



Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi

Dergi Web sayfası: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/usakead/>

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL YARATICILIĞA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

TEACHERS' VIEWS ON ORGANIZATIONAL CREATIVITY

Didem Koşar*

Özden Ölmez Ceylan**

* Yrd. Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, didemkosar@hacettepe.edu.tr.

** Öğretmen, MEB, olmezozden@yahoo.com.

Özet: Bu araştırmanın amacı ilkökul öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşlerini belirlemektir. Araştırma nitel veri toplama teknikleri kullanılarak yürütülmüştür. Araştırma olgu bilim desenindedir ve araştırmada kolay ulaşılabılır örnekleme yöntemi ile belirlenen 15 ilkökul öğretmeni ile görüşme yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından hazırlanan ve açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmanın veri analizinde betimsel ve içerik analizlerine yer verilmiştir. Görüşme yapılan öğretmenlerin vermiş olduğu yanıtlar doğrultusunda oluşturulan temalar ve alt temalar belirlenerek öğretmenlerin yaratıcılığa ilişkin görüşleri doğrudan alıntılarla desteklenerek sunulmuştur. 15 ilkökul öğretmeni ile yapılan görüşmeler sonucunda örgütsel yaratıcılığın anlamına ilişkin görüşler temasında potansiyeli açığa çıkarma, üretme ve süreç alt temaları, yaratıcılığın ortaya çıkmasında etkili olan faktörlere ilişkin temada bireysel ve örgütsel faktörler alt temaları, örgütsel yaratıcılığın gereklerine ilişkin görüşler temasında bireysel ve örgütsel gerekler alt temaları, örgütsel yaratıcılığın ortaya çıkmasına engel olan görüşler temasında bireysel, örgütsel ve toplumsal engeller alt temaları, örgütsel yaratıcılığın artırılmasına ilişkin görüşler başlığında ise bireysel özgürlüğün artırılması, yaratıcı faaliyetlerin yönetimce desteklenmesi, değişime uyum ve çalışma ortamı alt temaları belirlenmiştir. Sonuçta, bireylerin görev yaptıkları kurumda özgürce çalışabilecekleri, kendilerini rahat ifade edebilecekleri, düşüncelerini, fikir ve önerilerini dile getirebilecekleri ortamların sağlanması, sahip oldukları yaratıcı potansiyelin desteklenmesi gerekliliği vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İlkokul öğretmeni, Bireysel yaratıcılık, Örgütsel yaratıcılık.

Abstract: The aim of this research is to determine the perceptions of primary school teachers about organizational creativity. The research was conducted via qualitative research method. Phenomenological design was used. The 15 participants were determined by easy reachable sampling method. Semi-structured interview form was used as data collection tool. The semi structured interview form was composed of open-ended questions for determining the perceptions of teachers. Descriptive and content analysis were used for analyzing the data. According to the answers of the participants themes and sub themes were formed. The results indicated that five themes were determined after the analysis which are the perspectives regarding the meaning of organizational creativity, the factors that cause organizational creativity to come out, the need for organizational creativity at schools, the factors

that prevent organizational creativity to come out and lastly the suggestions for increasing organizational creativity at schools. Lastly, the need for conditions where employees can express themselves namely, their emotions, feelings, thoughts easily and freely are emphasized.

Keywords: Primary school teacher, Individual creativity, Organizational creativity.

Giriş

Günümüzde meydana gelen kültürel, politik, ekonomik ve teknolojik değişimler tüm örgütleri olduğu gibi eğitim örgütlerini de yakından ilgilendirmekte ve etkilemektedir. Çağa uyum sağlayarak etkililik ve verimlilik düzeylerini artırmayı hedefleyen tüm örgütleri birbirlerinden farklılaştıran ve bu farklılıkları vurgulayarak rekabete yol açan pek çok sebep vardır. Bu sebeplerden bazıları değişen yönetim süreçleri, liderlerinin özellikleri, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları, motivasyon kaynakları, çalışanların örgütlere yönelik tutumları, örgüt kültüründeki değişiklikler, kullanılan teknoloji, yeniliğe açıklık olarak sayılabilir. Ancak bu sebepler örgütleri yeniden yapılanma anlayışına sevk etmektedir. Çoğu zaman belirsizlikten kaçınma düzeylerini (Hofstede, 1980) düşük tutup risk alarak değişimlere uyum sağlamak da örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi, daha yüksek yaşam standartlarına kavuşabilmesi için yeterli olmamaktadır. Bu nedenle çoğu örgütte yaratıcılığın en üst düzeye çıkarılması zorunlu olmuştur. Örgütteki başarıyı artırarak verimli bir süreç yürütülmesinde etkili ve katılımcı yöntemlerin geliştirilmesi bunun için de yaratıcılığın desteklenmesi gerekmektedir (Ceylan ve Savi, 2003). Bu açıdan bakıldığında yaratıcılığın hem kişisel düzeyde hem de örgüt düzeyinde çok önemli bir rolü olduğu açıktır. Bir başka ifadeyle yaratıcılık sadece örgütler için değil aynı zamanda toplumun tüm kesimleri, meslek grupları ve insanların hayatında önemli ve gereklidir. Evde, okulda veya işte yaratıcılık sayesinde problemlerin çözümleri daha kolay olmakla birlikte yaşam kalitesi de yükselmektedir (Akın, 2010; Amabile, 1997). Alanyazında yaratıcılık kavramı Latince “*creare*” kelimesinden gelmekle birlikte İngilizce karşılığı “*creativity*” dir. Kelime, “*doğurmak, yaratmak, meydana getirmek*” anlamına gelmektedir (San, 1985, akt. Genç, 2007). Yaratıcılık kişilerin gözlemleri, bilgi düzeyleri, deneyim ve düşüncelerinin yeni düşünceler ve öneriler üretilmesine olanak sağlamasıdır (Birch ve Clegg, 2000). Bir başka tanıma göre ise yaratıcılık, bilimsel bir buluş, bir disiplin, bir eserin ortaya konması, bir sorunun çözülmesi, bir düşünce tarzı, yeni ve yararlı fikirlerin ortaya konulduğu bir süreç olarak tanımlanmıştır (Ceylan ve Savi, 2003). Yaratıcılık kavramı, fikirlerin bir araya getirilerek yeni bir kavrama erişilmesidir (Erdoğan, 2006; Gürol, 2000). Örgütsel yaratıcılık bireyler veya gruplar tarafından, örgüte yarar sağlayacak ve örgütün verimliliğini olumlu şekilde etkileyecek yeni fikirlerin, ürünlerin, süreçlerin geliştirilmesidir (Martins ve Terblanche, 2003; Taggar, 2002). Örgütsel yaratıcılık, bir etkileşimin sonucudur; bu etkileşimin temel parçalarını ise bireysel yaratıcılık, grup yaratıcılığı ve örgütsel özellikler oluşturmaktadır (Gümüşşuyu, 2004). Bireysel yaratıcılık; bilişsel düşünme biçimi, yetenek ve isteklendirme gibi bireysel özellikleri kapsamakta; grup yaratıcılığı, gruptaki bireylerin özellikleri, bireyler arası ilişkiler, problem çözme, probleme yaklaşım gibi grupsal özellikleri içermekte; örgütsel yaratıcılık ise örgütün fiziksel özelliklerini, görev içeriklerini, iklimini ve kültürünü kapsamaktadır (Rasulzada, 2007). Sonuç olarak örgütsel yaratıcılık, örgütün sahip olduğu bazı özelliklerdir. Bu özellikler, sağlıklı bir yöneten yönetilen ilişkisi, açık iletişim sistemi, işbirliği, yüksek düzeyde yaratıcı çalışan, yeterli kaynaklar, yetkilendirme ve örgüt için en iyi stratejilerdir (Birch ve Clegg, 2000; Sungur, 1997). Yaratıcı bir örgütün temel özellikleri açık iletişim kanalları, çalışanların bireysel farklılıklarını örgütün verimli olması yönünde kullanma, liyakat esasına göre yapılan terfiler, araştırmacı olma, merkeziyetçi olmayan yapılanma, özgün ve farklı amaçlar için çalışma oluşturmaktadır (Çavuş, 2006). Bu özelliklerin oluşabilmesinde uygun örgüt ortamı esastır. Ancak örgütte yaratıcılığı engelleyen bir takım sebepler de vardır; Sungur’a (1997) göre gelişmeyi engelleyen tutum ve davranışlar, sürekli ve yapıcı olmayan özeleştirme, geçmiş deneyim ve uygulamalarına aşırı bağlılık, bireysel güvensizlik duygusu, otoriter yönetim, kusursuz olma isteği bu engellerden bazılarıdır.

Bireyde var olan gizli yaratıcılık potansiyellerinin ortaya çıkarılması eğitimin öncelikli görevleri arasındadır. Yaratıcı okul, yaratıcılığı geliştiren programların var olduğu, yaratıcılığı özendirip, ödüllendiren öğrenme ortamları ve öğretmen davranışlarının yaygınlaşmış olduğu ve yaratıcı

öğrencilerin yeteneklerinin belirlenerek geliştirilmeye çalışıldığı bir okuldur. Bu okul, öğrencilerin özerklik ve girişim özelliklerinin desteklendiği, merak duygularının sürekli canlı tutulduğu, ilgilerinin sürekli arttırıldığı, soru sormalarının desteklendiği, öğrencilere benzetme, ilişki kurma, sentezleyebilme becerileri ile yaratıcı olmaları için zaman verildiği, keşfetme, analiz ve sentez yapma becerilerinin kazandırıldığı kurumsal bir yapıdır (Töremen, 2003). Forsth ve Nordvik'e (1995; akt. Töremen, 2003) göre yaratıcı bir okul içinde öğretmenlerin yaratıcılığa önem verdiği, öğretmenlere daha fazla olanak sunulan, öğretim etkinlikleri için daha çok kaynağın sağlandığı, yaratıcılığı öğretmek için neredeyiz ve nereye gitmemiz gerekir sorularının sürekli sorulduğu, yaratıcılığı engelleyen faktörlerin ortadan kaldırıldığı okullardır. Öğrencilerin, öğretmenlerin özünde okulun bir parçası olan tüm paydaşların rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmeleri, kurumlarını diğerlerinden ayıran özellikleri ön plana çıkarmaları, yeni ve farklı düşünceleri uygulamaya koyarak başarıya ulaşmaları okulların yaratıcı özelliklerindedir. Sürekli yenilenme, değişim ve bireylerin farklılıklarının desteklenmesine ve örgüt yararına kullanılmasına izin veren demokratik bir okul ortamı tüm çalışanlarının yaratıcı bireyler olmalarını sağlamaktadır. Kısaca yaratıcı bir okul demokratik tutumların benimsendiği, kişilerin duygu ve düşüncelerini kolay bir şekilde ifade edebildiği, bu düşüncelerin uygulamaya geçirilebildiği yenilikçi ve vatandaşlık davranışlarının önde olduğu okullardır. Bu tür okullarda önde olan temel unsur kişilerin zihinsel yapılarıdır (Sungur, 1997).

Yaratıcı, eleştirel, yansıtıcı ve çok boyutlu düşünme becerilerinin bireyin hayatının önemli bir bölümünü geçirdiği okullarda erken yaşlarda başlanarak daha kolay kazandırılabilirdiği; özellikle ilköğretime başlanan ilk yılların belli bir yaratıcılık potansiyeline sahip öğrencilerin bu potansiyellerini geliştirebilmeleri ve kullanabilmeleri için uygun bir dönem olduğu düşünülmektedir (İşleyen ve Küçük, 2013). Bu nedenle ilkokullarda hem okuyan öğrencilerin hem de burada görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin yaratıcı olmaya ilişkin bakış açıları, kendilerinin yaratıcılık düzeyleri ve örgütsel anlamda yaratıcılığın kendileri için ne ifade ettiği önemlidir; çünkü eğitim öğretimden sorumlu ve örgüt için çalışan kişilerin öncelikli olarak bireysel anlamda yaratıcı olmaları gerekmektedir. Alanyazın incelendiğinde öğretmen adaylarının yaratıcılık düzeylerini (İşleyen ve Küçük, 2013), sınıf öğretmenlerinin çocuklarda yaratıcılığı geliştirmeye yönelik öğretimsel davranışlarını (Özel ve Bayındır, 2015), yaratıcı örgüt kültürünü oluşturmada yönetim süreçlerini (Taş, 2002), örgütsel yaratıcılığı belirleyen faktörlerin yapısal ilişkisini (Cengiz, Acuner ve Baki, 2007), yaratıcılığa ilişkin metaforların (Pekdoğan ve Kanak, 2015), öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının (Balay, 2010), öğretmen eğitiminde yaratıcılık ve inovasyonun (Özmuş, 2012), eğitimde yaratıcılığa ilişkin öğretmen tutumlarının (Arslan-Cansever ve Aslan, 2009), yaratıcılığın bilgi çağında öneminin (Yıldırım, 2007), örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörlerin (Ceylan ve Savi, 2003) incelendiği çalışmalar bulunmaktadır. Ancak ilkokullarda örgütsel yaratıcılığa ilişkin öğretmen görüşlerinin incelendiği çalışmalar sınırlıdır. Bu açılarından değerlendirildiğinde ilkokul öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşlerinin belirlenmesi önem teşkil etmektedir. Ayrıca bu araştırma ile yaratıcılığın desteklendiği ortamlarda yönetici-çalışan, öğretmen-öğrenci, öğrenci-öğrenci arasındaki özellikle üretime dönük iletişime, yapılan işlerden memnuniyet düzeylerine, örgütün performansına ve verimliliğine, iç paydaşların motivasyon düzeylerine ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına nasıl etki ettiğine yönelik çalışmalara ve genel anlamda yaratıcılığın örgütün yapı ve işleyişindeki önemine dönük olarak yapılacak yeni araştırmalara da ışık tutacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı ilkokul öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

1. İlkokul öğretmenlerinin yaratıcılığın anlamına ilişkin görüşleri nelerdir?
2. İlkokul öğretmenlerinin yaratıcılığı etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri nelerdir?
3. İlkokul öğretmenlerinin okullarda yaratıcılığın gereklerine ilişkin görüşleri nelerdir?
4. İlkokul öğretmenlerinin okullarda yaratıcılığın ortaya çıkmasına engel olan faktörlere ilişkin görüşleri nelerdir?
5. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılığın nasıl artırılabilirdiğine ilişkin görüşleri nelerdir?

Yöntem

İlkokulların iç ve dış paydaşlarını oluşturan müdürlere, öğretmenlere, velilere, politika yapıcılara ve ayrıca araştırmacılara öneriler sunmak için örgütsel yaratıcılık hakkında öğretmenlerin görüşlerini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma nitel veri toplama teknikleri kullanılarak yürütülmüştür. Nitel araştırmalarda gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama yöntemleri kullanılmakta, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konması hedeflenmektedir. Olgu bilim deseninin kullanıldığı araştırmalarda veri kaynakları araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan veya bu olguyu yansıtabilecek birey veya gruplardır ve olgu bilim araştırmalarında veri toplama araçlarından biri görüşmedir. Bu bağlamda bu araştırma, örgütsel yaratıcılık kavramının ilkokullarda ne düzeyde olduğunu belirleyebilmek için ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenler ile görüşme tekniği kullanılarak yürütülmesi sebebi ile olgu bilim desenindedir. Olgu bilim deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. Olgu bilim çalışmalarında amaç; bireyin bir olguya ilişkin yaşantılarını, algılarını ve buna yüklediği anlamları ortaya çıkartmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Çalışma Grubu

Amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılan bu çalışmada, çalışma grubunu, 2014-2015 öğretim yılında İzmir ilinde görev yapmakta olan 15 ilkokul öğretmeni oluşturmaktadır. Kolay ulaşılabilir durum örneklemesinde araştırmacı yakın ve erişilmesi kolay bir durum seçtiği için, bu örnekleme araştırmacıya hız ve pratiklik kazandıran bir örnekleme yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Araştırmacının çalışma grubunda yer alan ilkokul öğretmenlerinin 12'si evli olup öğretmenlerin yaşları 29 ile 57 arasında değişmektedir. Öğretmenlerin 1'i yüksek lisans mezunu olup 1 tanesinin yüksek lisans eğitimi devam etmekte geri kalan 13 öğretmen ise lisans mezunudur. Araştırmada 9 kadın, 6 erkek öğretmen yer almaktadır.

Veri Toplama Aracı

Olgubilim araştırmalarında başlıca veri toplama araçlarından biri görüşmedir (Fraenkel ve Wallen, 2008; Yıldırım ve Şimşek, 2006) bu nedenle çalışmada veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları görüşülen kişiye kendini ifade etme imkânı sağlamaktadır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011). Yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulurken ilgili alan yazın ayrıntılı olarak taranmış ve ilkokul öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşlerini saptamak amacı ile çeşitli maddeler belirlenerek uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzman incelemesi sonucunda görüşme formunda yer alan sorular yeniden düzenlenmiş, eksik bulunan maddeler eklenmiş ve maddeler üzerinde düzenlemeler yapıldıktan sonra araştırmacının amacına uygun, anlaşılır ve uygulanabilir şekline ulaşılmıştır. 3 ilkokul öğretmeni ile yapılan ön uygulama sonucunda görüşme formunun işler olduğu görülmüş ve görüşme formuna son hali verilmiştir. Son hali verilen görüşme formunda ana soruların yanında, sorunun anlaşılmasında ya da yanlış anlaşıldığı durumlarda, gerektiğinde kullanılmak üzere katılımcıların fikirlerini daha iyi organize edebilmeleri amacıyla sonda tipi (toplam üç soruda) sorular da kullanılmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanması amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak 15 ilkokul öğretmeni ile görüşme öncesi telefon ya da e-posta aracılığı ile alınan randevu saatinde ve katılımcıların çalıştıkları okullara gidilerek, öğretmenler odasında uygun değilse okulda bulunan toplantı odasında birebir ve yüz yüze görüşmeler yapılmış ve bir görüşme yaklaşık 60 dakika sürmüştür. Katılımcılarla yapılan görüşmelerde olası veri kaybını önlemek amacı ile görüşme formunda yer alan soruların cevaplarının sadece araştırmacı tarafından dinleneceği belirtilerek katılımcıların onayı alınmış ve ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmaya çalışılmıştır. Ses kayıt cihazının yanı sıra olası herhangi bir teknik arıza durumunda veri kaybı yaşamamak amacı ile not tutma tekniği de kullanılarak görüşmeler

esnasında katılımcıların cevaplarının bir kısmı not alınmıştır. Kayıt altına alınan veriler ses dosyası şeklinde bilgisayara aktararak araştırmacılar tarafından dinlenmiş ve katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmelerin tamamı Word dosyası şeklinde bilgisayar ortamında yazılmıştır. Ses kayıtları ve bilgisayar dökümleri bir uzmana verilerek verilerin bilgisayar ortamına doğru bir biçimde aktarılıp aktarılmadığı kontrol edilmiş ve verilerin doğruluğu konusunda onay alınmıştır. Aktarılan verilerle kodlamalar yapılmış; kodlar bir araya getirilerek, araştırma bulgularının ana hatlarını oluşturacak temalar (kategoriler) ortaya çıkarılarak betimsel ve içerik analizleri yapılmıştır. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Betimsel analizde özetlenen ve yorumlanan veriler, içerik analizinde daha derin bir işleme tabi tutulur ve betimsel yaklaşımla fark edilemeyen kavram ve temalar bu analiz sonucu keşfedilebilir. İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde organize ederek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Görüşmelerden elde edilen verilerin analizinde, görüşme formunda yer alan sorular dikkate alınarak katılımcıların görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacıyla yer yer doğrudan alıntılar verilerek betimsel analiz tekniği kullanılmıştır (Türnüklü, 2000). Verilerin sunumunda, alıntı seçimi için çarpıcılık (farklı görüş), açıklayıcılık (temaya uygunluk), çeşitlilik ve uç örnekler ölçütleri dikkate alınmıştır (Ünver, Bümen ve Başbay, 2010). Bir diğer ifade ile alıntılar sunulurken görüşme yapılan katılımcıların sundukları görüşler arasında farklılık taşıyanlara ve daha açıklayıcı olanlara yer verilmiştir. Verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan tema ve alt temalar Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Araştırmada Ortaya Çıkan Tema ve Alt Temalar

	1.1. Potansiyeli açığa çıkarma
	1.2. Üretme
	1.3. Süreç
1-Örgütsel Yaratıcılığın Anlamına İlişkin Görüşler	1.3.1.Fikirlerin Doğuşu
	1.3.2.Fikirlerin Geliştirilmesi
	1.3.3.Uygulama
	2.1.Bireysel faktörler
	2.1.1.Kişilik özellikleri
2-İlkokullarda Yaratıcılığın Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Faktörler	2.1.2.Aile tutumu
	2.2.Örgütsel Faktörler
	2.2.1.Okul yöneticisi
	2.2.2.Okul ortamı
	2.2.3.Meslektaş Desteği
	3.1.Bireysel gerekler
3-İlkokullarda Örgütsel Yaratıcılığın Gereklere İlişkin Görüşler	3.2.Örgütsel gerekler
	4.1.Bireysel engeller
	4.1.1.Algısal engeller
4-İlkokullarda Örgütsel Yaratıcılığın Çıkmasına Engel Olan Görüşler	4.1.2.Duygusal engeller
	4.2.Örgütsel engeller
	4.3.Toplumsal engeller

5-İlkokullarda Örgütsel Yaratıcılığın Artırılmasına İlişkin Görüşler	5.1.Bireysel özgürlüğün artırılması
	5.2.Yaratıcı faaliyetlerin yönetimce desteklenmesi
	5.3.Değişime Uyum
	5.4.Çalışma Ortamı

Tablo 1 incelendiğinde 15 ilkokul öğretmeni ile yapılan görüşmeler sonucunda ortaya çıkan temalar görülmektedir. Buna göre örgütsel yaratıcılığın anlamına ilişkin görüşler teması altında potansiyeli açığa çıkarma, üretme ve süreç alt temaları ortaya çıkmıştır. İkinci ana tema olarak yaratıcılığın ortaya çıkmasında etkili olan faktörlere ilişkin görüşler başlığı altında ise bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki alt tema belirlenmiş; bireysel faktörlerin altında kişilik özellikleri ve aile tutumu; örgütsel faktörlerin altında okul yöneticisi, okul ortamı ve meslektaş desteği alt temaları belirlenmiştir. Üçüncü ana tema örgütsel yaratıcılığın gereklerine ilişkin görüşler başlığında ise yine bireysel ve örgütsel gerekler belirlenmiştir. Dördüncü ana tema olan örgütsel yaratıcılığın ortaya çıkmasına engel olan görüşler başlığında ise bireysel, örgütsel ve toplumsal engeller alt temaları belirlenmiştir. Sonuncu ana tema örgütsel yaratıcılığın artırılmasına ilişkin görüşler başlığında ise bireysel özgürlüğün artırılması, yaratıcı faaliyetlerin yönetimce desteklenmesi, değişime uyum ve çalışma ortamı alt temaları belirlenmiştir.

Geçerlik ve Güvenirlik

Geçerlik ve güvenirlik, araştırma sonuçlarının inandırıcılığını sağlamak için kullanılan en önemli iki ölçüttür (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu bağlamda çalışmada iç geçerlik, uzman incelemesi, katılımcı teyidi, bulguların doğrudan alıntılarla verilmesi, veri toplama aracının ve bulguların ilgili alan yazını tutarlılığı ile sağlanmaya çalışılmıştır (Yurdakul, 2008). Dış geçerlik, araştırma yönteminin ayrıntılı olarak tanımlanmasıyla gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarının verilerle tutarlılığına ilişkin tutarlık incelemesiyle iç güvenirlik, veri toplama sürecinin ve analizinin ayrıntılı betimlenmesi yoluyla da dış güvenirlik sağlanmıştır. Yapılan analiz sonucu elde edilen kodlar ve oluşturulan temaların etkili bir biçimde organize edilip edilmediğinin incelenmesi için oluşturulan kodlar ve temalar iki uzmanın görüşüne sunulmuş ve gelen öneriler doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Hem araştırmacının hem de diğer uzmanların belirlediği tema ve kategoriler için "görüş birliği" ve "görüş ayrılığı" olan konular tartışılarak gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Araştırmanın güvenirlik hesaplaması için Miles ve Huberman'ın (1994) Güvenirlik = $\frac{\text{Görüş Birliği}}{\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı}} \times 100$ şeklinde önerdiği güvenirlik formülü kullanılmıştır. Yapılan hesaplama sonucuna kodlayıcılar arasındaki uyuma oranı birinci soru için .93, ikinci soru için .84, üçüncü soru için .79, dördüncü soru için .90, beşinci soru için .83 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik hesaplarının .70'in üzerinde çıkması, bu çalışma için güvenilir kabul edilmiştir (Miles ve Huberman, 1994). Bulguların sunumu sırasında gizliliği sağlamak açısından katılımcılara öğretmen (Ö) kısaltması yapılarak belirtilmiş ve her bir katılımcıya numara verilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde çalışmanın bulguları her bir alt amaç temel alınarak sunulmuş, görüşme yapılan öğretmenlerin vermiş olduğu yanıtlar doğrultusunda oluşturulan temalar ve alt temalara yer verilmiş ve ayrıca öğretmenlerin yaratıcılığa ilişkin görüşleri doğrudan alıntılarla desteklenerek sunulmuştur. Araştırmada verilerinin çözümlenmesi sonucunda oluşturulan temalar; örgütsel yaratıcılığın anlamı, örgütsel yaratıcılığın ortaya çıkmasında etkili olan faktörler, örgütsel yaratıcılığın gerekleri, örgütsel yaratıcılığın ortaya çıkmasındaki engeller, örgütsel yaratıcılığın artmasına ilişkin öneriler şeklindedir.

İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılığın Anlamına İlişkin Görüşleri

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılığın anlamına ilişkin görüşlerini belirleyebilmek amacı ile görüşme formunda yer alan ilk soru "Yaratıcılık kavramı size neyi ifade etmektedir?" şeklindedir. Bu

soruya yanıt olarak ilkökul öğretmenleri potansiyeli açığa çıkarma, üretme ve süreç olduğu konusunda görüş bildirmişlerdir.

İlkokul öğretmenleri yaratıcılığın anlamına ilişkin olarak en çok üretmeye (Ö3, Ö5, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10) vurgu yapmışlardır. Öğretmenlerden birisi (Ö1) *“En kıt koşullar içinde ortaya bir şey koymaktır”* şeklinde yaratıcılığın potansiyeli açığa çıkarma olduğuna vurgu yapmıştır. Yaratıcılığın *“Var olmayanı, yeniyi yaratma”* olduğunu ifade eden Ö3 yaratıcılığın üretme olduğuna değinmiştir. Yaratıcılığın bir süreç olduğunu ifade eden Ö8, *“Yaratıcılık bir icat etmedir aslında. Elindeki bilgileri kullanarak yeni fikirler icat etmektir.”* şeklinde görüş bildirirken Ö6, *“Eski bilgilerden yola çıkarak yeniyi yapmadır.”* şeklinde, Ö10 ise *“Var olan potansiyeli somutlaştırma işidir yaratıcılık”* şeklinde görüşlerini dile getirmişlerdir.

İlkokullarda Yaratıcılığın Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Faktörlere İlişkin Görüşler

İlkokul öğretmenlerinin yaratıcılığın ortaya çıkmasında etkili olan faktörlere ilişkin görüşlerini belirleyebilmek amacı ile görüşme formunda yer alan ve öğretmenlere yöneltilen ikinci soru, *“Sizce okullarda örgütsel yaratıcılığın ortaya çıkmasında etkili olan faktörler nelerdir?”* şeklindedir. Bu soruya yanıt olarak öğretmenler kişilik özellikleri ve aile tutumu alt temalarından oluşan bireysel faktörleri ve okul yöneticisi, okul ortamı, meslektaş desteği alt temalarından oluşan örgütsel faktörleri belirtmişlerdir.

İlkokul öğretmenleri yaratıcılığın ortaya çıkmasında etkili olan faktörler konusunda en çok örgütsel faktörleri belirtmişlerdir (Ö1, Ö6, Ö13, Ö14). Okul yöneticisi alt temasına ilişkin olarak Ö14, *“Yöneticinin tutumu çok önemlidir. Eğer yönetici yaratıcı fikirlere değer veriyorsa bu fikirlerin uygulanmasına fırsat veriyorsa yaratıcı bir ortam ortaya çıkar.”* şeklinde görüş belirtmiştir. Okul ortamına ilişkin olarak Ö13, *“Çalışma ortamının güvene ve paylaşıma dayalı olması örgütsel yaratıcılığı etkiler.”* şeklinde Ö6, *“Rekabet ortamının olması da daha yaratıcı olmayı gerektirir.”* şeklinde görüş bildirmişlerdir. Meslektaş desteğine ilişkin olarak ise Ö1, *“Öğretmenlerin dayanışma ve paylaşım içinde olması yaratıcılığı olumlu şekilde etkiler.”* şeklinde görüşünü bildirmiştir.

Yaratıcılığın ortaya çıkmasında etkili olan bireysel faktörler teması altında kişilik özellikleri alt temasına ilişkin olarak Ö11, *“Öğretmenin yeniliğe açık bir bakış açısına sahip olması yaratıcılığı etkiler.”* şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir. Aile tutumu alt temasına ilişkin olarak ise Ö7, *“Baskıcı olmayan ebeveynler çocuğun daha özgür bir şekilde duygu ve düşüncelerini ifade etmelerine ortam hazırlıyorlar.”* şeklinde görüşlerini belirtmiştir.

İlkokullarda Örgütsel Yaratıcılığın Gereklere İlişkin Görüşler

İlkokul öğretmenlerinin yaratıcılığın gereklere ilişkin görüşlerini belirleyebilmek amacı ile görüşme formunda yer alan ve öğretmenlere yöneltilen üçüncü soru, *“Sizce okullarda örgütsel yaratıcılık gerekli midir? Niçin?”* şeklindedir. Bu soruya yanıt olarak öğretmenler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki tema belirtmişlerdir.

Okullarda örgütsel yaratıcılığın bireysel gereklere ilişkin olarak Ö8, *“Sıra dışı, üretken ve yaratıcı eğitim kişiyi mutlu kılar; üretken ve aktif duruma getirir.”* şeklinde Ö12 ise, *“Yaratıcılığı sınırlandırılmayan bireyler araştırmacı ve bilginin hazını alan kişiler olduğu için örgütsel başarı da yaratıcı ortamın beraberinde gelir.”* şeklinde görüş belirtmişlerdir.

İlkokullarda Örgütsel Yaratıcılığın Çıkmasına Engel Olan Faktörlere İlişkin Görüşler

İlkokul öğretmenlerinin yaratıcılığın ortaya çıkmasına engel olan faktörlere ilişkin görüşlerini belirleyebilmek amacı ile görüşme formunda yer alan ve öğretmenlere yöneltilen dördüncü soru, *“İlkokullarda örgütsel yaratıcılığa neler engel olmaktadır?”* şeklindedir. Bu soruya yanıt olarak öğretmenler algısal ve duygusal alt temalarından oluşan bireysel engeller ile örgütsel ve toplumsal engeller temalarında görüş belirtmişlerdir.

İlkokul öğretmenleri örgütsel yaratıcılığın ortaya çıkmasında bireysel engelleri (Ö2, Ö4, Ö8, Ö9, Ö10, Ö12) örgütsel ve toplumsal engellere oranla daha çok vurgulamışlardır. Bireysel engellere ilişkin olarak Ö9, “*Öğretmenin kendi mesleğini nasıl algıladığı da yaratıcılığı etkiler. Örneğin öğretmen mesleğini sevmiyorsa sadece maaş almak için çalışıyorsa tabii ki yaratıcı olamaz.*” diyerek görüşünü belirtmiştir. Ö10 ise, “*Esnek olmayan ve değişime direnen kişilik özelliklerine sahip bireyler yaratıcı düşünceye de sahip olamaz.*” şeklinde düşüncesini dile getirmiştir. Örgütsel engellere ilişkin olarak katılımcılardan birisi şu şekilde görüşlerini ifade etmiştir; “*Olumsuz eleştiriler, baskıcı tavırlar, öz güveni yok edecek ya da zedeleyecek davranışlar ve kişiyi motive edici yaklaşımlar olmazsa içinde böyle bir güç varsa da su yüzüne çıkamaz.*” (Ö3). Toplumsal engellere ilişkin olarak da bir başka katılımcı (Ö5) “*Toplumsal zihniyet gelişime açık değilse, yeni fikirlere değer verilmiyorsa ve uygulamaya geçirilmiyorsa yaratıcılığa ket vurulur.*” şeklinde düşüncelerini söylemiştir.

İlkokullarda Örgütsel Yaratıcılığın Artırılmasına İlişkin Görüşler

İlkokul öğretmenlerinin yaratıcılığın artırılmasına ilişkin görüşlerini belirleyebilmek amacı ile görüşme formunda yer alan ve öğretmenlere yöneltilen son soru, “İlkokullarda örgütsel yaratıcılık nasıl artırılabilir?” şeklindedir. Bu soruya yanıt olarak öğretmenler bireysel özgürlüğün artırılması, yaratıcı faaliyetlerin yönetimce desteklenmesi, değişime uyum ve çalışma ortamı temalarında görüş belirtmişlerdir.

İlkokul öğretmenleri örgütsel yaratıcılığın artırılmasına ilişkin olarak en çok bireysel özgürlüğün artırılması konusuna vurgu yapmışlardır (Ö2, Ö4, Ö6, Ö7, Ö15). Bu konuda Ö7, “*Bireysel farklılıklara hoşgörünün artırılması ve ifade özgürlüğünün desteklenmesi kişinin daha yaratıcı olmasını sağlar.*” şeklinde görüşlerini belirtmiştir. Ö11, yaratıcı faaliyetlerin yönetimce desteklenmesi temasına vurgu yaparak “*Önemli olan örgütte bütün yaratıcılık faaliyetlerini engellemek yerine destekleyen bir yönetim kademesi olmalıdır. Yani yönetici köstek değil destek olsun.*” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Değişime uyum temasında ise Ö6, “*Dünyada yaşanan değişime ayak uydurabilmek için farklı ülkeler, farklı coğrafyalar, farklı kültürler görüp yaşayarak daha yaratıcı düşünceleri sağlanabilir.*” şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir. Çalışma ortamı konusunda ise Ö14, “*Öğretmenin kendini mesleki ve ekonomik alanlarda daha iyi hissetmesiyle baskıcı zihniyet yerine daha özgür ve rahat bir ortamın yaratılmasıyla ve uzman kişiler tarafından hizmet içi eğitim alınmasıyla, eğitim ortamının özgür olmasıyla artırılabilir.*” diyerek düşüncelerini belirtmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

İlkokullarda örgütsel yaratıcılığa ilişkin okul müdürlerine, öğretmenlere, öğrencilere, velilere, politika yapıcılara ve araştırmacılara öneriler sunmak için ilkökul öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık ile ilgili görüşlerini ortaya koymaya çalışan bu çalışma sonucunda ilkökul öğretmenlerinin, örgütsel yaratıcılığın anlamı, örgütsel yaratıcılığın ortaya çıkmasında etkili olan faktörler, örgütsel yaratıcılığın gerekleri, örgütsel yaratıcılığın ortaya çıkmasındaki engeller, örgütsel yaratıcılığın artmasına ilişkin öneriler konusunda görüşler belirttikleri belirlenmiştir.

İlkokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler sonucunda yaratıcılığın anlamına ilişkin olarak kendilerinin yaratıcılığın potansiyelini açığa çıkarma, üretme ve süreç olduğu konusunda görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Araştırmanın bu bulgusu Gürten ve Üstündağ’ın (2014) yapmış oldukları araştırma bulgusu ile bazı açılardan benzerlik göstermektedir. Söz konusu araştırmada yaratıcılığın anlamına ilişkin olarak çeşitli ifadeler kullanılmıştır; bunlardan bazıları özgün fikirler, ilk olmak, utanmadan korkmadan bir öncekine benzemeyeni üretmek, farklı duygular, bir kaba sığmamaktır. Aslan, Arslan-Cansever’in (2009) araştırmalarında öğretmenlerin yaratıcılığı merak, araştırma, kendi kendine bir şey oluşturma çabası, serbest çalışma, olaya farklı açıdan bakma, özgünlük olarak ifade etmeleri bu araştırma bulguları ile kısmen benzerlik göstermektedir. Bu bağlamda söz konusu araştırmalarda ve bu araştırma sonuçlarına göre yaratıcılığın kişilerin özgün şekilde üretim yapmaları anlamına geldiği belirlenmiştir.

İlkokul öğretmenleri yaratıcılığın ortaya çıkmasında etkili olan faktörlere ilişkin olarak, kişilik özellikleri ve aile tutumu alt temalarından oluşan bireysel faktörleri ve okul yöneticisi, okul ortamı, meslektaş desteği

alt temalarından oluşan örgütsel faktörleri belirtmişlerdir. Araştırmanın bu bulgusu Çavuşoğlu'nun (2007) araştırma bulgusu ile kısmen benzerlik göstermektedir. Söz konusu araştırmada yaratıcılığın ortaya çıkması ile birlikte etkili bir örgüt kültürünün de okulda var olacağı ifade edilmekte; bu duruma sebep olanın ise yönetici tutumları olduğu bu nedenle de yönetici tutumlarının fikirlerin gelişimine yardımcı olma, çalışanların fikirlerini serbestçe ifade edebilecekleri ortam hazırlama, yeni fikirlerin uygulanmasına imkân sağlayacak ortamlar hazırlama, çalışanları karara katma, içsel motivasyonu geliştirme, problem çözümü gibi davranışlara yönelik değiştirilmesi gerektiği saptanmıştır. Liderlerin, yaratıcılığı desteklemek adına ellerindeki bilgiyi paylaşarak, işbirliğine gitmeleri gerektiği belirlenmiştir. Araştırmanın bu bulgusu ayrıca Öztunç' un (1999) yapmış olduğu araştırma bulgusu ile aile tutumu açısından ilişkilidir. Öztunç araştırmasında ailelerin eğitim, ekonomik durum, çocuklarına karşı takındıkları tutum ile çocuklarının yaratıcılıkları arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmanın bu bulgusu ayrıca Yılmaz ve Karahan'ın (2010) yapmış oldukları araştırma bulgusu ile de kısmen benzerlik göstermektedir. Yılmaz ve Karahan'ın araştırma bulgusuna göre örgüt yaşantısının her düzeyinde yeni vizyonlar tasarlayarak bunu çalışanlarına aktarmada başarılı olan liderliğin örgütsel yaratıcılık faaliyetlerinde daha etkin olacağı ortaya konmuştur. Bu da örgütün liderlerinin liderlik tarzının örgütün iç paydaşlarının üretici davranışlar sergilemelerinde etkili olduğunun bir göstergesidir. Ayrıca, Balay, Kaya ve Melik'in (2014) araştırmaları sonucunda öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık algıları ile yönetsel etkililik algıları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki ortaya konması araştırmanın okul yöneticisinin yaratıcılıkta etkili bir değişken olduğunu destekler niteliktedir. Bu doğrultuda örgütün etkililiği ve verimliliği için çalışanların yaratıcılıklarını en üst performansla sergileyebilmeleri için birlikte çalıştıkları üst yönetimce yeni fikir ve düşüncelerinin desteklenmesi gerektiği, bu düşüncelerini uygulamaya koymak için kendilerine uygun çalışma ortamının sağlanması gerektiğini, ayrıca meslektaşların da yaratıcılıkları destekleyici bir tutumda olmaları gerektiğini birbirlerinin düşünce ve fikirlerine değer vermeleri gerektiğini, aynı zamanda ailelerin de öğrencilerin yaratıcılıklarını artırmaları konusunda yardımcı olmaları gerektiğini söylemek mümkündür.

İlkokullarda örgütsel yaratıcılığın gereklerine ilişkin olarak ise öğretmenler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki tema belirtmişlerdir. Araştırmanın bu bulgusu Aslan ve Arslan-Cansever'in (2009) araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Araştırmada yaratıcılığın eğitim alanında kullanılmasının bireyin günlük yaşamdaki ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve karşılaştığı karmaşık durumları çözebilmesinde yardımcı olması bakımından önemli ve gerekli olduğu vurgulanmıştır. Görüşmeye katılan öğretmenlerin ortak olarak vurguladıkları konu, yaratıcılığın eğitim alanında kullanılmasının gerekliliğidir. Öğretmenlere göre eğitim günlük yaşamda bireyin ihtiyaçlarını karşılayabilmeli ve yaşamın karmaşık durumlarının çözümlenebilmesinde de bireye yardımcı olabilmelidir. Bu bağlamda eğitim, yaratıcılığın kullanımını gerektiren bir disiplindir. Yaratıcılık, yaşam ile eğitim arasında adeta bir köprü gibidir. Buna göre yaratıcı olan bireylerin üretken, verimli ve bu nedenle daha mutlu oldukları bu anlamda da çalışan mutlu olan üreten ve verimliliği yükselen kişilerin de takım ruhu kapsamında örgütlerinin verimliliğine ve örgütsel başarısına yardımcı olacakları ve örgütsel yaratıcılıklarını artıracakları söylenebilir.

İlkokul öğretmenleri örgütsel yaratıcılığın ortaya çıkmasına engel olan faktörleri algısal ve duygusal alt temalarından oluşan bireysel engeller ile örgütsel ve toplumsal engeller olmak üzere 3 kategoride toplamışlardır. Araştırmanın bu bulgusu Yıldırım'ın (2006) araştırma sonuçları ile kısmen benzemektedir. Yıldırım araştırmasında bir öğrencinin yaratıcılığını ortaya çıkarmasına engel olarak ailenin aşırı koruyucu ve otoriter tutumu olduğunu vurgulamıştır. Çocuk aşırı otoriter bir aile ortamında fikirlerini ve düşüncelerini ifade etmekte zorlanmaktadır bu nedenle yeni bir düşüncüyü ortaya atmaya ilişkin herhangi bir içsel motivasyonu da bulunmamakta bu da çocuğun yaratıcılığına en büyük engellerden birisi olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırmanın bu bulgusu ayrıca Gürten ve Üstündağ'ın (2014) yapmış oldukları araştırma bulgusu ile kısmen paralellik göstermektedir. Araştırmada öğretmen adaylarına göre; sınav sistemi, öğretmenlerin öğrencilere bilgiyi hazır olarak vermesi, ders içeriklerinin öğrencilerin hayatına yansıtılmaması, bilginin yaşamda nasıl kullanılacağına rehberlik edilmemesi, derslerin sadece sınava hazırlık olarak görülmesi, yaratıcılık için engel oluşturmaktadır. Aslan, Arslan-Cansever'in (2009) araştırmaları sonucunda yaratıcılığın aileden, okul yönetiminden ve sistemden kaynaklanan bir takım engellerle karşılaştıklarının ortaya konması bu araştırmayı desteklemektedir. Gelecek kaygısını bireysel gelişimden üstün tutan velilerin öğrenciler üzerindeki baskısı, kalabalık sınıflar, okul yöneticisinin otokratik tutumları, toplumsal yapıdan kaynaklı bazı sebepler nedeniyle yaratıcılığın engellendiği ortaya konmuştur. Yaratıcılığın erken yaşlardan itibaren engellenmesi bireylerin kendilerini rahat ifade

edememelerine, içe kapanık bir durumda olmalarına ve üretime katkıda bulunmaktan ziyade rutini ve var olanı korumaya yönelik davranışlar sergilediklerini yani bireysel yaratıcılığın engellenmesinin örgütsel yaratıcılığın engellenmesine sebep olacağını söylemek mümkündür.

İlkokul öğretmenleri son olarak örgütsel yaratıcılığın artmasına ilişkin görüş bildirmişler ve bu bağlamda bireysel özgürlüğün artırılması, yaratıcı faaliyetlerin yönetimce desteklenmesi, değişime uyum ve çalışma ortamı temalarında görüş belirtmişlerdir. Araştırmanın bu bulgusu Çavuşoğlu'nun (2007) yapmış olduğu araştırma bulguları ile kısmen benzerlik göstermektedir. Çavuşoğlu araştırmasında, örgütte yaratıcı başarıyı artırmanın en önemli yolunun bireysel özgürlüğü en üst düzeye çıkarmak olduğunu, yaratıcı fırsatların herhangi bir grup ya da kişi tarafından tekelleştirilmemesi gerektiğini ortaya koymuştur. Araştırmanın bu bulgusu ayrıca bir açıdan Yıldırım'ın (2006) yapmış olduğu araştırma bulgusu ile de benzerlik göstermektedir. Yıldırım, öğretmenlerin yönetimce desteklenen kurslara, seminerlere katılmalarının, güncel kitaplarla kendilerini geliştirmelerine olanak sağlanmasının yaratıcılığı artıracaklarını ifade ettiklerini belirtmiştir. Buna göre örgütsel yaratıcılığın öncelikli olarak bireyin özgür hissetmesi ile ilgili olduğunu kendini özgür hisseden kişinin örgüte katkı sağlayıcı yaratıcı fikirler ortaya koyacağını, kişilerin kendilerini geliştirme ortamı yakaladıklarında mesleki anlamda da örgütlerine katkıda bulunacaklarını söylemek mümkündür.

Yukarıda anlatılanların doğrultusunda eğitim kurumlarında olduğu gibi tüm örgütlerde bir fark yaratmak, benzer örgütlerden farklı olarak daha başarılı ve verimli olmak adına özellikle okullarda tüm iç paydaşların yaratıcı düşüncelerini ortaya koyması oldukça önemlidir; bu bağlamda, bireylerin görev yaptıkları kurumda özgürce çalışabilecekleri, kendilerini rahat ifade edebilecekleri, düşüncelerini, fikir ve önerilerini dile getirebilecekleri ortamların sağlanması, sahip oldukları yaratıcı potansiyelin desteklenmesi gereklidir. Bireysel yaratıcılığın kişilerin parçası oldukları örgütlerde de önemi vurgulanarak erken yaşlardan itibaren okullarda öğrencilerin yaratıcılıklarını destekleyecek ve yaratıcılık düzeylerini artıracak eğitim öğretim ortamları öğretmenler tarafından oluşturulmalı, bireysel farklılıklara yer vererek bu farklılıkları sınıf içinde zenginliğe dönüştürecek etkinlikler yapılmalıdır. Örgütsel yaratıcılığın örgüt kültürü, örgüt iklimi, yönetici tutumu, iş doyumunu gibi kavramlarla ilişkili olduğu düşünüldüğünde farklı düzeyde ve türdeki eğitim öğretim kurumlarında örgütsel yaratıcılık ile bu kavramların ilişkisi araştırılabilir. Bu araştırma ilkökul öğretmenleri ile nitel veri toplama teknikleri kullanılarak yürütülmüştür; farklı araştırmalarda farklı yöntemler kullanılarak yapılacak araştırma sonuçları örgütlerin yaratıcılık düzeylerini artırmaları konusunda daha fazla fikir sağlayacaktır.

Kaynakça

- Akın, M. (2010). Personeli güçlendirme, örgüt iklimi ve yaratıcı kişilik özelliklerinin örgüt düzeyinde yaratıcı çıktılar üzerindeki etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(2), 211-238.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, 40(1), 39-58.
- Aslan, N. ve Arslan-Cansever, B. (2009). Eğitimde yaratıcılığın kullanımına ilişkin öğretmen tutumları. *Tübbav Bilim Dergisi*. 2(3), 333-340.
- Balay, R. (2010). Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 43(1), 41-78.
- Balay, R.; Kaya, A. ve Melik, G. (2014). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık ile yönetsel etkililik algıları arasındaki ilişki. *K. Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(2), 439-466.
- Birch, P. & Clegg, B. (1997). *İş hayatında yaratıcılık* (Çev. T. Savaşer). İstanbul: Rota.
- Büyükköztürk, Ş.; Kılıç-Çakmak, E.; Akgün, Ö. E.; Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri (10.baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cengiz, E., Acuner, T. ve Baki, B. (2007). Örgütsel yaratıcılığı belirleyen faktörler arası yapısal ilişkiler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 98-121.
- Ceylan, A. ve Savi, F. Z. (2003). Örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 29, 151-175.
- Çavuş, M. F. (2006). *İşletmelerde personel güçlendirme uygulamalarının örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkileri üzerine imalat sanayisinde bir uygulama* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çavuşoğlu, D. (2007). *Küresel rekabet ortamında örgütlerde yaratıcılık kültürü ve yaratıcılık yönetimine ilişkin tutumların değerlendirilmesi (Okullarda Araştırma)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Erdoğdu, Y. (2006). Yaratıcılık ile öğretmen davranışları ve akademik başarı arasındaki ilişkiler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(17), 95-106.
- Fraenkel, & Wallen, (2008). *How to design and evaluate research in education*. New York: Mcgraw-Hill Higher Education.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve organizasyon: Çağdaş sistemler ve yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin.
- Gümüşsuyu, Ç. (2004). *Örgütsel yaratıcılık kültürü, bir iktisadi devlet teşekkülünde örnek olay çalışması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Gürten, E. ve Üstündağ, T. (2014). Öğretmen adaylarının yaratıcılığa ilişkin görüşleri. *Elementary Education Online*, 13(2), 443-452.
- Gürol, M. A., (2000). *Türkiye’de kadın girişimi ve küçük işletmesi: Fırsatlar, sorunlar, beklentiler ve öneriler*, Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Hofstede, G. (1980). *Culture’s consequences: International differences in work related values*. London: Sage.
- İşleyen, T. ve Küçük, B. (2013). Öğretmen adaylarının yaratıcı düşünme düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(21), 199-208.
- Martins, E. C. & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. California, USA: Sage.
- Özel, A. ve Bayındır, N. (2015). Sınıf öğretmenlerinin öğrencilerde yaratıcılığı geliştirmeye yönelik öğretimsel davranışları. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(5), 348-358.
- Özmuş, M. (2012). Öğretmen eğitiminde yaratıcılık ve inovasyon. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(3), 731-746.
- Öztunç, M. (1999). *Yaratıcı düşünce üzerinde ailenin etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

- Pekdoğan, S. ve Kanak, M. (2015). Okul öncesi öğretmen adaylarının yaratıcılığa ilişkin algıları: Metafor analizi örneği. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 138-147.
- Rasulzada, F. (2007). *Organizational creativity and psychological well-being* (Unpublished Doctoral Dissertation), Lund University, Sweden.
- Sungur, N. (1997). *Yaratıcı düşünce*. İstanbul: Evrim.
- Taggar, S. (2002). Individual creativity and group ability to utilize individual creative resources: a multilevel model. *Academy of Management Journal*, 45(2), 315-330.
- Taş, H. (2002). Yaratıcı örgüt kültürünün oluşturulmasında yönetim süreçlerinin yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8(4), 532-555.
- Töremen, F. (2003). Yaratıcı okul ve yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 3(1), 248-253.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitim bilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilir nitel araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 6(4), 543-559.
- Ünver, G., Bümen, N. T. ve Başbay, M. (2010). Ortaöğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans derslerine öğretim elemanı bakışı: Ege Üniversitesi örneği. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 155(35), 63-77.
- Yıldırım, B. (2006). *Öğretmenlerin yaratıcılığa bakış açısı ve anasınıfı çocuklarının yaratıcılık düzeylerinin öğretmen yaratıcılık düzeyine göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Yıldırım, E. (2007). Bilgi çağında yaratıcılığın ve yaratıcılığı yönetmenin önemi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12(9), 109-120.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi :Uşak'ta bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 145-158.
- Yurdakul, B. (2008). Yapılandırmacı öğrenme yaklaşımının sosyal bilişsel bağlamda bilgiyi oluşturmaya katkısı. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(20), 39-67.

Extended Abstract

Introduction: During the conduction of a productive process by increasing the organizational success, effective and participatory methods should be developed, namely organizational creativity should be supported (Ceylan & Savi, 2003). Creativity is expressed as linking the observation, knowledge, experience and thoughts with producing new thoughts and suggestions (Birch & Clegg, 2000). Organizational creativity is the result of an interaction; the parts of this interaction are individual creativity, group creativity and organizational creativity (Gümüşsuyu, 2004). Creative school is a school where programs that develop creativity and learning environments are supported and students' creative skills are determined. That's why the students and teachers' perspectives towards being creative are important in primary schools. When literature is examined, it is seen that there have been different researches about creativity such as the levels of creativity (İşleyen & Küçük, 2013), educational behaviors of students for developing their creativity (Özel & Bayındır, 2015), the management processes in forming up the creative organizational culture (Taş, 2002), the structural relations of factors that determine organizational creativity (Cengiz, Acuner & Baki, 2007), the metaphors towards creativity (Pekdoğan & Kanak, 2015), academic staffs' perceptions of organizational creativity (Balay, 2010), innovation and creativity in teacher training (Özmuşul, 2012), teachers' attitudes towards creativity in education (Arslan-Cansever & Aslan, 2009), the importance of organizational creativity in knowledge society (Yıldırım, 2007), the factors that affect creativity (Ceylan & Savi, 2003). But there are limited studies on the perceptions of teachers regarding organizational creativity. For this reason it is important to reveal out the perceptions of teachers toward organizational creativity. Besides, this research will enlighten the relationship between creativity and motivation, job satisfaction, performance, efficiency, production, organizational citizenship behaviors of school staff.

Method: This research was conducted via qualitative research method. By using easy reachable sampling method which is one of the purposeful sampling methods, 15 volunteer primary school teachers from İzmir during 2014-2015 academic semesters were chosen as the participants of this study. Of the teachers that formed up the study group, 12 were married and their ages differed between 29 and 57. Only one of them had masters' degree and one of them had been attending to master's program. 9 were female, 6 were male teachers. Semi-structured interview form that was developed by the researchers was used in the study. Descriptive and content analysis were used for analyzing the data. Internal validity was provided through expert examination, participant confirmation, supporting findings with direct quotations and the consistency between literature and data collection tool and findings (Yurdakul, 2008). External validity was tried to be provided through describing the method of the study in detail. By examining the consistency between findings and collected data internal reliability was provided; by describing the data collection process and analysis in detail external reliability was provided. Miles and Huberman's reliability formula was also used and as a result, the matching rate for the first question is .93, for the second question .84, third question .79, fourth question .90 and fifth question .83. As the reliability rates for all questions were above .70 (Miles & Huberman, 1994), it was concluded that reliability was provided. During the presentation of the findings, for providing the privacy of the participants, abbreviation "Ö" is given to all participants like Ö1 for the first participant, Ö2 for the second one and so on.

Findings, Discussion and Suggestion: The results indicated that five themes were determined after the analysis which were the perspectives regarding the meaning of organizational creativity, the factors that cause organizational creativity come out, the need for organizational creativity at schools, the factors that prevent organizational creativity to come out and lastly the suggestions for increasing organizational creativity at schools. As for the meaning of the creativity, teachers indicated that it is the process of individuals' production. The factors that cause creativity emerge out were the attitudes of the management for the new ideas, the available working conditions for creating and family's help for children to be creative. Creativity is important because when a person produces something for him/herself, it means that he/she will be productive for his or her organization because a productive person is hardworking, happy and will cause the organization be efficient. The factors that prevent a

person from being creative is firstly the future anxiety; the parents are afraid of their children's professional future; the other factor is the crowded classes, the autocratic attitude of the school principal, some factors related to the society, so a person away from creativity will not be able to participate the improvement of the organization. If a person feels him/herself free he/she will make significant contribution to the organization with new thoughts, suggestions. Lastly, the need for conditions where employees can express themselves namely, their emotions, feelings, thoughts easily and freely are emphasized.