

Kamuda örgütsel yaratıcılığın öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeyleri bağlamında incelenmesi

Examination of organizational creativity in the public in the context of teachers' organizational creativity levels

Gönderim Tarihi / Received: 31.12.2021

Sinan GÜRCÜOĞLU¹

Kabul Tarihi / Accepted: 05.09.2022

Doi: [10.31795/baunsobed.1051590](https://doi.org/10.31795/baunsobed.1051590)

ÖZ: Bu çalışmada, kamu liselerinde görevli öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Nicel ve nitel yöntemlerin bir arada yer aldığı karma sıralı açıklayıcı desen kullanılmıştır. Çalışma grubunun nicel kısmını Uşak İli'nde kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle ulaşılan kamu liselerinde görevli 399 öğretmen, nitel kısmını ise araştırmaya gönüllü olarak katılan 15 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada nicel veriler "Örgütsel Yaratıcılık" ölçeği ile nitel kısma ait verilerse yarı yapılandırılmış ve araştırmacının hazırladığı görüşme formu kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma ile kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel yaratıcılıklarına yönelik görüşlerinin "yeni yöntem kullanma, teknolojiyi kullanma, yeni fikir geliştirme, yeni fikir ve uygulamaları deneme" olmak üzere dört tema altında toplandığı ve demografik unsurların örgütsel yaratıcılık düzeyinde anlamlı farklılık oluşturmadığı bulgulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, kamu liselerinde görevli öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeylerinin yüksek çıktığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel yaratıcılık, Bireysel yaratıcılık, Yaratıcılık

ABSTRACT: In this study, it was aimed to determine the organizational creativity perception levels of teachers working in public high schools. A mixed sequential explanatory design that combines quantitative and qualitative methods was used. The quantitative part of the study group includes 399 teachers from public high schools in Uşak province, which can be reached through easily accessible sampling method, and the qualitative part consists of 15 teachers who voluntarily participated in the research. Quantitative data were collected by using "Organizational Creativity" scale, and semi-structured interview form prepared by the researcher was used to obtain the data for the qualitative part. With the research, it was observed that the views of the teachers working in public high schools on organizational creativity were gathered under four themes as "using new methods, using technology, developing new ideas, trying new ideas and applications" and there was no significant difference in demographic factors in the level of organizational creativity. It was seen that the organizational creativity levels of the teachers working in public high schools were high according to findings of the research.

Keywords: Organizational creativity, Individual creativity, Creativity

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi /Adalet MYO /Hukuk Bölümü, sinan.gurcuoglu@usak.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1000-4761>

EXTENDED ABSTRACT

Literature review

In the literature, creativity is an abstract concept with many definitions although it is difficult to define. It is an innovation and innovation that emerges as a product of thought (Goodman, 1995: 86). According to Cengiz et al. (2010), individual creativity does not mean creating something out of nothing. It is defined as the process of seeing and revealing relationships that have not been noticed by others before, within the existing information that an individual has. Although creativity concept can be defined in various ways, the common points that the definitions mostly combine are innovation and difference. These concepts can sometimes be confused with each other and sometimes used interchangeably.

Creativity has an organizational dimension as well as an individual dimension. First of all, the act of creativity, which starts as an individual, can also provide important innovations and advantages to organizations through organizational employees. It can be inferred that creativity at the organizational level is an important and effective tool in reaching the goals of the organization, considering the features of producing original ideas, removing obstacles to innovation and progress, and producing solutions to new problems (Birch and Clegg, 1997: 7).

The effective use of individual creativity potential for organizational purposes plays a decisive role on organizational creativity. In order for the organizational creativity process to progress successfully, "employees should be encouraged, directed and rewarded" (Caode, 2002: 126). The attitudes and approaches of organizational leaders are significant in the organizational creativity process. Thus, organizational leaders must be chosen from people with creative characteristics. There are various factors which can be influential in maintaining or improving the organizational creativity levels of organizations. To employ employees in jobs suitable for their talents and abilities, to provide a free thought environment for employees where they can reveal their creativity, to allocate a budget that can keep employees with different views and thoughts together for the formation of creative ideas, to appreciate success and to reveal any creative ideas, inventions. Or rewarding the employee for a new method (Amabile, 1998: 78-87) are some of these elements.

Methodology

The study was designed with a mixed sequential explanatory design. This method requires the use of qualitative and quantitative methods together with a holistic approach in the same study (Alkan, Şimşek and Erbil, 2019: 4). Accordingly, qualitative and quantitative research designs were used together. The purpose of using mixed sequential explanatory design in a research is to take advantage of qualitative and quantitative designs to understand a phenomenon in more detail and more comprehensively (Mills and Gay, 2016). A 5-point Likert scale consisting of 26 questions was applied in the quantitative part of the study. In the qualitative part, the data were collected by semi-structured interviews with volunteer participants.

The study group includes 399 teachers recruited at public high schools affiliated to the Ministry of National Education in Uşak, and reached through easily accessible sampling, and 15 volunteer teachers whose opinions were taken by a semi-structured interview form. In the qualitative part of the research, data were provided using a semi-structured interview form. In the semi-structured interview method, the questions are asked to the participants in the same order, but there is no restriction on the answers of the participants (Yıldırım and Şimşek, 2008: 128). The form used in the research was examined in terms of how much it served to the purpose of the research and whether it was understandable and applicable by two academicians studying in this field. In line with the suggestions and criticisms, essential arrangements were made in the interview form and it was decided to apply after a preliminary interview with 1 academician. There are 7 questions in total, 3 questions about the personal characteristics of the participants and 4 questions about creativity. The questions were asked with exactly the same words to each participant. The interview was applied with 15 teachers who voluntarily participated in the research.

It was observed that the findings in the qualitative part were compatible with the quantitative part and the creativity levels of the teachers were generally perceived high. It was discovered that the qualitative data of the study were gathered under four themes: "using new methods, using technology, developing

new ideas and trying new ideas and applications". Regarding the "using new method" theme, teachers; for the "use of technology" theme; although they have different reasons, all of them stated that they are trying to follow innovations and technologies. For the theme of "developing new ideas", teachers; they stated that they were willing to develop new ideas, and that they applied new methods and practices, albeit together with traditional methods, for the theme of "trying new ideas and practices".

Findings and discussion

In order to determine whether there is a significant difference between the variables on the creativity levels, the t-test and ANOVA test were used in the analysis of the findings. According to the results of the independent sample t-test conducted to determine whether the organizational creativity levels of teachers differ according to demographic variables; gender [$t(378) = -676, p > .05$], educational status [$t(379) = -1.450, p > .05$], seniority [$t(379) = -1.216, p > .05$], marital status [$t(376) = -600, p > .05$], there was statistically no significant difference in terms of marital status and being a manager or not [$t(379) = -2.468, p > .05$] variables. Number of children of teachers [$F(3-377) = 2.955; p < 0.05$], total seniority [$F(4-375) = 717; p < 0.05$], age [$F(4-376) = 1.302; p < 0.05$] and working time in the same school, there is no statistically significant difference according to the variables of seniority at school. When the factors in the scale are evaluated separately, differences emerge. "The ideas I develop are implemented by my organization quite often." There is a moderate level of participation of teachers in the question. Accordingly, teachers think that the new ideas they develop are not considered at a high level by the institution they work for. "I solve problems that cause great difficulties for others." Teachers' participation in the statement was at moderate level. It confirms that although teachers' organizational creativity levels are generally high, they do not accept themselves as different from others in solving problems and they think that their individual creativity levels are not sufficient. Another expression with moderate participation by teachers is "among my colleagues and subordinates, I am almost the first person to try a new idea or method". Accordingly, teachers consider themselves at medium level in terms of individual creativity.

Results and recommendations

It is known that the methods and practices they use while performing their profession are important indicators of their organizational creativity levels in the classroom environment. It was observed in the study that teachers' views on organizational creativity were grouped under four themes: "using new methods, using technology, developing new ideas, and trying new ideas and practices". In this context, in the interviews with the teachers in the qualitative part, they mostly used new methods and applications while performing their profession. On the other hand, teachers using the traditional method, stated that they use both traditional and new methods and practices together while performing their profession. This shows that teachers who do not give up on traditional methods and practices think that it is useful to use new methods and practices while performing their profession. Another important indicator of teachers' organizational creativity levels is their approach to using new technology. When the quantitative and qualitative results of the study are analysed together, it can be said that teachers follow technological developments and think that new technologies are useful while performing their profession.

The results of the study are important in terms of revealing the creativity levels of teachers, who are accepted as one of the basic elements in the education system. It is thought that original and valuable information on the subject is provided both for the field and the stakeholders of the education system. Particularly, it is hoped that the study will guide decision makers in taking the right decisions. However, the study is limited with the sample of teachers at public high schools affiliated to the Ministry of National Education in Uşak. This study is recommended to researchers who will conduct the same study on teachers at private high schools in a larger sample. By this way, it will be possible to compare the creativity levels of teachers at public high schools and teachers at private high schools.

Giriş

Günümüzde gerek ulusal gerekse küresel düzeyde yaşanan gelişmeler sektörel olarak herhangi bir ayırım gözetmeden örgütleri değişime ve yeni duruma uyum sağlamaya zorlamaktadır. Özel sektörde bu uyum süreci örgütlerin rekabet gücünü elde etmeleri veya sürdürebilmeleri bakımından hayati önem taşımaktadır. Kamu sektöründe ise bu süreç örgütsel amaçlara yönelik olarak hizmetlerin verimli ve kaliteli sunulabilmesi için gereklidir. Özellikle pandemi gibi ne zaman ortaya çıkacağı bilinmeyen olağanüstü dönemlerde örgütlerin bu süreçleri başarılı bir şekilde geçirebilmeleri daha da önem kazanmaktadır.

Örgütleri yönetim anlayışından iş süreçlerine dek derinden etkileyen değişimlere yönelik uyum sürecinin başarılı olmasında birçok unsur etkili olabilmektedir. Bu süreçte belirleyici rol oynayan unsurlardan birisi çalışanların yaratıcılık düzeyleridir. Günümüzde örgütleri değişime zorlayan faktörlerdeki artış ve değişimlerin daha hızlı yaşanır hale gelmesi, değişime ayak uydurabilmek için örgütlerde yaratıcı çalışanlara olan ihtiyacı da artırmıştır (Jafri vd., 2016: 56). Değişimlere çalışanların direnç göstermesi, değişime uyum sürecinde karşılaşılan en önemli engellerden birisidir. Yeniliğe açık, sorun çözme becerisi yüksek, yeni durumlara özgü yaratıcı fikirler geliştirebilen çalışanlar değişime engel olmadığı gibi bu süreçte örgütsel başarıyı artırıcı önemli katkılar sağlayabilmektedirler. Özel sektörde hakim olan personel rejimi, çalışanların yaratıcılık düzeylerini olumlu yönde etkileyebilmekte, kamu hizmetlerinin statü hukukuna tabi çalışanlar eliyle görülmesi ise bu olumlu etkiyi o düzeyde oluşturmamaktadır. Ancak son yıllarda yeni kamu yönetimi anlayışının kamu hizmetlerinin sunumunda ve kamu personel rejimi üzerindeki etkileriyle özel sektördeki benzer politikalar uygulanmaya başlanmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2018: 12). Böylece eğitim, adalet, sağlık gibi başlıca kamu hizmetlerinin sunumunda sözleşmeli personel istihdamı son yıllarda kamu personel rejimi politikaları arasında yerini almıştır.

Türkiye’de kamunun hizmet alanları çalışan sayıları bakımından incelendiğinde en çok çalışanın bulunduğu alanın eğitim hizmetleri (yaklaşık üçte biri) olduğu görülebilmektedir. Bunun nedenleri arasında ülkenin demografik yapısı, eğitime verilen önem, eğitim müfredatı gibi çok farklı unsurlar sayılabilmektedir. Ülkenin insan kaynağının iyi eğitilmesi bakımından eğitim alanında yapılan yatırımların çok önemli olduğu bilinmektedir. Günümüzde ülkelerin gelişmesinde yeni buluşlar, icatlar ve buna dayalı olarak ortaya konulan patentler en önemli gelişmişlik göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir (Bozkurt ve Pekmezci, 2018: 514). Bu bağlamda Türkiye’nin eğitim sisteminde de çağın gereklerine yönelik politikalar hayata geçirilmiştir. 2011 yılında Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü yeniden yapılandırılmış ve “Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü (YEĞİTEK)”ne dönüştürülmüştür. Bu gelişme Türk Kamu Yönetiminde ilk kez adında “yenilik” geçen bir genel müdürlüğün kurulmuş olması bakımından önemlidir.

Yaratıcılık üzerinde fizyolojik özellikler, aile, sosyo- kültürel değerler, eğitim sistemi gibi unsurlar etkili olabilmektedir. Öğrenim çağında yaratıcı düşünmenin teşvik edilmesi ve buna yönelik imkânlar sağlanması, en önemli unsuru insan olan örgütler için de önemlidir. Özellikle öğrencilerin yaratıcılıklarının ortaya çıkarılmasında ve gelişmesinde donanımlı, yeniliklere uyum sağlayabilen, yeni fikirlere açık, yaratıcılık düzeyleri yüksek öğretmenlerin rolü büyüktür. Bu bakımdan öğretmenler, öğrencilere kazandırdıkları yaratıcı düşünme becerileri ile ülkelerin ihtiyacı olan yetişmiş insan gücünün karşılanmasına ve ülkenin ilerlemesine yönelik önemli katkılar sağlamaktadır (Yetim ve Göktaş, 2004: 541). Çok hızlı değişim ve dönüşümün yaşandığı çağımızda öğretmenlerin yeniliğe açık ve yenilikleri içselleştirebilmeleri daha da önemli hale gelmiştir. Yeni yöntem ve teknikleri araştırarak alanı ile ilgili gelişmeleri takip eden öğretmenler, öğrencilere de bunu aktarabilecekler ve mevcut durumu koruma eğiliminde olan öğretmenlere göre daha başarılı olabileceklerdir. Öğrenciler yeni fikir üretme ve yeni şeyler ortaya koymaları durumunda yüksek ödüller verilerek teşvik edilmelidir. Öğrencilerin yaratıcılıklarını köreltecek “icat çıkartma” anlayışı ile değil “icat çıkart” anlayışı ile hareket edilmeli ve yeni fikir, düşünce ya da ürün geliştirmeye uygun eğitim ortamları oluşturulmalıdır. Öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken mevcut mevzuatla bağlı olmalarının yaratıcılıkları üzerinde bir kısıtlılık oluşturabileceği göz önünde bulundurulmalı ve çağın gereklerine uygun güncellemeler sık sık yapılmalıdır. Özellikle yükseköğrenime geçiş öncesi dönemde öğrenciler üzerinde önemli etkileri bulunabileceği ve rol model olabilecekleri düşüncesinden hareketle araştırma, lise öğretmenleri

örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın lise öğretmenlerinde ve eğitim politikası belirleyicilerinde farkındalık oluşturması beklenmektedir. Bu nedenlerle araştırmada lise (ortaöğretim kademesi) öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel yaratıcılık düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Literatür taraması

Bireysel yaratıcılık

Yaratıcılık tanımlanması zor olmakla birlikte alanyazında çok sayıda tanımı yapılmış soyut bir kavramdır. Yaratıcılık, temelde düşünce ürünü olarak ortaya çıkan bir yenilik ve yenileşmedir (Goodman, 1995: 86). Aynı zamanda yaratıcılık, yeni bir şeyin üretilmesi, yapılması veya ortaya çıkarılmasını ifade eden bir süreçtir (May, 1998: 63). Kökeni itibarıyla Latince “creare” sözcüğünden türemiş olan yaratıcılık; bulmak, yenilik oluşturmak, meydana getirmek anlamlarını içermektedir (Piirto, 2004). Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük’de yer alan tanıma göre ise yaratıcılığın; “yaratıcı olma durumu, yaratma yeteneği, her bireyde var olduğu kabul edilen ve bir şeyi yaratmaya iten farazi yatkinlik” olduğu ifade edilmektedir (Türk Dil Kurumu, 2021).

Cengiz ve diğerleri (2010)’ne göre bir şeyi yoktan var etme anlamına gelmeyen bireysel yaratıcılık; bireyin, sahip olduğu mevcut bilgiler içinde daha önceden başkaları tarafından fark edilmemiş ilişkileri görme ve açığa çıkarma süreci olarak tanımlanmaktadır. Yaratıcılık, bireyin tecrübeleri, farkındalıkları, duyarlılıkları, bilgi birikimi ve yeniden üretme özellikleri aracılığıyla kendini ve dünyayı değiştirmesidir (McGill, Slocum ve Lei, 1992: 12; Balay, 2010: 45). Amabile ve diğerleri (1996: 1154)’ ne göre de yaratıcılık; bilim, eğitim, sanat, sağlık, teknoloji, kültür gibi alanların herhangi birinde yeni, bilinenin dışında, özgün ve yararlı fikirlerin üretilmesidir. Benzer şekilde Clark ve James (1999) ise yaratıcılığın, alışılmış olanın dışında farklı ve yararlı fikirler üretebilmek olduğunu ifade etmişlerdir. Mumford (2002) ise yaratıcılığın yalnızca yeni ve farklı fikirler üretmek olmadığını belirterek bunun yanına problemlerin çözümünde yeni yollar, yöntemler ya da çözüm önerileri geliştirmeyi de eklemiştir.

Yaratıcılık kavramı çok farklı şekillerde tanımlanabilmekle birlikte tanımların çoğunlukla birleştiği ortak noktaların yenilik ve farklılık olduğu görülmektedir. Bu kavramlar bazen birbirleri ile karıştırılabilmekte ve bazen de biri diğerinin yerine kullanılabilir. Yaratıcılığın temel unsurunu insana özgü olan yaratıcı düşünebilme ve farklı düşüncelerden yeni bir düşünce ortaya koyabilme yetisi oluşturmaktadır (Yıldırım, 1998: 14). Yaratıcılığın, konulmuş kuralların dışına çıkmayı ve aykırı düşünmeyi gerektirdiği söylenebilir. Bu yönüyle yaratıcılık, kalıpların dışına çıkma, alışılmışın ötesine geçme, sınırları belirlenmiş düşünce formlarının yerine özgün düşünce biçimleri geliştirme, bir icat, buluş veya özgün bir yöntem ortaya koymayı ifade etmektedir. Rıza (2000: 6)’ya göre de yaratıcılık, bireyin sürekli değişen yeni uyaranlarla karşı karşıya kalmasını ve bu uyaranları kullanarak kalıpların dışına çıkılmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda bireysel yaratıcılık üzerinde alışkanlıkların olumsuz etkileri olabilmektedir. Var olanı tekrar etmeyi ifade eden alışkanlıkların, yeni bakış açılarını sınırlandıran özelliğiyle yeni bir şeyler ortaya koymak için gerekli koşulların oluşmasına da engel olduğu söylenebilir. Yaratıcılık, bireyin farklı bakış açılarıyla fikirler arasındaki ilişkileri kavramasını ve kendisini belirli düşünce kalıpları içinde sınırlandırmaktan kurtulmasını sağlayabilmektedir (Tezci ve Gürol, 2003: 52).

Runco ve Jaeger (2012: 92)’e göre yaratıcılık, özgünlük ve etkililiği gerektirmektedir. Buradaki özgünlük ile ortaya konulan şeyin yeni oluşuna, etkililikle ise o şeyin değerli oluşuna vurgu yapılmaktadır. Dolayısıyla yaratıcılığın yeni bir soruna ilk kez uygulanan bir çözüm getiren yönü de bulunmaktadır. Yaratıcılık, ortaya çıkan problemlerin çözümüne yönelik olarak alışılmış ve bilinenin dışında yeni düşüncelerin ortaya konulmasını ifade etmektedir (Goodman, 1995: 86). Benzer şekilde Sungur (1992) yaratıcılığı; sorunlara, aksaklıklara, uyumsuzluklara karşı duyarlı olma, sorunu tanımlama ve sorunun çözümüne yönelik yollar arama olarak tanımlamaktadır.

Bireysel yaratıcılık kavramına yönelik yapılan tanımlara bakıldığında temel vurgunun yenilik ve farklılık kavramları üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Yaratıcılık kavramı, bu kavramlarla eş ifadeli olmamakla birlikte bu vurgunun nedeni, yaratıcılık sonucunda ortaya çıkan şeyin yeni ve farklı olmasından ileri gelmektedir. Bu bağlamda yaratıcılığın; bireyin alışılmışın dışında farklı düşünmesi

yoluyla yeni bir şey ortaya koyması, mevcut veya yeni bir soruna farklı bir çözüm geliştirmesi olduğu söylenebilmektedir.

Örgütsel yaratıcılık

Yaratıcılığın bireysel boyutunun yanında örgütsel boyutu da bulunmaktadır. Öncelikle bireysel olarak başlayan yaratıcılık eylemi, örgüt çalışanları aracılığıyla örgütlere de önemli yenilikler ve avantajlar sağlayabilmektedir. Örgütsel düzeyde yaratıcılığın, özgün fikirler üretme, yeniliklerin ve ilerlemenin önündeki engelleri ortadan kaldırma, yeni sorunlara çözüm üretme özellikleri düşünüldüğünde örgüt amaçlarına ulaşmada önemli ve etkin bir araç olduğu söylenebilmektedir (Birch ve Clegg, 1997: 7). Örgütsel düzeyde yaratıcılık kavramını doğru tanımlayabilmek için öncelikle yenilik kavramını bilmek gerekmektedir. Yenilik, yeni ya da geliştirilmiş mevcut bir fikrin satılabilecek nitelikte değeri bulunan bir ürüne, mala yâda hizmete dönüştürülmesi olarak tanımlanmakta, aynı zamanda yeni bir fikrin ortaya konulmasından uygulanmasına dek geçen süreci de ifade etmektedir (Ayhan, 1999: 5; Çavuş ve Akgemici, 2008: 234).

Örgütsel yaratıcılık, örgütlerin tüm birimlerinde ve bütünsel olarak tüm örgütsel süreçlerde yaratıcı düşüncenin var olmasını ve uygulanmasını ifade etmektedir (Cengiz ve Diğerleri, 2007: 98). Örgütler için yaratıcılık, içinde buldukları faaliyet alanlarında liderliği ve rakiplerine göre öne geçebilmeyi sağlayan bir üstünlük aracı olarak görülebilmektedir. Özellikle belirsizliğin fazla olduğu ve yoğun rekabetin yaşandığı çalkantılı iş ortamlarında örgütsel yaratıcılık daha da önem kazanmaktadır (Mumford, 2002: 205). Örgütlerin hayat seyirleri boyunca birbirleri ile rekabet etmeleri aynı zamanda sürekli bir gelişimi ve ilerlemeyi de beraberinde getirmektedir (Karakuş, 2018: 257). Örgütler için bu düzeyde önemli bir unsur olan örgütsel yaratıcılığı sağlamak ya da artırmak ayrıca önem verilmesi gereken bir konudur. Esas itibarıyla örgütsel yaratıcılık düzeyini belirleyen temel unsurun bireysel yaratıcılıklar olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla örgütlerin, örgütsel yaratıcılığı sağlamak ya da artırmak için öncelikle çalışanlardan başlamaları gerekir (Cengiz ve Diğerleri, 2007: 101). Çünkü yaratıcı düşünmenin, doğuştan gelen bir yetenek olmasının yanında aynı zamanda öğrenilebilir bir özelliği de bulunmaktadır. Bireyler, yaratıcılıklarını kullanabilmeleri ve geliştirmeleri yönünde desteklenirse yaratıcılıkları gelişebilmekte aksi durumda ise yaratıcılıkları körelebilmektedir (Williamson, 2001; 542). Buna yönelik olarak örgütlerin çalışanları için güvenli bir çalışma ortamı sağlamaları, çalışanların motivasyonunu yüksek tutacak olumlu mesajlar vermeleri, örgütsel iletişim doyumuna önem vererek nitelikli bir örgütsel iletişim ortamı oluşturmaları örgütsel yaratıcılığın artmasına önemli katkılar sağlayabilecektir.

Bireysel yaratıcılık potansiyelinin örgüt amaçlarına yönelik olarak etkin kullanılması örgütsel yaratıcılık üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Örgütsel yaratıcılık sürecinin başarılı ilerleyebilmesi için “çalışanların özendirilmesi, yönlendirilmesi ve ödüllendirilmesi” gerekmektedir (Caode, 2002: 126). Örgütsel yaratıcılık sürecinde örgüt liderlerinin tutum ve yaklaşımları etkili olabilmektedir. Bu nedenle örgüt liderlerinin de yaratıcı özelliklere sahip kişilerden seçilmesi gerekmektedir. Örgütlerin örgütsel yaratıcılık düzeylerini koruyabilmesinde veya geliştirebilmesinde etkili olabilecek çeşitli unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar örgüt içinde çalışanları yetenek ve kabiliyetlerine uygun işlerde çalıştırmak, çalışanlara yönelik olarak onların yaratıcılıklarını ortaya çıkarabilecekleri özgür bir düşünce ortamı sağlamak, yaratıcı fikirler oluşması için farklı görüş ve düşüncelere sahip çalışanları birarada tutabilecek bir bütçe ayırmak, başarıyı takdir etmek ve ortaya konulan herhangi yaratıcı fikir, buluş veya yeni bir yöntemden dolayı çalışanı ödüllendirmek (Amabile, 1998: 78-87) şeklinde sıralanabilmektedir.

Örgütsel yaratıcılık sürecinin başarılı bir şekilde ilerletilebilmesinin örgüt için önemli bir maliyet unsuru olduğu ancak bununla birlikte örgüte önemli avantajlar sağladığı da görülebilmektedir. Örneğin yeni bir ürün veya faydalı bir fikir geliştirmek örgüte ilave bir maliyet oluşturmasının yanı sıra, örgüte büyük rekabet üstünlüğü sağlayabileceği gibi aynı zamanda ülke ekonomisine de büyük katkılar sağlayabilecektir. Örneğin günümüzde geliştirilen “İHA (İnsansız Hava Aracı)” ve “SİHA (Silahlı İnsansız Hava Aracı)” gibi araçlar hem geliştiren şirkete hem de şirketin bulunduğu ülkeye önemli avantajlar sağlayabilmektedir. Bu nedenle yaratıcılık sürecinde ortaya çıkan maliyetlerin, sürecin sonunda örgüte sağlanan faydaya kıyasla küçük miktarlar olarak kalabileceği söylenebilmektedir.

Yöntem

Araştırmada kamu liselerinde (ortaöğretim kademesinde) görev yapan öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın amacına yönelik olarak cevap aranan sorular şunlardır;

1. Kamu liselerinde görevli öğretmenlerin örgütsel yaratıcılıkları hangi düzeydedir?
2. Kamu liselerinde görevli öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeyleri cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, istihdam durumlarına, medeni durumlarına, yönetici olup olmamalarına, toplam kıdemlerine ve aynı okuldaki kıdemlerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Kamu liselerinde görevli öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık durumlarına yönelik görüşleri nelerdir?

Araştırma deseni

Araştırma, karma sıralı açıklayıcı desene desenlenmiştir. Karma yöntem, aynı çalışmada bütüncül bir yaklaşımla nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanılmasını gerektirmektedir (Alkan, Şimşek ve Erbil, 2019: 4). Buna uygun olarak nitel ve nicel araştırma desenleri çalışmada birlikte kullanılmıştır. Bir çalışmada karma sıralı açıklayıcı deseni kullanılmadaki amaç, bir olgunun daha ayrıntılı ve daha geniş kapsamlı bir şekilde anlaşılması için nitel ve nicel desenlerin avantajlarından yararlanmak isteğidir (Mills ve Gay, 2016). Araştırmanın nicel bölümünde 5'li likert ölçeği türünde 26 sorudan oluşan bir ölçek uygulanmıştır. Nitel bölümde ise veriler, çalışma grubu içinden gönüllü katılımcılar ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilmiştir.

Çalışma grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Uşak İli'nde bulunan kamu liselerinde görevli öğretmenlerden oluşmaktadır. Kolay ulaşılabilir örnekleme yoluyla ulaşılan 399 öğretmen ve yarı yapılandırılmış görüşme formu ile görüşülen 15 gönüllü öğretmen çalışmaya dahil olmuşlardır. Araştırma, Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 2021-15 sayılı onayı doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya dahil edilen çalışma grubu bilgileri aşağıda Tablo 1'de ve Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 1: Cinsiyet, kıdem, yaş, medeni durum ve eğitim durumu özelliklere göre katılımcı bilgileri

Demografik Unsurlar		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	210	52,6
	Erkek	189	47,4
	1-9 Yıl	103	25,8
Kıdem	10-19 Yıl	131	32,8
	20 Yıl ve Üzeri	165	41,4
Yaş	18 ile 29 arası	35	8,8
	30 ile 41 arası	176	44,1
	42 ile 53 arası	158	39,6
	54 ve üzeri	30	7,5
Medeni Durum	Bekar	57	14,3
	Evli	339	85,0
	Cevap Vermeyen	3	,8
Eğitim Durumu	Ön lisans	5	1,3
	Lisans	312	78,2
	Lisans Üstü	82	20,5
TOPLAM		399	100

Tablo 1'de çalışmaya katılanların mesleki kıdemlerinin çoğunlukla % 41,4 oranında 20 yıl ve üzeri, en az kıdeme sahip olanların ise % 9,5 oranında 1-9 yıl arasında olduğu, ayrıca kadın katılımcıların oranının % 52,6, erkek katılımcıların oranının ise % 47,4 olduğu, % 44,1'inin 30 ile 41 yaş arasında olduğu, % 85'inin evli ve %78,2'sinin lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Araştırmanın nitel verileriye gönüllülük esasına göre seçilen ve örnekleme dahil olan 15 öğretmen ile görüşme yapılmak suretiyle sağlanmıştır. Çalışmanın nitel bölümüne ait betimsel veriler Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2: Cinsiyet, kıdem ve görev yapılan okuldaki öğretmen sayısına göre katılımcı bilgileri

Değişken		n	f(%)
Cinsiyet	Kadın	12	80
	Erkek	3	20
Kıdem	1 ve 10 arası	5	33,5
	11 yıl ve üstü	10	66,5
Okuldaki Öğretmen Sayısı	10 ve 40 arası	6	40
	40 ve üstü	9	60
Toplam		15	100

Tablo 2'de görüleceği üzere kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre görüşmeye katılım oranları %80 ile oldukça yüksektir. Katılımcıların 2/3 ünün 10 yıl üstünde kıdemi bulunmakta olup, %60'ının görev yaptıkları okulda toplam öğretmen sayıları ise 40'ın üstündedir.

Veri toplama araçları

Araştırmada nicel veriler “Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği” ile toplanmıştır. Zhou ve George (2001) tarafından geliştirilen ve Muñoz-Doyague, González-Alvarez ve Nieto (2008) tarafından uyarlanan ölçek alanda birçok çalışmada kullanılmış, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Bu araştırma için de ölçeğe “doğrulayıcı faktör analizi” uygulanmış ve uyum iyiliği değerlerinin $\chi^2=91.72$; $df=42$; $\chi^2/df=2.18$; $RMSEA=0.077$; $GFI=0.92$; $IFI=95$; $CFI=0.95$; $NFI=0.91$ olduğu görülmüştür. Uyum iyiliği değerlerinden ölçeğin araştırma için doğrulandığı görülmüştür. Yine mevcut çalışmada yapılan güvenilirlik analizi sonucu bulunan Cronbach Alpha Katsayısı ($\alpha = ,856$) güvenilirlik düzeyinin kabul edilebilir olduğunu göstermiştir. Ölçek, “Kesinlikle Katılmıyorum (1)” ve “Kesinlikle Katılıyorum (5)” arasında derecelendirilmiş beşli “Likert” tipindedir. Ölçekteki maddelere verilen cevapların kodları belirtilen derecelere uyumlu şekilde olumsuzdan olumluya doğru “1.00 ile 5.00” arasında farklılaşmaktadır. Ölçekteki aralıkların birbirine eşit olduğu (4/5) varsayımıyla ilk olarak seçeneklerin sınırları belirlenmiş olup ardından katılımcıların yaratıcılık algı düzeylerine yönelik verilerin ortalamalara göre yorumlanması ve ortalamaların karşılık geldiği düzeylerin belirlenmesi için bu dereceler beş düzeyde ele alınmıştır.

Araştırmada yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılarak nitel kısımdaki veriler sağlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde görüşmede kullanılan sorular katılımcılara aynı sıra ile sorulur fakat katılımcının sorulara vereceği cevaplara ilişkin herhangi bir sınırlandırma söz konusu değildir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 128). Nitel kısımdaki verilerin sağlandığı yarı yapılandırılmış görüşme formu, araştırmanın amacına ne ölçüde hizmet ettiği, anlaşılır ve uygulanabilir olup olmadığı bakımından bu alanda çalışan iki akademisyenin incelemesinden geçmiştir. İnceleme sonrası gelen öneri ve eleştiriler doğrultusunda görüşme formu üzerinde gerekli düzenlemeler yapılmış ve 1 öğretmenle ön bir görüşme gerçekleştirildikten sonra görüşme formunun uygulanmasına karar verilmiştir. Görüşme formunda katılımcıların kişisel özelliklerine yönelik 3, yaratıcılık ile ilgili ise 4 soru olmak üzere toplam 7 soru bulunmaktadır. Sorular her katılımcıya birebir aynı sözcüklerle sorulmuştur. Görüşme, gönüllü olarak araştırmaya katılan 15 öğretmenle yapılmıştır.

Verilerin analizi

Araştırmanın nicel verilerine uygulanacak analizler için ilk olarak verilerin çarpıklık/basıklık katsayılarına bakılmış ve verilerin normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür. Yaratıcılık ölçeğinin çarpıklık katsayısı -188 , basıklık katsayısı ise 504 'dür. Verilerin normal dağıldığı çarpıklık-basıklık katsayılarının $+2$ ile -2 arasında olmasından anlaşılmıştır (Karagöz, 2016). Nicel verilerin analizinde betimleyici istatistikler, “t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” kullanılmıştır. Katılımcıların yaratıcılık düzeylerinin incelenmesinde ortalama değerler Tablo 3'deki şekilde oluşturulmuş olup toplam yaratıcılık indeksi oluşturulması nedeniyle için “ $4/5 = .80$ ” puan aralığında en az 1,00 ve en çok 5,00 aralığında derecelendirme yapılmıştır.

Tablo 3: Seçeneklere ait değerler ve gruplamalar

Seçenekler	Sınır Değerler	Düzeyleyler
Kesinlikle Katılmıyorum(1)	1,00 - 1,80	Çok düşük
Az Katılıyorum(2)	1,81 - 2,60	Düşük
Orta Düzeyde Katılıyorum(3)	2,61 - 3,40	Orta
Çok Katılıyorum(4)	3,41 - 4,20	Yüksek
Kesinlikle Katılıyorum(5)	4,21 - 5,00	Çok yüksek

Tablo 3'te görüldüğü gibi öğretmenlerin yaratıcılıkları araştırmada kullanılan 5'li likert ölçeğinde yer alan seçenekler doğrultusunda 5 düzeyde ele alınmıştır.

Araştırmanın nitel verileri betimsel analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Nitel veri setinde ayrıntılı bir ayrıştırmaya ihtiyaç duyulmayan verilerin işlenmesinde bu yöntemin kullanılması yararlı olmaktadır (Baltacı, 2019: 377). Betimsel analizde verilerin özgünlüğüne olabildiğince bağlı kalınır ve gerekli durumlarda katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntı yapılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 221). Çalışmanın nitel verileri “yeni yöntem kullanma, teknoloji kullanımı, yeni fikir geliştirme ve yeni fikir ve uygulamaları deneme” olmak üzere dört tema altında analiz edilmiştir. Temalar sırasıyla ele alınmış ve doğrudan alıntılara sık sık yer verilerek desteklenmiştir. Temalar arasındaki içsel tutarlılığı belirleyebilmek için bir alan uzmanı tarafından temalar yeniden değerlendirilmiştir. Görüş birliğini ifade eden içsel tutarlılık oranı çalışmada % 92 düzeyinde gerçekleşmiştir. Miles ve Huberman (1994)'a göre içsel tutarlılık oranının % 80 ve üzerinde olması yeterli görülmektedir.

Bulgular ve tartışma

Araştırmanın amacına yönelik olarak belirlenen sorulara cevap bulabilmek için araştırmanın verileri ile ulaşılan bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar bu bölümde verilmektedir. Öğretmenlerin yaratıcılık düzeyleri üzerinde değişkenler arası anlamlı bir farklılık olduğunu ya da olmadığını belirlemek amacıyla bulguların analizinde “t-testi ve ANOVA testi” kullanılmıştır. Bu değişkenlere göre öğretmenlerin yaratıcılık algılarına yönelik “t-testi sonuçları” Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Cinsiyet, eğitim durumu, istihdam, medeni durum ve yönetici olup olmama değişkenine göre t-Testi sonuçları

Yaratıcılık		N	\bar{X}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Cinsiyet	Kadın	201	3,44	,487	-676	378	,500
	Erkek	179	3,48	,533			
Eğitim Durumu	Önlisans +Lisans	304	3,44	,508	-1,450	379	,148
	Lisansüstü	77	3,54	,507			
İstihdam	Ücretli +Sözleşmeli	35	3,36	,517	-1,216	379	,225
	Kadrolu	346	3,47	,507			
Medeni Durum	Bekar	57	3,42	,514	-600	376	,549
	Evli	321	3,47	,506			
Yönetici Olup Olmama Durumu	Öğretmen	341	3,44	,515	-2,468	379	,014
	Yönetici	40	3,65	,403			

Tablo 4'de görüleceği üzere öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik yapılan bağımsız örneklem “t-testi” sonucunda; cinsiyet [$t(378) = -676, p > .05$], eğitim durumu [$t(379) = -1.450, p > .05$], istihdam [$t(379) = -1.216,$

$p > .05$], medeni durum [$t(376) = -600, p > .05$] ve yönetici olup olmama durumu [$t(379) = -2,468, p > .05$] değişkenleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Aşağıdaki tablo 5'te ise öğretmenlerin çocuk sayısı, toplam kıdem, yaş ve okuldaki çalışma süresine göre algılarının farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik analiz sonuçları görülmektedir.

Tablo 5: Çocuk sayısı, toplam kıdem, yaş ve aynı okuldaki çalışma süresine göre öğretmenlerin yaratıcılıklarına ilişkin ANOVA Testi sonuçları

Yaratıcılık	Çocuk Sayısı	N	\bar{X}	Ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	p
Yok		68	3,35	,521	G.Arası	2,259	3	,753	2,955	,032
1		81	3,45	,386	G.İçi Top.	96,049	377	,255		
2		191	3,53	,524	Toplam	98,307	380			
3 ve daha fazla		41	3,34	,585						
Toplam Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	p	
1-4 yıl		37	3,38	,508	G.Arası	,747	4	,187	,717	,580
5-9 yıl		63	3,46	,469	G.İçi Top.	97,554	375	,260		
10-14 yıl		63	3,43	,466	Toplam	98,301	379			
15-19 yıl		62	3,55	,513						
20 yıl ve üzeri		155	3,46	,509						
Yaş	N	\bar{X}	Ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	p	
24-29		35	3,28	,547	G.Arası	1,343	4	,336	1,302	,269
30-35		64	3,52	,426	G.İçi Top.	96,965	376	,258		
36-41		104	3,47	,450	Toplam	98,307	380			
42-47		104	3,48	,531						
48-53		74	3,46	,588						
Aynı Okuldaki Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	p	
1-4 yıl		173	3,46	,500	G.Arası	,430	3	,143	,551	,648
5-9 yıl		100	3,42	,530	G.İçi Top.	97,877	376	,260		
10-14 yıl		53	3,47	,519	Toplam	98,307	379			
15-19 yıl		41	3,34	,585						

Tablo 5'de öğretmenlerin çocuk sayısı [$F(3-377) = 2,955; p < 0.05$], toplam kıdem [$F(4-375) = ,717; p < 0.05$], yaş [$F(4-376) = 1,302; p < 0.05$] ve aynı okuldaki çalışma süresi okuldaki kıdem değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar olmadığı görülmektedir.

Araştırmanın nicel kısmına ait öğretmenlerin algılarına göre örgütsel yaratıcılık düzeylerinin aritmetik ortalamaları ise Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık İfadelerine Katılma Düzeyleri

Örgütsel Yaratıcılık İfadeleri ($\alpha = ,806$)	N	\bar{X}	S.S.	Katılma Düzeyi
Genellikle yeni teknolojileri, işlemleri, teknikleri ve/veya ürün fikirlerini araştırıp öğrenirim.	399	3,9799	,78593	Yüksek
Amaç ve hedefleri gerçekleştirmek için daha iyi ve yeni yöntemler öneririm.	396	3,9343	,71916	Yüksek
Yeni fikirleri uygulamak için ihtiyaç duyulan kaynakları araştırır ve temin ederim.	397	3,8841	,87136	Yüksek
Yeni fikirlerin uygulanması için uygun planları ve programları geliştiririm.	397	3,7632	,82533	Yüksek
Genellikle mevcut yöntemler veya mevcut ekipman için yeni kullanımlar bulurum.	395	3,7494	,83421	Yüksek
Kurumum için hem orijinal hem de özellikle elverişli olan yöntemleri, işlemleri veya ürünleri geliştiririm.	399	3,7368	,83179	Yüksek
Genel olarak ürettiğim fikirler, örgütsel başarı ile ilgilidir.	396	3,4318	,96935	Yüksek
Geliştirdiğim fikirler, oldukça sık bir şekilde, kurumum tarafından uygulanır.	395	3,2506	,97713	Orta

Diğerleri için büyük zorluklara sebep olan sorunları ben çözerim.	397	3,1814	,92242	Orta
İş arkadaşlarım ve bana bağlı çalışanlar arasında, yeni bir fikir veya metodu deneyen neredeyse ilk kişi ben olurum.	398	3,0854	1,00264	Orta
Kurumum için elverişli olan fikirleri, yöntemleri veya ürünleri geliştirmek için mevcut bilgi ve materyalleri kullanırım.	396	2,1667	,83439	Düşük
Yaratıcılık ölçek ortalaması	399	3,4707	,50193	Yüksek

Tablo 6.' da görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeyleri genel olarak yüksektir. Buna karşın hem genel ortalamada hem de faktör bazında çok yüksek düzeyde değildir. Ancak ölçekteki faktörler ayrı ayrı değerlendirildiğinde farklılıklar ortaya çıkmaktadır. “*Geliştirdiğim fikirler, oldukça sık bir şekilde, kurumum tarafından uygulanır.*” sorusuna öğretmenlerin orta düzeyde bir katılımı mevcuttur. Buna göre öğretmenler geliştirdikleri yeni fikirlerin çalıştıkları kurum tarafından yüksek düzeyde dikkate alınmadığını düşünmektedirler.

“*Diğerleri için büyük zorluklara sebep olan sorunları ben çözerim.*” ifadesine de öğretmenlerin katılımı orta düzeydedir. Bu ise öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeylerinin genel olarak yüksek olmakla birlikte sorunları çözmeye kendilerini diğerlerinden farklı görmediklerini ve bireysel yaratıcılık düzeylerinin yeterli olmadığını düşündüklerini göstermektedir.

Öğretmenlerin katılımının orta düzeyde olduğu diğer bir ifade ise “*iş arkadaşlarım ve bana bağlı çalışanlar arasında, yeni bir fikir veya metodu deneyen neredeyse ilk kişi ben olurum*” ifadesidir. Buna göre öğretmenler bireysel yaratıcılık bağlamında kendilerini orta düzeyde görmektedirler.

Çalışmanın nitel kısmında nicel verilerle uyumlu bulgulara ulaşıldığı ve öğretmenlerin yaratıcılık düzeylerinin genel olarak yüksek düzeyde algılandığı görülmüştür. Çalışmanın nitel verileri “yeni yöntem kullanma, teknoloji kullanımı, yeni fikir geliştirme ve yeni fikir ve uygulamaları deneme” olmak üzere dört tema altında toplandığı görülmüştür.

Öğretmenler "yeni yöntem kullanma" temasına yönelik olarak; mesleklerini yerine getirirken çoğunlukla yeni yöntem ve uygulamaları kullandıklarını ifade etmişlerdir. Bazıları ise hem geleneksel hem de çağdaş yöntemleri bir arada kullandıklarını, az sayıda katılımcı ise geleneksel yöntemleri kullanmaya devam ettiklerini ifade etmişlerdir. Görüşmede, yeni yöntem kullanma temasına ilişkin öğretmenlerin ifadelerinden bazıları aşağıda verilmiştir.

Ö3: ...genellikle bilindik uygulamalar fazla zaman aldığı ve pratik olmadığı için yeni yöntem ve uygulamalar arayışına giriyorum...

Ö7: ...mesleki anlamda değişen çağa ayak uydurmak zorunda olduğumuzu düşünüyorum. İşlenen konuya göre farklı yöntem ve metotları kullanmayı tercih ederim...

Ö10: ...konunun içeriğine göre farklı uygulamalar yapmaya çalışırım...

Ö11: ...teknolojinin gerektirdiği yeni yöntemler kullanarak öğrenciyi aktif tutmaya çalışırım...

Ö12: ...bilindik yöntemler dışında yöntemleri araştırırım. Çünkü zaman değişiyor, çocuklar değişiyor. Hazır bulunuşlukları, ilgileri değişiyor...

Ö14: ...yeni yöntem ve uygulamalar arayışına girerim. Okulumun veli ve öğrenci profiline göre uygulama yöntemim değişir...

Ö15: ...mesleğimi yerine getirirken tercih ettiğim yöntem ve teknikler girdiğim sınıftaki öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine göre değişebilmektedir...

Ö1: ...geleneksel yöntem ve uygulamalarla konuya başlayıp, öğrencilerin konuyu kavradıklarına emin olduktan sonra öğrencinin daha merkezde olduğu çağdaş yöntemleri kullanmaya çalışırım...

Ö4: ...Bazen bilindik yöntem ve uygulamaları kullanırım, bazen de yeni yöntem ve teknik arayışı içerisinde olurum...

Ö2: ...klasik yöntemlerle yeni yöntem ve uygulamaları birlikte kullanırım...

Öğretmenler "teknoloji kullanımı" temasına yönelik olarak; farklı nedenleri olmakla birlikte tamamı yenilikleri ve teknolojileri takip etmeye çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Buna yönelik öğretmen ifadelerinden bazıları şunlardır;

Ö9: ...evet yenilikleri mutlaka takip etmeye çalışıyorum. Fikirlerim için mutlaka kullanıyorum...

Ö5: ...takip etmeye çalışıyorum. Test ve envanterlerdeki gelişmelerin uygulamaları kolaylaştırdığını düşünüyorum...

Öğretmenler "yeni fikir geliştirme" temasına yönelik olarak; yeni fikir geliştirme konusunda istekli olduklarını ifade etmişlerdir. Bireysel olarak yeni fikir geliştirdiğini ifade eden öğretmenlerin yanında bireysel olarak yeni fikir geliştirme fırsatı bulamadığını ifade eden öğretmenler de bulunmaktadır. Bu öğretmenler ise okulda grup halinde geliştirilen yeni fikirlere sıcak baktıklarını ve katkı sağladıklarını belirtmişlerdir.

Yapılan görüşmeden bu kapsamda bazı öğretmenlerin ifadeleri aşağıda verilmiştir.

Ö9: ...düzenli olarak her yıl proje çalışmaları ve kişisel olarak aldığım eğitimlerden arkadaşlarımın faydalanmasını sağlıyorum...

Ö14: ...daha çok ihtiyaca yönelik geliştirici çalışmalar yapıyorum...

Ö8: ...yeni fikirler geliştirmek için bir şey yapmasam da okul ortamında gelişen yeni fikirlere katılmaya çalışıyorum...

Öğretmenler yeni bir fikir ve uygulamayı deneme konusunda genel olarak isteklidirler. Ancak aşağıda verilen ifadelerde olduğu üzere bu konuda öğretmenleri motive eden farklı unsurlar olduğu görülmektedir.

Ö1: ...yeni bir fikir veya uygulamayı denediğim zaman hem benim hem de öğrencilerin derse karşı motivasyonunun arttığını, daha kolay ve hızlı öğrendiklerini görmem etkili oluyor...

Ö5: ...okul yönetimi ve öğretmenler tarafından desteklenmek önemlidir. Ayrıca öğrenci ve velilerin çalışmalara olumlu dönüt vermesi de etkindir...

Ö3: ...uygulayacağım fikir ve uygulamanın yararlı olacağına inancım en baştaki unsurdur...

Öğretmenler "yeni fikir ve uygulamaları deneme" temasına yönelik olarak; yeni yöntem ve uygulamaları geleneksel yöntemlerle birlikte de olsa uyguladıklarını ifade etmişlerdir. Buna yönelik öğretmen ifadelerinden bazıları şunlardır;

Ö2: ...takip etmeye çalışıyorum. Zaman buldukça yararlanmaya çalışıyorum...

Ö6: ...yeni fikirler üretme, istekli olma konusunda benim için belirleyici faktör öğrenci profilidir. Öğrencilerin başarı düzeyi, hazırbulunuşlukları beni istekli yapan faktörlerdir. Okulun fiziki şartları ve materyal desteği de çok önemlidir...

Ö7: ...yeni fikirlere, projelere açık ve öğrenmeyi seven biri olarak okul başarısı için yapılabilecek şeylere meslektaşlarımla her zaman yer almak isterim...

Öğretmenleri motive eden kaynaklar farklılaşsa da yeni fikir geliştirme, yeni fikir ve uygulamaları deneme, yenilikleri ve teknolojiyi takip etme konusunda öğretmenlerin istekli oldukları vermiş oldukları ifadelerden anlaşılmaktadır. Elde edilen bulgulardan çalışmanın nicel ve nitel bulgularının genel anlamda birbirini destekleyici nitelikte olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ise Uşak İli kamu liselerinde görevli öğretmen örnekleminde hareketle öğretmenlerin yaratıcılık düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç ve öneriler

Bu araştırma ile kamu liselerinde görevli öğretmenlerin algılarına göre örgütsel yaratıcılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel yaratıcılıklarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeyini belirlemeye yönelik yapılan bazı çalışmalarla araştırmanın benzer sonuçlara ulaştığı anlaşılmaktadır. Nartgün ve Demirer (2015) tarafından ortaokullarda ve liselerde görevli okul müdürü, müdür başyardımcıları ile müdür yardımcılarına yönelik yapılan bir araştırmada genel olarak okul yöneticilerinin örgütsel yaratıcılık algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Balay, Kaya ve Melik (2014) tarafından yapılan bir araştırmada ise ortaokul öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılığa ilişkin algılarına göre örgütsel yaratıcılıklarının orta düzeyde olduğu bulgulanmıştır.

Yaratıcılık, genel anlamda örgütler için ilerlemenin, gelişmenin ve yeniliklerin önünü açan bir unsur olarak görülmektedir. Özellikle eğitim örgütlerinde yaratıcılığın önemi daha da belirginleşmektedir. Bu bağlamda “yaratıcı öğretmen” olmanın öğrencilerin üzerinde de olumlu etkileri olabileceği, öğrencilerin yaratıcılıklarını keşfetme ve geliştirmede temel belirleyici faktör olacağı söylenebilir. Schreglmann ve Kazancı (2016)’nin öğretmen adayları üzerinde yaptıkları “Öğretmen Adaylarının Yaratıcı Öğretmen Kavramına Yönelik Metaforik Algıları” isimli çalışmalarında öğretmen adaylarının zihninde “yaratıcı öğretmen” kavramının oldukça olumlu bir çağrışım yaptığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu denli önemli olması nedeniyle de “yaratıcı öğretmen” konusunun eğitim fakültelerindeki derslerin birinde bir ünite olarak eğitim müfredatına dâhil edilmesini önermişlerdir.

Çalışanların örgütsel yaratıcılık algılarını belirlemeye yönelik eğitim örgütleri üzerinde yapılan bir başka araştırma ise Balay (2010) tarafından üniversite örnekleminde gerçekleştirilmiştir. “Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları”nı belirlemeyi amaçlayan, “bireysel, yönetsel ve toplumsal” olmak üzere üç boyutu bulunan araştırmada öğretim elemanlarına ait örgütsel yaratıcılık algı düzeyinin bireysel boyutta “yeterli”, yönetsel ve toplumsal boyutlarda “orta derecede” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar ile araştırmanın sonuçları karşılaştırıldığında örgütsel yaratıcılık algılarının öğretmenler ile öğretim elemanları bakımından farklı düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre öğretmenlerin cinsiyet, eğitim durumu, istihdam, medeni durum ve yönetici olup olmama değişkenlerine göre örgütsel yaratıcılık düzeylerinin farklılaşmadığının tespit edilmesidir. Uğurlu ve Ceylan (2014) tarafından yapılan bir çalışmada da çalışmanın sonucuna benzer şekilde ortaöğretim kurumları öğretmenlerinin bireysel ve yönetsel yaratıcılık algıları üzerinde cinsiyet değişkenine göre herhangi farklılaşma bulunmadığı görülmüştür. Yine araştırmada öğretmenlerin kıdem, yaş ve aynı okulda çalışma sürelerine göre öğretmenlerin yaratıcılık algıları arasında farklılık olmadığı görülmektedir. Eryılmaz Ballı ve Önder (2019)’in yaptığı “Çeşitli Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık Algılarının İncelenmesi” çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel yaratıcılıklarında cinsiyet ve yaşa bağlı olarak anlamlı farklılıklar oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin en yüksek düzeyde katıldıkları ifade “genellikle yeni teknolojileri, işlemleri, teknikleri ve/veya ürün fikirlerini araştırıp öğrenirim” ifadesi olduğu görülmektedir. Bu ifadeye verilen cevaplar yaratıcılık kavramının temel olarak, yenilik ve farklılık kavramları ile açıklanması sebebiyle araştırmanın sonuçları bakımından önem arz etmektedir. Bu sonuca dayalı olarak öğretmenlerin yenilikleri içselleştirdikleri, yeni fikirlere açık oldukları ve araştırmaya önem verdiklerini söylemek mümkündür. Pandemi döneminde uzaktan yapılan eğitim sürecinde öğretmenlerin yeni teknolojileri öğrenmeleri ve etkili kullanabilmeleri daha da önem kazanmıştır. Ülke genelinde eğitim sürecinin olağanüstü dönemlerde de aksamadan sürdürülebilmesi için yeniliklere açık öğretmenlere ihtiyaç olduğu düşünüldüğünde bu sonuç daha da anlamlı hale gelmektedir.

Öğretmenlerin sınıf ortamında örgütsel yaratıcılık düzeylerinin önemli bir göstergesinin mesleklerini yerine getirirken kullandıkları yöntem ve uygulamalar olduğu bilinmektedir. Bu çalışmada da öğretmenlerin örgütsel yaratıcılıklarına yönelik görüşlerinin “yeni yöntem kullanma, teknoloji kullanımı, yeni fikir geliştirme ve yeni fikir ve uygulamaları deneme” olmak üzere dört tema altında toplandığı görülmüştür. Bu bağlamda araştırmanın nitel bölümünde öğretmenlerle yapılan görüşmede mesleklerini

yerine getirirken büyük oranda yeni yöntem ve uygulamaları kullandıkları görülmüştür. Geleneksel yöntemi kullanan öğretmenler ise mesleklerini yerine getirirken hem geleneksel hem de yeni yöntem ve uygulamaları birlikte kullandıklarını ifade etmişlerdir. Bu ise geleneksel yöntem ve uygulamalardan vazgeçmeyen öğretmenlerin de mesleklerini yerine getirirken yeni yöntem ve uygulamaların kullanılmasının yararlı olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeylerinin bir başka önemli göstergesi ise yeni teknolojiyi kullanmaya ilişkin yaklaşımlarıdır. Çalışmanın nicel ve nitel sonuçları birlikte değerlendirildiğinde öğretmenlerin teknolojik gelişmeleri takip ettiklerini ve yeni teknolojilerin mesleklerini yerine getirirken yararlı olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Çalışmanın sonuçları eğitim sisteminin temel unsurlarından biri olarak kabul edilen öğretmenlerin yaratıcılık düzeylerini ortaya koyması bakımından önemlidir. Hem alana hem de eğitim sisteminin paydaşlarına konuya ilişkin özgün ve değerli bilgiler sağlandığı düşünülmektedir. Özellikle karar vericilere doğru kararlar alabilmeleri hususunda çalışmanın yol göstereceği umulmaktadır. Ancak çalışma Uşak İli kamu liselerinde görev yapan öğretmenler örneklemeyle sınırlıdır. Bu alanda çalışan araştırmacıların daha geniş örnekleme özel liselerde görevli öğretmenler üzerinde aynı çalışmayı yapmaları önerilir. Bu sayede kamu liselerinde görevli öğretmenlerle özel liselerde görevli öğretmenlerin yaratıcılık düzeylerinin karşılaştırılması mümkün olabilecektir.

Kaynakça

- Alkan, V., Şimşek, S. ve Armağan Erbil, B. (2019). Karma yöntem: Öyküleyici alanyazın incelemesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 7(2), 559-582. doi: 10.14689/issn.2148-2624.1.7c.2s.5m
- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. ve Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1169-1184.
- Ayhan, A.(1999), *Yenilik(İnovasyon)*, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Basımevi, Yayın no: 5.
- Balay, R . (2010). The organizational creativity perceptions of academic staff . *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)* , 43 (1) , 41-78 . DOI: 10.1501/Egifak_0000001190.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Birch, P. ve Clegg, B. (1997). *İş hayatında yaratıcılık*, (Çev. Tülay Savaşer), Rota Yayınları.
- Bozkurt, K ve Pekmezci, A . (2018). Gelişmekte olan ülkelerde fikri ve sınai mülkiyet hakları fsmh ve ithalat: bir panel veri analizi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14 (2) , 505-516. DOI: 10.17130/ijmeb.2018239945.
- Cengiz, E , Acuner, T ve Baki, B . (2010). Liderlerin sahip oldukları duygusal zekanın örgütsel yaratıcılık üzerine etkileri: bir model önerisi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (1), 421-433. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunisobil/issue/2817/37949>.
- Cengiz, E., Acuner, T. ve B. Birdoğan. (2007). Örgütsel yaratıcılığı belirleyen faktörler arası yapısal ilişkiler, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, (1), 98-121.
- Clark, K. ve James, K. (1999). Justice and positive and negative creativity. *Creativity Research Journal*, Vol: 12, No: 4.
- Coade, N. (2002). *Her koşulda yaratıcı olmak- işletmenizde yaratıcılığı ve yeniliği nasıl teşvik edebilirsiniz?* (Çeviren: Aydın Ekim Savran), Epsilon Yayıncılık (1. Baskı).
- Çavuş, M ve Akgemci, T. (2008). İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: imalat sanayiinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , (20) , 229-244.
- Eryılmaz Ballı, F ve Önder, E. (2019, 2-4 Mayıs). Çeşitli Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık Algılarının İncelenmesi, *14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi*, Tam Metin Bildiri Kitabı.
- Goodman, M. (1995). *Creative Management*, Prentice Hall, UK.

- Jafri, M.H., Dem, C., ve Choden, S. (2016). Emotional intelligence and employee creativity: moderating role of proactive personality and organizational climate. *Business Perspectives and Research*, 4 (1), 54-66. <https://doi.org/10.1177/2278533715605435>.
- Kalkınma Bakanlığı (2018). *On birinci kalkınma planı (2019-2023)*, Kamuda İnsan Kaynakları Yönetimi, Çalışma Grubu Raporu, Yayın No: Kb: 3044 - Öik: 825.
- Karagöz, Y. (2016). *Spss 23 ve Amos 23 uygulamalı istatistiksel analizler*, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karakuş, G. (2018). Örgütsel yaratıcılığı arttırmak için öneri geliştirme sistemi: atıştırıcılık üretim sektöründe bir uygulama, *Journal of Business Research Turk*, 10 (1), 254-274.
- María F. Muñoz-Doyague , Nuria González-Álvarez ve Mariano Nieto (2008) An examination of individual factors and employees' creativity: the case of spain, *Creativity Research Journal*, 20:1, 21-33, DOI: 10.1080/10400410701841716.
- May, R.(1998). *Yaratma cesareti*, Metis Yayınları.
- McGill, M.E., Slocum, J.W ve Lei, D. (Summer1992). Management practices in learning organizations, *Organizational Dynamic*, 21,5-16.
- Mills, G. E. ve Gay, L. R. (2016). *Educational Research: Competencies For Analysis And Applications*. (11. Baskı) USA: Pearson Education.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mumford, M. D. (2002). Social innovation: ten cases from benjamin franklin. *Creativity Research Journal*, Vol: 14, No: 2.
- Nartgün, S., Ş. ve Demirer, S. (2015). Okul yöneticilerinin örgütsel yaratıcılık ve öz-yeterlik düzeylerine ilişkin görüşleri, *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi / The Journal of International Education Science*, 2(4), 170-199.
- Piirto, J. (2004). *Understanding creativity*, Great Potential Press, Inc.
- Rıza, E. T. (2000). Kalıplaşma ve yaratıcılık, *Yaşadıkça Eğitim*, 65, 4-7.
- Runco, M. A. ve Jaeger, G. J. (2012). The standard definition of creativity. *Creativity Research Journal*, 24 (1), 92- 96, DOI: 10.1080/10400419.2012.650092.
- Schreglmann, S. ve Kazancı, Z. (2016). Öğretmen adaylarının “yaratıcı öğretmen” kavramına yönelik metaforik algıları, *Journal of Gifted Education and Creativity* , 3 (3) , 21-34 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jgedc/issue/38699/449382>.
- Sungur, N. (1992) *Yaratıcı düşünce*, Özgür Yayın Dağıtım.
- Tezci, E. ve Gürol, A. (2003). Oluşturmacı öğretim tasarımı ve yaratıcılık, *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 2 (1) 50-55.
- Türk Dil Kurumu (2021). Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, erişim tarihi: 09.07.2021.
- Üğurlu, C. ve Ceylan, N. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık ve Etik Liderlik Algılarının İncelenmesi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (2), Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/mersinefd/issue/17394/181614>
- Williamson, B. (2001). Creativity, The Corporate Curriculum And The Future: A Case Study, *Futures*, Vol. 33, 541–555.
- Yetim, A., A. ve Göktaş, Z. (2004). Öğretmenin mesleki ve kişisel nitelikleri, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 12 (2), 541-550.
- Yıldırım, R. (1998). *Yaratıcılık ve Yenilik*, Sistem Yayıncılık Geliştiren Kitaplar Dizisi, Sistem Yayıncılık.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (6. Baskı), Seçkin Yayıncılık.
- Zhou, J., ve George, J. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of voice. *The Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696. doi:10.2307/3069410.

Etik kurul onayı

Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulun’dan 12.02.2021 tarih ve 2021-15 karar sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

Çıkar çatışması beyanı

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.