measure nonattachment: A Buddhist complement to western research on attachment and adaptive functioning. *Journal of Personality Assessment*, 92(2), 116-127.
- Saunders, L., T.(2000) *Research Methods for Business Students*, Second Ed., Prebtice-Hall Inc.
- Tierney, P., Farmer, S.M. ve Graen, G.B. (1999), An examination of leadership and employee creativity: the relevance of traits and relationships, *Personnel Psychology*, 52 (3), 591-620.
- Torrance, E. ve Goff, K. (1989). A Quiet Revolution, *Journal of Creative Behavior*. 23(2), 136-145.
- Torrance, E. P. (1974). *Torrance Tests of Creative Thinking*, Scholastic testing service, Incorporated.
- Tracy, J.L. ve Robins, R.W. (2007), Emerging insights into the nature and function of pride, *Current Directions in Psychological Science*, 16 (3), 147-150.
- Tracy, J.L., Shariff, A.F. and Cheng, J.T. (2010), A naturalist’s view of pride, *Emotion Review*, 2 (2), 163-77.
- Williams, L. A., and DeSteno, D. (2008). Pride and perseverance: the motivational role of pride. *Journal of personality and social psychology*, 94(6), 1007.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Zhang, X. M., and Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.