

İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Görüşlerinin Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi

Examining the Opinions of Teachers Working in Primary Education in Terms of Organizational Creativity

Yeliz CANKURTARAN  ^a

^a Amasya Üniversitesi, Sabuncuoğlu Şerefeddin SHMYO, Amasya, Türkiye. yeliz.cankurtaran@amasya.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Yaratıcılık
Öğretmen
Örgütsel yaratıcılık

Gönderilme Tarihi 5 Temmuz 2023

Revizyon Tarihi 16 Kasım 2023

Kabul Tarihi 20 Kasım 2023

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Amaç – Bu çalışmanın amacı, örgütsel yaratıcılığa yönelik öğretmenlerin görüşlerini derinlemesine incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmacı, çalışma boyunca “Örgütsel yaratıcılık kavramı nedir?”, “Örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörler nelerdir?”, “Örgütsel yaratıcılığın çalışanlar üzerindeki etkileri nelerdir?” sorularına yanıt aramıştır.

Yöntem – Bu çalışma nitel araştırma yaklaşımı anlayışı çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu, Amasya Çelebi Mehmet Ortaokulu’nda görev yapan 12 öğretmenden meydana gelmektedir. Yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi ile elde edilen veriler betimleyici bakış açısına göre analiz edilmiştir.

Bulgular – Bu doğrultuda katılımcılar örgütsel yaratıcılık kavramını, 1. Yeni fikir 2. Çıktı 3. Yaratıcı düşünceyi uygulama 4. Çok kısa sürede çok fazla fikir üretmek olarak, örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörleri, 1. Örgütsel ve bireysel faktörler 2. Bireysel faktörler olarak ifade etmişlerdir. Ayrıca öğretmenler, örgütsel yaratıcılığın çalışanlar üzerindeki etkilerini 1. Bireysel ve örgütsel etkenler 2. Bireysel etkiler olarak tanımlamışlardır.

Tartışma – Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmacı, örgütsel yaratıcılığı artırmak için seminerler, eğitim ve konferansların düzenlenmesi, ekip çalışmasına önem verilmesi, çalışma ortamının özgürce fikirlerin dile getirilmesine uygun hale getirilmesi gibi önerilerde bulunmuştur.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Creativity
Teacher
Organizational creativity

Received 5 July 2023

Revised 16 November 2023

Accepted 20 November 2023

Article Classification:

Research Article

Purpose – The aim of this study is to examine teachers' views on organizational creativity in depth. For this purpose, the researcher sought answers to the questions "What is the concept of organizational creativity?", "What are the factors affecting organizational creativity?", "What are the effects of organizational creativity on employees?".

Design/methodology/approach – This study was carried out within the framework of qualitative research approach. The study group of the research consists of 12 teachers working at Amasya Çelebi Mehmet Secondary School. The data obtained by the semi-structured interview method were analyzed from a descriptive point of view.

Findings – In this direction, the participants expressed the concept of organizational creativity as 1. New idea 2. Output 3. Application of creative thinking 4. Brainstorming, the factors affecting organizational creativity as 1. Organizational and individual factors 2. Individual factors. In addition, teachers defined the effects of organizational creativity on employees as 1. Individual and organizational factors 2. Individual effects.

Discussion – In line with the findings, the researcher made suggestions such as organizing seminars, training and conferences to increase organizational creativity, giving importance to teamwork, and making the working environment suitable for expressing ideas freely.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Cankurtaran, Y. (2023). İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Görüşlerinin Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (4), 2711-2723.

1. GİRİŞ

Yaratıcılığın önemi her alanda git gide artmaktadır. Yaratıcı davranışlar, insanın zihninde, zihinsel aşamalardan geçerek ortaya çıkan karışık zihinsel etkinliklerdir. Yeni bir ürünü ortaya çıkarmak için yaratıcı düşünme becerisi gerekmektedir, bu da bilgi birikimi ile sağlanmaktadır. Bundan anlaşılacağı üzere, yaratıcılık için bilgi birikimi ve bu bilgiyi işleyecek yeteneğe ihtiyaç vardır (Şengül, 2015: 27).

Yaratıcılık, bireysel, toplumsal ve niteliksel yeni oluşumlar üretmeyi hedefleyen bir süreçtir. Başka bir tanıma göre ise, gittikçe farklılaşan çevre şartlarına uyum sağlamak suretiyle özgün nesnelere üretebilme kapasitesi şeklinde düşünülürken, sorunlara farklı çözümler getirebilmek, farklı, yeni bir ürün ya da hizmet ortaya çıkarmaktır (Yahyağil, 2001: 8). Yaratıcılık, sadece fikir üretme meselesi değildir; ancak bu yaratıcılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Yaratıcılık daha ziyade sorunlara kaliteli, özgün ve şık çözümler üretmek olarak tanımlanmaktadır (Muter, 2015). Bir başka tanıma göre yaratıcılık sıklıkla hem yeni hem de belirlenmiş bir fırsata uygulanabilir fikirlerin üretilmesidir (Moultrie ve Young, 2009: 299). Çalışanların bireysel yaratıcılığı, örgütsel yaratıcılığın kaynağı ve temeli olarak kabul edilmektedir (Gao vd., 2021). Yaratıcılık kavramı 60'lı yılların başlarında araştırılmaya başlanmıştır ve zamanla örgütte de olması gerektiği düşünülerek bu alanda da araştırılmaya başlanmıştır. Örgütlerin devamlılığında önemli bir yere sahip olan yaratıcılık, doğru bir şekilde devamlı uygulanırsa önemi ve değeri giderek artmaktadır (Varışlı ve Bayar, 2023:247).

Örgütsel yaratıcılık, karmaşık bir sosyal sistem içinde birlikte çalışan bireylerin değerli, faydalı yeni bir ürün, hizmet, fikir, prosedür veya süreç yaratması olarak tanımlanabilir (Woodman vd., 1993:1). Bir başka tanıma göre örgütsel yaratıcılık; kişinin deneyimleri, kişisel özellikleri, zihinsel yetenekleri, içsel motivasyonu ve yaratıcılık yeteneğinin; bireysel yaratıcılık seviyesiyle grubun yapı ve büyüklüğü, grubun özellikleri ve yaratıcılığı ve kurumun özelliklerinin toplamından ve bu üçlü yapının birbirleriyle etkileşimleri sonucu ortaya çıkmaktadır (Myrvang, 2021: 89). Ayrıca örgütsel yaratıcılığı karmaşık, sosyal, politik ve teknik sistemler olarak tanımlamak faydalı olacaktır (Patterson, 2002: 2).

Bilginin hızla geliştiği bilgi toplumunda bireylerde olması gereken en önemli beceri yaratıcılıktır. Yaratıcılık sayesinde dünyada gelişmeler yaşanmaktadır. Bilgi toplumu bireylerin, zekâsı ve yaratıcılığıyla gelişmektedir. Dünya değiştikçe sorunlarda farklılaşmıştır. Bu sorunlara yalnızca yaratıcılık becerisiyle farklı ve yeni çözümler üretilebilmektedir. Öğrencilere mevcut bilgilerin verildiği okullar bilgi üreten, özgür ve yaratıcı düşüncüyü geliştirmeyi hedeflemiş okullar olmalıdır (Pehlivan, 2019).

Örgütler sorunlara farklı çözümler üretecek, yenilikler ortaya çıkaracak, değişime ayak uyduracak, bilgi ve teknoloji üretecek, yaratıcı bireylere ihtiyaç duyarlar. Örgütler rakipleriyle rekabette kazanmak istiyorlarsa, yenilik ve yaratıcılığa önem vermelidirler. Bu bağlamda, örgütler çalışma koşullarını buna göre düzene koyma ve kişilerarası iletişimi sağlıklı hale getirme gibi durumları önemsemeye durumundadırlar (Uğurlu ve Ceylan, 2014: 97).

Yukarıda tartışmalar neticesinde, günümüzde artan karmaşık olaylar eğitim sisteminin yeniden ele alınmasını gerekli kılmıştır. Eğitimde yenilik ve yeni oluşumu sağlamak için yaratıcı ve akılcı düşünmeyi öğrenmeliyiz (Karakuş, 2001: 3). Bundan dolayı yaratıcılığın çocuklarımıza ileride karşılaşacakları sorunları giderme, bilgiye ulaşma, anlama, analiz etme, değerlendirme ve sentezlemeye yardımcı olacağı düşünüldüğünden bu çalışmayı yapmaya ihtiyaç duyulmuştur (Öztürk, 2014: 60).

Bu araştırma kapsamında yaratıcılık, yaratıcılık ve eğitim, yaratıcılığın önemi, yaratıcılığı etkileyen bireysel, toplumsal ve örgütsel etkenler, öğretmenlerin yaratıcılıklarının geliştirilmesi ve yöntem alt başlıkları ele alınmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1.Yaratıcılık Kavramı

Meydana getirmek, yaratmak anlamında kullanılan yaratıcılık sözcüğü İngilizce olarak creativity, Latince olarak create sözcüğünden türemektedir. Yaratıcılık yenilik, sıra dışı algılama, farklılık, gelenekselliğin dışına çıkma, yeni ürün, tecrübe, düşünce yaratma, yeni sonuçlar ortaya çıkarabilme, özgün düşünme şeklinde tanımlanmaktadır. Fisher-Specht (1999) yaratıcılığı, hayat boyu süren, her yaşın geliştirebileceği ve canlandırabileceği, kişiliğe başarı ve uyumu getiren, ayrıca meydan okumalarla ve ikilemlerle başa çıkma

olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir tanıma göre ise yaratıcılık; yeni, alışılmamış, uygun fikir, çözüm ve iş süreçlerinin ürünüdür (Cengiz vd., 2007: 100).

Yaratıcılığın önemi gün geçtikçe artmaktadır. Yaratıcılık insan beyninde zihinsel aşamalardan geçerek ortaya çıkan karmaşık faaliyetlerdir. Yaratıcılığın ortaya çıkması için bilgi birikimine ve yeteneğe ihtiyaç vardır. Yaratıcılık bireysel, grup ya da örgütsel şekilde ortaya çıkabilir (Şengül, 2015, 27-28).

Bireysel Yaratıcılık: Kişinin gelecekte yapabileceklerinin kapasitesini belirtir. Bireysel yaratıcılığı etkileyen faktörler: özgün düşünceler, sosyal çevre, motivasyon, kişinin enerjisi, bağımsız düşünebilme ve bilişsel beceridir. Yaratıcı kişiler alışılmışın dışında olan durum ve görevleri araştıran bireylerdir ve bilgili olmaları gerekmektedir. Bu kişiler başarısızlıklardan (kendileri için fırsat olarak değerlendirdiklerinden) olumlu etkilenirler. Sürekli gelişmekte ve değişmekte olan çevrede düşünen ve yaratıcı kişilerin var olması toplumun geleceğini belirler (Cengiz vd. 2007, 101-102).

Örgütsel Yaratıcılık: İşletmelerin esneklik, stratejik, kıvraklık ve yaratıcı zekâ, teknolojik ve sosyal alanlarda yenilikler yapabilme kapasitesi olduğu sürece başarılı olmamaları mümkün değildir. Örgütsel yaratıcılık, birlikte çalışılan kişiler tarafından oluşturulan düşünce ve yenilikler, değerli, faydalı hizmet ya da süreçtir. Bu sebeple yöneticiler yaratıcılık süreciyle ilgili bilgilere sahip olmalıdırlar. Yöneticinin yaratıcılık özelliğini destekleyen davranışlar örgütsel yaratıcılığı sağlayan etkenlerden biridir. Liderler yaratıcılık özelliği gösterdiği için, yöneticilerin yaratıcı lider olması beklenir. Yönetici yaratıcılık konusunda destekleyici olmalıdır (Uğurlu ve Ceylan, 2012: 98).

Günümüzde teknolojik, sosyal ve ekonomik alandaki değişiklikler örgütlerde rekabet ortamını yaratmıştır. Bireyin içinde saklı olan yaratıcı düşüncelerini ortaya çıkararak örgüte yayması rekabetin artması için çok önemlidir. Modern işletmeler yaratıcılık ve yenilik kavramlarına çok önem verirler. Böylelikle yaratıcı fikirlerin dile getirilmesine, yaratıcı fikirlerin örgüt içinde hayata geçirilmesine olanak veren bir yapıyı oluşturarak güçlü bir kurum kültürü ve iklimi oluşturmaktadırlar (Çavuş ve Akgemci,2008:232).

Akademik yazında örgütsel yaratıcılıkla ilgili birçok çalışma yer almaktadır. Rasulzade ve Dackert (2009), yaratıcılık ve yenilikçilik ile çalışanların psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin yanı sıra örgütsel faktörler ile örgütsel yaratıcılık ve yenilikçilik arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir çalışma hayata geçirmişlerdir. Örneklerinin yüksek teknoloji bir endüstri alanında çalışan 95 çalışan olduğu çalışmanın sonucunda, algılanan örgütsel yaratıcılık ve yenilikçilik ile bireysel psikolojik iyi oluş ve organizasyonel iklim ve iş kaynaklarının, organizasyonda algılanan yaratıcılık ve yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki olduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır.

Bloomberg vd. (2017), örgütsel yaratıcılığa odaklanan akademik dergi makalelerini ve bilimsel kitapları gözden geçirmek ve örgütsel yaratıcılığın öncüllerinin, yani ilgili itici güçlerin ve engellerin şematik bir temsilini oluşturmak amacıyla bir çalışma hayata geçirmişlerdir. Çalışmanın sonucunda, örgütsel yaratıcılık söyleminin, örgütsel yaratıcılığı neyin geliştirdiğini anlamada yeterli olmadığını, aynı zamanda hangi tür konuların onu engellediğini ve hangi faktörlerin yaratıcılığı etkilediğinin ortaya çıkarılması gerektiğinin ifade etmişlerdir.

2.2.Yaratıcılık ve Eğitim

Günümüzde yaratıcı düşünebilmeyi eğitim sistemiyle uyarlamak artık bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Ebeveynler ve öğretmenler öğrencileri yaratıcılığa teşvik etmek için uygun ortamı oluşturmalıdır. Öğretmenler öğrencilerin bu konuda özgürce davranmalarına imkân sağlamalı ve onları çözüm üretmeleri konusunda özendirilmelidir. Yaratıcı düşünceler keyifli, rahat, eğlenceli ve zaman baskısı olmayan ortamlarda gelişir. Bu ortamları oluşturmak için, cesaret, adil davranış, farklı etkinlikler, gözlemlenmek ve merak duygusu kazandırmak gerekmektedir. Yaratıcı zekâ sayesinde yenilikler, buluşlar ortaya çıkar. Yaratıcılık kişilerin eğitilmesi ve toplumun gelişmesinde çok büyük öneme sahiptir. Yaratıcı düşünmek hayatı kolaylaştırır ve dünyamıza yeni ufuklar açar. Eğitim kurumları bireylerin yaratıcılığını ortaya çıkarmak ve geliştirmek için uğraşmalıdır. Günümüzde artık çocukların yaratıcı düşünmesi yapıcı olması ve dolayısıyla ezbercilikten uzak durması istenmektedir. Bunun için okul öncesinde ilk adım atılır ve zamanla yaratıcı düşünme yeteneği artar (Öztürk,2014).

Eğitimin gerçek görevi, öğrencilerin öz düşüncelerini geliştirmek olmalıdır. Ayrıca eğitim çocuklarımıza anlama, analiz etme, yorumlama ve sentez yeteneği kazandırmalıdır. Eğitim yaratıcılığı yok etmezse, problemleri çözebilen, hangi durumla karşılaşırsa karşılaşsın ne yapacağını bilen insan ortaya çıkacaktır (Öztürk, 2014).

2.3.Yaratıcılığı Etkileyen Bireysel, Toplumsal ve Örgütsel Etkenler

Çalış (2023), yaratıcılığı etkileyen etmenleri bireysel, örgütsel ve toplumsal olmak üzere üç kısımda incelemiştir:

Bireysel Etkenler: Kişinin kendisinden kaynaklanan engellerdir. Yeni fikirlere açık olmamak, olaylara tek bir pencereden bakmak, kişinin sahip olduğu alışkanlıklar, özgüven eksikliği, fikir alışverişinde bulunmamak, işi devam ettirme ve odaklanmayla ilgili sorunlar, kusursuz olma isteği, var olan sorunları görmezlikten gelmek kişinin yaratıcılığını etkileyen faktörlerdendir (Çalış,2023:26).

Örgütsel Etkenler: Baskıcı ve otoriter bir ortam, eski alışkanlıkların baskısı, mükemmeliyetçilik, bakış açıları, sık yapılan eleştiriler ve tecrübe ve teknik uzmanlık eksikliği yaratıcılığı engelleyen örgütsel engellerdir (Tan, 2022: 28).

Toplumsal Etkenler: Hayal gücü ve hayaller, sezgi, duygular, saçma sapan düşünceler ve belirsizlikler yaratıcılığı engelleyen toplumsal engellerdir (Tan, 2022: 29).

2.4.Eğitim Ortamında Yaratıcı Düşüncenin Geliştirilmesi ve Özendirilmesi

Öğretmenlerin her şeyden önce kendilerinin yaratıcı bir kişiliğe sahip olması ve çocuklar için uygun bir model olmaları çocuklarda yaratıcılığı geliştirir (Yenilmez ve Yolcu, 2007). Karakuş (2001), eğitim ortamında yaratıcı düşüncenin geliştirilmesi ve özendirilmesi için gerekenleri aşağıdaki gibi belirtmektedir:

- ✓ Öğrencileri bütün yeteneklerini kullanabileceği şekilde eğitmek gerekir.
- ✓ Eğitim kalıplaşmış ve ezbere dayalı olmamalıdır, akıcı olmalıdır.
- ✓ Öğrencilere yaratıcılıklarını geliştirebilecekleri olumlu bir ortam sunulmalıdır.
- ✓ Yaratıcılığın eğitimde kullanılması, öğrenilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir.
- ✓ Öğrenciler yaratıcı düşünmeye teşvik edilmelidir.
- ✓ Öğrencilere araştırma ve sorgulama imkânı verilmelidir.
- ✓ İlköğretimde eğitim programları beynin sağ ve sol arasındaki dengeyi sağlayacak şekilde hazırlanmalıdır.
- ✓ Ev ve yaşanan çevre ortamları demokratik ve özgür olmalıdır.
- ✓ İlköğretimde eğitim programları sentezleme, analiz etme, yorumlama, problemi çözümlenmenin yanında edebiyat, resim ve müziğe olan ilgisini, kabiliyetini ilerletecek şekilde olmalıdır.
- ✓ Hayal gücünü geliştirecek çalışmalar yapılmalıdır.

Günümüzde yaşanan hızlı değişimler ve yenilikler insanları yaratıcı olmaya zorlamaktadır. Teknolojiye ayak uydurabilmek ancak aktif, vizyon sahibi, kendini tanıyan ve ifade edebilen insanlarla mümkün olabilir. Öğretmenlerin yaratıcı düşünceye sahip olmaları çok önemlidir. Farklı bakış açısı, problemlere duyarlı, fikir öneren, esnek, sıra dışı ürünler ortaya çıkaran, detaylı düşünen öğretmenler yaratıcı öğretmenlerdir. Öğrencilerin yaratıcılığının gelişmesindeki en büyük etken öğretmenlerdir. 4 yıl boyunca öğrencileriyle bir arada olan sınıf öğretmenleri yaratıcılığı teşvik eden davranışlarda bulunmalıdır ve onları farklı düşünceleri için özendirilmelidir. Öğretmenler öğrencilerin kararlarını önemsemeli, etkinliklere katılımını sağlamalı, fikirlerini destekleyen demokratik bir ortam yaratmalıdır. Ayrıca öğretmenler öğrencilerine otokontrolü öğretmeli, yaratıcı okuma ve yazma yaptırmalı, sorunların sonuçlarına odaklanmayı öğretmeli, işbirliğine yönlendirmelidir (Özel ve Bayındır, 2015: 349-350).

Eğitimde öğrencilerin yaratıcılıklarını ortaya çıkarmada öğretmenlerin rolü büyüktür. Bu sebeple öğretmenlerin yaratıcılık düzeylerinin ortaya çıkarılması çok önemlidir. Bunun için (Karaduman ve Yıldırım, 2017: 52);

- ✓ Sınıf öğretmenliği lisans programlarında yaratıcılık ile ilgili dersler yer almalıdır.
- ✓ Öğretmenlere uygulamalı eğitim seminerleri verilmelidir.
- ✓ Yaratıcılığı geliştirilen yöntemler derslerde aktif olarak kullanılmalıdır.

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın amacı ve araştırma soruları, araştırmanın yöntemi, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve verilerin analizi gibi başlıklara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Türkiye’de kamu hizmet alanlarında çalışan sayılarına bakıldığında, en fazla alan (yaklaşık üçte biri) eğitim hizmetlerindedir. Eğitime önem verilmesi, eğitimin içeriği ve ülkenin demografik yapısı buna etki eder. Eğitim alanına yatırım yapılması ülkenin insan kaynağının iyi eğitilmesi bakımından önemlidir. Günümüzde ülkelerin gelişmesinde yeni buluşlar, icatlar ve buna bağlı olarak ortaya konulan patentler en önemli gelişmişlik göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir (Gürcüoğlu, 2022: 440).

Bu araştırma öğrencilerin yaratıcı düşünme becerilerinin gelişiminde öğretmen tutum ve davranışlarının ne ölçüde etkili olduğunun belirlenmesi ve bu suretle çocuklarda yaratıcı düşünme becerisinin gelişimi için öğretmenin sınıfta sergilemesi gereken tutum ve davranışları göstermesi bakımından önemlidir (Baltacı, 2020). Çalışma ile sosyal bilimler alanında bilimsel yayın yapmak isteyen araştırmacılara rehberlik edilmesi umulmaktadır. Bu doğrultuda yaratıcılığa yönelik öğretmenlerin düşüncelerini ortaya koymak amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır.

3.1.1. Araştırmanın alt problemleri

- ✓ Örgütsel yaratıcılık kavramının tanımı nedir?
- ✓ Örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörler nelerdir?
- ✓ Örgütsel yaratıcılığın çalışanlar üzerindeki etkileri nelerdir?

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim deseni kullanılarak gerçekleştirilmiş bir çalışmadır. Nitel araştırma, insana yönelik olay ve algıların derinlemesine incelendiği bütünsel bir paradigmaya sahiptir. Bunun yanında, nitel araştırmalar, incelediği sorunu yorumlayarak insanların onlara attığı anlamlara odaklanır (Baltacı, 2019: 370). Olgu bilim deseni, olayları açıklarken, kişilerin yaşadıkları hayattan ve deneyimlerinden yararlanarak olgunun altında yatan ortak anlamları yorumlama ve değerlendirme üzerine eğilmektedir (Kocabıyık, 2015).

3.3. Çalışma Grubu

Araştırmanın evreni Amasya Çelebi Mehmet Ortaokulu öğretmenleri, örneklem ise amaçlı örneklem yöntemi çerçevesinde “benzeşik (homojen/ türdeş) örneklem tekniği kullanılarak seçilen 12 öğretmenden oluşmaktadır. Homojen örneklem yönteminde, araştırmanın konusu olan sorunu detaylı bir şekilde kavramak için homojen ve küçük bir örneklem seçilmekte ve kapsamlı olarak çalışılmaktadır (Baltacı, 2018: 250).

Araştırmanın çalışma grubu, Amasya Çelebi Mehmet Ortaokulu’nda görev yapan 12 öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcıların kimlik bilgileri gizli tutulmuş, isimleri K1, K2, K3,...ve K12 şeklinde kodlanmıştır. Katılımcılara ait demografik özellikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Kod	Cinsiyet	Yaş	Medeni hal	Mesleki kıdem	Eğitim seviyesi
Katılımcı 1	Kadın	59	Evli	35 yıl	Yüksek Lisans
Katılımcı 2	Erkek	42	Evli	16 yıl	Lisans
Katılımcı 3	Erkek	38	Evli	15 yıl	Lisans
Katılımcı 4	Kadın	38	Bekâr	16 yıl	Lisans
Katılımcı 5	Kadın	39	Evli	14 yıl	Yüksek Lisans
Katılımcı 6	Erkek	36	Evli	6 yıl	Lisans
Katılımcı 7	Kadın	46	Evli	13 yıl	Doktora
Katılımcı 8	Kadın	30	Bekâr	10 yıl	Lisans
Katılımcı 9	Kadın	40	Bekâr	12 yıl	Lisans
Katılımcı 10	Kadın	47	Bekâr	1 yıl	Yüksek Lisans
Katılımcı 11	Erkek	52	Evli	9 yıl	Lisans
Katılımcı 12	Erkek	46	Evli	4 yıl	Yüksek lisans

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş aralığı 30-59 arasında değişmekte olup; katılımcıların 7’si kadın, 5’i erkektir. Medeni hal olarak katılımcıların 4’ü bekâr 8’i evlidir. Mesleki kıdemleri 1-35 yıl arasında değişmekte olup, eğitim seviyeleri ise 8’i lisans, 3’ü yüksek lisans ve 1’i doktora şeklindedir.

3.4. Veri Toplama Aracı

Görüşme formunda bulunacak soruları hazırlarken önce literatür taraması, sonra uzman görüşüne başvurulmuş ve 2 öğretmene pilot uygulama yapılmıştır. Bu öğretmenlerden alınan geri bildirimlerle eksiklikler ve hatalar incelenip düzeltilmesi için uzman görüşüne gönderilmiştir. Araştırmacının hazırladığı yarı yapılandırılmış görüşme formunun uygulanmasıyla veriler elde edilmiştir. Bu formda, bireylerin tecrübe, davranış, düşünce ve görüşülen konu ile ilgili bilgisinden faydalanmak suretiyle konuyla alakalı detaylı ve yoğun bilgi elde etmek amacıyla sorulan sorular vardır (Sevencan & Çilingiroğlu, 2017).

Katılımcıların verdiği ifadelerde hiçbir değişiklik yapılmamıştır. Görüşmeler 15’er dakikalık bir zaman diliminde katılımcıların uygun gördüğü yer ve saatte gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda rapor haline getirilerek veriler oluşturulmuştur. Görüşme esnasında, katılımcıların soruları cevaplarırken araştırmacılardan etkilenmemelerine özen gösterilmiştir. Görüşme 12 sorudan oluşmakta ve ilk 5 soru demografik bilgilere yöneliktir. Çalışmanın amacına ters düşmeyecek biçimde araştırma için daha çok bilgi toplamak adına ek sorular kullanılmıştır. Veriler (01.07.20223-22.07.2023) tarihleri arasında toplanmıştır. Etik kurul izni alınmıştır (Kurum: Amasya Üniversitesi Bilim Etik Kurulu Sosyal Bilimler Etik Kurulu Sayı: E-30640013-605.01-131792-Tarih: 24.05.2023).

3.5. Verilerin Analizi

Görüşmelerden sonra elde edilen veriler betimleyici bakış açısına göre incelenmiştir. Betimsel analizde, katılımcılara ait tanıtıcı veriler derinlemesine analiz olmadan değerlendirilir (Karataş, 2015). Betimsel analizde temel olan, katılımcılardan gelen doğrudan alıntılarla probleme ilişkin verileri betimsel tarzda kavramaktır. Bu durumda araştırmacı, görüşmeden elde edilen verileri araştırmaya katılan öğretmenlerin doğrudan alıntılarıyla açıklamaya çalışmıştır.

3.6. Geçerlik ve Güvenirlik

Sonuçların inandırıcılığı bilimsel araştırmanın en önemli ölçütlerinden biri olarak kabul edilir. Geçerlik ve güvenirlik bu açıdan araştırmalarda en yaygın kullanılan iki ölçüttür. Bu bağlamda araştırmada iç geçerlik, uzman incelemesi, katılımcı teyidi, bulguların doğrudan alıntılarla verilmesi, veri toplama aracının ve bulguların ilgili alan yazınla tutarlılığı ile sağlanmaya çalışılmıştır. Dış geçerlik, araştırma yönteminin ayrıntılı olarak tanımlanmasıyla gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. İncelemeler sonucunda elde edilen temaların etkin bir şekilde düzenlenip düzenlenmediğinin analizi için iki uzman görüşüne başvurulmuş ve geribildirimlerle alınan öneriler doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bulguların sunumu sırasında gizliliği sağlamak açısından katılımcılara (K) kısaltması yapılarak belirtilmiş ve her bir katılımcıya numara verilmiştir (Başkale,2016).

4. Bulgular

Araştırmadan elde edilen veriler araştırma sorularına göre analiz edilmiştir. Bu çerçevede çalışmanın 1.araştırma sorusu, “Örgütsel yaratıcılık kavramı nedir? şeklindedir. Bu doğrultuda katılımcılar örgütsel yaratıcılık kavramını, 1. Yeni fikir 2. Çıktı 3. Yaratıcı düşünceyi uygulama 4. Çok kısa sürede çok fazla fikir üretmek olarak tanımlamışlardır. Bu soruya ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık Tanımına Yönelik Görüşleri

Sıra	Kod	f	%	Örnek cümle
1	Yeni fikir	6	50	'Çalışılan kurumda ortam ve yöneten uygun olduğu sürece yeni bir fikir, farklı ve sıra dışı bir ürün, akla ve mantığa zıt her şeydir.'(K7) 'Sosyal ortamlarda çalışan insanların problem ve sorunları, yetenekleri doğrultusunda yeni fikirler üreterek beraber olma gücüdür.'(K2) 'Örgütsel yaratıcılık, bireyin yaratıcılığının toplamından daha fazlası olup, örgüt mensuplarının örgütün bütün birimlerinde ve süreçlerinde yarattığı düşüncenin uygulanmasıdır.'(K1)
2	Çıktı	3	25	'Örgütsel yaratıcılık, belirli bir hedef için bir araya gelmiş insanların ortaya koydukları düşünce, fikir, proje, ürün ya da benzeri olabilecek çıktılar olduğunu düşünüyorum. Farklı fikirlerden sonra değer bulan ve sonunda bir ürün ortaya koyma adına sayıca birden çok kişiden çıkan fikirlerin, hayallerin, hedeflerin, grubun süzgecinden geçtikten sonra tek bir fikre, ürüne ya da çıktıya dönüşme süreci olarak tanımlayabilirim örgütsel yaratıcılığı.'(K3)
3	Yaratıcı düşüncüyü uygulama	2	16,7	'Her bireyde var olduğu kabul edilen yaratıcılığın, bireyin kendi iç dünyasını, hayallerini,, düşüncelerini, gözlemlerini örgütlerin bütün süreçlerinde ve birimlerinde bir bütün olarak yaratıcı düşüncenin uygulanmasına örgütsel yaratıcılık denir.'(K4)
4	Çok kısa sürede çok fazla fikir üretmek	1	8,3	'Örgütsel yaratıcılık denince ilk olarak bir kurum veya var olan bir yapının sisteminin işleyişinde daha verimli olabilmek için, yapılacak olan (tabiri caizse imece usulü) çalışmanın şekillendirme aşamasında beyin fırtınası tekniğini kullanarak yol almaya çalışmaktır.'(K9)
Toplam		12	100	

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların, örgütsel yaratıcılık kavramını; % 50 yeni fikir olarak, % 25 oranında çıktı olarak, %16,7 yaratıcı düşüncüyü uygulama, %8,3 ise çok kısa sürede çok fazla fikir üretmek olarak nitelendirdikleri görülmektedir.

Çalışmanın 2. araştırma sorusu "Örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörler nelerdir? şeklindedir. Bu doğrultuda katılımcılar örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörleri, 1. Örgütsel ve bireysel faktörler 2. Bireysel faktörler şeklinde ifade etmişlerdir. Bu soruya ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılığı Etkileyen Faktörlere Yönelik Görüşleri

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Örgütsel ve bireysel faktörler	8	66,7	'İçinde bulunulan örgütün, organizasyonun, grubun ya da zümrenin artık nasıl tanımlanırsa, yapısı, dünya görüşü, bir araya geliş sebebi, çalışma arzusu, hedefi, motivasyonu gibi birçok şeyin örgütün yaratıcılığını etkilediğini düşünüyorum. Hatta bazen günlük modumuz bile bu durumu etkiliyor. Bazen birlikte

çalışamayacak kadar yorgun olabiliyoruz. Kişilik özelliklerini de unutmamak gerekir. Bazen içsel zekaya sahip insanlar grup etkinliklerinde kendilerini iyi ifade edemeyebiliyorlar hatta yalnız çalışmaktan mutlu oldukları için örgütsel faaliyetlerde zorlanabiliyorlar. Aynı zümreden bir arkadaşım var örneğin genelde ayrı takılmayı sever. Ama zümrece yerine getirmemiz gereken bir proje olduğunda haliyle beraber çalışmamız gerekiyor. Ama inanım yapısı buna müsait değil. Bazen grubun ritmine ayak uydurmakta zorlanıyor. Liderlik özelliklerini de sayabiliriz. Bazen sazi elime alasm geliyor örneğin, bir konuda yeterli fikir çıkmayınca bir organizasyon olsak da, bireysel çaba da gerekiyor. Arkadaşlarım da alıştı tıkanıdığımız yerlerde senin orijinal fikirlerin vardır bu konuda diyerek motive ediyorlar beni.'(K3)

'İş ortamındaki özeleştiriler, otoriter yönetim şekli, yönetimin çalışanlarla olan iletişiminde kopukluklar, çalışanların ve yönetimin yaratıcılığa bakış açısı, terfiler (eğer kişi kurum için bir şeyler ortaya koyuyor, sürekli çırpınıyor ama görülüyorsa), kişilik yapısı (kendine güven problemi, korku, uyum problemi, mükemmelliyetçi yapı).'(K7)

'Örgütsel yaratıcılığı etkileyen en önemli faktör örgütteki bireylerin düşünce ve duygu durumudur. Sözü edilen yapıda mevcut bireyler içinde buldukları yapıya ve çalışma ekibine ne kadar duygusal ve düşünsel yakınlık hissediyorsa yapılacak olan işi de o kadar benimser. İkinci olarak ise o kurumdaki lider veya yöneticinin tutum ve davranışları, örgütsel yaratıcılığı büyük oranda etkiler. Liderin, yöneticinin ya da idarecinin ortaya koyduğu hedef ve o hedefe biçtiği değer diğer ekip elemanlarının tutumlarını da ciddi anlamda etkileyecektir. Üçüncü olarak ise, ortaya konulan hedef kadar hedefe giden yol da elde edilen kazanımların değerinin fark edilmesidir. Yaptığımız herhangi bir projede hedefe net bir şekilde ulaşmasak ta hedefe giden yolda elde ettiğimiz kazanımlar bize bir başka hedef için tecrübe sağlayacaktır.'(K5)

'Utangaçlık, içine kapanıklık, yanlış yapma, önceki yaşanmışlıklar, otonomi, yönetim desteği, ekonomik koşullar, geçmiş fobiler, açık politika, toplum baskısı, çalışma grubu, takdir, toplum tarafından beklenen yanıtı verme eğiliminde olma.'(K4)

2 Bireysel faktörler 4 33,3

'Ekonomik beklentiler, ilgiler, tutumlar, değerler, rekabet arzusu, aidiyet duygusu, yetenekler, statü gibi kavramlar örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörler olabilir.'(K2)

'Örgüt üyelerinin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu ve örgütte çalışma yılı etkilidir. Bunun yanı sıra örgüt içinde motivasyonun sağlanamaması, güven problemi etkili olur.'(K11)

Toplam 12 100

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörleri, % 66,7 oranında örgütsel ve bireysel faktörler, % 33,3 oranında bireysel faktörler olarak nitelendirdikleri görülmektedir.

Çalışmanın 3. araştırma sorusu olan "örgütsel yaratıcılığın çalışanlar üzerindeki etkileri nelerdir?" şeklindedir. Bu bağlamda katılımcılar, 1. Bireysel ve örgütsel etkiler 2. Bireysel etkiler şeklinde ifade etmişlerdir. Bu soruya yönelik elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılığın Çalışanlar Üzerindeki Etkilerine Yönelik Görüşleri

Sıra	Kod	f	%	Örnek cümle
1	Bireysel ve örgütsel etkiler	11	91,7	<p>'Kendine güveni artırır, iletişimi güçlendirir, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı artırır, işe gelmeme azalır, ekip çalışması güçlenir ve benimsenir, terfi edebilir, ücreti artar, merak ve sorgusu artar, yeni çalışmalar için daha çok heveslenir.'(K7)</p> <p>'Liderlik beklentisi ve hiyerarşi olmadan yapılan çalışmalar rahat bir çalışma ortamı yaratabilir. Özgür bir çalışma ortamı ve değer gören fikirler, özgün ve yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasını sağlayabilir. Bireysel iş yükünü azaltabilir. Fikirlerin değer görmesi kişileri motive edebilir.'(K2)</p> <p>'Fikir alışverişi, beyin fırtınası, gözlem, farklı zihin yapılarının işleyişine şahit olmak, var olan ama bakış açısını değiştirerek ancak bir araya getirebilecek bilgilerin aslında kendimizde de depolanmış olduğunu görmek gibi katkılar sunar. Açık görüşlü bir lider ile çalışıldığı zaman örgütlü bir eylemin bireysel eylemlere göre çok kısa sürede çok yol kat etmek anlamına geldiğini görürüz. Ekip ruhu kazanmış bir takımın bulunduğu her ortama pozitif bir enerji verdiğini, bireyler üzerinde de farklı bir aura oluştuğuna şahit oluruz.'(K12)</p> <p>'Örgütsel yaratıcılığın çalışanlar üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Motivasyonu artırır, iş tatminini yükseltir, işbirliğini teşvik eder ve öğrenme fırsatları sunar. Bu da hem çalışanların kişisel gelişimine katkıda bulunur hem de örgütün inovasyon ve rekabet avantajı elde etmesini sağlar.'(K8)</p>

2	Bireysel etkiler	1	8,3	'Önce kabullenmekte zorlanma, fakat sonra avantajları görme ve benimseme, gelişim ve yeniliklerin avantajını görme ve benimseme, gelişim ve yeniliklerin avantajlarını yaşama, işini daha iyi yapmanın manevi hazzını yaşama.'(K10)
3	Toplam	12	100	

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların, örgütsel yaratıcılığın çalışanlar üzerindeki etkilerine yönelik görüşleri %91,7 bireysel ve örgütsel etkiler, %8,3 oranında bireysel etkiler şeklindedir.

5. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmacı, katılımcıların örgütsel yaratıcılık kavramını, 1. Yeni fikir 2. Çıktı 3. Yaratıcı düşünceyi uygulama 4. Çok kısa sürede çok fazla fikir üretmek olarak tanımladıkları sonucuna ulaşmıştır. Literatür analiz edildiğinde, yapılan birçok çalışmada benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Can ve arkadaşları (2017: 230) çalışmalarında, örgütsel yaratıcılığı, örgüt hedeflerinde yer almayan bir nesne ya da olguyu hayalleme, yeni düşünceler ortaya koyabilme, diğerlerinden farklı yöntemleri uygulama becerisi şeklinde ifade etmişlerdir. Koşar ve Ceylan (2016) araştırmalarında, 2014-2015 öğretim yılında İzmir ilinde görev yapmakta olan 15 ilkököl öğretmeni ile görüşme yapmışlar ve katılımcıların örgütsel yaratıcılığın anlamına ilişkin görüşlerini potansiyeli açığa çıkarma, üretme, süreç, fikirlerin doğuşu, fikirlerin geliştirilmesi ve uygulama olarak saptamışlardır. İzmir'de yapılan araştırmanın sonuçları çalışma ile benzerlik göstermektedir. Çalışma ile benzerlik gösteren kamu liselerinde görevli öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bir başka çalışmada, Uşak ilinde görev yapan 15 öğretmen ile görüşme yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, öğretmenler yaratıcılığı "yeni yöntem kullanma, teknoloji kullanımı, yeni fikir geliştirme ve yeni fikir ve uygulamaları deneme" olmak üzere dört tema ile tanımlamışlardır (Gürcüoğlu, 2021: 447). Örgütsel yaratıcılık, yeni fikirler yaratma yeteneğidir, şeklinde tanımlara da rastlamak mümkündür (Samen,2008: 334). Bir başka çalışmada, örgütsel yaratıcılık çalışanların yaratıcılıklarının bir toplamı şeklinde tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2009: 478).

Araştırmacı katılımcıların örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörleri, 1. Örgütsel ve bireysel faktörler 2. Bireysel faktörler şeklinde tespit etmiştir. Literatür analiz edildiğinde, yapılan birçok çalışmada benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Örneğin Koşar ve Ceylan (2016) araştırmalarında, 15 ilkököl öğretmeni ile yaptıkları görüşmelerde, örgütsel yaratıcılığa neden olan etkenleri örgütsel ve bireysel olarak alt temalarını belirlemişlerdir. Varışlı ve Bayar (2023) Akademisyenlerde İş Tatmini ve Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi başlıklı çalışmalarında iş doyumu ile örgütsel yaratıcılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Buna göre örgütsel yaratıcılık arttıkça iş doyumu (bireysel faktör) da artmaktadır. Altın (2010) İlköğretimde görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarıyla yaratıcılıkları ilişkisi çalışmasında, örgütsel bağlılığın bütün boyutlarıyla (duygusal, devam, normatif) örgütsel yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğunu saptamıştır. Örgütsel bağlılık algı düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, yaratıcılık düzeylerinin de yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmacı katılımcıların örgütsel yaratıcılığın çalışanlar üzerindeki etkilerine dair öğretmen görüşlerini; 1. Bireysel ve örgütsel nedenler 2. Bireysel etkiler şeklinde ulaşımlardır. Literatür analiz edildiğinde, benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bir çalışmada, örgütsel yaratıcılığın iş gören performansını artırdığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, çalışanların bireysel olarak örgüte yararlı olacak fikirler, ürünler, süreçler ve yeni ürünleri tasarlayabilmelerinin yani kendilerinden beklenen performans düzeylerine ulaşabilmelerinin onların yaratıcılıklarının sonucu olduğunu ortaya koyan (Taggar, 2002: 315)'in bulgularıyla benzerlik göstermektedir (Yılmaz ve Karahan, 2010: 156-157). Yine Zhou ve Shalley (2008: 165- 188), örgütsel yaratıcılığın desteklendiği bir örgüt ortamıyla birlikte ortaya çıkan iş gören performansının diğer örgütlerden farklı olduğunu kanıtlayarak, örgütsel yaratıcılığın iş gören performansını pozitif yönde etkilediğini göstermişlerdir.

Fidanboy ve Fidanboy (2022) çalışmalarında, örgütsel yaratıcılığın bir motivasyon olarak algılandığını ifade etmişlerdir. Ayrıca, Oğuzhan (2021) çalışmasında, örgütsel yaratıcılık ve bireysel yaratıcılığın motivasyon ve

yenilikçilik algıları üzerinde olumlu bir etki ortaya çıkardığını belirtmiştir. Buna bağlı olarak örgütteki kişilerin bireysel katkıların elde edilmesi için, sürekli eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi ve tüm paydaşlarla işbirliği yapılmasının işletmelerin karlılığını ve performansını artıracaklarını ifade etmiştir. Uğurlu ve Ceylan (2014) ise yaptıkları çalışmada, yaratıcılık algısının cinsiyet değişkenine göre değişmediği, eğitim ve yaş değişkenine göre ise değişiklik gösterdiğini saptamışlardır. Buna göre, örgütsel ya da bireysel yaratıcılık algılarının gelişmesini istiyorsak, kişiler arasında hiçbir şekilde ayırım yapmamalıyız şeklinde sonuca ulaşılmıştır. Holagh, Noubar ve Bahador çalışmalarında (2014: 213) örgütsel yapı etkenleri ile örgütsel yaratıcılık arasında olumlu ilişki olduğunu, örgütün tüm yapısal unsurlarının örgütsel yaratıcılık üzerinde pozitif etkisi bulunduğunu, örgütsel yaratıcılık ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir (Karayaman, 2023: 936). Önal ve Aba (2023: 11) çalışmalarında, hemşirelerin örgüt iklimi düzeyleri ve örgütsel yaratıcılık algılarının orta düzeyde olduğunu, örgüt iklimi düzeyi arttıkça örgütsel yaratıcılık algısının da arttığını saptamışlardır (Önal ve Aba, 2023: 11).

Öneriler

Uygulayıcılara yönelik ve araştırmacılara yönelik öneriler şeklinde iki alt başlıkta ele alınmıştır.

Yapılan araştırmadan ulaşılan bulgular doğrultusunda araştırmacılar aşağıdaki önerilerde bulunmuşlardır.

- ✓ Herkesin özgür ve yaratıcı fikirlerinin ortaya çıkmasını sağlayacak çalışma ortamı düzenlenmelidir.
- ✓ Çalışma ortamında çalışanların fikirlerine değer verildiği onlara hissettirilmelidir.
- ✓ Örgüt ortamında ekip çalışmasına önem verilmelidir.
- ✓ Yeni fikirlerin hayat bulması sağlanmalıdır.
- ✓ Yöneticiler yeniliklere açık olmalı, astlarının fikirlerine değer vermeli ve onları dinlemelidir.
- ✓ Örgütsel yaratıcılık konusunda seminerler, eğitim, konferanslar düzenlenebilir.
- ✓ Eğitim müfredatına yaratıcılıkla ilgili ders eklenebilir.

Araştırmacılara yönelik öneriler ise;

Örgütsel yaratıcılık kavramını esas alan bu araştırma, alan yazına fayda sağlarken, yapılan başka araştırmalarda olduğu gibi birtakım kısıtları içerir. Bu kısıtlar bütün çalışmaların neticelerine etki etmekte ve araştırmacı müdahale edememektedir. Buna dayanarak yapılan araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir:

Bu çalışmadan elde edilen bulgular için genellendirme yapılamaz. Çünkü nitel araştırma yöntemi kullanılarak az sayıda öğretmenle çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple nicel araştırma yaklaşımıyla daha fazla sayıda katılımcıya ulaşılarak diğer çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Ayrıca çalışma, yalnızca Amasya iline bağlı ortaokulda görev yapan öğretmenlerle sınırlı olduğu için farklı illerde görev yapan öğretmenleri de kapsayan araştırmalar yapılmalıdır. Çalışmadan elde edilen veriler yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. Sonra yapılacak olan çalışmalarda farklı uygulamalar kullanılarak veriler elde edilebilir (Türe, 2013: 112). Araştırma öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık algılarını saptamak için gerçekleştirilmiş ölçek soruları ile kısıtlıdır.

- ✓ Bu araştırmanın evrenini, Amasya Çelebi Mehmet Ortaokulu'nda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın evreni daha da genişletilerek tüm Amasya İlköğretim okullarındaki öğretmenleri kapsayacak şekilde yapılması önerilmektedir.
- ✓ Ortaokul öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen bu çalışma, yaş ve eğitim düzeyi farklı olan öğretmenlere farklı yönlerden yapılabilir ve elde edilen bulgular ile bu araştırmanın sonuçları karşılaştırılarak genel bir yargı oluşturulması önerilmektedir (Bayar ve Baş, 2023).

Kaynakça

- Altın, B. (2010). *İlköğretimde görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarıyla yaratıcılıkları ilişkisi*, *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.

- Baltacı, A. (2020). Araştırmaların Raporlaştırılması: Bir Tez Veya Bilimsel Makale Nasıl Yazılır?. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(2), 6-39.
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemsirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 9(1), 23-28.
- Bayar, A., ve Baş, N. A. (2023). Okul Yöneticilerinin Yeterliklerine Yönelik Öğretmen Görüşleri. *International Social Sciences Studies Journal*, 9 (108), 5545-5552.
- Blomberg, A., Kallio, T., ve Pohjanpää, H. (2017). Antecedents of organizational creativity: drivers, barriers or both?. *Journal of Innovation Management*, 5(1), 78-104.
- Can, Y., Soyer, F., ve Kaçay, Z. (2017). Spor Çalışanlarında Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Yaratıcılık İnancı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *ERPA International Congresses on Education*, 18-21 Mayıs 2017, Budapest/Hungary, 229-235.
- Cengiz, E., Acuner, T., ve Baki, B. (2007). Örgütsel yaratıcılığı belirleyen faktörler arası yapısal ilişkiler. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 98-121.
- Çalış, M. (2023). Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Çavuş, M. F. ve Akgemci, T. (2008). İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: İmalat sanayiinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 229-244.
- Gao, Y., Zhao, X., Xu, X., & Ma, F. (2021). A study on the cross level transformation from individual creativity to organizational creativity. *Technological Forecasting and Social Change*, 171, 120958.
- Gürcüoğlu, S. (2022). Kamuda örgütsel yaratıcılığın öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeyleri bağlamında incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(48), 437-451.
- Fidanboy, C. Ö., ve Fidanboy, M. (2022). İş Yaşamında Yalnız Bireyin Örgütsel Yaratıcılık Algısı: Ar-Ge Çalışanları Kapsamında Bir Araştırma. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 308-323.
- Karaduman, G. B., ve Yıldırım, E. (2017). Sınıf öğretmeni adaylarının yaratıcı düşünme becerisi hakkındaki görüşlerine ait nitel bir çalışma. *Journal of Gifted Education and Creativity*, 4(3), 16-32.
- Karakuş, M. (2001). Eğitim ve yaratıcılık. *Eğitim ve Bilim*, 26(119),3-7.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Karayaman, S. (2023). Üniversitelerde Stratejik Yönetim Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılığa Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 925-940.
- Kocabıyık, O. (2016). Olgu bilim ve gömülü kuram: Bazı özellikler açısından karşılaştırma. Trakya.
- Koşar, D., ve Ceylan, Ö. Ö. (2016). Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 25-38.
- Moultrie, J. ve Young, A. (2009). Yaratıcı organizasyonlarda örgütsel yaratıcılığın keşfedici çalışması. *Yaratıcılık ve yenilik yönetimi*, 18 (4), 299-314.
- Mumford, M. D. (Ed.). (2011). *Handbook of organizational creativity*. Academic Press.
- Muter, Ş. C. (2015). Örgütlerde Yaratıcılık Ve İnovasyonun Artırılmasına Yönelik Yaklaşımlar. *Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi*, 7(2),26-37.
- Myrvang, N. A. (2021). Çalışanların Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Yaratıcılığa Etkisi. *Bilim-Teknoloji-Yenilik Ekosistemi Dergisi*,2(2), 87-97.
- Oğuzhan, Y. S. (2021). Örgütsel Yenilikçilik ve Yaratıcılığın Dönüştürücü Liderlik Algısına Etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(35), 2155-2178.
- Önal, Z. E., ve Aba, Y. A. (2023). Hemsirelerde Örgüt İkliminin Örgütsel Yaratıcılık Algılarına Etkisi.

- Özel, A., ve Bayındır, N. (2015). Sınıf öğretmenlerinin öğrencilerde yaratıcılığı geliştirmeye yönelik öğretimsel davranışları. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2015(5), 348-358.
- Öztürk, E. (2014). Yaratıcılık Ve Eğitim. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1).
- Patterson, C. ve Nova, S. (2002). Bireysel ve örgütsel yaratıcılık. *İnovasyon Dergisi*, 7(2), 1-13.
- Pehlivan, N. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin yaratıcılık düzeyleri ile yaratıcılığı destekleme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Rasulzada, F., ve Dackert, I. (2009). Organizational creativity and innovation in relation to psychological well-being and organizational factors. *Creativity Research Journal*, 21(2-3), 191-198.
- Samen, S. (2008). İşletmelerde yaratıcılığın önemi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 363-378.
- Sevencan, F., ve Çilingiroğlu, N. (2007). Sağlık alanındaki araştırmalarda kullanılan niteliksel veri toplama yöntemleri. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(1), 1-6.
- Şengül, C. M. (2015). Örgütlerde yaratıcılık ve inovasyonun artırılmasına yönelik yaklaşımlar. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 7(2), 26-37.
- Tan, T. (2022). *Öğretmenlerin duygusal zekâları ile örgütsel yaratıcılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Türe, G. (2013). *Hazırlık okulu öğrencilerinin zaman yönetimi becerileri ile stres yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Uğurlu, C., ve Ceylan, N. (2014). Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve etik liderlik algılarının incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 96-112.
- Varışlı, N., ve Bayar, M. (2023). Akademisyenlerde İş Tatmini ve Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 246-261.
- Yahyagil, M. Y. (2001). Örgütsel yaratıcılık ve yenilikçilik. *İşletme İktisadi Enstitüsü, Yönetim Dergisi*, 12(38), 7-16.
- Yenilmez, K., & Yolcu, B. (2007). Öğretmen davranışlarının yaratıcı düşünme becerilerinin gelişimine katkısı. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18), 95-105.
- Yılmaz, E. (2009). İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının İş Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(2), 476-484.
- Yılmaz, H., ve Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 145-158.
- Zhou, J., ve Shalley, C. E. (2008), *Expanding the Scope and Impact of Organizational Creativity Research*, New York: Lawrence Erlbaum Associates, Taylor & Francis Group.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of management review*, 18(2), 293-321.