



ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 9, Sayı: 112, Ocak 2021, s. 36-50

ISSN: 2148-2489 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.47591>

Yayın Geliř Tarihi / Article Arrival Date

12.11.2020

Yayımlanma Tarihi / The Publication Date

29.01.2021

Asuman BALLI

asumanaydinballi@gmail.com

ORCID: 0000-0002-6138-2247

Doç. Dr. Mustafa ÖZGENEL

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

mustafa.ozgenel@izu.edu.tr

ORCID:0000-0002-7276-4865

ÖĞRETMENLERİN YARATICI DÜŞÜNME EĞİLİMLERİNİ ETKİLEYEN ÖRGÜTSEL BİR FAKTÖR: OKUL KÜLTÜRÜ*

Öz

Bu araştırma, okullardaki örgüt kültürünün öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerine etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın amacını uygun olarak araştırma ilişkisel modeline göre tasarlanıp yürütülmüştür. Araştırmaya 2018-2019 öğretim yılında İstanbul ilinde bulunan Eyüp, Fatih, Üsküdar, Ümraniye ve Gaziosmanpaşa ilçelerinde görev yapan 384 gönüllü öğretmen katılmıştır. Veriler, “Okul Kültürü Ölçeği” ve “Marmara Yaratıcı Düşünme Eğilimleri Ölçeği” ile toplanmıştır. Veriler korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak çözümlenmiştir. Analizler sonucunda öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini en yüksekte en düşüğe doğru sırayla görev kültürü, destek kültürü ve başarı kültürü etkilemektedir. Bürokratik kültür ile öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri arasındaki ilişki hem çok düşük hem de etki derecesi önemsenmeyecek düzeydedir. Bu bulgu, bürokratik bir okul kültüründe öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini geliştiremeyecekleri konusunda ip ucu vermektedir.

Anahtar kelimeler: Kültür, Örgüt Kültürü, Okul Kültürü, Yaratıcılık, Yaratıcı Düşünme, Yaratıcı Düşünme Eğilimleri

* Bu çalışma, Asuman Ballı'nın Doç. Dr. Mustafa Özenel danışmanlığında yürütölen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

AN ORGANIZATIONAL FACTOR AFFECTING TEACHERS' CREATIVE THINKING DISPOSITIONS: SCHOOL CULTURE

Abstract

This study was conducted to determine the effect of organizational culture in schools on teachers' creative thinking dispositions. In accordance with the purpose of the research, the research was designed and conducted according to the relational survey model. 384 volunteer teachers working in Eyüp, Fatih, Üsküdar, Ümraniye and Gaziosmanpaşa districts in Istanbul in the 2018-2019 academic year participated in the study. The data were collected using the "School Culture Scale" and "Marmara Creative Thinking Disposition Scale". The data were analyzed by correlation and regression analysis. As a result of the analysis, teachers' creative thinking dispositions are influenced by task culture, support culture and success culture from highest to lowest. The relationship between bureaucratic culture and creative thinking dispositions of teachers is very low and the degree of influence is negligible. This finding gives a clue that teachers cannot develop their creative thinking dispositions in a bureaucratic school culture.

Keywords: Culture, Organizational Culture, School Culture, Creativity, Creative Thinking, Creative Thinking Dispositions

Giriş

Günümüz dünyasındaki gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda bilgi üretebilen, yeni fikirler veya ürünler ortaya koyan, problemlerin çözümlerini farklı bakış açılarıyla ele alabilen yaratıcı bireylere sahip toplumların geleceğin dünyasında söz sahibi olacağı öngörülebilir (Ballı, 2019). Yaratıcılık kavramı hem bilişsel hem de eyleme dayalı unsurları içeren yaratıcı düşünme kavramını da içinde barındırmaktadır (Doğan, 2005: 164). Yaratıcılık kavramı, sonsuz sayıda tanımla ifade edilebilir (Treffinger, Young, Selby ve Shepardson, 2002). Ancak en temel tanımı bireyin ortaya koyduğu yeni düşünceler veya sentezlerdir (Sungur, 1997). Yaratıcılık sadece bir özellik ya da özellikler kümesi değil, tamamen kişinin zihninde yer alan unsurlarla çeşitli faktörler arasındaki karmaşık bir etkileşimdir (Treffinger Young, Selby ve Shepardson 2002). Yaratıcılık, yeni bir ürün meydana gelirken daha önce var olan ürünün eskiyerek yeni ürünle arasında oluşturduğu uzaklık ölçüsü olarak ifade edilebilir (Yavuzer, 1989). Yaratıcılık kavramı neticesinde ortaya çıkan yaratılan ürün materyal ve bireyin etkileşiminden oluşan bir eserdir (Sungur, 1988). Yeni bir ürün ortaya koymak için kişinin yaratıcı bir zihne, beceriye ve eğilime sahip olması gerekmektedir. Bireyin bu potansiyeli hem bireysel hem de örgütsel anlamda iş ve günlük yaşamına olumlu katkı sağlamaktadır. Örneğin, yaratıcı düşünme eğilimlerine sahip bireylerin, problemleri etkili bir şekilde çözebildiği ve rasyonel karar verebildiği rapor edilmiştir (Özgenel, 2018).

Yaratıcı bireyde bulunması gereken en temel özellikler; öğrenmeye açık, becerikli, girişken, enerjik ve sahip oldukları bilgileri daha önce denenmemiş şeylerle birleştirip, bağlantı kurabilme becerilerine sahip olmaktır (Sungur, 1997). Yaratıcı bireyler daima olaylara farklı açılardan bakarlar (Şimşek, 2012) ve dışarıdan gelen baskılardan ve alaycı yorumlardan

etkilenmeden kendi yargılarına güvenerek kurdukları planlara doğru ilerler (Treffinger ve diğerleri, 2002), yaratıcılıklarının farkındadırlar ve bir ürün ortaya koyarken zamanın nasıl geçtiğini anlamazlar (Treffinger ve diğerleri 2002), inanma cesaretini gösterir, kuşkularını kabullenir, esnek ve yeni öğrenmelere açıktır (Yavuzer, 1989). Keşfetmeyi seven ve maceraperest olan yaratıcı bireyler hem kendilerinin hem de dışarıdaki insanların deneyimlerine karşı duyarlıdırlar (Andreasen, 2005). İnsanlarla iyi iletişim kuran ve özgüven sahibi olan yaratıcı bireyler; amaçlarına ulaşabilmek için zorlukları aşmaktan çekinmeyip, süreç boyunca motivasyonlarını daima korur (Bentley, 2004), girişken, öğrenmeye açık, becerikli, enerjik (Sungur, 1997), öz disipline sahip, yenilik arayan, cesur, meraklı, şüpheli ve esnek düşünebilen (Özgenel ve Çetin, 2017), daima farklı olasılıklar arayarak olaylara farklı açılardan bakabilen (Şimşek, 2012), risk alabilen, empati yeteneğine sahip, estetik bakış açısına sahip, öngörü sahibi, merak duygusu gelişmiş olan (Günaydın, 2011), sorunlar hakkında fikir yürütüp buldukları çözümleri test edebilen, güçlü, tutkulu, inançlarının farkında olarak çok yoğun çalışabilen (Treffinger vd., 2002; Yavuzer 1989), diğer insanların fark etmediği ayrıntıları görebilen, eyleme yönelik, kendine güvenen ve saygı duyan (Bentley, 2004), belirsizliklerle başa çıkabilen bireylerdir (Yavuzer, 1989). Ancak yaratıcı bireylerin bu özelliklerini etkileyen, potansiyellerinin ortaya çıkmasında ve bir ürüne/esere dönüşmesinde bir çok etken bulunmaktadır. Özgenel (2017) yaptığı çalışmada bu etkenleri; kişisel, örgütsel, eğitimsel, kültürel ve toplumsal etkenler şeklinde gruplandırmıştır. Başka bir anlatımla, yaratıcılık kişisel, eğitsel, toplumsal, örgütsel ve çevresel faktörlerden etkilenen bir süreç olduğu söylenebilir. Dolayısıyla yaratıcı bireylerin yaratıcı düşünme potansiyellerini tam olarak kullanabilmeleri için örgüt kaynaklı engellerin belirlenmesi, bu doğrultuda düzenlemelere gidilmesi gerekmektedir (Ballı, 2019).

Yaratıcılık, bireylerin hem özel yaşamlarında hem iş yaşamlarında hem de toplumsal düzeyde kullanabilecekleri bir özelliktir. Her ne kadar bireysel bir beceri olarak algılsa da örgütler dayanışmanın ve iş birliğinin olduğu ortamlar oluşturup, ortak hedef ve amaçlar belirleyerek bireysel yaratıcılığın geliştirilmesini ve açığa çıkmasını sağlayabilmektedirler. Yaratıcılık bireysel, kurumsal ve toplumsal sorunların çözümünde mevcut durumları, süreçlerin ve sistemlerin geliştirilmesinde geleceğin sağlıklı bir şekilde planlanıp vizyon, politika ve stratejilerin geliştirilmesinde, mevcut kaynakların en verimli şekilde değerlendirilip yeni kaynakların yaratılmasında; yeni ürün, hizmet ve teknoloji tasarımı gibi pek çok alanda faydalı olabilecek bir değerdir (Yıldırım, 1998). Yaratıcılığın son derece önemli bir yaşam ve iş becerisi olduğu görülmektedir. Ancak çoğu örgüt çalışanı örgüt içinde yaratıcı olma konusunda zorlandıklarını dile getirmişlerdir. Eğitim sisteminde de çocukların kademe atladıkça kendilerini daha az yaratıcı hissettikleri ve daha az yaratıcılık sergiledikleri farklı çalışmalarla gözler önüne serilmiştir. Örneğin, ABD’de 1500 öğrenci üzerinde yapılan bir çalışmada yaratıcı düşünce becerisine sahip olan öğrenciler, geleceğe daha güvenle bakıp, önlerine çıkan engelleri aşabileceklerine inanmaktadırlar. Sonuç olarak gerek eğitim ve gerekse diğer örgütlerde yaratıcılık engellendiği söylenebilir. Olması gereken öğrenme sürekliliğini ve sorgulama yeteneğini geliştirebilmek için yaratıcı düşünmeyi öğrenmektir (Grant ve Grant, 2015). Eğitimin temel amacı, önceki kuşakların yaptıklarını tekrarlayan değil yeni, farklı, özgün şeyler oluşturabilme yeteneği olan insanlar yetiştirmektir (Sungur, 1997). Her alanda yararlanılabilecek yaratıcılık becerilerini öğrenciye aktarılması gerekmektedir. Bu anlamda öğretmenlerin yaratıcılık özelliklerini öğrenme-öğretme sürecine yansıtması ve öğrencileri bu doğrultuda yetiştirmesi beklenmektedir. Ancak öğretmen mesleğiyle ilgili ne kadar donanımlı

olursa olsun kendi kullanamadığı becerileri öğrenciye aktarabilmesinin mümkün olmadığı ifade edilmektedir (Yavuzer, 1989).

Örgütlerde yaratıcı bir birey olmak veya yaratıcılığı geliştirmek için ise bazı unsurların gerçekleşmesi gerekmektedir. Öncelikle yaratıcılığı destekleyen ve motive eden bir yönetici ve yaratıcılığa önem veren bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır. Çalışanlara hedefler açık ve anlaşılabilir şekilde ifade edilmeli ve görevi nasıl yapacakları kendilerine bırakılmalıdır. Aynı zamanda çalışanlara başarılarını artırabilecekleri kaynaklar sağlanmalı ve sergiledikleri performanslarından dolayı takdir edilmelidir (Amabile, 1999; Çekmecelioğlu, 2002). Bunun yanı sıra örgüt ortamında yaratıcılığı engelleyen bazı etkenler de karşımıza çıkmaktadır. Yönetimin değişime direnç göstermesi, yöneticilerin çalışanlara güvensizliği, mevcut düzene katı bir bağlılık, otoriter yönetim, kusursuz olma isteği (Amabile 1997), yöneticilerin standartların dışına çıkmamaları gibi sebepler yaratıcılığın örgütsel engelleri olarak belirtilmiştir. Aynı zamanda tekrarlanan zihinsel tutumlar örgütü oluşturan kişiler için bireysel engel (Gümüşsuyu; 2004); bireylerin sahip olduğu tabular ve siyasi etkenler de yaratıcılık üzerinde önemli bir engel olan toplumsal engeller olarak kabul edilebilir (Sungur, 1997). Yaratıcı düşünme ve yaratıcılık, değişen dünyaya ayak uydurmada önemli bir beceri olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanların becerileri ve çalışma ortamları gibi kısıtlamalar, yaratıcılığın özellikleri olan özgün, esnek ve fayda sağlayan çözümler üretmelerini etkileyebilmektedir (Peterson vd., 2013). Yaratıcı kapasite tamamen kontrol edilemez, sadece cesaretlendirilebilir ama kolayca da engellenebilmektedir. Yaratıcılığın gelişmesi sevgi ve güven dolu, sağlıklı ve uygun bir eğitim ortamı kadar, yaratıcılığa engel olan koşulların kaldırılmasına da bağlıdır.

Yaratıcılığın gelişmesinde, açığa çıkmasında kişinin kendini güvende hissettiği, psikolojik yönden kısıtlanmadığı, özgürlüğüne müdahale edilmediği, düzeyli tartışmaların gerçekleştirilebildiği bir çevre gerekmektedir. Gerekli şartların oluşmadığı durumlarda yaratıcılık eğilimleri de çeşitli engeller yüzünden körelmektedir (Duman, 2009). Bu engelleri bireysel, örgütsel ve toplumsal engeller olarak üçe ayırabiliriz. Yaratıcılığın önündeki engelleri hata yapmaktan ve eleştirilmekten korkma, kendine güven duymama, uyum sağlama kaygısı gibi bireysel engeller; toplumların uyumculuğa değer verip yaratıcılığı kınaması gibi toplumsal engeller; değişime direnen örgütlerin çalışanlarına güven duymaması, mevcut düzene körü körüne bağlı kalarak eski modelleri dayatması, örgütsel engellere örnek gösterilebilir (Sungur, 1997). Çevre faktörünün yaratıcılık üstündeki etkisi bilinmekle birlikte engellenmiş, öfkeyle dolu ya da kaygılı endişe içindeki bir kişinin yaratıcılığını kullanabilmesi olanaksızdır. Kendini baskı altında hisseden bireylerin yaratıcı olmasını beklemek pek de gerçekçi bir beklenti değildir (Yavuzer, 1989). Çalışmamızın temelini oluşturan kavramlardan biri olan örgütlerin yaratıcı ortama sahip olmaları ve çalışanlarının sorunların çözümü için yaratıcı fikirler geliştirilmesi konusunda teşvik etmelidirler. Bu şekilde bireylerin amaçlara odaklanarak özgün çözümler üretmeleri sağlanabilir (Sungur, 1997). Benzer sorunlar eğitim örgütlerinde de görülebilmektedir. Örneğin, okul iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışları, öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini olumlu etkilerken; kısıtlayıcı müdür davranışları ve umursamaz öğretmen davranışları ile öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri arasında ilişki bulunmamaktadır (Türkdoğan, 2019). Oysaki öğretmenlerin öğretim süreçlerinde iki önemli görevi olmalıdır. Bunlardan ilki öğrencisinin yaratıcı potansiyelini keşfederek, bu potansiyel doğrultusunda öğrencilerin kendini gerçekleştirmelerini sağlayacak ortamları oluşturmak; ikinci görevi ise öğrencileri yaratıcılığa teşvik etmek için rol model olmaktır (Orhon, 2014). Yaratıcılığın gelişmesi için sıradan eğitim yerine hedefler

öğrenim süreçleri ile desteklenerek yaratıcı ortamı olumsuz etkileyen sebepler tanımlanmalı ve ortadan kaldırılmalıdır (Grant ve Grant, 2015). Sınıflarda yaratıcı süreçlerin oluşabilmesi için öğretmenlerin çevredeki olumsuzluklardan etkilenmeden bağımsız düşünürler olmaları gerekmektedir. Yaratıcı düşünen öğretmenler eğitsel materyalleri toplumdaki güç odaklarını, ekonomik kaynakları, öğretmenlik becerilerini sentezleyerek özgün eğitim ortamını yaratabilecek güçtedirler (Orhon, 2014).

Yaratıcı bireyler, içinde bulunduğu örgütte baskı, baskın hiyerarşi, aşırı bürokratik uygulamalara maruz kalıyorlarsa ya örgüt dışına çıkma eğilimi gösterirler ya da yaratıcılık özelliklerini örgüt dışında sergilerler (Mason, 1960'tan akt., Sungur, 1997). Dolayısıyla bu araştırmada ele aldığımız öğretmenler için de aynı yargılar geçerli olabilir. İçinde bulunduğu okulda, okuldan kaynaklanan çeşitli nedenlerden dolayı yaratıcılık performanslarını sergileyemeyen öğretmenlerin olması eğitim sisteminin niteliği ve performansı açısından çok büyük bir kayıp olarak değerlendirilebilir. Yaratıcı düşünme eğilimlerini besleyen veya engelleyen durumlar varsa bunların teşhis edilmesi, gereken çözümler doğrultusunda eyleme geçilmesi için ilk adımı oluşturmaktadır. Bu anlamda okulun işleyişi ve çıktıları ile çalışanların davranışlarını ve performanslarını etkileyen örgüt kültürünün öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerine etkisi olabileceği düşünülmektedir. Örneğin, birçok yönetici örgüt kültürünü yapmak istedikleri değişimin ve yeniliklerin önündeki engel (Stanford, 2014) veya başarılarındaki kilit unsur olarak görmektedir (Cameron & Quinn, 2011).

Kültür, bir toplumda ilerlemenin, mal ve hizmetlerin, eğitimin, bilimin, güzel sanatların, birey ve toplum anlayışının gelişim düzeyini simgelemektedir (Şahin, 2010). Kültür, genel anlamda "tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü, hars, ekin" olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2020). Kağıtçıbaşı'na (1979'dan akt., Karcıoğlu, 2001) göre kültür "belirli bir toplumun yaşamlarından doyum sağlayabilmeleri için başardığı tüm bilgi, inanç, sanat, ahlak, yetenek ve alışkanlıklarla toplumsal kuramları kapsar." Örgüt bağlamında ise kültür, örgüt üyeleri arasında stratejinin uygulanması için kurulmuş bir toplumsal kontrol mekanizması (O'Reilly, 2008) ve örgüt içerisinde davranışları şekillendiren değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi olarak ifade edilmektedir (Köse, Tetik ve Ercan, 2001). Başka bir deyişle örgüt kültürü, örgütün temel değerlerini çalışanlara ileten sembol ve seremonilerin bütünüdür (Katz ve Kahn 1977). 1980'li yıllardan başlayarak yapılan örgütlerle ilgili çalışmalarda kültür kavramı üzerinde önemle durulmuş ve örgüt kültürünün örgütü birbirine kenetleyen sosyal bir yapılandırıcı olduğu kanaatine varılmıştır (Cameron ve Quinn, 2017). Bu bağlamda örgüt kültürünün, örgüt üyelerinin ortak duygu, beklenti, inanç ve ideolojilerinden oluştuğu söylenebilir (Şişman, 2014). Aynı zamanda örgütün dili, sembolleri, rutinleri ve onu özgün kılan başarı hikayeleri de örgüt kültürü olarak nitelendirilebilir (Cameron ve Quinn, 2017). Örgüt kültürünün temeli birtakım unsurları içinde barındırmasıyla oluşmaktadır. Örgütün sahip olduğu değerler bu unsurların başında gelmektedir. Değerler, örgütün amacını başarıya ulaştıran belirlenmiş standartlar bütünü olarak tanımlanabilir. Şartlara göre şekillenebilen esneklikteki değerler (Köse, Tetik ve Ercan, 2001), örgütteki kişilerin kendilerini, diğerlerini ve hatta dünyayı algılama, kavrama ve değerlendirme şeklidir (Schneider, 1988).

Örgüt kültürünü oluşturan diğer bir unsur ise örgüt üyelerine nasıl davranacaklarını gösteren yaptırım gücü olan kurallar olarak bilinen normlardır (Köse, Tetik ve Ercan, 2001). Yöneticiler değerleri ve normları kullanarak üyeler arasında uyum sağlar ve örgütün amaçlarına

ulaşmasını kolaylaştırmış olur. Aynı zamanda örgütün değerlerini yaşatmak isteyen yöneticiler, örgüt kültürünün diğer bir unsuru olan kahramanları canlı tutmalıdır. Bu sayede örgütteki yeni üyeler, kahramanlara bakarak gerçekleştirecekleri davranış örüntülerini öğrenirler (Şişman, 2014). Ortak bir örgüt dili oluşturan üyeler örgütün geçmişiyle bugünü arasında bağ kurmayı sağlayan hikayeler meydana getirirler (Robbins ve Judge, 2017). Örgütsel kültürü oluşturan bu temel unsurları doğru anlamak, örgütteki işlerin yapılış tarzını anlamamıza yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla örgüt kültürünü içinde barındıran okul kültürü, öğrencilerdeki istendik davranışların kazanılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Terzi, 1999). En genel anlamıyla okul kültürü, bir okulun tüm üyelerinin kabullendiği, o okulu diğer kurumlardan ayıran, kendine özgü değerler, inançlar, gelenekler, düşünce ve davranış biçimleri olan bir kültür biçimidir (Köse, 2003). Etkili bir okul kültürüne sahip olan okulların örgütsel gelişimine katkı sağladığı (Ayık ve Ada, 2007) ve öğrencilerin okulun hedeflerine bağlılık göstermelerini sağlayarak akademik başarılarını artırdığı (Demirtaş, 2010), öğrencilerin iletişim becerilerini etkilediği (Özgenel ve Büyükol, 2018), başarı odaklı ve görev odaklı kültürlerin okulun psikolojik iklimine olumlu katkı sağladığı, öğretmenleri psikolojik olarak güçlendirdiği (Mert ve Özgenel, 2020) ve görev kültürünün öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını artırdığı (Özgenel, Canpolat, ve Yağan, 2020) rapor edilmiştir. Aynı zamanda yaratıcı örgüt kültürünün olduğu okullardaki uygulamalarla öğrencilerin okullarına yönelik tutumları etkileneceği ve öğrencilerin keyifli vakitler geçirmesi sağlanarak okullarına verdikleri değerlerin artacağı öngörülmektedir (Starbuck, 2017). Terzi (2011) yaptığı çalışmada 4 farklı okul kültürü belirlemiştir. (i) *Destek kültürü*, örgüte dâhil üyelerin etkili iletişim içinde olduğu, güven ve sadakat unsurlarının etkin olduğu, sorunların çözüm noktasında işbirliği içinde çalışılan kültür türüdür. (ii) *Bürokratik kültür*, örgütün kontrolcü yapısıyla ön plana çıktığı kültürdür. Kurallara bağlılık vurgulanır. (iii) *Başarı kültüründe* amaca ulaşmak esastır. Örgüt üyeleri kurallar ve yasal metinler çerçevesinde kendi sorumluluklarını, görevlerini bilir ve bu doğrultuda hareket ederler. Esas olan bireylerin iş başarısıdır. Başarılı bireyler desteklenir. (iv) *Görev kültürü*, her şeyin örgüt amaçlarına göre düzenlendiği kültür tipidir. Önemli olan örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesidir.

Bilgiye kolaylıkla ulaştığımız günümüz dünyasında asıl belirleyici, bilgi sahibi olmak değil bilgiyi üreten olmaktır. Kıymetli olan yeni bilgiyi üretebilip kitlelere öncü olabilmek, takip eden değil, takip edilen olabilmek yeni olanı düşünüp, yaratıcı olabilmektir (Memduhoğlu, 2017). Teknolojik ilerlemeler geleneksel yaşam şekline giderek uzaklaşmamızı sağlamış, yenilikçiliğin ve yaratıcılığın ön plana çıkmasına sebep olmuştur. Yeni dünya şartlarına hükmedebilmek için öncelikle değişim yaratmak gerekmektedir (Günaydın, 2011). Tüm kurumlar rekabet üstünlüğünü ellerinde bulundurmak için yeniliklere ihtiyaç duymaktadırlar ve bütün yeniliklerin kaynağı yaratıcılık olarak görülmektedir. Yeniliklerin öncüleri olmak için yaratıcı düşüncenin kaynağını ve bireylerin yaratıcılıklarını daha fazla nasıl geliştirebileceğimizi anlayabilmek için çaba harcamalıyız (Burkus, 2015). Düşünme özgürlüğünün ve zenginliğinin olduğu, özgür, adil bir rekabet ortamı, ekonomik refahın olduğu bir çevrede yaratıcı bir toplulukla iletişim halinde, yaratıcılığa destek olan ustaların ve hamilerin olduğu bir ortamda yaratıcılığa uygun çevre oluşmuş olacaktır (Andreasen, 2005). Gerek yurtiçi gerekse yurtdışı rekabet açısından yaratıcılık ihmal edilebilecek bir husus değildir. Ancak bu kadar önemli olan yaratıcı düşünme potansiyeli, kişinin bulunduğu çevre tarafından engellenmektedir (Bentley, 2004). Yapılan pek çok çalışmada yaratıcılığı olumsuz etkileyen en önemli faktörlerden birinin çevre faktörü olduğu görülmektedir (Çekmecelioglu, 2002; Kale, 2010; Ürü, 2009). Diğer örgütlerde var olan bu durum eğitim örgütleri olan okullar için de geçerlidir. Yaratıcı

düşünme, özgür öğretmenin anahtarıdır. Çünkü, öğrencilerin yaratıcı düşünme becerilerinin desteklenmesi ancak yaratıcı öğretmen aracılığıyla gerçekleşebilmektedir (Starbuck, 2017). Yaratıcı öğrenciler yetiştirmekle sorumlu olan öğretmenlerin kendilerinin de yaratıcılık potansiyellerini ortaya koyması gerekir. Çünkü, bireyin kendi yaratıcı değilse bunu başkasına öğretmesi de olanaksız gibi görünmektedir (Üstündağ, 2011). Bu sebeple bireyin yaratıcılık potansiyelini geliştirmek, yaratıcılık için gerekli özellikleri taşıyıp, uygulamaktan bağımsız olarak düşünülmemelidir. Okulun, öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerini gerçekleştirdikleri ortam olduğunu düşündüğümüzde, okul kültürünün yaratıcı düşünce eğilimlerine etkisini incelemek önem kazanmaktadır. Fakat literatür tarandığında okul kültürünün öğretmenlerin yaratıcı düşünce eğilimlerine etkisini inceleyen çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Geleceğin mimarı, eğitim sisteminin sacayağı ve eğitim programlarını yürütmekle görevli olan öğretmenlerin okuldaki baskın kültür ile engellenmeleri sonucunda yaratıcı düşünme eğilimlerinin olumsuz yönde etkilenmesi ve bu sebeple yaratıcılık potansiyellerini kullanamamaları, eğitimin geleceği açısından bir sorun oluşturabilir. Okul kültürünün öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini etkilediğinin saptanması durumunda gerekli düzenlemeler yapılarak yaratıcılığı olumlu yönde geliştirmek için gereken ortam oluşturulabilir.

Yaratıcılığı destekleyen ortamların oluşturulabilmesi her şeyden önce bu koşulların bilinmesine bağlıdır (Sungur, 1997). Okullarda öğrenme sürecinin oluşabilmesi için öğrencinin yaratıcı potansiyelini kullanabilmesi yeterli değildir. Öğretmenlerin de okullarda yaratıcı düşünme potansiyellerini geliştirebilmeleri için gereken alt yapının oluşturulması, yaratıcı süreçlerin oluşturulabilmesi için öğrenciden aileye, öğretmenden okula, sivil toplum örgütlerinden bakanlık düzeyine kadar tüm öğelerin sürece dâhil edilmesi (Orhon, 2014), okullarda öğrencilerin yaratıcılığının geliştirilebilmesi için öğretmenlerin rehberlik etmesi gerekir. Başka bir ifadeyle, öğrencilerin yaratıcılıklarının gelişebilmesi için öğretmenlerin yaratıcı düşünebilen ve yaratıcılık için gerekli öğrenme ortamlarını oluşturabilen bireyler olmaları beklenmektedir (Özerbaş, 2011). Bu anlamda, öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi önemli görülmektedir. Literatür incelendiğinde Türkiye’de örgüt kültürü, okul kültürü, yaratıcılık ve yaratıcı düşünme eğilimleri kavramları üzerinde çalışmalar gerçekleştirilmiş olup, bu kavramların birlikte çalışıldığı araştırmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Eğitim açısından yaratıcılığın önemi göz önünde bulundurulduğunda bu araştırmanın problem cümlesi “*Öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri ile okul kültürü arasında bir ilişki var mıdır?*” olarak belirlenmiştir. Araştırmada okul kültürünün öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerine etkisi olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu temel amaç doğrultusunda “(i) Öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri ile okul kültürü arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? (ii) Okul kültürü öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini yordamakta mıdır?” sorularına cevap aranmıştır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma, örgüt kültürünün öğretmenlerdeki yaratıcı düşünme eğilimlerine etkisinin olup olmadığını ortaya koymayı amaçlayan bir çalışmadır. Bu araştırmada nicel araştırma modellerinden biri olan “ilişkisel tarama modeli” kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli “iki ya da daha fazla sayıdaki değişken arasındaki ilişkinin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir” (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 1993).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2018-2019 öğretim yılında İstanbul ilinde bulunan Eyüp Sultan, Fatih, Üsküdar, Ümraniye ve Gaziosmanpaşa ilçelerinde 451 okulda görev yapan toplam 18.342 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme, “basit rastlantısal örnekleme” yoluyla her ilçeden birer ilkokul, ortaokul ve lise kademesi seçilmiştir. Basit seçkisiz örnekleme, her bir örnekleme birimine eşit seçilme olasılığı vererek seçilen birimlerin örnekleme alındığı yöntemdir (Çıngı, 1994). Örneklem büyüklüğünü hesaplamak için %95 güven seviyesi ve %5 hata payı kriter olarak belirlenmiş ve bu kritere göre 18.342 evren büyüklüğünden 376 örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. Araştırmada ise 384 örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır. Bu anlamda ulaşılan 384 örneklem büyüklüğünün evreni temsil ettiği söylenebilir. Araştırmanın örneklem grubuna ait demografik bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Özellikler	n	%
Cinsiyet	Kadın	243
	Erkek	141
Yaş	35 yaş ve altı	179
	36-49 yaş	170
	50 ve üzeri yaş	35
Kıdem Yılı	1-5 yıl	65
	6-10 yıl	102
	11-15 yıl	73
	16 yıl ve üzeri	144
Eğitim Durumu	Lisans	360
	Lisansüstü	24
Okul Kademesi	İlkokul	151
	Ortaokul	160
	Lise	73
Toplam	384	100.0

Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin 243’ü (%63,3) kadın ve 141’i (%36,7) erkek; 178’u (%46,6) 35 yaş ve altında, 170’i (%44,3) 36-49 yaş aralığında, 35 öğretmen 50 yaş ve üzerinde; 360’ı (%93,8) lisans mezunu, 24 öğretmen (%6,3) lisansüstü eğitim mezunu; 65 öğretmen (%16,9) 1-5 yıl aralığında, 102 öğretmen (%26,6) 6-10 yıl aralığında, 73 öğretmen (%19,0) 11-15 yıl aralığında, 144 öğretmen (%37,5) ise 16 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca 151 öğretmen (%39,3) ilkokul, 160 öğretmen (%41,7) ortaokul, 73 öğretmen (%19,0) ise lise seviyesinde görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak “Okul Kültürü Ölçeği” ile “Marmara Yaratıcı Düşünme Eğilimleri Ölçeği” olmak üzere iki ölçek kullanılmıştır.

Okul Kültürü Ölçeği (OKÖ); Terzi (2005) tarafından geliştirilen Okul Kültürü Ölçeği (OKÖ), 1-2-3-4-5 olarak artan bir şekilde puanlanan derecelendirme sistemine sahip bir ölçektir. Ölçek, 29 madde ve Destek Kültürü, Başarı Kültürü, Bürokratik Kültür ve Görev Kültürü olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin bu araştırmada Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.835 olarak hesaplanmıştır.

Marmara Yaratıcı Düşünme Eğilimleri Ölçeği (MYDEÖ); Özgenel ve Çetin (2017) tarafından geliştirilen “Marmara Yaratıcı Düşünme Eğilimleri Ölçeği” öğretmen ve yöneticilerin yaratıcı düşünme eğilimlerini ölçmek için tasarlanmıştır. Ölçek 5’li likert tipi olup 1-2-3-4-5 diye artan bir şekilde derecelendirilmiştir (1 Hiçbir Zaman, 2 Nadiren, 3 Ara sıra, 4 Genellikle, 5 Her zaman). Ölçek 25 madde ve altı boyuttan oluşmaktadır (Öz disiplin, Yenilik Arama, Cesaret, Merak, Şüphe Etme, Esneklik). Bu araştırmada ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0.886 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Toplanması ve Verilerin Analizi

Araştırma kapsamına 2018-2019 öğretim yılında İstanbul ilinde bulunan Eyüp, Fatih, Üsküdar, Ümraniye ve Gaziosmanpaşa ilçelerindeki “basit rastlantısal örnekleme” yoluyla seçilen farklı kademe ve türdeki okullarda dağıtılan ölçeklerden analizde kullanılacak 384 ölçek elde edilmiştir. Öğretmenlere öncelikle araştırmanın amacı ile ilgili gereken açıklama yapılmış ve gönüllü olanlara ölçekler dağıtılmıştır. Öğretmenlerin ölçek maddelerini doğru ve içtenlikle cevaplamaları en önemli nokta olduğu için tereddüt edilecek noktalar ile ilgili her türlü belirsizliğin aşılması için zaman sınırlaması yapılmamıştır. Okul Kültürü ve Yaratıcı Düşünme Eğilimleri Ölçeklerinden elde edilen verilere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçeklere Ait Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	n	Çarpıklık	Basıklık
Destek Kültürü	384	-.154	-.278
Başarı Kültürü	384	-.373	.279
Bürokrasi Kültürü	384	-.012	-.271
Görev Kültürü	384	-.197	-.442
Yaratıcı Düşünme Eğilimleri (YDE)	384	.175	-.172

Tablo 2’ye göre ölçme araçlarına ait basıklık ve çarpıklık incelendiğinde değerlerin -1 ile +1 arasında kaldığı görülmüştür. Standart normal dağılımda basıklık ve çarpıklık katsayılarının sıfır olması beklenir. Ancak, basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1/+1 arasında olması durumunda da verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Bu kiretere göre verilerin normal dağılım gösterdiğine karar verilmiştir. Araştırmada, alt amaçlara uygun olarak korelasyon ve regresyon testleri ile analiz edilmiştir.

Bulgular

Öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimi ile okul kültürü algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan korelasyon analizi sonucu Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile Yaratıcı Düşünme Eğilimleri Arasındaki Korelasyon Değerleri

Değişkenler	N	M	SD	1	2	3	4	5
1-Destek Kültürü	384	3,81	.577	1				
2-Başarı Kültürü	384	3,84	.594	.738**	1			
3-Bürokrasi Kültürü	384	3,22	.502	.023	.147**	1		
4-Görev Kültürü	384	4,14	.474	.447**	.385**	.157**	1	
5-Yaratıcı Düşünme Eğilimleri (YDE)	384	4,12	.372	.325**	.280**	.149**	.349	1

** $p < .01$

Tablo 3'te verilen bulgulara göre öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri ile destek kültürü ($r=.325$) ve görev kültürü algıları ($r=.349$) orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki bulunurken; öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri ile başarı kültürü ($r=.280$) ve bürokratik kültür ($r=.149$) algıları arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<.05$). Öğretmenlerin destek kültürü algılarının, yaratıcı düşünme eğilimlerini yordayıp yordamadığına yönelik yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Destek Kültürü Algılarının Yaratıcı Düşünme Eğilimlerini Yordamasına Yönelik Yapılan Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	T	P	R	R ²	F	P
Sabit		3,32	.120		27.68	.000				
Destek Kültürü	YDE	.209	.031	.325	6.72	.000	.325	.106	45.19	.000

* $p<.01$, ** $p<.05$

Tablo 4'e göre öğretmenlerin destek kültürü algıları, yaratıcı düşünme eğilimlerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($p<.05$). Öğretmenlerin destek kültürü algıları, yaratıcı düşünme eğilimlerindeki toplam varyansın %10,6'sını açıklamaktadır ($\beta=.325$; $R^2=.106$; $F=45.19$; $p<.001$). Başka bir ifadeyle destek kültürü öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini olumlu yönde etkilemektedir.

Öğretmenlerin başarı kültürü algılarının, yaratıcı düşünme eğilimlerini yordayıp yordamadığına yönelik yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Başarı Kültürü Algılarının Yaratıcı Düşünme Eğilimlerini Yordamasına Yönelik Yapılan Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	T	P	R	R ²	F	P
Sabit		3.45	.119		28.92	.000				
Başarı Kültürü	YDE	.175	.031	.280	5.70	.000	.280	.078	32.52	.000

* $p<.01$, ** $p<.05$

Tablo 5'e göre öğretmenlerin başarı kültürü algıları, yaratıcı düşünme eğilimlerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($p<.05$). Öğretmenlerin destek kültürü algıları, yaratıcı düşünme eğilimlerindeki toplam varyansın yaklaşık %8'ini açıklamaktadır ($\beta=.280$; $R^2=.078$, $p<.001$). Başka bir ifadeyle başarı kültürü, öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini olumlu yönde etkilemektedir.

Öğretmenlerin bürokrasi kültürü algılarının, yaratıcı düşünme eğilimlerini yordayıp yordamadığına yönelik yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Bürokrasi Kültürü Algılarının Yaratıcı Düşünme Eğilimlerini Yordamasına Yönelik Yapılan Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	T	P	R	R ²	F	P
Sabit		3.77	.122		30.87	.000				
Bürokratik Kültürü	YDE	.110	.037	.149	2.94	.000	.149	.022	8.69	.003

* $p<.01$, ** $p<.05$

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin bürokrasi kültürü algıları, yaratıcı düşünme eğilimlerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($p<.05$). Öğretmenlerin bürokrasi kültürü algıları, yaratıcı düşünme eğilimlerindeki toplam varyansın %2,2'sini açıklamaktadır ($\beta=.149$; $R^2=.022$, $p<.001$). Başka bir ifadeyle bürokrasi kültürü, öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini olumlu yönde etkilemektedir. Ancak bu etki oranı çok düşük düzeydedir.

Öğretmenlerin görev kültürü algılarının, yaratıcı düşünme eğilimlerini yordayıp yordamadığına yönelik yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Görev Kültürü Algılarının Yaratıcı Düşünme Eğilimlerini Yordamasına Yönelik Yapılan Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	T	p	R	R ²	F	p
Sabit		2.99	.157		19.05	.000				
Görev Kültürü	YDE	.27	.038	.349	7.280	.000	.349	.122	52.9	.000

* $p<.01$, ** $p<.05$

Tablo 7'ye göre öğretmenlerin görev kültürü algıları, yaratıcı düşünme eğilimlerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($p<.05$). Öğretmenlerin görev kültürü algıları, yaratıcı düşünme eğilimlerindeki toplam varyansın %12,2'sini açıklamaktadır ($\beta=.349$; $R^2=.122$, $p<.001$). Başka bir ifadeyle görev kültürü, öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini olumlu yönde etkilemektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri ile okul kültürü arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı ve okul kültürünün öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini yordayıp yordamadığını incelemek amaçlanmıştır. Öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri ile arasında pozitif yönde ve farklı düzeylerde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri ile okul kültürü arasındaki ilişkide; en yüksek ilişkiden en düşük ilişkiye doğru görev kültürü, destek kültürü, başarı kültürü ve bürokratik kültür sıralanmaktadır. Ayrıca sırayla görev kültürü, destek kültürü ve başarı kültürü, öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bürokratik kültür, öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini etkilese de bu oran çok düşüktür. Bu araştırmanın sonucuna paralel bir çalışma Kaptanoğlu'nun (2017), örgüt yapısının yaratıcılığa etkisini incelediği çalışmadır. Teknoloji firması örneğinde yürütülen çalışma sonucunda örgüt yapısı ile örgütsel yaratıcılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu rapor edilmiştir. Tekin (2008) yaptığı araştırmada iş ortamı ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla beyaz eşya sektöründen iki farklı firma çalışanlarından veriler elde etmiştir. Araştırma sonucunda inisiyatif, iş odaklılık, amir desteği ve çalışan desteği faktörleri ile yaratıcılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Meriç (2018) örgüt kültürü ile okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık algıları arasında yüksek düzeyde ilişki olduğunu ve örgüt kültürünün örgütsel yaratıcılığı arttırdığını tespit etmiştir. Başka bir araştırmada, moda sektöründe örgüt ikliminin bireylerin yaratıcılıkları üzerindeki etkisi incelenmiştir (Pıçakçı, 2013). Pıçakçı'nın (2013) yaptığı bu araştırmada örgüt iklimi üç boyutta ele alınmıştır. Boyutlar sırasıyla örgütsel destek, içsel takdir ve baskı olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda özellikle örgüt ikliminin alt boyutu olan bireysel takdirin çalışan yaratıcılığına etkisine vurgu yapılmıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda,

görev kültürü, destek kültürü ve başarı kültürü gibi alt kültürler ne derece baskınsa öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri de o kadar olumlu etkilendiği söylenebilir. Öğretmenlerin örgüt kültürü algısı yaratıcı düşünme eğilimlerinin belirleyicisi olabilmektedir. Dolayısıyla güçlü bir okul kültürü öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini arttırdığı sonucuna ulaşılabilir.

Araştırma sonucunda örgüt kültürü ile öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleriyle pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkili olduğu saptanmıştır. Araştırmada üzerinde durulan destek, başarı ve görev kültürlerinin öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini olumlu yönde etkilemesi literatürde ifade edilen teorik bilgilerin bir kanıtı niteliğindedir. Özellikle bürokratik kültür ile öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri arasında düşük ilişki olması, örgütlerin işleyişinde belirli kurallar ve yasal metinler olması gerektiğini; fakat katı kuralların bireylerin yaratıcı düşünme eğilimlerini olumsuz etkilediği gerçeğinin bir yansımasıdır.

Araştırma sonucunda örgüt kültürünün, özellikle görev ve destek kültürlerinin, öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini olumlu yönde ve önemli ölçüde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu anlamda okul yöneticilerinin, olumlu bir okul kültürü oluşturmaları öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini destekleyebilir. Yaratıcı düşünmenin önündeki engellerden olan kınanma, alay edilme kaygısı, dikkate alınmama ve benzeri engellemelerin ortadan kaldırılmasına yönelik okul ve çevresinin yeniden düzenlenmesi, okul yönetiminin bu konuda öğretmenleri desteklemesi ve öğretmenlerin daha özgür olabilecekleri, yaratıcılık özelliklerini kullanabilecekleri eğitim ve öğretim programlarının hazırlanması önerilebilir. Böylelikle yaratıcılığın önündeki örgütsel engeller kaldırılıp, yaratıcılığı destekleyen faktörler geliştirilebilir. Ayrıca öğretmenlere yaratıcılık potansiyellerinin farkına varıp kullanabilmelerini sağlayacak atölye eğitimlerinin hazırlanarak öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri geliştirilebilir. Bu araştırma bir örgüt olarak okul kültürünün yaratıcı düşünme eğilimleri üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amacıyla devlet okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiş olup, farklı sektörlerdeki örgüt kültürlerinin iş görenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerine etkisinin olup olmadığı araştırılıp, bu araştırmanın sonuçlarıyla karşılaştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, 40(1), 39-58.
- Andreasen, N. C. (2013). *Yaratıcı beyin: Dehannın nörobilimi*. Ankara: Arkadaş.
- Ayık, A. & Ada, Ş. (2007). İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 8(2), 429-446.
- Ballı, A. (2019). Örgüt kültürünün öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerine etkisi (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bentley, T. (2004). *Yaratıcılık*. İstanbul: Hayat.
- Burkus, D. (2015). *Yaratıcılık mitleri*. Ankara: Nobel.
- Cameron, K. S. ve Quinn, R. E. (2017). Örgüt kültürü örgütsel tanı ve değişim (N. Cemaloğlu, Çev. Ed.). Ankara: Pegem.

- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. John Wiley & Sons.
- Çekmecelioğlu, H. (2002). Bireysel, örgütsel yaratıcılık için iş çevresinin düzenlenmesi (Yayınlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Çelikten, M., Şanal, M. & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(19), 207-237.
- Çingı, H. (1994). Örneklem kuramı. Ankara: H.Ü. Fen Fakültesi Basımevi.
- Çokluk Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş., (2012). Sosyal Bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem.
- Demirtaş, Z. (2010). Okul kültürü ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki. Eğitim ve Bilim, 35(158), 3-13.
- Doğan, N. (2005). Yaratıcı düşünme ve yaratıcılık. Ö. Demirel (Ed.), Eğitimde yeni yönelimler içinde. Ankara: Pegem.
- Duman, B. (2009). Neden beyin temelli öğrenme? Ankara: Pegem.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (1993). How to design and evaluate research in education (Vol. 7). New York: McGraw-hill.
- Grant, A. & Grant, G. (2015). Yaratıcılığı kim öldürdü? İstanbul: NTV.
- Gümüşsuyu, Ç. (2004). Örgütsel yaratıcılık kültürü, bir iktisadi devlet teşekkülünde örnek olay çalışması (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Günaydın, H. (2011). Yaratıcı yönetim. İstanbul: IQ Kültür Sanat.
- Kale, E. (2010). Konaklama işletmelerinde örgüt içi faktörlerin yenilik ve yaratıcılık performansına etkileri (Yayınlanmamış doktora tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Kaptanoğlu, S. (2017). Örgüt yapısının yaratıcılığa etkisi: yıldız teknopark şirketlerinde bir araştırma (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karcioğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. İktisadi ve idari Bilimler Dergisi, 15(1-2), 265-283.
- Şahin, A. (2010). Örgüt kültürü-yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik. Maliye Dergisi, 159, 21-35
- Katz, D. & Kahn, R. (1977). Örgütlerin toplumsal psikolojisi. Ankara: Doğan.
- Köse, E. (2003). İlköğretim düzeyinde ders dışı etkinliklerin akademik başarıya ve okul kültürünü algılamaya etkisi (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Köse, S., Tetik, S., ve Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(1), 219-242.

- Memduhoğlu, H. B., Uçar, R., & Uçar, İ. H. (2017). Örnek uygulamalarla eğitimde yaratıcılık, yaratıcı okul, yaratıcı öğretmen. Ankara: Pegem.
- Meriç, Ç. (2018). İlkokullarda örgüt kültürü ve örgütsel yaratıcılık ilişkisinin yönetici ve öğretmen görüşlerine dayalı olarak değerlendirilmesi: Balıkesir ili örneği (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Pınar, M. & Özgenel, M. (2020). Relationships between power sources, psychological empowerment, school culture and psychological climate: A structural equation modeling. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 68-91.
- Orhon, G. (2014). Yaratıcılık: Nörofizyolojik, felsefi ve eğitsel temeller. Ankara: Pegem.
- O'Reilly, C. (2008). Corporations, Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations. *California Management*, 50(2), 85-101.
- Özabacı, N. & Acat, M. B. (2005). Öğretmen adaylarının kendi özellikleri ile ideal öğretmen özelliklerine dönük algılarının karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 42(42), 211-236.
- Özerbaş, M. A. (2011). Yaratıcı düşünme öğrenme ortamının akademik başarı ve bilgilerin kalıcılığa etkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(3), 675-705.
- Özgenel, M. & Çetin, M. (2017). Marmara yaratıcı düşünme eğilimleri ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 46(46), 113-132.
- Özgenel, M. (2017). Okul yöneticilerinin yaratıcı ve eleştirel düşünme eğilimleri ile karar verme stilleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiler örüntüsü (Yayımlanmamış doktora Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özgenel, M. (2018). Modeling the relationships between school administrators' creative and critical thinking dispositions with decision making styles and problem solving skills. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 18, 673-700.
- Özgenel, M. ve Büyükol, S. (2018). Lise öğrencilerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki. *V. ASOSCONGRESS*, İstanbul.
- Özgenel, M., & Canpolat, Ö. ve Yağan, E. (2020). School culture as a tool for the development of occupational commitment. *The Journal of Humanity and Society (İnsan & Toplum)*, 10(3), 28-56.
- Peterson, D. R., Barrett, J. D., Hester, K. S., Robledo, I. C., Hougén, D. F., Day, E. A. & Mumford, M. D. (2013). Teaching people to manage constraints: Effects on creative problem-solving. *Creativity Research Journal*, 25(3), 335-347.
- Pıçakçı, K. (2013). Örgüt ikliminin bireylerin yaratıcılık performansı üzerindeki etkileri: moda sektöründe bir uygulama (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). Örgütsel davranış (İ. Erdem, Çev. Ed.). Ankara: Nobel.
- Schneider, S. C. (1988). National vs. corporate culture: Implications for human resource management. *Human Resource Management*, 27, 231-246.

- Sungur, N. (1988). Yaratıcı sorun çözme programının etkililiği: EYTP öğrencilerine ilişkin bir araştırma (Yayımlanmış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.
- Sungur, N. (1997). Yaratıcı düşünce. İstanbul: Evrim.
- Stanford, N. (2014). Organizasyon kültürü (Ü. Şensoy, Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası.
- Starbuck, D. (2017). Yaratıcı öğretme. İstanbul: Yol.
- Şen, H. Ş., & Erişen, Y. (2002). Öğretmen yetiştiren kurumlarda öğretim elemanlarının etkili öğretmenlik özellikleri. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 22(1), 99-116.
- Şimşek, B. K. (2012). Yaratıcılık özgürlüktür. Ankara: Nobel.
- Şişman, M. (2014). Örgütler ve kültürler. Ankara: Pegem.
- TDK (2020). Güncel Türkçe Sözlük. <https://sozluk.gov.tr/>
- Terzi, A. R. (1999). Özel ve devlet liselerinde örgüt kültürü (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Terzi, A. R. (2005). İlköğretim okullarında örgüt kültürü. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 43(43), 423-442.
- Tekin, B. (2008). İş ortamı ve yaratıcılık arasındaki ilişki (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Treffinger, D. J., Young, G. C., Selby, E. C. & Shepardson, C. (2002). Assessing creativity: A guide for educators. National Researc Center on The Gifted and Talented.
- Türkdoğan, M. (2019). Öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri ile okul iklimi arasındaki ilişki (Yayımlanmamış yüksek lisan tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Üstündağ, T. (2011). Yaratıcılığa yolculuk. Ankara: Pegem.
- Ürü, F. O. (2009). Örgütsel öğrenmenin çalışan yaratıcılığına etkisi (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yavuzer, H. S. (1989). Yaratıcılık. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Yıldırım, R. (1998). Yaratıcılık ve yenilik. Ankara: Sistem.