



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**MESLEK LİSELERİNDE YARATICI OKUL KÜLTÜRÜ
OLUŞTURMADA MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN ROLÜ**

Gökmen ERSARI

**Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı**

İstanbul – 2008



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**MESLEK LİSELERİNDE YARATICI OKUL KÜLTÜRÜ
OLUŞTURMADA MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN ROLÜ**

Gökmen ERSARI

**Danışman
Prof. Dr. Semra ÜNAL**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı**

İstanbul – 2008

Meslek Liselerinde Yaratıcı Okul Kültürü
Oluşturmada Meslek Dersi Öğretmenlerinin Rolü

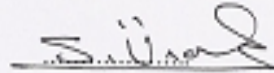
Gökmen ERSARİ

ONAY

Jüri:

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Jemra ÜNAL



Öye

Prof. Dr. Sefer ADA



Öye

Dr. Mustafa FARSAKOĞLU



Yüksek lisans tezi onay tarihi: 27.3./2008

ÖNSÖZ

Ülkemizin geleceği olan Endüstri Meslek Liselerinin; yenilikçi ve yaratıcı fikirlerin ışığı doğrultusunda ivme kazanabilmesi ve sürekli değişen iş piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilen, onların istedikleri niteliklere sahip olan, başarılı öğrencileri yetiştirebilmesi ve mezun edebilmesi için, Endüstri Meslek liselerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin yaratıcı okul kültürü oluşturma düzeyleri önemli bir rol oynamaktadır.

Çalışmalarında her türlü desteğini esirgemeyen, göstermiş olduğu rehberlik, anlayış ve yardımlarından dolayı, danışman hocam sayın Prof. Dr. Semra ÜNAL'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Anketlere değerli zamanlarını ayırıp cevap veren tüm meslektaşlarıma; beni destekleyen, yanımda olan anneme, özellikle sevgili kardeşim Esin'e teşekkür ederim. Ayrıca çalışmalarım esnasında büyük emeği geçen, göstermiş olduğu sabır, özveri, maddi manevi desteklerinden dolayı sevgili nişanlıma, sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mart 2008

Gökmen ERSARI

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
BÖLÜM 1.	
GİRİŞ	1
1.1. Problem durumu.....	1
1.2. Problem cümlesi.....	3
1.2.1. Alt problemler.....	3
1.3. Araştırmanın amacı.....	3
1.4. Araştırmanın önemi.....	4
1.5. Araştırmanın sayıltıları.....	4
1.6. Araştırmanın sınırlılıkları.....	4
1.7. Tanımlar.....	4
BÖLÜM 2.	
İLGİLİ LİTERATÜR	5
2.1. Yaratıcılık.....	5
2.1.1. Yaratıcılığın Tanımı ve Kapsamı.....	5
2.1.2. Yaratıcı Düşünce.....	9
2.1.3. Eğitimde Yaratıcı Düşünce.....	13
2.1.4. Yaratıcı Sürecin Aşamaları.....	16
2.1.4.1. Hazırlık.....	16
2.1.4.2. Konsantrasyon	17
2.1.4.3. Dinlenme	17
2.1.4.4. İlham	17
2.1.4.5. Doğrulama-Değerlendirme	18
2.1.4.6. Bireysel Yaratıcılık	18
2.2. Örgüt Kültürü.....	20
2.2.1. Örgüt Kültürünün Tanımı ve Kapsamı.....	20
2.2.2. Örgüt Kültürünün Yapısı.....	23

2.2.3. Örgüt Kültürünün Öğeleri.....	24
2.2.3.1. Temel Değerler.....	24
2.2.3.2. İnançlar.....	25
2.2.3.3 Tutumlar.....	26
2.2.3.4. Liderler ve Kahramanlar.....	26
2.2.3.5. Temel Varsayımlar.....	27
2.2.3.6. Normlar.....	28
2.2.3.7. Artifaktlar.....	29
2.2.3.7. Dil.....	30
2.2.3.7. Hikayeler ve Mitler.....	30
2.2.3.7. Semboller.....	31
2.2.3.7. Törenler.....	31
2.2.3.7. Adetler.....	32
2.2.3.7. Fiziki Çevre.....	32
2.2.4. Örgütsel İletişim.....	33
2.2.3. Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim.....	35
2.3. Yaratıcı Örgüt Kültürü	36
2.3.1. Yaratıcı Örgüt Kültürü Kavramı ve Kapsamı.....	36
2.3.2. Yaratıcı Örgüt Kültürünün Boyutları	41
2.3.2.1. Açık Fikirlilik	41
2.3.2.2. Sezgiyi Kullanmak	42
2.3.2.3. Eşitlikçi Olmak	43
2.3.2.4. Geliştirici Olmak	43
2.3.2.5. Cesaretlendiricilik	44
2.3.2.6. Açıklayıcı Olmak	44
2.3.3. Örgütlerdeki Yaratıcılığın Önündeki Engeller	45
2.3.3.1. Bireysel Engeller	45
2.3.3.2. Örgütsel Engeller	45
2.3.3.3. Toplumsal Engeller	46
BÖLÜM 3.	
YÖNTEM	47
3.1. Araştırma Modeli	47
3.2. Evren ve Örneklem	47
3.3. Veri Toplama Araçları	47
3.3.1. Kişisel bilgi anketi	48
3.3.2. Yaratıcılık Ölçeği	48
3.4. Verilerin Toplanması	48
3.5. Verilerin Analizi/Çözümlemesi ve Yorumlanması	49

BÖLÜM 4.	
BULGULAR VE YORUM	50
4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Kişisel Bilgiler ve Öğretmen Profili.....	50
4.2. Meslek Liselerinde Çalışan Meslek Öğretmenlerin Yaratıcı Okul kültürü Oluşturmadaki Rollerine İlişkin Değerlendirmeleri.....	55
4.3. Öğretmenlerin Yaratıcılık Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	72
4.4. Bağımlı Bağımsız Sorulara İlişkin Görüş Farklılıkları.....	73
4.5. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Yaratıcı Okul Kültürü Oluşturma Düzeyine Ait İstatistikler.....	80
BÖLÜM 5.	
SONUÇLAR VE TARTIŞMALAR	85
5.1. Sonuçlar ve Tartışmalar	85
BÖLÜM 6.	
ÖNERİLER	85
6.1. Öneriler	92
EKLER	95
KAYNAKÇA	102
ÖZGEÇMİŞ	107

ÖZET

BURSA İLİ MERKEZ İLÇELERİNDEKİ MESLEK LİSELERİNDE YARATICI OKUL KÜLTÜRÜ OLUŞTURMADA MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN ROLÜ

Bu araştırmada, Meslek Liselerinde Yaratıcı Okul Kültürü Oluşturmada Meslek Dersi Öğretmenlerinin Rollerinin Değerlendirilmesi konusu incelenmiştir. Araştırma Bursa ili Merkez ilçelerindeki endüstri meslek liselerinde çalışan 260 meslek dersi öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler araştırmacı tarafından çeşitli kaynaklardan yararlanılarak oluşturulan anket aracılığı ile toplanmıştır. Elde edilen veriler analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Öğretmenlerin yaratıcılıklarının; öğretmenlerin cinsiyetlerine, meslekteki hizmet sürelerine, eğitim düzeylerine, medeni durumlarına ve görev yapmakta oldukları okuldaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermemektedir. Ancak yaşlarına ve görev unvanlarına göre farklılık vardır. 31-35, 36-40 ve 46 yaş ve üzeri yaş grubunda olan öğretmenlerin, 20-25 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yaratıcı olduğu ve bölüm şeflerinin öğretmenlere göre daha yaratıcı olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca Endüstri Meslek liselerinde yaratıcı okul kültürü oluşturmada meslek dersi öğretmenleri ile okul yöneticilerinin iletişimlerinde eksiklikler olduğu görülmüştür. Yaratıcı okul kültürü oluşturmada meslek dersi öğretmenlerinin yaratıcılığını destekleyecek ve yönlendirecek bir yapıya sahip, okul yönetiminin olması gerektiği saptanmıştır.

Anahtar kelimeler : Okul kültürü, yaratıcılık, meslek dersi öğretmenleri.

Mart 2008

Gökmen ERSARI

ABSTRACT

THE ROLE OF VOCATIONAL LESSON TEACHERS IN FORMING CREATIVE SCHOOL CULTURE IN THE VOCATIONAL HIGH SCHOOLS IN THE CENTRAL DISTRICTS OF BURSA PROVINCE

The subject of this research is to examine evaluation of the roles of vocational lesson teachers in forming creative school culture in the Vocational High Schools . The research was applied on 260 vocational lesson teachers who work in the Industrial Vocational High Schools in the central districts of Bursa province. Data was gathered by the researcher through of a questionnaire which was composed by using different sources .The findings of data were analysed and construed.

The creativity of teachers does not show difference according to their sex , education level, marital status, and their duration of duty in their job and the schools where they work However there are differences according to their ages and their positions titles. . The research revealed that the teachers who are 31-35, 36-40 and 46 years old and over are more creative than the teachers who are 20-25 years old and the department chiefs are more creative than the teachers.

Moreover in the Industrial Vocational High Schools it was seen that there is deficiency in communication between vocational lesson teachers and school managers to form creative school culture.It was determined that there should be a school management which will support and guide the creativity of vocational lesson teachers to form creative school culture.

Key words : School culture , creativity, vocational lesson teachers.

March 2008

Gökmen ERSARI

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1	Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı.....	50
Şekil 2	Öğretmenlerin yaşa göre dağılımı.....	51
Şekil 3	Öğretmenlerin meslekteki hizmet sürelerine göre dağılımı.....	52
Şekil 4	Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre dağılımı.....	53
Şekil 5	Öğretmenlerin medeni duruma göre dağılımı.....	53
Şekil 6	Öğretmenlerin görev unvanına göre dağılımı.....	54
Şekil 7	Öğretmenlerin okuldaki çalışma süresine göre dağılımı.....	55

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1	Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.....	50
Tablo 2	Öğretmenlerin yaş değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.....	51
Tablo 3	Öğretmenlerin meslekteki hizmet süreleri değişkeni için frekans ve yüzde değerleri	51
Tablo 4	Öğretmenlerin eğitim düzeyleri değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.....	52
Tablo 5	Öğretmenlerin medeni durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.....	53
Tablo 6	Öğretmenlerin görev unvanı değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.....	54
Tablo 7	Öğretmenlerin okuldaki çalışma süresi değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.....	54
Tablo 8	“Birlikte çalıştığım meslek öğretmenlerinden yaratıcılık beklediğimi açıkça ortaya koyarım.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	55
Tablo 9	“Yaratıcı bir örgüt kültürü oluşturmada bireysel sorumluluk alırım.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	56
Tablo 10	“Yaratıcılığı engelleyen örgütsel sorunları çözerim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	56
Tablo 11	“Yaratıcılığı artıracak beyin fırtınası toplantılarına katılırım.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	57
Tablo 12	“Meslek öğretmenlerinin yaratıcılığını okulun kültür politikasının bir parçası olarak kabul ederim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	57
Tablo 13	“Özel alanlarda yaratıcılığı olan meslek öğretmenleri arkadaşlarımla tartışır ve yeni fikirler alırım.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	58
Tablo 14	“Hedeflerimin çerçevesini çok açık biçimde çizer ve farklı yaklaşımlara doğru yönelirim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	58
Tablo 15	“Okul yöneticilerimizi, düşünce geliştirmemiz ve yeni proje üretmemiz için ortam sağlamalarına teşvik ederim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	59
Tablo 16	“Okul içinde yaratıcı olunabilecek ortamlar sağlarım.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	59
Tablo 17	“Eski gelenekleri değiştirip yeni değer sistemi oluştururum.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	60
Tablo 18	“Okulda öğrencilerimizin zihinsel yapısını daha esnek ve çok yönlü olmaya yönlendiririm.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	60
Tablo 19	“Yaratıcı fikirlerime, katılımcı nitelikte bir karar süreci geliştirir ve uygularım.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	61
Tablo 20	“Okul idaresinin yaratıcı projeleri destekleyecek ve ödüllendirecek yapıya sahip olması için kişisel girişimlerde bulunurum.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	61
Tablo 21	“Değişim ve yeniliklerin okul yönetimi tarafından desteklenmesini isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	62
Tablo 22	“Yaratıcı düşünmeye teşvik edip ödüllendirecek okul yönetiminin bulunmasını isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	62

Tablo 23	“Okulumdaki oluşmuş iyi gelenekleri devam ettirmek için var gücümle çalışırım.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	63
Tablo 24	“Her fırsatta kendimi geliştirmek için çevremdeki arkadaşlarımdan yararlı bilgi ve tecrübeler edinirim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	63
Tablo 25	“Bilgilerimi kendime saklamaz çevremdekilere de bildiklerimi anlatarak okul kültürünün gelişmesine yardımcı olurum.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	64
Tablo 26	“Okulumuzu temsil edebilecek bir grup öğrencimizin gelişmiş teknolojiye sahip Avrupa ülkelerindeki işletmelerde staj yapmasını isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	64
Tablo 27	“Okul yönetimine, meslek öğretmenlerinin araştırmacı olması için gerekli ortam ve ekonomik şartları sağlaması konusunda girişimlerde bulunurum.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	65
Tablo 28	“Okulumuzun teknik donanımlarının teknolojiye ayak uydurması için sanayideki işletmelerle işbirliği ve diyalog içinde olurum.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	65
Tablo 29	“Meslek öğretmenlerinin okul idaresinin yardımıyla belirli aralıklarla sanayideki işletmelerde seminerlere alınarak belli bir eğitimden geçirilmesini isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	66
Tablo 30	“Okul yönetiminin meslek öğretmenlerinin gelişimini sağlayacak teknik dergi ve kitap yayınlarına abone olmasını isterim. Bunun için gerekli çalışmalarda bulunurum.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	66
Tablo 31	“Okul yönetiminin, meslek öğretmenlerine yeni projeler yapmaya teşvik etmesi için gerekli çalışmalarda bulunmasını isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	67
Tablo 32	“Okul yönetiminin, öğretmenlerin başarılarını her yıl değerlendirip, çeşitli ödüller ile motive ederek örnek gösterilmesini isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	67
Tablo 33	“Okulumuzda bilgilerin, birikimlerin paylaşılacağı kurum içi bilgisayar ağı kurulmasını isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	68
Tablo 34	“Öğrencilerin kendi alanlarında yeni buluşlar yapmalarına teşvik ederim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	68
Tablo 35	“Öğretmenlerin bireysel ya da grup olarak her yıl bir proje üzerinde çalışması için gerekli bütün desteklerin okul tarafından verilmesini isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	69
Tablo 36	“Öğrencilerimizi, motivasyonu artırmak için, okulumuzdan mezun olup çeşitli işletmelerde çalışan kişiler ile görüştürmek isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	69
Tablo 37	“Okulun kültürünü oluşturacak belirli ortak değerlerimizi öğrencilerimize ve mezunlarımıza gösterecek pilav günlerinin düzenlenmesi isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	70
Tablo 38	“Fikir üretimi ve verimliliği açısından fiziki ortamın iyileştirilmesini sağlarım.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	70
Tablo 39	“Okulumuzun yaratıcı kültürünün değişen sanayi koşullarına uyum sağlamasını isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	71

Tablo 40	“Okulumuzun yaratıcı kültüründe verimlilik temel bir değer olarak kabul edilmesini isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	71
Tablo 41	“Okulumuzda yaratıcı okul kültürünün yerleştirilebilmesi için değişik kültürel etkinlikler düzenlenmesini isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri.....	72
Tablo 42	Öğretmenlerin toplam yaratıcılık puanların için N, \bar{x} , S_{h_x} ve ss Değerleri....	73
Tablo 43	Yaratıcılık ölçeğinden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları.....	73
Tablo 44	Yaratıcılık ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonuçları.....	73
Tablo 45	Yaratıcılık ölçeği puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	74
Tablo 46	Yaratıcılık ölçeği puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Tukey-HSD testi sonuçları.....	75
Tablo 47	Yaratıcılık ölçeği puanlarının öğretmenlerin meslekteki hizmet süreleri değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	76
Tablo 48	Yaratıcılık ölçeği puanlarının öğretmenlerin eğitim düzeyleri değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	77
Tablo 49	Yaratıcılık ölçeği puanlarının öğretmenlerin medeni durumları değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	77
Tablo 50	Yaratıcılık ölçeği puanlarının öğretmenlerin görev unvanları değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	78
Tablo 51	Yaratıcılık ölçeği puanlarının öğretmenlerin görev unvanları değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Tukey-HSD testi sonuçları.....	79
Tablo 52	Yaratıcılık ölçeği puanlarının öğretmenlerin görev yapmakta oldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	79
Tablo 53	Öğretmenlerin yaratıcı okul kültürü oluşturma düzeyine ait 34 maddeye ilişkin tanımlayıcı istatistikler.....	80

BÖLÜM 1

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu:

Yaşadığımız yüzyılda teknoloji ve buna bağlı olarak da endüstri, toplum kültürünün ayrılmaz bir parçası hâline gelmiştir. Ülkelerin kalkınmışlık düzeyini belirlemek için kullanılan ölçütler arasında önemli bir yeri olan teknoloji, kendisinden faydalanılması için beraberinde nitelikli insan gücünün de bulunması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Gelişmiş ülkelere bakıldığında teknolojiyi üretebilecek ve kullanabilecek gerekli insan gücünün istenen nitelik ve nicelikte yetişme kaygısıyla gerekli eğitim sistemleri oluşturdukları görülmektedir. Çünkü kalkınmayı hedefleyen toplumlarda nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, eğitim sistemi önemli bir görev üstlenmektedir. (Kazu ve Demirli, 2002).

Çağımızdaki bilim ve teknolojiye hızlı gelişmeler insan yaşantılarını ve toplumsal yapıları değiştirmekte, geliştirmektedir. Bu durumdan en fazla o toplumun eğitim sistemleri ve bu sistemler içerisinde önemli bir yer sahip olan meslekî teknik eğitim alanı etkilenmektedir. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler, vasıfsız insan sayısının artması nedeniyle işsizlik sorunu yaşamaktadırlar. İyi yetişmiş insan gücü bu yönüyle işsizliği azaltmada ülkelerin eğitim sistemleri açısından ulaşılması gereken ilk boyuttur. Meslekî eğitime verdikleri önem ve eğitim sistemlerindeki kapsam önemli ölçüde bu boyutu etkilemektedir. (Aykaç, 2002).

Ülkemizin geleceği olan Mesleki ve Teknik Eğitimin yenilikçi ve yaratıcı fikirlerin ışığı doğrultusunda ivme kazanabilmesi ve sürekli değişen iş piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilen, onların istedikleri niteliklere sahip olan başarılı öğrencilerin mezun olabilmesi için Mesleki ve Teknik Eğitim kurumlarında çalışan meslek öğretmenlerinin yaratıcılığı önemli bir rol oynamaktadır.

Eğitim sistemimizin bir parçası olan okul örgütünde en önemli öğelerden biri öğretmen; okul ve sınıf ortamını canlandıran, öğretimi uygun, ilginç ve zevkli bir duruma getiren kişidir. Ayrıca yönettiği öğretim etkinlikleri sırasında dolaylı ve dolaysız olarak öğrenciler üzerinde önemli izler bırakarak, öğrencilerin tüm gelişimlerini etkiler, akademik ve

mesleki bakımdan geleceklerine yön verir, onların kişilik kazanmalarına ve hayat görüşü edinmelerine de yardımcı olur. (Ünlü, 2004).

Endüstri ötesi toplum aşamasına ve bilgi çağına geçildiği günümüzde, örgütlerin rekabet gücü artık yalnızca verimlilik artışına ve kaliteye bağlı değildir; rekabet üstünlüğünün belirleyici faktörü yeniliktir. Örgütlerin başarıları, yeniliği bir değer olarak benimseyen kültürel yapıya ve bunu sağlayacak, sürekli öğrenen, bilgiyi kullanabilen, yaratıcı bir işgücüne sahip olmaya bağlıdır. Bunu sağlayacak temel etken ise yaratıcı bir örgüt kültürü oluşturmaktır. (Yurtseven, 2001).

Çağdaş yaşamın bir zorunluluk haline getirdiği; yenilik, değişim, üreticilik, girişimcilik, sorun çözme vb. temeller üzerine oturtulan yaratıcılığın, örgütsel ortama yansımaları örgüt ortamı, çalışanların yaratıcılığına; yeni yöntemler denemelerine; önerilerini özgürce söylemelerine; eleştirilerini açıkça bildirmelerine; sorunlarını çözmelerine olanak tanıyacak bir şekil almalıdır. (Yalazan, 2006).

Okul yönetimi açısından da etkili bir yapının kurulması önemlidir. Örgütün amaçları, örgütte bulunan bireylerin sahip oldukları roller, teknoloji ve çevre arasında uyum olmalıdır. Bunlar arasında uyum olmadığı zaman örgütte sorunlar oluşur. (Erdoğan, 2000).

Okulun gelişmesi için yeni değişimler önerilse de okulda olumlu bir kültür yaratılmadıkça okulun gelişmesi mümkün olmamaktadır. Okulun tarih ve gelenekleri, okul personelinin birikimleri, karşılıklı etkileşimleri zamanla okuldan okula özgün bir kültürün gelişmesine neden olmaktadır. Bu kültür norm, inanç, tutum, beklenti, davranış ve eğilimlerden oluşmaktadır. Sonunda okulda nelere önem verildiği, nelerin değersiz bulunduğu, nasıl hareket edileceği konusunda personel arasında bir ortaklaşma doğmaktadır. Dolayısıyla okulun asıl işi olan eğitim ve öğretimde öğrenciden ve öğretmenden neler beklenmesi gerektiğini, nelerin vurgulanması gerektiğini tayin eden okul kültürü olmaktadır. Araştırmalar göstermiştir ki etkili okulda bu kültür eğitim ve öğretimi destekleyici nitelikte, bireysel öğrenme ve gelişme çabalarını özendirici şekildedir. (Balcı, 2001).

Bunun içinde okul ortamını paylaşan öğretmenlerin ve onların oluşturduğu örgüt kültürünün yaratıcı özellikler taşıması gerekmektedir. Yaratıcı okul kültürünün

oluşturulması, sürdürülmesi ve değiştirilmesinde okulda çalışan öğretmenlerin büyük bir önemi vardır. Bu araştırmada amaçlanan, meslek liselerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin yaratıcı okul kültürü oluşturmalarındaki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

1.2. Problem Cümlesi :

Meslek liselerinde yaratıcı okul kültürü oluşturmada meslek dersi öğretmenlerinin rolü nedir?

1.2.1 Alt problemler:

1.2.1.1 Meslek dersi öğretmenlerinin yaratıcı okul kültürü oluşturma düzeyi cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

1.2.1.2 Meslek dersi öğretmenlerinin yaratıcı okul kültürü oluşturma düzeyi yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

1.2.1.3 Meslek dersi öğretmenlerinin yaratıcı okul kültürü oluşturma düzeyi hizmet süresine göre farklılaşmakta mıdır?

1.2.1.4 Meslek dersi öğretmenlerinin yaratıcı okul kültürü oluşturma düzeyi eğitim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?

1.2.1.5 Meslek dersi öğretmenlerinin yaratıcı okul kültürü oluşturma düzeyi medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

1.2.1.6 Meslek dersi öğretmenlerinin yaratıcı okul kültürü oluşturma düzeyi kurumdaki statüsüne göre farklılaşmakta mıdır?

1.2.1.7 Meslek dersi öğretmenlerinin yaratıcı okul kültürü oluşturma düzeyi kurumundaki çalışma süresine göre farklılaşmakta mıdır?

1.2.1.8 Meslek dersi öğretmenlerinin yaratıcı okul kültürü oluşturma düzeyi nedir?

1.3. Araştırmanın Amacı :

Bu araştırmanın amacı endüstri meslek liselerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin yaratıcı okul kültürü oluşturmadaki rollerinin değerlendirilmesi ve meslek dersi öğretmenlerinin yaratıcı okul kültürü oluşturma düzeyinin cinsiyet, yaş, hizmet süresi, eğitim düzeyi, medeni durumu, kurumdaki statüsü, kurumundaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılaşma olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

1.4 Önem :

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerle birlikte değişen ve gelişen iş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanların yetiştirilmesi gereklidir. Nitelikli elemanların yetiştirilmesi için mesleki eğitim veren kurumlardan olan meslek liselerinin, gelişen ve değişen ortama göre örgütlenmiş kaliteli bir meslek eğitimi vermesi, meslek dersi öğretmenlerinin eğitimde kaliteyi ve başarıyı artırmak adına yaratıcı okul kültürü oluşturmalarına bağlıdır. Bu nedenlerle araştırmanın, eğitimcilere ve okul yöneticilerine önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

1.5 Sayıtlar :

Araştırma için geliştirilen veri toplama aracı deneklerin görüşlerini ortaya çıkaracak niteliktedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin anket sorularına doğru ve tarafsız cevap verecekleri varsayılmaktadır.

1.6 Sınırlılıklar :

Araştırma evreni; 2007–2008 öğretim yılında Bursa ili Merkez ilçeleri olan Osmangazi, Nilüfer, Yıldırım ilçelerinde bulunan, tüm meslek liselerinde görev yapan meslek öğretmenleriyle sınırlıdır.

Ayrıca bu araştırma, anket sorularına verilen cevapların içtenliği ile de sınırlıdır.

1.7 Tanımlar :

Yaratıcılık: Daha önce hiç düşünülmemiş, akla gelmemiş veya yapılmamış yeni bir fiziksel objeyi veya düşünceyi ortaya koymak.

Kültür: Birey, grup ya da toplumun düşünce, inanç, duygu, görenek ve alışkanlık gibi zihinsel ve ruhsal niteliklerinden oluşan psikolojik ve toplumsal özelliklerinin bütünüdür. (Tosun, 1990).

Örgüt Kültürü: Çalışanlarca meydana getirilerek gelecek kuşaklara iletilen, örgüte, örgütün amaçlarına, işlevlerine ilişkin değerler bütünüdür.

Yaratıcı Örgüt Kültürü: Fikirlerin örgüt içinde serbestçe dolaşıp, tartışıldığı, kararlara çoğunluğun katıldığı, yeni fikirleri geliştirip denemek için fırsatların yaratıldığı, yaratıcı çalışmaların ve sonuçta kazanılacak ödüllerin tanımlandığı ve örgütün ne yaptığının ortak bir görüş ile saptandığı rahat bir örgüt ortamıdır.

BÖLÜM 2.

İLGİLİ LİTERATÜR

2.1.YARATICILIK

2.1.1. Yaratıcılığın Tanımı ve Kapsamı

Yaratıcılık kavramının Batı dillerindeki karşılığı “kreativitaet, creativity” dir. Latince “creare” kelimesinden gelir. Bu kelime, “doğurmak, yaratmak, meydana getirmek” anlamındadır.(San, 1985).

Yaratıcılık, bireylere çekici gelen “sihir, deha, üstün yeteneklilik vs.” gibi çoklu kavramları çağrıştıran bir kişilik özelliği olarak bilinmektedir. Ancak, yaratıcılık konusunda bilimsel çalışmalar oldukça yenidir.(Sungur, 1997).

Bilim adamları, yaratıcılığı, kişilere olağan olarak dağıtılmış bir özellik, bir yetenek, duygusal bir süreç ve yaşam biçimi olarak değerlendirmişlerdir. Bu uzmanlar tanımlarında, bilimde yenilik, güzel sanatlarda değişik eserler, endüstride yeni buluşlar ve orijinal görüşlere yol açan noktalar üzerinde durmuşlardır.(Yavuz, 1996).

Daha önce hiç yapılmamış, düşünülmemiş veya yeni olan bir olguyu veya bir düşüncüyü ortaya koyan kişiye "yaratıcı" denir. Bir şeyin yaratılmış olması için çevreye ve kişiye yeni olması gerekir. Yeni ise; henüz mevcut olmayan, varlığının ne olduğu bilinmeyen, bir bilimin çalışma konusu olan şeydir. Dünyadaki yeni şeyleri kapsama yeteneği yaratıcılık kavramının içine alınmıştır. Bu husus, bir nesnenin biçimiyle ilgili olabildiği gibi, endüstride çok kullanılan kültürel ve maddi çevredeki değişiklikler de olabilir.(Budak, 1998).

İnsan aklı, yaratıcı düşünme kabiliyeti ile daha önce hayal bile edilemeyen tasarı, fikir ve görüşleri kavrama özelliğine sahiptir. Yaratıcılık insan aklının sekiz ana fonksiyonundan biridir.(Sungur,1997).

Bu fonksiyonlar şunlardır:

Algılama: İnsanoğlu çevresini beş duyusu yardımı ile algılar. Bu duyu organlarımız aralıksız çalışarak çevremizde olan şeyleri seçici bir şekilde algılar.

Sınıflandırma: Aklımız duyu organlarımızla algıladıklarımız sınıflara ayırır.

Değerlendirme: Bir yargıya varmak için standartları ihtiva eden genellikle niteleyici sınıflandırmalardır.

Analiz: Mantığımızı kullanma, belli düşünme şekillerinden birisidir.

Dil: Her türlü zihinsel faaliyetimizin sözlü ve yazılı sembollerinin bütünüdür.

Matematik: Toplama, çıkarma ve diğer matematik işlemlerini yaparken nicelik deyimleri için kullandığımız özel bir dildir. Matematik terimleri kullanarak birçok şeyin analizini yapabiliriz.

Hafıza: Algılanan ve düşünülen her şeyin akılda muhafazasıdır.

Yaratıcılık: Mevcut durumda var olmayan yeni fikir ve görüşleri tasavvur edebilme özelliğidir. Akıl, hafızalara kaydedilen tecrübe, duyu ve görüşlerin hammaddelerini bir araya getirerek onlarla yepyeni fikirler, görüşler üretir. Diğer bir deyimle akıl yaratır. Yaratıcılık özelliği sayesinde akıl, daha önce var olmayan şeyleri düşünüp ortaya çıkarır. İşte bu özelliği sayesinde insan sanat, bilim, iş hayatı ve devamlı değişen kültüründe önemli gelişmeler yapmada başarılı olabilmektedir.

Yaratıcılık sorunlara, bilgi eksikliğine, kayıp öğelere, uyumsuzluğa karşı duyarlı olma; güçlüğü tanımlama, çözüm arama, tahminlerde bulunma ya da eksikliklere ilişkin denenceler geliştirme, bu denencileri değiştirme ya da yeniden sınama, daha sonra da sonucu başkalarına iletme.(Sungur, 1997).

Yaratıcılık yeni ve alışılmamış fikirler, alışılmamış dışında, hayal gücü, özgünlük, heyecan vericilik, açık, karmaşık veya radikal olarak farklı şeyler gibi kelimelerle ifade edilmektedir.(Aslan, 2002). "F. Taylor'a göre yaratıcılık, yeni ve geçerli fikirler yaratılmasıyla sonuçlanan fikirsel süreçtir."(Budak, 2004).

Yaratıcılık faydalı olabilecek yeni düşüncelerin geliştirilmesi ve aktarılması süreci olarak görülmektedir. Bu tanımlamanın dört önemli özelliği vardır. Birincisi, yaratıcılık Iraksak Düşünme (düşüncelerin birbirinden uzaklaşması) ile ilişkili olup, bir işi görürken ve

yaparken belirlenmiş, tanınmış yolları kullanmadan farklı ve yeni fikirler üretmek anlamına gelir. Iraksak düşünme, yaratıcılık ilk aşamasında, birden fazla çözüm bulmada önemlidir.

Ancak çabalar bu aşamada bitiriliyorsa, zihin jimnastiğinden öteye geçilmez. İkinci aşamada, bu yeni fikirler tanımlanabilmeli ve başkalarına iletilebilmelidir. Bu, fikirler yeni veya orijinalliğinin saptanmasına kontrol vazifesi görür. Üçüncüsü, Yakınsak Düşünce yani birden fazla fikirleri eleyip değerlendirerek belli bir fikrin üzerine odaklaşma sürecidir. Bu sistematik olarak tek bir cevaba yönelme anlamındadır. Dördüncüsü, üzerinde değerlendirme yapılan seçenekler fayda sağlamalıdır. Yaratıcı süreç, yenilikçiliktir. Yenilik, yeni, ilgili, değerli olarak görülen ürünlerin, süreçlerin veya işlevlerin bilimsel anlamda bir sentezi veya kombinasyonudur.(Rawlinson, 1995).

Sürekli değişim yaşanan günümüzde yaratıcılığa bakış açısı da tümüyle değişmiştir. Öncelikle pasif ve aktif bilgi sistemleri arasındaki fark belirginleşmiştir. Geleneksel pasif sistemlerde bilgi bir işlemci aracılığıyla bir yerden diğerine taşınırken, aktif bilgi sisteminde bilgi kendi kendini, diziler ve kalıplar şeklinde düzenlemektedir. De Bono'ya göre yaratıcılık bir mantık sürecidir, ama buradaki mantık pasif bilgi sistemlerinin geleneksel mantığı değil, öz düzenlemeli sistemlerin mantığıdır. Öz düzenlemeli sistemlerin davranışından hareketle yeniliklerin kendiliğinden oluşmasını beklemek yerine, yaratıcılık süreci bilerek kullanılmaya başlanmıştır. Doğal yeteneği (güdü, merak, varsayım oluşturma) olan kişilerde özel yöntemlerle yaratıcı beceriler arttırılabilir.(De Bono,1996).

İnsan beyni yaratıcı olacak şekilde tasarılanmamıştır. Bu nedenle yaratıcılık için doğal olmayan, beyin bilgileri işlemekten hoşlandığı yolun tam tersi yöntemler kullanılmalıdır. Beyin ancak görmeye hazır olduğu şeyi görebilir, yeni fikirler ortaya koyamaz. Her şeyi farklı görmeyi sağlayan varsayımları ve kurguları üreten yaratıcılıktır. Yaratıcılık hep uçuk ve çılgınca fikirler olarak düşünülmüştür. Artık, bilinçli yaratıcılığın gelişmesine engel olan bu yaklaşım aşılmalıdır. Ciddi yaratıcılık hakkında bilinmesi gereken başlıca temel bilgiler aşağıda görülmektedir.(De Bono,1996).

1. Yaratıcılık kesinlikle öğretilbilir bir düşünce modeli olup, gerekli eğitim, yapılanma, sistematik teknikler sağlandığında yaratıcı yetenek seviyesi yükseltilebilir. Ancak yaratıcılık yarışında bazıları birinci gelirken bazıları da sonuncu olacaktır.
2. Yaratıcılık isyankar kişiliği sahip insanlara özgü olmayıp, belirgin oyunları öğrenmede, bunları oynamada ve uyum sağlamada yetenekli olan uyumlu kişiler de yaratıcı olabilir.
3. Yaratıcılık birçok insanın düşündüğünün aksine, sanatçılara ve artistlere özgü olmayıp herkes de görülebilecek bir yetenektir.
4. İlk bakışta yaratıcı düşüncenin çılgınlığa dayandığı gibi yanlış bir kanı vardır. Yatay düşünce tekniklerinden bir tanesi kışkırtmadır. Ancak bu teknik belirgin, sistematik ve asimetrik düzenlemeli sistem çerçevesinde mantıksaldır. Birçok yaratıcılık danışmanı bu noktada “çılgınlık” kavramına takılarak yaratıcılığın temeliymiş gibi anlatma yanılığına düşmektedir.
5. Geleneksel beyin fırtınasında bir anda birçok fikir ortaya atılarak yaratıcı bir fikir beklentisi hakimdir. Makineli tüfekten çıkarcasına ortaya atılan yeni fikirlerden kullanışlı bir yaratıcı fikir elde etmek mümkündür. Ancak yaratıcılığı buna dayandırmak son derece yanlıştır.
6. Beyin fırtınası yönteminin yaratıcı düşünmede geleneksel bir yaklaşım olması nedeniyle yaratıcılığın grup tarafından oluşacağı düşüncesi hakimdir. Aslında belirgin yaratıcı düşünme için grup yerine bireyler tek başına çalıştıklarında grup çalışmalarından daha kapsamlı ve daha yaratıcı fikirler üretebilir. Bireyler yeni yollar bulmada, yeni fikirler üretmede daha etkili olup, bu aşamadan sonra gruplar devreye girerek yeni fikirlerin geliştirilmesi ve yönlendirilmesi etkinlik sağlanabilir.

7. Getzels ve Jackson'ın yapmış olduğu çalışmalarda 120 IQ zeka düzeyine kadar zeka ve yaratıcılık paralel etkinlik göstermektedir. 120 düzeyinden sonra zeka ve yaratıcılık düzeyi farklılaşmaktadır. Zeka zihinsel potansiyel olup, zihinsel reaksiyonun hızı ve düşünceleri tarama hızı olarak ifade edilebilir. Bu bir arabanın beygir gücüyle aynıdır. Gücsüz bir araba tarafından çekilen güçlü bir araba örneği gibi, düşünce yeteneği fazla gelişmemiş zeki insanlar olabilir. Daha az zeki insanın, daha iyi yaratıcı düşünme yeteneklerine sahip olması doğaldır.
8. Kuzey Amerika'da insanlara özerklik verilerek, gevşek tutarak yaratıcı potansiyellerin ortaya çıkacağına dair yanlış bir anlayış vardır. İnsanları bir araya getirerek onları özgür kılmakla yaratıcı yeteneklerin gelişeceği düşünülmektedir. Oysa yaratıcılıkların gelişebilmesi için doğal olmayan sistematik teknikler öğretilmelidir.
9. Her yaratıcı fikrin sezgi safhasında olup bittiğini düşünerek yapılabilecek hiçbir şey olmadığını değerlendirmek yanlıştır. Sezgi yaratıcılığı önemli katkılar sağlar.

2.1.2. Yaratıcı Düşünce

Yaratıcı Düşünme; buluşçu, yenilik arayan ya da eski sorunlara yeni çözümler getiren ve özgün düşüncelerin ortaya çıkmasını sağlayan bir düşünce biçimidir. Bilgi çağında, bilgi üretme ortamında yaşam bulması ve geliştirilmesi gereken bir olgudur. Yaratıcı düşünme özgürdür, hareketlidir, üretken bir süreçtir. Çok yönlü bakmak, çok seçenekli çözüm yolları bulmak gerekir. Tasarımcı yaratıcı eylem sürecidir.

Yaratıcı Düşünmenin 4 Boyutu;

1. Akıcılık: Üretilen uygun düşünce sayısı ve ya problem için birçok alternatif geliştirme becerisi,
2. Esneklik: Farklı kategorilere giren düşünce üretme yeteneği ve ya problem çözümünde yaklaşımları değiştirme,
3. Özgünlük: Eşsiz, rastlanmayan, akıllı düşünceler yaratma yeteneği ya da yeni özel çözümler getirme becerisi,
4. Zenginleştirme: Düşünceyi tamamlayarak geliştirme, ayrıntılara girebilme, yanıtlar ekleme yeteneği şeklinde tanımlanabilir.(Erlendsson, 1999).

Yaratıcı düşünmeyi geliştirme, bireylerin iletişim becerileri kazanmalarına, yeni durumlara daha kolay uyum sağlamalarına yardımcı olur. Yaratıcılığın her birey tarafından doğuştan getirildiği düşünülse de bireylerin yaratıcılığı zeka, yetenek, çevre, eğitim v.b etkisi ile doğru orantılı olarak artabilir.

Yaratıcı düşüncenin geliştirilmesi için öncelikle analitik ve yaratıcı düşünce arasındaki farklılıklar gözden geçirilmelidir. Aşağıda bu iki kavramın karşılaştırılması görülmektedir. Yaratıcı (yatay) düşünce açık uçlu bir prosedürdür ve parlak çözümler ortaya atarken çok zaman kaybı yarattığı düşünülür. Pratik hayatta yatay düşünce bir insanın zamanın %5'ini alırken Analitik (dikey) düşünce %95'ini alır. Normal olarak insanlar herhangi bir problem karşısında yaratıcı düşünmeye üç dakikadan fazla zaman harcamaz. Yaratıcı düşünce için harcanan zamandan ziyade, bu düşünce için sahip olunan yetenekler önemlidir. Yaratıcı düşünce yeteneği arabanın arkasında krikonun taşımasına benzer. Ona hiç ihtiyaç duyulmayabilir ama krikonun olması insana yolculukta güven ve esneklik verir.(De Bono, 1990).

Düşüncenin İki Biçimi Olan Yaratıcı Düşünce ve Analitik Düşünce Arasındaki Farklar
(De Bono, 1990).

Analitik Düşünce:

- Dikey düşünce geleneksel ve devamlı bir düşünce şeklidir.
- Kanıt amacı vardır, seçicidir ve yargılayıcıdır.
- Durağandır.
- Cevaplar arar.
- “En iyi yol budur” diye düşünür ve doğru odaklıdır.
- Anlamlar için bilgiyi kullanır ve evet hayır sorusunu sorarak doğruyu arar.
- Analiktir ve doğru odaklıdır.
- Bilginin öncesine (kaynağına) yöneliktir ve tanımlayıcıdır.
- Mantıksal sıçramalar vardır.
- Eski fikirlerden kurtulmak için bir boşluk yaratılmaya çalışılır.
- Sonuçlar kanıtlardan önce gelir.
- İlgi duyulan fikre odaklanır ve diğerlerini eler, birbirine en çok benzeyen yönlerde hareket eder belirgin odaklıdır ve kapalı bir işlemdir.

Yaratıcı Düşünce:

- Yaratıcı düşüncede ise devamsızlık esastır.
- Kanıt amacı gütmeyen bunun yerine fikir üretici ve keşfedicidir; bir kavramdan diğerine hareketle daha iyisini arar.
- Değişim yani hareket esastır.
- Sorular sorar.
- Alternatif odaklıdır ve “her zaman daha iyisi vardır” diye düşünür. Sürekli farklı yönler arar.
- Doğrudan ziyade farklı olanları arar, bilgiyi yeni fikirler oluşturmak için kullanır.
- Alternatif odaklı ve kışkırtıcıdır.
- Bilginin sonrasına yöneliktir ve sonuç yaratan özelliğe sahiptir.
- Provokatif sıçramalar vardır.
- Boşluk huzursuzluk yaratır.
- Sonuçlar kanıtlardan sonra gelebilir.
- Açık uçludur, birbirine en az benzeyen yönleri keşfeder, belirginlikten kaçınır, maksimum sonuç şansını arttırırken belli bir garanti vermez yani yeni veya daha iyi fikir üretmeyi garanti etmeyen bir olasılık sistemidir.

İnsan beyni ve yaratıcı düşünce konusunda yapılan bilimsel araştırmalar beynin her iki yarım küresinin farklı çeşitlerde bilgilere aracılık ettiğini ve farklı görev ve problemleri ele aldıklarını ortaya koymuştur. Aşağıda insan beyninin sağ ve sol yarım kürelerinin fonksiyonlarının mukayesesi gösterilmiştir. Kavramların ve algıların değişimini içeren yaratıcılık söz konusu olduğunda insan beyninin her iki tarafı da aktif durumdadır. Yaratıcılığın beynin sağ yarımküresinde oluştuğunu iddia etmek son derece yanlıştır.(De Bono, 1996).

Yaratıcı düşüncede kişi; yeni, alışılmamış alternatifler ve fikirler düşünülerek, yeni yaklaşımlar geliştirir. Değişik bakış açılarından probleme yaklaşarak olağan dışı orijinal fikirler yaratır. Daha fazla alternatifler ve fikirler üretmek için devamlı olarak çabalar. Analitik düşünce de ise, yalnız tek bir doğruya bağlı olarak ve mevcut bilgilerden çıkarılan geleneksel sonuçlara götüren düşünce tarzıdır. Bütünüyle yalnız yakınsak düşünceye dayanan bir şahıs büyük bir ihtimalle hayal gücü olmayan bir kişi olup, yaratıcı üretime

pek az katkısı olacaktır. Iraksak düşünceye has karakteristik ise, mevcut bilgiye dayanılarak değişik cevapların üretilmesidir.(Arık, 1990).

Beynin Her İki Yarıküresinin Fonksiyonlarının Karşılaştırılması (De Bono, 1996).

SOL YARIMKÜRE	SAĞ YARIMKÜRE
Mantıklı, Analitik, Sürekli ve Doğrusal.	Sezgisel, Holistic, Gestalt, Doğrusal Olmayan.
Yakınsak Düşünce: Tek alternatif	Iraksal Düşünce: Birçok alternatif
Rasyonel: Gerçekçi Bilinçli Süreçlendirme.	Irrasyonel: Gerçekçi olmayan Bilinçaltı ya da bilinç öncesi süreçlendirme.
Sözlük(Gerçek) anlamı. Sözel (Dil, konuşma, okuma)	Mecazi / Benzer anlamı. Sözel olmayan. (Betimleme)
Soyut Olağan(Nedensel)	Somut Olağan Dışı
Açık	Saklı
Kontrollü, Tutarlı	Duygulu, Heyecanlı
Etkili, Baskın	Çekingen
Zihinsel, Resmi	Duyusal, Heyecanlı
Aktif	Yeni Düşüncelere Açık
Zamana Bağımlı	Zamana Karşı Duyarsız
Yönlendirilmiş	Özgün, Belirsizliğe Hoşgörü
Matematiksel, Bilimsel	Sanatsal, Müziksel, Sembolik
Nesnel	Öznel, Hayali
Toplumsal Bilgi	Kişisel, Özel Bilgi
Yargılayıcı, Değerlendirici	Önyargısız, Değerlendirilmemiş

Güncel hayatta insanlar yaratıcı ve analitik düşünceyi alternatif olarak kullanır. Yeni fikri oluşurken yaratıcı düşünce, bu fikri geliştirirken analitik düşünce kullanılır.(De Bono, 1990).

Yaratıcılığı yüksek olan bireyler; meraklıdırlar, temel sorunlarla ilgilenirler, özgürdürler, enerjiktirler, esprilidirler.Yaratıcı düşünmede, öncelikle çok yönlü bakış-ırsak düşünce biçiminin yerleşmesi gerekir. Genel kalıplar ve yakınsak düşünceyle yaratıcılık gerçekleşemez. Yakınsak düşünce farklı ilişkiler kurmayı engeller. Sıradan, hemen akla gelen en yakın olasılık üzerinde durulur. Öğrencilere alıştırılan tek çözüm yolu vardır, tek doğru vardır, bu yakınsak düşünce ürünüdür.(Sungur, 1997).

ırsak düşünce mevcut bilgiyi de kullanarak değişik yanıtlar üretilmesidir. Bunlar özgündür. Tek çözümlü değildir, salt fikir bulunmakla kalınmaz, geliştirilir, ayrıntılara inilir. ırsak düşüncede çağrışım ve ifadelendirme söz konusudur. ırsak düşünce farklı çözümlere ulaşırken, yakınsak düşünce tek bir çözüme ulaşır. Sistem yakınsak düşünen, yaratmayan, farklı ilişkilendirmeler kurmayan, derinlemesine düşünmeyen bireyler yetiştirir. Hâlbuki yaratıcılık yöntemi çerçevesinde salt bilgi tekrarı olmayan, ezber değil de farklı çözümler üretebilen, ırsak düşünceli bireyler yetiştirilebilir.

Çağdaş ülkelerde zorunlu eğitime ve eğitim sistemine getirilen en temel eleştirilerden birisi yaratıcılığın gelişiminin engellenmesiyle ilgilidir. Eğitim sisteminin öğrencilere potansiyellerini geliştirme fırsatı vermesi ve ülke kalkınmasında etkin rol oynayabilmesi için öğretimin içerik ve yöntemleri eleştirel düşünme, bilimsel düşünme, ilişkisel düşünme, akıl yürütme ve yaratıcı düşünme gibi becerileri kazandıracak şekilde yeniden düzenlenmelidir.(Doğan, 2005).

2.1.3. Eğitimde Yaratıcı Düşünce

Yaratıcılık belki çok sık kullandığımız ancak çok net olarak tanımlamadığımız bir kavramdır. Pek çok kişi bunu farklı biçimde dile getirecektir. Yaratıcılıkla ilgili değişik tanımlar incelendiğinde bunların “farklı düşünce süreci” üzerinde yoğunlaştığı söylenebilir. Orijinallik, hayal gücü, yeni şeyler keşfetme, yapılamayan şeyleri yapma, söylenmeyen şeyleri söyleme yaratıcılığı tanımlarken ilk akla gelenlerdir. Bu süreç eski

fikirlerin geçerliğini yitirmesi, yeni bağlantılar kurulması, bilginin sınırlarının genişletilmesi ve yeni heyecan verici düşüncelerin geliştirilmesiyle ilgilidir.(Honig,2001).

Gerçekten de yaratıcılığı daha iyi kavrayabilmek belki de bireylerin ona yüklediği özellikleri araştırmakla mümkün olacaktır. Yaratıcı insana ait olarak rapor edilen nitelikler şöyle sıralanabilir: Özgünlük, merak, sezgi, esneklik, bağımsızlık, risk alabilme, eleştiriye açıklık, alışılmış şeylerden kuşkulananmak, ayrıntılar üzerinde durma.(Stenberg, 1986).

Yaratıcılıkta çevrenin gücünü vurgulayan bilim adamlarından John Dewey ise yaratıcılığın iki temel boyutu olduğunu öne sürmüştür. İlki bilgi ve beceri, ikincisi ise yeniliktir. Dewey'e göre bilim, matematik ve güzel sanatlar gibi birbirinden farklı alanlarda insanlar, bu alandaki bilgi ve becerilerini kullanarak yeni şeyler geliştirirler.(Aktaran: Blair ve ark., 1971).

Di Blasio da yaratıcılığın eğitimsiz ve hazırlıksız bir zihinden birden bire ortaya çıktığı iddiasına kuşkuyla yaklaşmak gerektiğini vurgulamıştır. Ona göre "kurallı, özenli ve yoğun bir öğrenme yaratıcılığı büyüten topraktır". Einstein, Freud ve Leonardo da Vinci gibi yaratıcılığın ilk akla gelen örnekleri de ilkin içinde buldukları kültürel ve disiplinler yapıdan sonuna dek yararlanmışlardır.(Aktaran: Ausubel, 1964).

Lowenfeld (1953) ise yaratıcılığın tüm insanların doğuştan sahip olduğu bir içgüdü olduğunu söylemiştir. Bu içgüdü ilkin yaşamda kalmak ve yaşamla ilgili problemlerimizi çözmek amacıyla kullanılır. Yaratıcılık inceleme ve araştırma yeteneğidir ve insanı insan yapan temel dürtülerden biridir.

Yaratıcılığın sadece özel kişilerde bulunduğu biçimindeki yanlış inanç hala okullardaki etkisini korumaktadır. Ancak tüm öğretmenler, tüm çocukların bu kapasiteye sahip olduğunu kabul ettiğinde yaratıcı düşünceler daha da zenginleşecektir. Okul ortamında insan faktörü çok önemlidir. Müfredat programının en iyi şekilde düzenlenmesi bile yeterli değildir. Bu amaçları anlayacak ve ulaşmaya çabalayacak olanlar öğretmenlerdir. Bu noktada iki önemli konu vardır.(Diakidoy ve Kanari, 1999).

- a) Öğretmenlerin yaratıcılık ve ona ilişkin etkenler hakkındaki düşünceler ve inançları,
- b) Öğretmenlerin eğitimleri sırasında yaratıcılık hakkında öğrendikleri.

Öğretmenlerin yaratıcılık hakkındaki düşüncelerini hazırladıkları listeler yoluyla ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Öğretmenlerin çoğu yaratıcılığı hayal gücü orijinallik ve kendini ifade etme ile ilişkilendirilmiş, ancak çok azı bunları öğrencilerinde geliştirecekleri özellikler listesinde işaretlemiştir. Öğretmenlerin çoğu yaratıcılığın geliştirilebileceğini düşünmektedir. Ancak bu amaca ulaşabilmek için uygulanacak teknikler konusunu hiçbiri yeterince açmamıştır.(Fryes ve Collings, 1991).

Yaratıcılık, değişik alanlarda ve değişik yoğunlukta, her insanda var olan bir özelliktir. Bu sebeple, kesin bir dille, bazı insanlar yaratıcıdır, bazıları değildir denemez. Her insan az ya da çok yaratıcı davranış sergileyebilir. Kişilerdeki bu yaratıcı davranış farklılıkları, kalıtıma, kültür ortamına, eğitim ve öğretime bağlı olup, yaratıcı düşünce ve davranışlardaki yoğunluk bu faktörlere göre değişir.(Kırıçoğlu, 1991).

Eğitim sistemi, bireylerin düşünce yapılarını geliştirmeyi, aklını çeşitli biçimlerde kullanmayı, diğer kuşakların yaptıklarını yineleyen değil yeni şeyler yapabilme yeteneği olan insanlar yaratmayı amaçlar. Bunu gerçekleştirebilmek için de eğitim sisteminde yaratıcılığı etkin kılmak gereklidir. Özgür ve eleştirel düşünme yaratıcılığın, dolayısıyla çağdaş eğitim anlayışının gereklerinden biridir.(Noyonalpan, 1993).

Yaratıcılık, son çeyrek asırda üzerinde çokça durulan, dikkat çeken konulardan biridir. Okullar bir yandan yaratıcılığı öldürmekle suçlanırken, diğer yandan okulun yaratıcılığı geliştirme işlevi önem kazanmış ve bu yöndeki çalışmalarda bir hızlanma görülmüştür. (Açıkgöz Ün, 1998).

Öğretmenlerin çocuklarda yaratıcılığı geliştirebilmeleri için, her şeyden önce kendilerinin yaratıcı bir kişiliğe sahip, çocuklar için uygun bir model olmaları gerekmektedir. Diğer bir deyişle, öğretmenler, akıcı, esnek ve orijinal bir düşünme gücüne sahip olmalı ki çocukları yaratıcılığa yöneltecek bir öğretme-öğrenme ortamı düzenleyebilsin ve yaratıcılığın gelişimine rehberlik edebilsin.Bu durumda öğretmen gerek model; gerekse yaratıcılığın

gelişimini kılavuzla yan kişi olarak çocukların özgürce denemeler yapmasına, araştırmasına, orijinal alternatif çözümler bulmasına, ortam yaratması ve rehberlik etmesi gerekir.(Tuckrnan,1992).

2.1.4. Yaratıcı Sürecin Aşamaları

Yaratıcı süreçlerin çoğunluk tarafından kabul edilmiş bir açıklaması yoktur. Bazı bireylerin olgunlaşmış bir yaratıcılığı ifade eden yüksek seviyedeki sentezleri nasıl olup da yapabildikleri ve fikirler arasındaki uzak benzerliklerin veya ilişkileri bulup nasıl kullanabildikleri kesin olarak bilinmemektedir. Bazı çalışmalarda, bilim adamları ve sanatçılara yeni bir teoremin veya bir hikayeye ait kurgunun yahut diğer orijinal ürünlerin yaratılması esnasında cereyan eden olaylarla ilgili içe bakışlar yaptırılmıştır.(Arık, 1990).

Yaratıcı düşünme fonksiyonunun sırasıyla hazırlık, konsantrasyon, dinlenme, ilham ve değerlendirme adı altında beş safhadan oluştuğu görüşünde birleşmiştir. Yaratıcı kişiler çalışma düzenini deneyerek, hata yaparak ve sonunda başararak keşfetmiş görünüyorlar. Bu safhalar aylar veya yıllar boyu sürebilir fakat küçük bir ayrıntıyı çözmek için uygulanan bütün safhalar, sadece birkaç saniyeyi gerektirir.(Varoğlu, 1993).

2.1.4.1. Hazırlık

Hazırlık safhasında bilim adamı, yaratıcı faaliyetler için bir problemin hayati yönlerini tanımaya-öğrenmeye başlayarak, özellikle bu problemle ilişkili bilgileri canlandırarak ve problemle ilgili çeşitli hipotez ve teoremler arasındaki ilişkileri inceleyerek kendini hazırlar. Bu bilim adamının bir anlamda içinde problemin çözümünün bulunduğu bir bilgi ve teori kalıbı yaratması demektir.(Arık, 1990).

Başarılı yaratıcılıklar genellikle araştırma ve bilginin bir araya gelmesiyle oluşur. Genellikle bu alandaki diğer çalışmalarla yoğun bir okuma, iletişim, profesyonel toplantılara katılım ve çalışmadaki probleme ait genel bir bilgi toplamsını içerir. İlgili ve ilgisiz alanları da içerebilir. Bu araştırmalar kişinin probleme olan görüş açısının çeşitlenmesini sağlar ve bu yaklaşım yeni ürün, hizmet veya iş anlayışı gelişimi konusunda temel bir anlayışa ihtiyacı olan girişimciler için kayda değer bir öneme sahiptir.

Yaratıcı araştırmalar için çeşitli alanlarda okumak, profesyonel grup ve toplantılara katılmak, bilimsel seminerlere atılmak, yeni yerler gormek, konu hakkında insanlarla konuşmak, konuyla ilgili makale, magazin ve dergiler okumak, literatür araştırması yapmak, küçük bir not defteri bulundurarak kullanışlı bilgileri kaydetmek, merak duyulan alanlara zaman ayırmak suretiyle çok sayıda altyapı oluşturabilecek bilgi edinilebilir.(Kratko ve Hodgetts, 1992).

2.1.4.2.Konsantrasyon

Birey probleme konsantre olur ve üzerinde yoęunlařır. Konuyla ilgili bilgileri toplar, anımsar, arıtmadan ve deęerlendirmeden alternatifleri hayal eder. Yaratıcı dūřünür, hazırlık safhasından projesi ile ilgili gūçlükleri bertaraf etmek için yaratıcılık ve hayal gūcünden yararlanır.(Varoęlu, 1993).

2.1.4.3 Dinlenme (Kuluçka)

Yaratıcı dūřünürün aklı, yeni bir düzen arayışı içinde olmasına rağmen, halihazırdaki zihin yapısı eski düzeyindedir. Yaratıcı bir dūřünürün orijinal çözme ulaşması için, kendine geçici olarak bulunduğu katı kavramsal kalıplardan kurtulması şarttır.(Varoęlu, 1993).

Bazı dūřünürler bilinç seviyesindeki dinamik dūřünce proseslerinin kuluğka safhasında bilinçli dūřünceler seviyesinde devam ettiğini ileri sürmüşlerdir. Bazıları daha da ileri giderek bilinç dışı dūřünceler üzerinde beraberinde geleneksel hareket tarzlarının sınırlayıcılığını getiren bilinç kontrolünün bulunmamasından dolayı yeni sentezlerin ve görüşlerin mümkün hale geldiğini iddia etmişlerdir. Bilim adamları ve sanatçılar, konsantrasyon safhasında kendilerini dinlemek, dūřünmek ve eğlenmek için zaman ayırarak başarıya ulaşan kişilerdir.(Arık, 1990).

2.1.4.4.İlham

Sorunun çözümünde kullanılacak yeni yöntemlerin birden farkına varmaktır. Sorunun çözümünü oluşturacak parçaların bir araya geldiği ve bütünleştiği ani bir patlamadır. Ne

olursa olsun, çözüm herhangi bir anda, ekseriyetle aniden asıl problemin hiç düşünülmediği bir anda vuku bulabilmektedir. Sürekli gerilim içinde olan araştırmacı bir anda buluş ışığının zekasını aydınlattığını ve çözüme ulaştığını fark eder. Bu aydınlanmaya literatürde “ani pırıltı” adı da verilmektedir. Bu noktada sorun çözüme kavuşmaktadır. İlham insana hiçbir uğraşı vermeden gelmez, dikkatli ve kendini vererek çalışmanın bir ürünüdür.(Arık, 1990).

2.1.4.5. Doğrulama-Değerlendirme

Son basamakta çözümü geçerliliği bilinçli bir gerçeğe ve problemin gerekliliğine karşı test edilmelidir. Çünkü bir anlık ilhamın etkisiyle bize parlak çözümler gibi gelen birçok fikrin, ayrıntılı bir şekilde incelenmesi sonucunda çarpıcı aksaklıklara sahip olduğu görülmüştür.(Arık, 1990).

2.1.4.6 Bireysel Yaratıcılık

Yaratıcılık, doğası gereği bireysel bir süreçtir. Yaratıcı grup etkinlikleri ise kolaylaştırıcı hızlandırıcı etkinliklerdir. Herkesin bir ölçüde yaratıcı olduğu ve yaratıcılığın geliştirilebileceği kabul edilmektedir. Yaratma sürecinin dört aşamada ele alınması mümkündür: 1.Bilgi toplama, 2. Kuluçka, 3. Fikir veya keşif, 4.Değerlendirme ve gerçekleştirme. Bu aşamalar düşünmenin aşamalarına benzemektedir. Her aşamada yaratma sürecini kolaylaştıracak veya hızlandıracak bir dizi işlem önerilmektedir. (Erlendsson,1999).

Bilgi toplama, konuya ilişkin perspektif edinme ve konunun detaylarını öğrenme aşamasıdır. Bilgi toplamak için önerilenler:

- Değişik alanlarda okuyun.
- Profesyonel dernek ve gruplara katılın.
- Profesyonel seminer ve toplantılara katılın.
- Yeni yerler gezin.
- Konunuza ilişkin herkesle konuşmaya çalışın.
- Gazete ve dergilerde konunuza ilişkin yazılar arayın.

- Bir konu kütüphanesi oluşturun.
- Küçük bir notebook taşıyın ve yararlı bilgileri kaydedin.
- Her şeyi merak edin.

Kuluçka, bir anlamda toplanan bilginin hazmedilmesi ve/veya bilinçaltının aktive edilmesi aşamasıdır. İyi bir kuluçka süreci için önerilenler:

- Rutin, düşünmeyi gerektirmeyen işler yapın (evi boyamak, araba yıkamak vb).
- Düzenli olarak egzersiz/spor yapın.
- Oynayın (spor, satranç, dama, yap-boz vb).
- Uyumadan öce konu veya sorunu düşünün.
- Meditasyon yapın veya kendinizi hipnotize etmeye çalışın.
- Düzenli olarak rahat oturmaya ve gevşemeye çalışın.

Fikir, keşif veya buluşun yapıldığı veya çözümün bulunduğu aşamadır. Çoğu zaman kuluçka aşaması ile keşif aşamasını zamansal olarak ayırmak mümkün olmaz. Fikir veya keşif aşaması için önerilenler:

- Hayal kurun.
- Hobilerinizle uğraşın.
- Sakin bir ortamda çalışın (örn: işinizi parka götürün).
- Sorunu ikinci plana itin.
- Küçük bir notebook taşıyın ve yararlı bilgileri kaydedin.
- Çalışırken aralar verin.

Değerlendirme ve gerçekleştirme, buluşun uygulanabilirliğinin tartışıldığı ve buluşun uygulandığı aşamadır. Değerlendirme ve gerçekleştirme cesaret isteyen bir süreçtir. Değerlendirme ve gerçekleştirme aşaması için önerilenler:

- Egzersiz yaparak, diyet yaparak, ve dinlenerek enerji düzeyinizi artırın.
- İş planlama sürecini ve işle ilgili herşeyi öğrenin.
- Bilgilerinizi, bilgili kimselerle paylaşın.
- Sezgilerinize ve duygularınıza dikkat edin.
- Satış sürecini öğrenin.
- Örgüt politikasını ve uygulamalarını öğrenin.

- Başkalarından tavsiye isteyin. (Örn: arkadaşlar, uzmanlar).
- Fikirlerinizi gerçekleştirirken karşılaştığınız sorunları inceleyin.

Herkesten farklı olarak daha fazla yaratıcı olan görünen kişide aşağıda sıralanan özelliklerin olduğu öne sürülüyor.(Erlendsson,1999).

- Zekidirler ama çok parlak olmak zorunda değildirler. Yaratıcılık, çok üst seviyede zekâ gerektirmez.
- Kısa zamanda çok sayıda değişik düşünceler üretmede başarılıdırlar.
- Benlik değerleri yüksektir. Kendini seven kişilerdir.
- Çevrelerine duyarlı, ve başkalarının duygularını anlayabilen (empatik) kişilerdir.
- Sorunlarla uğraşmak onları güdüler.
- Yeterli kanıt toplamadan, karar vermekten kaçınırlar.
- Bağımsızlıklarına düşkün ve grup onayına fazla değer vermeyen kişilerdir.
- Zengin ve fantastik yaşamaktan hoşlanırlar.
- Katı ve dogmatik değil, esnektirler.
- Küçük detaylardan çok, sorunun anlam ve doğurgularıyla ilgilenirler.

2.2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

2.2.1. Örgüt Kültürünün Tanımı ve Kapsamı

Örgüt kültürü ile ilgili ilk çalışmaların 1930'lu yıllardan itibaren başladığı kabul edilmektedir. İnsan ilişkileri akımıyla birlikte örgütlerde insan kaynağı üzerinde durulmuş, informal grup, grup normları, semboller, örgütsel değerler gibi konulara dikkat çekilmiştir. (Şişman, 2002). Ancak, doğrudan örgüt kültürü kavramının kullanılması ve söz konusu olgunun yoğun bir şekilde çalışılmaya başlanması 1980'li yılların başlarına denk gelmektedir. Örgüt kültürü olgusuna artan ilginin sebepleri çok çeşitli olmakla beraber bunun en önemli nedeni yönetim teorisindeki gelişmelerdir.(Vural, 2003).

Öte yandan, örgüt kültürünün ve örgütsel iklimin örgütün temel değerleri ve normları üzerinde büyük etkisi vardır. Bu nedenle, yakın zamana kadar örgüt kültürü daima örgütsel iklimle birlikte ele alınmıştır. Örgüt kültürü kavramı 1980'lerde eğitim yönetimi

literatürüne girmişken, örgütsel iklim kavramı 25 yıldan çok daha fazla süre önce eğitim yönetimine girmiştir. Örgütsel iklim örgüte kimliğini kazandıran, örgüt çalışanlarının davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan örgüte egemen olan özellikler dizisidir ve örgüt kültürü ile örgütsel iklim arasında bazı farklılıklar vardır. Örgütsel iklim örgüt çalışanlarının davranışsal ve tutumsal özelliklerini sergilemektedir ve genellikle dış gözlemlere dayanmaktadır. Örgüt kültürü ise çalışanlar arasındaki temel değerleri ve mesajları kapsar ve örgütün dışındakiler tarafından kolayca anlaşılır. (Atay, 1999).

Örgüt kültürüne ilişkin tek bir doğru tanımdan ya da görüşten söz edebilmek oldukça güçtür. (Ott, 1989; Scholl, 2003). Örgüt kültürünün yönetim, iletişim, psikoloji, sosyoloji ve antropoloji gibi farklı disiplinler içinde yer alan araştırmacılar tarafından çalışılması, söz konusu olguya ilişkin farklı tanımların ve görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. (Gizir, 2003; Şişman, 2002). Sözelimi, Schein (1985) örgüt kültürünü, örgütün dış çevreye adaptasyonu ve iç bütünleşmesi sırasında yarattığı ve geliştirdiği, yeni üyelerine en doğru algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak aktardığı temel varsayımlar modeli olarak tanımlarken, Morgan (1998) örgüt kültürünü, insanların yaşadıkları dünyayı birlikte yaratmasını ve yeniden kurmasını sağlayan aktif, yaşayan bir olgu olarak ele almıştır.

Örgüt kültürünü Louis, bir grup insan tarafından paylaşılan anlamlar demeti; Alvesson, sosyal gerçeklik hakkındaki değerler ve sayıtlar; Deal ve Peterson, örgütün tarihsel gelişimi içerisinde belirlenmiş gelenekler, inançlar değerler örüntüsü; Schwartz ve Davis, örgütteki grupların ve bireylerin davranışlarını güçlü bir biçimde şekillendiren normları yaratan, örgüt üyeleri tarafından paylaşılmış beklentiler, değerler ve inançlar kalıbı; Wagner ve Hollenbeck, örgüt içerisinde temel değerler ve normlara dayalı ve örgüt üyelerinin örgütü anlamalarına yardım eden paylaşılmış algılar ve tutumlar; Armstrong, örgüt içerisinde eylem ve etkileşim biçimlerini şekillendiren ve işlerin nasıl yapıldığını gösteren paylaşılmış inançlar, beklentiler ve varsayımlar örüntüsü; Hofstede, bir grubu diğerlerinden ayırt edecek bir biçimde aklın kolektif olarak programlanması olarak tanımlamışlardır. (Terzi, 2000).

Örgüt kültürüne ilişkin çok çeşitli tanımlamalar, yönetim ve örgüt kuramlarında kültür kavramının birden fazla anlama gelebilen bir özellik göstermesinden etkilenmiştir. Kültür

kavramı yönetim ve örgüt kuramı alan yazınında, herhangi bir topluluğun içkin karakteristikleri olarak belirsiz bir şekilde ele alınmıştır.(Allaire ve Firsirotu, 1984) .

Kültür kavramını da örgüt gibi birçok bilimsel araştırma disiplinine konu olmuş ve bunu sonucunda kültür ile ilgili pek çok farklı yaklaşım ve farklı tanımlar ortaya çıkmıştır. En geniş anlamı ile kültür; farklı insan topluluklarının sahip olduğu farklı yaşama biçimleridir.(Terzi, 2000). Bir başka geniş tanımlamaya göre kültür, bir toplumun tüm yaşam biçimidir.(Fındıkçı, 1996).

Kültür kavramına ilişkin yapılan diğer bazı tanımlar ise şunlardır: Geertz kültürü “bir toplumun üyelerince paylaşılan anlamların tümüdür” olarak tanımlarken, Herskovits “insanın yaptığı her şeyin toplamı” diye açıklar.(Cüceloğlu, 1997). Kültür, birey, grup ya da toplumun düşünce, inanç, duygu, görenek ve alışkanlık gibi zihinsel ve ruhsal niteliklerinden oluşan psikolojik ve toplumsal özelliklerin bütünüdür.(Tosun, 1990). Kültür bir örgütün içindeki birey ve grupların davranışlarını yönlendiren normlar, davranış kalıpları, inançlar, tutumlar ve alışkanlıklar sistemidir. Kültür, belirli bir toplumun hayatlarından doyum sağlayabilmek için başardıkları tüm bilgi, inanç, sanat, ahlak, yetenek ve alışkanlıklarla, toplumsal kuramları kapsar.(Kağıtçıbaşı, 1983). Kültür, faaliyetlerinin sürdürüldüğü toplumdaki değerler arasındaki ilişkiyi kapsayan, davranış biçimi, rol ve standartları kapsayan bir kavramdır.(Ertürk, 2000).

Genel anlamda kültür; herhangi bir sosyal birimin, dış çevreyle uyum ve kendi içinde bütünleşme sürecinde ortaya çıkan problemlere hakim olma ve gereksinimlerini karşılama çabası sırasında gelişen, ya da keşfedilen; geçerliliği ve sürekliliği belli bir zaman sürecinde kanıtlanmış olan; gruba yeni girenlere de algılama, düşünme ve hissetme biçimleri olarak aktarılan; maddi ve maddi olmayan yaşam biçimlerini bilinç ve bilinçaltı düzeylerde etkileyen varsayımlarla, bu varsayımların fiziksel çevre ve insan etkileşimine yansıyan simgesel ifadelerinin tamamı olarak açıklanabilir.(Tevrüz, 1996; Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

Bazı örgütlerde kültürün çok güçlü olduğunu görürüz. Herkes örgütün temel amaçlarını bilir ve paylaşır, birbirlerine bağlı ve uyumlu davranır, hedefler doğrultusunda şevkle

çalışır. Kültürün etkileri örgütün her seviyesinde hissedilir. Bu açıdan kültürün, örgütün başarısını etkileyen en önemli etkenlerden biri olduğunu söyleyebiliriz.(Kozlu, 1986).

2.2.2. Örgüt Kültürünün Yapısı

Örgüt kültürü, örgütsel davranışı ve performansı güçlü bir şekilde etkilemektedir.(Ott, 1989; Scholl, 2003). Örgüt kültürü sosyal normlar, paylaşılmış değerler, paylaşılan zihinsel modeller ve sosyal kimlikler aracılığıyla örgüt üyelerinin davranışlarını örgütleyip denetlemekte, böylece örgüt üyelerinin ortak amaçlar etrafında toplanarak benzer şekilde davranıp düşünmelerine yol açmaktadır. (Scholl, 2003).

Örgüt kültürü, örgütsel davranış kalıpları oluşturmaktadır ve bunları desteklemektedir. Örgüte yeni katılan üyelere nasıl davranmaları gerektiğini öğreterek, örgüt üyeleri arasında ortak bir dil, algılama, düşünme ve duygudaşlık oluşturarak örgüt üyelerini sosyalleştirmektedir. Örgüt çalışanlarına çeşitli problemlerin çözüm yolunu gösteren ve örgüt çalışanlarının davranışlarını makul ve anlamlı kılan bir temel sağlayan örgüt kültürü, örgütün istikrarlı bir şekilde varlığını sürdürebilmesinde hayati bir öneme sahiptir.(Schein, 1991).

Güçlü bir örgüt kültürüne sahip olmak bireysel, grupsal ve bir bütün olarak örgütsel başarı için temel kabul edilmektedir.(George, 2002). Örgüt çalışanları arasında davranışsal kontrol sağlayan, kimliğin kaynağını oluşturan ve istikrarı teşvik eden örgüt kültürü, diğer taraftan değişime, ilerlemeye, çeşitliliğe ve işbirliğine engel olabilmekte (Scholl, 2003), bir tür körlük ve etnik bir ben merkezilik yaratabilmektedir.(Morgan, 1998). Çünkü, örgüt kültürü örgüt çalışanlarına ‘normal’ kabul edilen eylem kodları sağlarken, bu kodlara uymayan faaliyetlerin de ‘anormal’ olarak görülmesine yol açabilmektedir.(Morgan, 1998). Uzun yıllar içinde oluşan ve örgüt çalışanlarının zihinlerinde içselleştirilen örgüt kültürü değişime direnç gösteren bir niteliğe sahiptir.(Çelik, 2002; Vural, 2003).

Zor, karmaşık ve oldukça çaba gerektiren örgütsel değişim sürecinin başarılmasında ve söz konusu sürecin bütünleyicisi olan sosyalleşme sürecinde, örgütsel iletişimin önemli bir rol oynadığı iddia edilmektedir. Örgüt kültürünün anlamlı kılınması ancak iletişim

sağlanmasıyla mümkündür. Bu nedenle, örgüt kültürü ve örgütsel iletişim olguları arasında çok yakın bir ilişki vardır. Örgütsel iletişim yoluyla örgüt kültürünün temel öğeleri olan değerler, normlar, hikayeler, gelenekler, tarih diğer bir deyişle örgütün sembolik dünyası yorumlanabilir.(Çelik, 2002).

2.2.3. Örgüt Kültürünün Öğeleri

Bir örgütün kültürü, örgütün değer sisteminden ve bu değeri güçlendiren, yayan, bağlayan ve bazen özetleyen hikayeler, adetler, semboller, kahramanlar ve bir kültürel ağdan oluşur. Başka bir deyişle bunlar kültürü oluşturan ve organizasyonun yeni üyelerinin öğrenmelerini sağlayan öğelerdir.(Erdem, 1996).

2.2.3.1. Temel Değerler

Değerler, örgüt içinde başarıyı tanımlayan ve standartlarını koyan ve bunlarla iş görenlerin işlem ve eylemlerini nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan kavramlar ve inançlardır.(Köse ve diğerleri, 2001).

Yönetici ve çalışanları tarafından paylaşılan ve kabul edilen temel değerler örgüt kültürünün paydasını oluşturur. Herkese ortak çalışma sonucu ulaşabilecekleri hedefleri gösterir, o hedeflere ulaşmak için kullanılacak stratejilerin temel noktalarını ortaya koyar ve çalışanlara günlük karar ve davranışlarında bağlı kalmaları gereken asgari müşterekleri gösterir.(Kozlu, 1986).

İnsanların içinde buldukları durumları, eylemleri, nesnelere diğer insanları değerlendirmede ve yargılamada benimsedikleri örüntüleri ifade eden değerler daha çok olanı değil, olması istenilen ideal durumları temsil eder. (Şişman, 1994). Bu hedefler genellikle dürüstlük, saygınlık, başarı gibi kazanılması arzulanan soyut davranış biçimleridir.(Tevrüz, 1996).

Örgüt tarafından paylaşılan değerler, şu işlevleri yerine getirirler.(Terzi, 2000):

- 1-Belirli bir değeri olan olağan eylemlerin önemli eylemlere dönüşmesine yardım eder.
- 2-Örgütü toplumun etkili değerlerine bağlar.
- 3-Ayırt edici bir rekabet avantajı sağlar.
- 4-Örgütün değerleri günlük işlerde örgüte rehberlik eder, yol gösterir.
- 5-Değerler örgütün üst seviyelerinde belirlenebileceği gibi, paylaşılabilir.

Bakan ve diğerlerine(2004) göre örgüt kültüründe bulunması gereken değerler şunlardır:

- 1-İnsanlara saygılı davranma ve değer verme, örgüt kültürünün ayrılmaz bir parçası olmalıdır.
- 2-Örgütle yönetim, yeni fikirlere ve önerilere açık olmalı ve değer vermelidir.
- 3-Optimum standartlarda hizmet amaçlanmalıdır.
- 4-Örgütle müteşebbis ruhuna önem ve değer verilmelidir.
- 5-Örgütle sinerjiye değer verilmelidir. Örgütle çalışan bireylerin beceri ve yeteneklerinden maksimum düzeyde yararlanarak örgütün gelişmesi sağlanmalıdır.
- 6-Örgütle mevcut değerlere uygun ve tutarlı davranılmalıdır.

2.2.3.2. İnançlar

İnançlar örgüt içinde neye inanılıp neye inanılmayacağını belirten değerlerdir. Örneğin çalışma sonucunda başarının sağlanacağı ve sağlanan başarının ödüllendirileceğine olan inanç, çalışanlar üzerinde motive edici etki yaratacaktır. Örgüt üyelerinin de bazı inançları vardır ve bu inançlar örgüt kültürünün oluşumunu ve devamlılığını sağlayan temel unsurlardandır. İnançlar, dünya hakkında ve dünyanın nasıl işlediğine ilişkin temel varsayımlardır.(Terzi, 2000). İnançlar, kişilerin olaylara ve diğer kişilerin tutum ve davranışlarına yönelik görüşleri sonucu oluşur. Bir başka tanımda gerçeğin şimdi ve geçmişte nasıl olduğuna ilişkin bireyin bilgilerinden oluştuğu belirlenen inançlar, bir şeyin ifade ettiği anlamların toplamı, bireyin eşyaya ilişkin bilgisinin tamamı olarak ifade edilebilir.(Bozkurt, 1996).

2.2.3.3. Tutumlar

Tutumlar belirli değer yargılarının ve inançların arkasında gizli olup, bu değerlerin sonucu olan eylemleri, duyguları ve düşünceleri kapsar. Tutumlar yaşam olayları karşısında davranış ve hareket biçimleri olarak şekillenirler. Başka bir deyişle, inanç ve değerlerin hayata dökülmüş somut şekilleri olarak ifade edilebilirler.(Eren, 1998).

2.2.3.4. Liderler ve Kahramanlar

Liderler ve kahramanlar örgüt kültürünün alt yapısını oluşturan temel değerler ve inançları kendi kişiliklerinde yansıtan modeller ya da temsilcilerdir. Liderlik, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme, bilgi, yetenek ve yetkilerinin toplamıdır. Liderler, kişilikleri, uygulamaları, tutumları, felsefeleri ve davranışları ile organizasyon üyelerine rol modelliği yaparlar. (Güven, 1996).

Örgüt üyelerine rol modelliği yapmanın yanı sıra, liderler örgütün kültürüne katkıda bulunan, çalışanları motive eden, beklenen performans standartlarını belirleyen, dışarıya karşı firmayı ve onun kültürünü temsil eden en yüksek yönetim kademelerindeki kişilerdir. Örgüt üyeleri liderin davranışlarını örnek alarak kendi davranışlarını buna göre yönlendirir. Çalışanlarına örnek olan liderler örgüt kültürünün gelişmesinde büyük önem taşımaktadırlar. Kahramanlar ise örgütün değer ve kültürünü kendi kişilik özelliklerinde şekillendirerek somutlaştıran ve diğerleri için rol modelleri olarak hizmet eden kişiler olup örgüt kademelerinin herhangi birinden çıkabilirler.(Varol, 1989).

Yönetimin herhangi bir kademesinden çıkan kahramanların bir lider ya da yönetici olmaları gerekmez. Örgütün değerlerini ve kültürünü kişiliklerinde somutlaştıran kahramanlar, örgütte ulaşılabilir bir kimliği ifade ederler.(Kozlu, 1986).

Kahramanlar, örgüt açısından ideal özelliklere sahip, ölmüş veya yaşayan, gerçek ya da hayali kişiler şeklinde tanımlanmaktadır. Kahramanlar, örgütte çalışanlar için örgütsel değer ve idealler içinde yaşandığı, gözlendiği, açıklandığı, yaşanmış örnekleri ve rol modellerini oluştururlar.(Bakan ve diğ. 2004).

Kahramanlar, örgüt içinde ortak amaçlar doğrultusunda ortaya konulacak çalışma biçimini, kabul edilen çalışma tarzlarını sergileyerek ortak değerlerin oluşumu ve kültürel öğelerin etkinliğinin sağlanmasında çok önemli olan liderlik işlevini yerine getirirler ve sembolik özellikleri ile iletişimi kolaylaştırırlar.(Sabuncuğlu ve Tüz, 1998).

Özellikle genç örgütlerde kültürü olgunlaştırmak ve yerleştirmek için bir sosyalizasyon süreci gerekir. Bu konudaki mekanizmaların çoğu liderlerin elindedir ve yarattıkları rol modelleri, önemli olaylarla başa çıkma şekilleri, işe alma, seçim, terfi, iletişimi sağlama gibi konularda kullandıkları kriterler bu mekanizmaları oluşturur. Doğal olarak örgüt üyelerinin dikkatleri liderlerin davranışları üzerinde yoğunlaşır; davranışları kuralları oluşturacak şekilde yorumlanır ve giderek bir model ortaya çıkar. Dolayısıyla, bilinçli olsun olmasın, lider davranışları, diğer örgüt üyeleri için anlam taşıdığından sürekli olarak örnektir. Ancak belirtilmesi gereken önemli bir konu, örgüt kültürünün yalnızca liderin basit bir kopyası olmadığıdır.(Erdem, 1996).

2.2.3.5. Temel Varsayımlar

Sayıtlılar, kişi ya da grupların davranma, düşünme ve hissetme söyleyişlerinin referans çerçevesini oluşturan, bilinç dışı düzeye itilmiş ilkelerdir. Bu ilke sisteminin değerler sisteminden temel farkı, sayıtlıların bir kültürel biçim içinde başka seçeneklerle kıyaslama imkanı bırakmayacak derecede doğal kabul edilen egemenliğidir. Dolayısıyla sayıtlılar, gerçeğin algılanmasının referans çerçeveleri olarak kullanılırlar.(Bozkurt, 1996).

Bir örgütsel kültür ögesi olarak temel sayıtlılar, örgütü oluşturan birey ve gruplarca paylaşılan, örgütteki insan unsuru, örgütsel ve çevresel sorunlar, insan ilişkileri ve eğilimi ile bütün bunlara ilişkin gerçek ve doğrunun doğasıyla ilgili temel yorumları içermektedir. (Bakan ve diğ.2004).

Varsayım ya da hipotez sözcükleri ile aynı anlamda kullanılan sayıtlı sözcüğü “doğru kabul edilen yargı ve genellemeleri” ifade etmektedir. Sayıtlı bir konuda neyin mantıklı ve doğru olduğuyla ilgili olarak ortaya çıkan ve kabul edilen sonuçtur. İnsanların sahip olduğu

temel sayıtlılar, insanların tüm eylemlerini, çevre ilişkilerini ve kararlarını farkında olmadan önemli oranda etkiler. Bu sayıtlılar, kültürün doğa, insan ve insan ilişkilerine bakış açısını yansıtmakta olup, birey ya da grubun dünyayı görüş ve düşünüşünün alışkanlık haline gelmiş biçimi olarak da görülebilir.(Şişman, 1993).

2.2.3.6. Normlar

Örgütsel kültür içinde davranışı etkileyen, sosyal sistemi kurumsallaştıran ve güçlendiren öğelerdir. Normlar, belirli durumlarda hangi davranışın kabul göreceği, hangilerinin ise kabul edilemeyeceğini belirleyen yazılı olmayan kurallardır. Bir başka deyişle, karşılaşılan sorunlar veya durumlar karşısında nasıl davranılacağına ilişkin örgüt üyelerinin uzun süre kendi aralarında müzakere yaptıkları ve sonunda üzerinde anlaşıldıkları kurallardır. En özlü şekilde, örgütte uyulması gereken kurallar, emirler ve ölçütler (Erdoğan, 1994), ya da onaylanan davranışlar şeklinde açıklanabilecek norm kavramına, değişik yazarlarca verilen bazı tanımlar şunlardır.(Şişman, 1993):

1-İçerikleri farklı olsa da toplumda bulunan, olay ve durumları açıklamada ve yorumlamada toplum üyelerine yol gösteren ve sosyal olarak oluşturulan kurallardır. Uygun olan ve olmayan davranış ve tutumlara ilişkin beklentilerdir.

2-Beklenen davranış standartlarıdır.

3-Oyunun ya da davranışın yazılı olmayan kurallarıdır.

4-Örgütün kültürel değerlerine uygun olarak geliştirilen, iş görenlerin çoğunluğunca benimsenen davranış kuralları ve ölçütleridir.

5-Örgütteki gruplar tarafından beklenen, kabul edilen ve desteklenen davranışları kapsayan ölçütlerdir.

Örgütün kültürel değerlerine uygun olarak, örgüt tarafından gerçekleştirilen ve örgüt üyelerinin çoğunluğu tarafından benimsenen davranış kuralları ve ölçütlere norm denir. (Özkalp, 1992). Normlar, çalışanların çoğunluğunca benimsenen davranış kuralları ve ölçütleri olarak, çalışanların örgüt içinde nasıl davranacağını, nasıl ilişkide bulunacağını, başkaları ile nasıl iletişimde bulunacağını gösterir.(Başaran, 1991). Normlar örgütte işlerin yapılmasında ve uzlaşma sağlanmasında ortak bir anlayış oluşturması yönünden oldukça

önemlidir. Her zaman açıkça dile getirilmese de ya da yazılı kurallar olmasa da normlar, örgüt üyelerinin davranış biçimlerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Normlar sosyalleşme süreci içinde oluşup, alışkanlık haline gelerek zaman içinde değişebilmektedir. Normlar hikayelerle, kahramanlarla, törenlerle ve özellikle bir norma uyulmadığında uygulanacak yaptırımların belirtilmesiyle iş görenler tarafından kuşaktan kuşağa aktarılır.(Tolan, 1983).

Norm ve değer kavramları arasındaki farka değinen (Berberoğlu 1991), değerlerin soyut ve genel kavramlardan meydana geldiğini, normların ise belirgin ve yol gösterici olduğunu belirtmiştir. Normlar, ödül ve ceza yöntemiyle korunurlar. Normlara uygun hareket edilmesinin bir sonucu olarak ödüllendirme ortaya çıkarsa, norm dışı davranışın bir sonucu olarak cezalandırma ortaya çıkar.(Özkalp, 1992). Ancak onaylanan davranışlar olarak normlara uyulmadığında örgütte yaptırım uygulanması, çalışan üzerinde baskı oluşturabilir. Normlar amaçların başarılmasına yardım edebilir, fakat kişisel başarıların önünde engel olabilirler.(Terzi, 2000).

Örgüt üyelerinin sahip olduğu değer, inanç ve normlar, örgütle uzlaşma yaratan, davranışlarda ortak yönler oluşturan, üyelerin davranışlarını tatmin etmeye yarayan faktörlerdir. Bu faktörler grup içinde birlik duygusunun yaratılmasında, örgüt amaçlarının benimsenmesinde, kendilerini takdir etme ve güven duygusu geliştirmelerini teşvik etmede, olumlu davranış ve tutumları ödüllendirmede vb. yasal düzenlemelerden çok daha yararlı olabilir ve yöneticiler tarafından güçlü kontrol aracı olarak kullanılabilirler. (Şişman, 1993).

2.2.3.7. Artifaktlar

Artifaktlar, işitebileceği, görebileceği ve hissedebileceği somut örgütsel unsurlardır. İnsan eliyle yapılmış şeyler anlamına gelen artifaktlar, fiziksel çevrenin mimarisi, dili, teknoloji ve ürünleri, elbiselerin şekli, yöneticilerin kullandığı lüks otomobiller, örgüt hakkında anlatılan hikayeler, mitler ve törenler gibi örgütün fiziksel ve sosyal çevresinin unsurlarıdır. Artifaktlar görülebilen fakat deşifre edilemeyen buluşlar, teknolojiler,

sanatlar, mitler, semboller ve efsaneler; yani görülebilen veya duyulabilen davranış örüntüleri şeklinde sıralanmaktadır. İş görenlerin gerek kendi aralarında, gerekse fiziksel çevreleriyle olan etkileşimlerinde kültürel artifaktlar aracılık ederler.(Terzi, 2000).

2.2.3.8. Dil

Bir iletişim aracı olan dil örgüt kültürünün nesilden nesile aktarılmasını sağlayan, önemli bir kültür ögesidir. Dil örgüt üyeleri arasında iletişimi sağlayan mevcut kültür hakkında bilgi veren ve yeni üyelere kültürün aktarılmasında rol oynayan bir araçtır. Dil, bu işlevleri yerine getirerek kültürün devamını sağlar.(Bakan ve diğ. 2004).

Dil kültürün en önemli parçası olup ve toplumda kullanılan semboller sisteminin en önemlisidir. Örgüt üyeleri arasında kullanılan dil örgütü tanıtıcı önemli ipuçları sağlar. Örgüt kültürünü şekillendiren değer ve normların ifade edilmesi dil aracılığıyla gerçekleşir. Birçok ya da örgütlerdeki alt birimler dili, bir kültürün ya da alt kültürün üyelerini belirtmek amacıyla kullanılır. Üyeler bir dili öğrenerek, kültürü kabul ettiklerini gösterirler ve böylece kültürün korunmasına yardımcı olurlar. Birçok örgüt zamanla işleriyle ilgili ekipmanı, kilit personeli, tedarikçileri, müşterileri ya da ürünleri tanımlamak için özel terimler geliştirir. Örgütte belli bir süre geçtikten sonra, bunlar çalışanın dilinin bir parçası haline gelir. Bu terminoloji bir kere özüksendikten sonra, belirli bir kültürün ya da alt kültürün üyelerini birleştiren ortak bir payda haline gelir.(Robbins, 1994).

2.2.3.9. Hikayeler ve Mitler

Örgütsel hikayeler, örgütün geçmişiyle ilgili yaşanmış olayları yansıtan ve örgütün temel değerlerini taşıyan kültür faktörüdür. Etkili örgütlerde yönetici ve çalışanlar, örgüt felsefesini yansıtan çeşitli hikayeler, anılar anlatırlar; örgütsel kahramanlardan ve onların değişik örgütsel uygulamalarındaki başarılarından söz ederler. Örgüt kurucuları, yöneticiler ve başarılı olmuş çalışanlar hakkında da anlatılan bu hikayeler, örgütsel yönden bütünleşme, koordinasyon ve kontrol işlevi görmekte; yönetsel anlayış ve uygulamaların inandırıcı ve ibret verici örneklerini oluşturmaktadır. Örgütle ilgili olarak anlatılan bu hikayeler, aynı zamanda, örgüt içinde kabul edilen sosyal sınıf, güç ve statülerin de önemli

göstergeleri olmaktadır. Bu hikayeler, örgüt üyelerine rolleri tanımada ve kimin ne zaman, nasıl hareket etmesi konusunda da rehberlik yapmakta; içlerinde açıklanan çeşitli değerler aracılığıyla bir takım örgütsel sorunların çözümüne de ışık tutabilmektedirler.(Şişman, 1993).

Mitler gelenekler, efsaneler, öyküler, tercihler ve önyargılardan türemekte olup kültürün gerçekliğini nasıl yorumladığı, ya da gerçekliğe uyum sağlamaları için inançlarını nasıl uyarladığını ifade eden ve gerçekleşmesi mümkün olan şeylerin çerçevesini çizen idealleştirilmiş ve abartılmış hikaye veya masallardır.(Bakan ve diğ. 2004).

2.2.3.10. Semboller

Semboller örgüt varlığının ve yaşamının görünen yönünü temsil ederler ve örgüt kültürünün anlaşılmasında önemli bir yere sahiptirler. Semboller dıştan bir işaret ya da jesttir ve bir anlam ya da değer temsil eder; çağrışım yoluyla duyguları anımsatıp tahrik eder, böylece belirli fikirlere canlılık verir.(Köse ve diğerleri, 2001).

Semboller, örgüt üyelerinin karmaşık fikirleri ve duygusal mesajları birbirine aktarılmasını sağlayan ve özel anlamlar taşıyan ve örgüt kültürünün göstergeleri olarak tanımlanan objeler, hareketler ve olaylardır.(Özkalp ve Kırel, 2000).

Bu yönüyle örgütsel semboller, örgüt üyeleri arasında kullanılan iletişim aracı olduğu kadar örgütsel sosyalleşme sürecinde de önemli bir öğrenme aracı olmaktadır. İnsanlar belirsizlikle ve kaosla başa çıkabilmek için sembollerini yaratırlar. Semboller; örgütsel yapı gelecekte olması gerekene tam uygun olmasa bile, bir yapı oluşturarak belirsizliğe karşı engel oluştururlar.(Terzi, 2000).

2.2.3.11. Törenler

Tören bir grubun amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıran biçimsel, simgesel ve süreli bir kolektif eylemdir. Çoğunlukla tarihsel nitelik taşıyan bir olaya toplumun verdiği kültürel

ağırlığı sürekli kılmak için belirli yer ve zamanlarda düzenlenen toplu bir davranış türüdür. (Terzi, 2000).

Örgütsel törenler ve toplantılar içinde karşılama, buluşma, anma, kutlama, emeklilik, mezuniyet törenleri; çay, kahve, yemek toplantıları; balolar, kokteyller, piknikler; özel günler, haftalar, bayramlar sayılabilir.(Şişman, 1993).

2.2.3.12. Adetler

Toplum içinde insanların günlük tavır ve hareket usullerini ve yaşama biçimlerini düzenleyen kurallar vardır. Bu kurallar uzun zamanlardan beri toplumun bireyleri tarafından kabul görmüş ve yerleşmişlerdir. İnsanlar bu kurallara ya isteyerek, ya da bir takım baskılar sonucu uyarlar. Söz konusu kuralları kendiliğinden oluşup, aynı şekilde kendiliğinden silinip ortadan kalkmaktadırlar. Bu kurallarla “adetler” adı verilmektedir. (Dönmezer, 1994).

Adetler, örgüt içerisinde kültürel değerleri güçlendirmek için yapılan, önemli görülen, alışılmış ve tekrarlanmış eylemlerdir. Adetler örgüt üyelerinin algılarını ve davranışlarını etkileyebilmek için bazı zamanlarda tekrarlanmış ve standardize edilmiş eylemler olarak tanımlanır. Güçlü kültüre sahip örgütlerde adetler ayrıntılarıyla açıklanarak bu adetlerin takip edilmesi istenir.(Terzi, 2000).

2.2.3.13. Fiziki Çevre

Fiziki çevreyi oluşturan unsurlardan biri örgütün ürünleri, yıllık raporları, belgeler, demirbaşlar ve kullanılan her türden araç gereç gibi maddi nesnelerdir. Ayrıca fiziki çevreyi büro alanlarının nasıl kullanıldığı, mobilyalar, giyim kuralları, büroların mimarisi gibi öğeler de oluşturur. Fiziki çevreyi oluşturan diğer önemli bir unsur da teknolojidir. Kullanılan enformasyon teknolojileri, bilgisayarlar ve bilgisayar yazılımları teknolojinin bir parçasıdır.(Bakan ve diğ. 2004).

2.2.4. Örgütsel İletişim

İletişim, insanların toplu halde yaşamaya başlamalarından itibaren toplumsal etkileşimlerde rol oynayan sembolik mesajların karşılıklı ulaştırılmasıyla, bazı anlamları aralarında paylaşmaları sürecidir.(Telman ve Ünsal, 2005). Söz konusu süreç kişiler arası ilişkinin her türünü, örgütleri ve toplumları yaratıp bir arada tutan bir harç işlevi görmektedir.(Gürgen, 1997).

Ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen bireyler, gruplar, topluluklar ve örgütler için iletişim hayati bir öneme sahiptir. Örgütteki bireyler ve gruplar arasında olması gereken uygun etkileşimi sağlayan öge ise örgütsel iletişimdir.(Vural, 2003). Örgütsel iletişim bir örgütün varlığını sürdürmesinde merkezi bir konuma sahiptir ve tüm örgütsel süreçlerde önemli bir rol oynamaktadır.(Kocabaş, 2005). Örgütsel iletişim olmadan herhangi bir örgütsel eylemin ya da yönetim sürecinin başarılması imkânsızdır. (Kaya, 1999). İletişimin yeterli olduğu bir örgütte, örgütün amaçlarının doğru olarak anlaşılmiş ve kavranılmış olması, örgüt üyelerinin bu ortak amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusunda işbirliği içinde eşgüdümlü olarak davranma eğilimi içinde olmaları beklenilmektedir.(Aydın, 2000).

Örgütteki tüm öğelerin örgütsel amaçlar yönünde etkileşimde bulunmasını sağlayarak örgütsel bütünleşmenin gerçekleştirilmesinde son derece önemli bir işleve sahip olan örgütsel iletişimin önemini açığa çıkarmak amacıyla çok sayıda araştırmalar yapılmıştır.(Gürgen, 1997).

Örgütsel iletişim örgütsel bütünleşme ve başarının çok önemli bir belirleyicisi olarak saptanmış, örgütsel iletişimin örgütsel değişim sürecinde de çok önemli bir rol oynadığı belirlenmiştir. (Vural, 2003; Yılmaz ve Aslan, 2002).

Örgütsel iletişime ilişkin kuramsal ve felsefi altyapının eksikliği tartışılmaktadır. Örgütsel iletişim alanının felsefi temellerinin tartışılması dört perspektife dayanmaktadır.(Fulk ve Boyd, 1991). Fisher, insan iletişimi üzerine olan çalışmalarında, iletişim araştırmacılarına dört temel kavramsal yaklaşımdan birine odaklanmalarını önermiştir. Krone, Jablin ve

Putnam (aktaran: Jensen, 2003), örgütsel iletişime ilişkin çeşitli perspektifleri mekanistik, psikolojik, yorumlayıcı-sembolik ve sistem-etkileşimi perspektifleri olmak üzere dört grupta toplamışlardır. Söz konusu bu dört perspektifin, bu güne kadar örgütsel iletişim çalışmalarında kullanılan en kapsamlı ve en etkili çerçeveyi temsil ettiği düşünülmektedir. (Jensen, 2003).

Mekanistik perspektif iletişimi, belli bir noktadan bir kanal aracılığıyla diğer bir noktaya mesajın iletilme süreci olarak görmekte (Jensen, 2003), iletişimde bulunanları birbirine bağlayan kanallara önem vermektedir.(Gizir, 2002). Mekanistik perspektif iletişimi materyalist bir şekilde ele almaktadır. Örneğin, mesajın sıklığı ya da süresi gibi fiziksel ve uzamsal özelliklere sahip somut bir madde olarak mesajı görmektedir. Söz konusu perspektif, mesajın alınması ve iletilmesi esnasında ses, gürültü gibi bir engelle karşılaşıldığında iletişim sürecinin yavaşlayacağını ve bu tür engeller sonunda iletişimin bozulacağını ya da duracağını öne sürmektedir.(Jensen, 2003). Mekanistik perspektif insan iletişiminde en önemli vurguyu iletişim kanalları üzerine yaparken, psikolojik perspektif bireylerin özellikleri ve bu özelliklerin iletişimi nasıl etkilediği üzerine odaklanmaktadır. (Jensen, 2003).

Psikolojik perspektife göre, iletişimde bulunan bireylerle iletişim çevresi içinde sayısız miktarda uyarıcı ve pek çok süreç bulunması nedeniyle, bireylerin bilgileri seçerken neye dikkat ettikleri onların algıları, biliş ve tutumları aracılığıyla belirlenmektedir. Bireylerin tutumları, biliş ve algıları bireysel bilgi seçimi sürecinde bir filtre olarak görev yapmaktadır. Bu durum, mekanistik perspektif içindeki gönderici-iletme odaklanmasından, psikolojik perspektif içindeki alıcı-yönlendirme odaklanmasına doğru iletişim odağının yön değiştirdiğini göstermektedir. İletişim kanallarını ve mesajın etkili bir şekilde iletilmesini vurgulayan mekanistik perspektif, gönderici ve alıcının bilişsel süreçlerinin kontrol altına alınabileceğini varsaymaktadır. Psikolojik perspektife göre ise, içsel süreçler doğrudan gözlenemezler, girdi ve çıktılar doğrudan gözlenebilmesi oldukça sınırlıdır. (Jensen, 2003).

Yorumlayıcı-sembolik perspektife göre, bireyler iletişim aracılığıyla kendi sosyal gerçekliklerini biçimlendirmektedirler.(Jensen, 2003). Söz konusu perspektif örgütsel

iletişimin, örgütlerin oluşturulması ve sürdürülmesi konusunda belirli bir kapasiteye sahip olan eşgüdümlemiş davranış örüntülerinden oluştuğunu ileri sürmektedir.(Gizir, 2002). Yorumlayıcı-sembolik perspektif bireylerin diğer bireylere tepkilerini, diğer bireylerin eylem veya sözcüklerinin ne anlama geldiğinin anlaşılması üzerine temellendirmektedir. Yorumlayıcı-sembolik perspektife göre sosyal eylem, faaliyet ve olayları inşa eden bireylerin anlam vermesine bağlıdır.(Jensen, 2003).

Sistem-etkileşimi perspektifinden yapılan araştırmalarda, temel çözümleme birimi olarak dıştan gelen davranış üzerine odaklanılmaktadır.(Gizir, 2002; Gizir ve Şimşek, 2005). Söz konusu perspektifi benimseyen araştırmacılar, mesaj davranışının ardışıklık modeli ve biçimlendirme kategorileri üstüne yoğunlaşırlar. Sistem-etkileşimi perspektifine göre, sosyal etkileşim gereğinden fazla tekrar eden davranışla belirlenmektedir. Davranışın çok fazla tekrarlanması ve tekrarlanan davranışın artması belirsizliği azaltmaktadır. Böylece, örgütsel iletişim araştırmacıları uzun süre tekrarlanan davranışı izlemek aracılığıyla, mesaj davranışının modelini ve davranışın düzenli bir şekilde tekrar ortaya çıkma olasılığını belirleyebilirler. Psikolojik perspektiften farklı olarak sistem-etkileşimi perspektifinde birey, eylemin ana ögesi değildir, davranışsal rutinler ve modeller önemlidir.(Jensen, 2003).

İnsanların iletişimi yorumlama ya da görme yollarını söz konusu bu dört perspektif şekillendirmektedir. Bununla birlikte, bu perspektiflerin hiçbiri doğru ya da yanlış olarak değerlendirilmemelidir. Çünkü, örgütsel iletişimi bu perspektiflerin hepsi kapsamaktadır ve örgütsel iletişimin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına dört perspektifin her biri katkı sağlamaktadır.(Jensen, 2003).

2.2.5. Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim

Örgütsel iletişim, kültürel öğelerin çalışanlara iletilmesinde ve kültürün benimsetilmesinde önemli bir rol üstlenmektedir. Bu açıdan bakıldığında kültür ve iletişim örgütsel performansın asıl göstergeleri olarak tanımlanmaktadır.(Gudykunst, aktaran Vural, 2003). Kültür ve iletişim örgütsel davranışı etkilemekte, iletişim örgüt kültürünün daha derin seviyelerinin anlaşılmasında bir pencere işlevi görmektedir.(Kowalski, 2000). Örgütsel

iletişim örgüt üyeleri arasında paylaşılmış anlam, değer ve inançların gelişmesinin bir kolaylaştırıcısı olarak görülmektedir.(Eisenberg, 1986). Öte yandan, örgüt üyelerinin sosyalizasyonunu sağlayan, sorumluluklarını hafifleten, statü elde etmelerini sağlayan ve bireysel amaçlarını gerçekleştirmeye imkân veren örgütsel iletişim (Kramer ve Miller, 1999), örgüt kültürü açısından politik olarak tarafsız değildir.(Reilly ve DiAngelo, 1990). Örgütsel iletişim örgüt üyelerini belirli bir şekilde davranmaya zorlamaktadır. Bu nedenle, örgüt kültürü bağlamında örgütsel iletişimin imkân verme ve zorlama şeklinde iki yönü bulunmaktadır.(Kramer ve Miller, 1999). Örgütsel iletişimin zorlama (baskı yapma) yönü, özellikle kültürel farklılıklar ve alt kültürler söz konusu olduğunda belirginlik kazanmaktadır. Çünkü, her birey nüfuz, ideoloji, uyruk, statü, yaş, cinsiyet gibi birtakım özellikleriyle iletişime girmektedir. Bu gibi özellikler, örgüt üyeleri arasında yanlış bir iletişim ve engellenme hissi yaratabilmekte ve bu durum örgütsel bütünleşmeye zarar verebilmektedir.(Reilly ve DiAngelo, 1990).

İletişim en önemli sosyal süreçtir. İletişim stil ve modelleri bir kültür içinde gelişir. Bu nedenle, gerçeklik hakkındaki yargı, bilginin niteliği ve geçerliği kültürel kriterlere bağlı olmaktadır. Örgütlerin ve bireylerin iletişim tarzları kültürel deneyimlerle doğrudan ilgilidir. İletişim modellerinin içinde rekabet, iş birliği, bireycilik, saldırganlık, yardımseverlik gibi kültürel fenomenler vardır. Kültürel tutumlarla, tarihle ve değerlerle tutarlı olan iletişim kültürü yansıtır.(Ellis ve Maoz, 2003).

2.3. YARATICI ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

2.3.1.Yaratıcı Örgüt Kültürü Kavramı ve Kapsamı

Yönetsel politikalar, ilkeler, roller daha çok örgütün amaç ve gereksinimlerinden etkilenir; tutum, davranış, değer, norm, gelenek ve alışkanlıklar ise örgütün faaliyetleriyle ilgili olmakla birlikte, ulusal kültür özelliklerinden büyük ölçüde etkilenir. Her örgütün örgüt kültürü farklı özellikler yansıtır. Bu farklılığın temel kaynağı, amaç ve gereksinimlerin farklı oluşudur. Yönetici, örgüt üyelerinde yeni şeyler ortaya koyma, sorunlara alışılmışın dışında daha etkili çözümler üretme ve uygulama, bürokratik yapıya saplanmadan özgürce

davranma amaç ve gereksinimi oluşturduğu takdirde örgütte yaratıcı bir kültürün meydana gelmesi olasıdır.(Yurtseven, 2001).

Örgütler dünyada her geçen gün hızlı değişimlerin yaşanması ve sorunların giderek artması nedeniyle ya yaratıcı biçimde değişime uğrayacaklar ya da yok olacaklardır. Bu sorun çözme sürecinde örgütlerin çevreye ayak uydurması yaratıcı yöneticilerin sorumluluğu olarak karşımıza çıkmaktadır. Başarı arayan yöneticiler çalışanlarından yeni fikirler üretmelerini ve iş performanslarını arttırmalarını beklemekte ve onları sorun çözmeye yönelik yaratıcı düşünmeye teşvik etmektedirler. Öncelikle örgüt içinde yaratıcı düşüncüyü teşvik eden bir örgüt kültürü oluşturmak için yeni arayışlar yeni stratejiler ortaya atılmaktadır. Aslında ‘‘toplam kalite yönetimi, amaçlara göre yönetim, değişim mühendisliği’’ gibi uygulamaların amaçlarından birisi de çalışanların karar sürecine katılımlarını sağlayacak yaratıcı düşüncenin ortaya çıkarılması ve yaratıcı örgüt kültürü oluşturulmasıdır.(Varoğlu ve Atçı, 1995).

Yaratıcılıkta amaçlanan, bürokrasinin aşırı rasyonellik, uygunluk ve performans beklentilerini dengeleyerek değişime uyum sağlamaktır. Yaratıcı bir örgüt kültürünü oluşturmada sistemli ve belirli ölçülerde evrensel bir takım özellikler aramak ve tanımlamaya çalışmak yerine, örgüte özgü ve öncelikle üst yönetimin tutumlarından kaynaklanan dönüşümleri sağlayan bir strateji uygulamaya koymak daha sağlıklı olacaktır. (Varoğlu ve Atçı, 1995).

Özellikle bürokratik yapılarda yaratıcı örgüt kültürü yaratmak için sistemli ve bireye dönük çabalar mutlaka yönetici tutumlarının değiştirilmesi sürecinden sonra öngörülmesi gereken aşamalardır. Üst yönetimin tutumları yeni bir örgüt kültürü yaratacak şekilde yaratıcılığa yöneldikten sonra personelin bu konuda eğitimi ve yapısal düzenlemelere gitmek anlamlı olacaktır.(Varoğlu ve Atçı, 1995)

Örgütlerin de insanların olduğu gibi değerleri, inançları, tutumları ve normları vardır. Bunlar insanı diğerlerinden nasıl ayırıp onu benzersiz kılıyorsa, bir örgütün de üyeleri tarafından paylaşılan değerleri, inançları, tutumları ve normları, onu diğer örgütlerden farklı ve benzersiz kılar. İşte örgüt üyelerince paylaşılan, ortak değerler, inançlar, tutumlar

takımına o örgütün kültürü denir. Bir yöneticinin en önemli görevlerinden biri, örgüte özgü bir kültür geliştirmektir. Yönetici, örgütün amaçlarına uygun yaşatılmasından sorumludur. Bu sorumluluğun, ancak örgütün çalışanlarıyla birlikte gerçekleştirilebileceğinin bilincinde olan çağdaş yönetici, öncelikle örgüt çalışanlarının ortak inançlar ve değerler takımına sahip olmasına ve bu değerlerin geliştirilmesine çalışacaktır. Davranışı değiştirmenin en emin yolu, kültürü değiştirmektir. Kültür belki zor değişir; ama kalıcı ve ortak davranışlar geliştirmenin en emin yoludur. İşte burada yöneticinin yapması gereken; var olan kültür üzerinde basit rötüşler yaparak aktarımını sağlamak değil; bir değişim ajanı olarak, örgüt kültürünü yaratıcı, ileriye dönük düşünülebilen bireyler yetiştirebilecek şekilde değiştirmek olmalıdır.(Akçay, 1997).

Örgüt kültürünü daha yaratıcı bir ortam haline getirmek için yapılması gereken uygulamalar şöyle sıralanmaktadır.(Wetlaufer, 2000):

1-Yasaklama ve alayla karşılaşan veya işlerini kaybetme riski içinde olduklarını hisseden çalışanların yeni fikirler üretme olasılıkları azdır. Çalışanların daha fazla risk alma konusunda teşvik edilmelidir.

2-Grupların ve bireylerin herhangi bir durumu farklı bir bakış açısından görmelerine yardımcı olabilecek yaratıcı problem çözme teknikleri öğretilmeli ve yararlanacakları ortam sağlanmalıdır.

3-Çalışanların örgütün ürün ve süreçlerine ilişkin algılamalarını sınamaya teşvik etmelidir. Çalışanlar “hep böyle yapıldığı” için uygun görünen yöntemi sorgulamalıdır. Örgütteki farklı iş alanlarından ve farklı düzeylerden çalışanların katıldığı yaratıcı problem çözme ekipleri kurulmalıdır.

4-Ne kadar saçma görünürlerse görünsünler yeni fikirlerin önüne set çekmek insanların şevkini kırar. Yönetici olumlu olmalı, eleştirel irdelemeyi ve risk değerlendirmesini ertelemelidir.

5-Çalışanların vizyon sahibi olması teşvik edilmelidir. Çalışanları örgütün beş yıl sonra nerede olmasını istedikleri konusunda plan geliştirmeye özendirilmelidir.

6-Kışkırtıcı insanlara iş verilmeli, bu yeni çalışanların bakış açılarından bir şeyler öğrenmeye ve onların varolan kültür içinde yok olup gitmemesine dikkat edilmelidir.

7-Kişisel projelere zaman tanınmalı, çalışanların işle ilgili kendi ilgi alanlarını geliştirmeleri için zaman ayrılmalıdır.

8-Örgüt çabalarının başarılı olması isteniyorsa, üst düzey yöneticilerin yeterli kaynak ve eğitim imkanı sağlamaları ve kendilerini de bu programa adanmaları gerekir.

Örgüt kültüründeki baskın değerler yaratıcılık için genel kabul görmüş ilkelerle uyumlu olmadığında, bu sorunu aşmak için izlenecek stratejiler iki yönde gelişebilir. Birincisi, örgüt kültürünü yönetsel olarak bilinçli müdahalelerle yaratıcı örgüt kültürüne dönüştürmeyi denemektir. İkincisi ise, ulusal kültür değerlerinin öğelerini veri olarak kabul ederek yaratıcı düşünmeye yönelik ilkeleri örgüt içinde ulusal kültürün yapısına uyarlamaktır. Birinci strateji kısa zamanda uygulanılabilecek, ancak yönetimin sürekli denetiminde yürütülebilecek bir yöntemdir. İkinci strateji ise, daha uzun zaman alacak, bilimsel araştırmalarda desteklenmeyi gerektiren ancak sonuçları daha etkili olması beklenen bir yöntemdir.(Varoğlu ve Atçı, 1995).

Örgütlerde verimliliği arttırmanın en uygun yöntemlerinden biri, iş görenlerin sorun çözmeye yönelik yaratıcı düşünmeye teşvik edilmeleridir. Ancak geleneksel eğitim sistemleri, merkeziyetçi yönetim uygulamaları ve örgütsel kültürün bir parçası olabilen sınırlayıcı etmenler, insanların yaratıcı düşünmeye karşı olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olmaktadır. Böylece çalışanlar kendisinden yaratıcı düşünmenin beklenmediği kanısı veya yaratıcı düşünmenin doğuştan gelen bir yetenek olduğu varsayımından hareketle varolan potansiyeli dahi kullanmamaktadır.(Budak, 1998).

Yaratıcı örgütlerin yaratıcılık özellikleri yöneticilerinden ve diğer çalışanlardan kaynaklanmaktadır. Örgütün yöneticilerinin ve diğer çalışanların yaratma yetenekleri

örgütün tümünü yöneltme açısından yetersiz kalıyorsa ya da diğer üyelerden kendi yaratıcılığını destekleyecek gücü alamıyorsa o örgütün yaratıcı olma olanağı ortadan kalkacaktır. Yaratıcı örgütlerin özelliklerine bakıldığında, bu örgütlerin önemli beyin adamları vardır. Böylelikle yeni fikirlerin ortaya çıkarılmasına ve bu fikirlerin uygulanmasına çaba gösterilir. Bu örgütlerde bulunan herkesin düşüncelerini özgürce ifade etmelerine ve tartışmalarına izin verilir. Bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş olan her bireyden en üst düzeyde yararlanılır. Bu örgütlerde çalışanlar liyakat esasına göre seçilir ve terfi ettirilir. Bürokratik örgütlerde hiyerarşik yapının güçlü oluşu yaratıcılığı engellediği için bürokratikleşmeden kaçınılması uygun bir örgütsel davranış olacaktır. (İlgar, 1996).

Yaratıcı kültüre sahip örgütlerin en belirgin özelliği; düşünen, konuşan fakat kavga etmeyen, haklarını savunan ancak zor kullanmayan, onurunu koruyan, başkalarının onurunu gözetmeyen, üreten ve aşırı tüketimi körüklemeyen, bilgi dağarcığını sürekli zenginleşen, ama öğrendikleriyle yetinmeyen, doğruyu bulmanın en güzel yollarından biri olarak eleştiriye açık olan ve özeleştiri yapabilen, şefkati, sevgiyi, mutlu olmayı bilen, önyargılara, dogmalara yenilmeyen, bilimsel sağduyunun serin kanlılığıyla hareket edebilen, olayları ve olguları aklın ve vicdanın mahkemesinde yargılayabilen insanların oluşturduğu sağlıklı ve mutlu örgütler olmalarıdır.

Bireyler yeteneklerini yaratıcı ve yenilikçi davranışlara dönüştürmede nasıl önemli farklılıklar gösteriyorlarsa örgütler de üyelerin sahip oldukları yetenekleri yeni mamul, süreç ve hizmetlere dönüştürme yönünden aynı şekilde anlamlı farklılıklar gösterirler. Yaratıcı ve yenilikçi yeteneklerini en etkili biçimde kullanmalarını sağlamak için, yöneticiler, örgütlerindeki yaratıcı sürecin farkına varma ve bunu teşvik etmede gerekli adımları atmak durumundadırlar. Örgütlerdeki yaratıcı süreç birbirini mantıksal olarak izleyen üç kademedir meydana gelir. Bunlar; “fikir üretme, sorun çözme veya fikir geliştirme ve uygulamaya koyma ” şeklinde özetlenebilir. Yönetim, sorun çözmek için gerekli bilgileri örgüt içinden sağlamaya karar verdiği takdirde, ortam yaratmak durumundadır. Bu amaçla örgüt yapısında esneklik sağlayıcı bir yetki devrine gitmek ve fikirlerin özgürce akışına olanak verecek çok yönlü bir iletişim sistemi kurup işletmek zorundadır.(Şimşek, 1987).

Yaşamını sürdürmek, kalıcı olmak; yalın bir yapıyla yüksek amaçlarını ve özdeğerlerini korumak; sorunlarını en aza indirerek güven altına almak, örgütün yaşama gereksinmesindedir. Düzenli yenilikler aramak; yeni amaçlar edinerek ünler üretmek; sorunlarını etkili olarak çözmek; ‘‘küçük güzeldir’’ felsefesiyle dirikliğini yitirmeyecek bir büyüklükte kalmak, yaratıcı örgüt kültürünü destekleyen gereksinimlerdir. Kemikleşmekten kaçma; alışkanlıkları kırma; tutuculuğun geriletilmesinden kurtulma; sürekli yeniden örgütlenme gereksinimleri, örgütün güç yitimini azaltarak ya da durdurarak yaşamasının sürekliliğini sağlar.(Başaran, 1989).

Örgütlerin yaşaması ve gelişmesi bir yandan yaratıcı yeteneklere sahip olan bireyleri bünyesine almasına, diğer yandan yaratıcı yeteneklerden yararlanmasına bağlıdır. Yaratıcı güçleri bünyesinde toplamayan, zamanla harekete geçirmeyen bir örgüt kısa zamanda gerileyecek, rakipleri karşısında zor duruma düşecektir. Yaratıcılık belirli bir fikri geliştirme, uygulamaya koyma açısından daha iyi yararlanma yöntemlerini geliştirme, yeni tasarımlar ortaya koyma şeklinde de görülebilir.(Erdoğan, 1980).

2.3.2.Yaratıcı Örgüt Kültürünün Boyutları

Bentley; örgütlerin değil, kişilerin yaratıcı olduğunu ileri sürmektedir. Bir örgütün yaratıcı ve yenilikçi özellikler sergilemesinin nedeni, örgüt içindeki çalışanların yaratıcılığının teşvik edilmesidir. Bu ideal yaratıcı örgüt kültürünün temel unsurları; açık fikirliliğe önem veren, sezgi yeteneğini geliştiren, eşitliği koruyucu, geliştirici, cesaretlendirici ve açıklayıcı olmasıdır. Bu temel unsurlar şöyle açıklanmaktadır.(Bentley, 1998):

2.3.2.1.Açık Fikirlilik

Esneklik ve yaratıcılık yönünde çalışanları cesaretlendirmek.

1-Çalışanların uymak zorunda oldukları programı, mümkün olduğunca kendilerinin hazırlamasını sağlamak.

2-Çalışanların, yaratıcı yaklaşımlar ve yöntemler kullanarak iş yaşamlarını deneysel yollarla geliştirmelerine izin vermek.

3-Çalışanların yaratıcılık çabalarının farkında olarak, onları yaratıcı kişiler olarak değerlendirmek.

4-Çalışma takımları oluşturarak, yaratıcılık çabasına grup çapında bir katılım sağlama.

5-Yaratıcı çabaları maddi olarak desteklemek.

Açık fikirlilik, farklı durumlara uyum sağlama yeteneğini ve yaratıcılığı da beraberinde getirir. Çalışanların yaratıcı yaklaşım ve tekniklerle farklı yöntemler deneyebilmelerine olanak tanır. Açık fikirliliğe önem verilen bir ortamda yaratıcılık çabalarına da değer verilir ve yeni düşünceler, herhangi bir yargılamaya tutulmadan objektif olarak değerlendirilir.

2.3.2.2.Sezgiyi Kullanmak

Olayları çalışanların bakış açısıyla görmeye çalışmak.

1-Çalışanların yaptıkları işlerden hem profesyonel, hem de kişisel olarak tatmin olabilmelerini sağlamak.

2-Çalışanların fikirlerini almak ve bu fikirlerden yararlanarak katılımcı bir atmosfer yaratmak.

3-Yaratıcı çalışanları gereksiz tepkilerden ve mesajlardan korumak.

4-Kişisel yaratıcılıkla iyi bir model oluşturmak.

5-Risk faktörlerini olabildiğince azaltmak ve sorumluluklarını paylaşmak.

Bir örgütün algısını, çalışanların algısının toplamı belirler. Bu nedenle, sezgisi kuvvetli çalışanlara sahip olan bir örgüt, çevresindeki tüm gelişmelerin farkına varır. Yapılan işin hem profesyonel ve hem de kişisel bazda doyurucu olması, çalışanların genel algıya bu şekilde ortak olabilmelerini gerektirir. Çalışanların kişisel algılarının örgütün genel bütünlüğü içinde yer bulabilmesi, katılımcı bir atmosferin oluşmasına olanak sağlar.

2.3.2.3.Eşitlikçi Olmak

Herkese, genele katkıda bulunmak özelliğinden dolayı saygı duymak.

1-Çalışanların düşüncelerini fazla değiştirmeden ve deforme etmeden kullanarak, onlara gereken değerin verildiğini göstermek.

2-Çalışanların rekabetçi olmalarını sağlamak için onların alanına girmek.

3-Çalışanların fikirlerinin gerektiği gibi uygulamaya konulduğunu onlara hissettirmek.

4-Önderlik yöntemlerini ve biçimlerini kişileştirerek, her çalışanın gereksinmesine yanıt vermek.

Her insana, topluluğa kattığı çeşitlilik nedeniyle saygı duyulmalıdır. Önderlik teknikleri herkesin farklı gereksinmelerini karşılayabilmek için bireyselleştirilmelidir. Ayrıca öne sürülen fikirler de herhangi bir önyargı güdülmeden kullanıma sokulmalıdır.

2.3.2.4.Geliştirici Olmak

Fikirlerin özgür ve serbestçe ortaya konulmasını teşvik etmek.

1-Yaratıcı fikirleri ilgiyle dinlemek.

2-Konuşmacılar çağırarak ve farklı eğitim araçları kullanarak yaratıcılık yeteneğini ortaya çıkarmak.

3-Yaratıcılığı kişisel ve grup bazında onaylamak.

4-Yaratıcılık için, gerekli ortam uyarıcılarını sağlamak.

5- Yenilenme ve dinlenme sürecini desteklemek, bunlar için gerekli olanakları sağlamak.

Fikirlerin özgürce ifade edilmesi teşvik edilir. Eğitim etkinlikleri ve alıştırmaları sayesinde elde edilen bilgiler, yaratıcılığın gelişmesi için temel oluşturur.

2.3.2.5.Cesaretlendiricilik

Çalışanları, aradıkları yanıtları yaratıcı bir biçimde bulmaları için cesaretlendirmek.

1-Çalışanlara; aradıkları yanıtları bulabilmeleri için gereken süreyi sağlamak amacıyla, yapılması gereken işleri diğer çalışanlar arasında paylaşmak.

2-Araştırılması mümkün olan konuları ve kaynakları çalışanlara açmak.

3-Çalışanların yaratıcılık çabalarına, örgütsel mesajlarla ve hareketlerle katalizörlük etmek.

4-Riskleri olumlu bir biçimde değerlendirmek ve ödüllendirmek.

5-Yaratıcılık konusunda başarılı olanları belirlemek ve bu kişileri yol gösterici olarak kullanmak.

İnsanlar, yaratıcı düşünme ve değişik yanıtlar üretme konusunda cesaretlendirilmelidir. Yaratıcı olma çabalarının ödüllendirilmesi ve desteklenmesine ek olarak, bu çabaların oluşmasına olanak verecek zaman da sağlanmalıdır. Özgürlük ve kendini ifade etme fırsatı da bu tür bir yaklaşıma eklenebilir.

2.3.2.6.Açıklayıcı Olmak

Çalışanların ne yapmaları gerektiğini açıkça belirtmek ve yerinde eleştiriler yapmak.

1-Yapılması gereken işleri kesin bir biçimde tanımlamak ve belirsizlikten kaçınmak.

2-Yaratıcı tanımlara fırsat tanıyarak, genel yapıyı desteklemek.

3-Örgüt dışından gelen doğrudan tepkileri kullanarak, yöntemlerin kullanılabilirliği hakkında bir kanı oluşmasını sağlamak.

4-Açık ve destekleyici eleştiriler sağlamak.

İyi bir iletişim son derece gereklidir. Yapılması gerekenlerin açıkça belirtilmesi ve yerinde eleştiriler, bir örgütün başarısının temelini oluşturur. Birçok çalışan, müşteriyle birebir ilişki içinde bulunmak durumundadır. Genel yapıyla, yaratıcı ifade arasında bir denge kurulmalıdır.

2.3.3. Örgütlerdeki Yaratıcılığın Önündeki Engeller

Yaratıcılığın önündeki engeller; bireysel, örgütsel ve toplumsal engeller olarak üçe ayrılmaktadır:

2.3.3.1. Bireysel Engeller

Bu engeller geçmiş yaşantımızda kazandığımız tutum ve davranışlardan kaynaklanır. Bu alışkanlıklarımızı söküp atmak için kendimizi şartlanmış duygu ve eylemlerden kurtarmamız gerekir. Bu engeller (Sungur, 1997):

- Kendine güvensizlik,
- Hata yapma ve eleştirilme korkusu,
- Mükemmeli isteme ve uyum,
- Engellerden korkma,
- Bir konu üzerinde yoğunlaşma ve sabırlı çalışma güçlüğü,
- Bilişsel çelişkilere direnç,
- Kimlik duygusundan doğan savunma mekanizmalarıdır.

2.3.3.2. Örgütsel Engeller:

Örgütte yaratıcılık engeli, değişmeden kalmaya direnen bir yönetim, üst düzeydekilerin astlarına güvensizliği ve kurulu düzene bağlılığıdır. Bu örgütlerde moda olan şey tartışılması güç toplumsal uyumculuğun savunmasını yapan basmakalıp yargılardır. (Sungur, 1997):

- Geriye dönük tutumlar,
- Önceden ve sürekli eleştiri,
- Deneyim ve teknik uzmanlık,
- Bireysel güvensizlik duygusu,
- Hiyerarşinin üst düzeyinde bulunanların astlarına güvensizliği,
- Otoriter yönetim, Kusursuz olma isteği.

Yöneticilerin “Saçmalama”, “Bu kurallara aykırıdır”, “Bu riski göze alamayız.” Gibi yeni fikirlere engel olan bu sözler ya da davranışlar pekala geçerlidir ama henüz bir filiz iken orjinalliği kökünden söküp atarlar. Alışkanlıklarımız ve aldığımız eğitim bizi daima basmakalıp yaklaşımlara itmektir. Sonuçta bazı kurallara uymak zorunda kalsak da, başlangıçta eski kafaları değiştirmek gerektiğini anlamalıyız. Baskıcı, hiyerarşi ile donatılmış, bürokratik yaklaşımlı bir örgüt, yaratıcı bireylerin örgütten kaçmasına ya da yaratıcılıklarını iş dışında ifade etmelerine neden olacaktır.(Sungur; 1997).

2.3.3.3. Toplumsal Engeller:

Bir toplumda, uyumculuğa değer verildiği zaman yaratıcığa engel hazırlanmış demektir. Bu engeller şöyle sıralanabilir.(Sungur, 1997):

- Fantezi ve hayal kurma, zaman kaybıdır; belki de çılgınlıktır.
- Sorunlar, matematik düşünce ya da çok fazla para ile çözülür.
- Sorunların tek ve doğru bir çözümü vardır.
- Akıl, mantık, sayılar, yararlılık, başarı; iyidir. Sezgi, heyecanlar, saçma düşünce, yanılma, başarısızlık kötüdür. Oysa yaratıcı bireyler bunları daha önceden aşmış bireylerdir.

Bazı yöneticilerde birbirinden farklı ve çatlak sesler çıkmasından hiç hoşlanmazlar. Çünkü onlar organizasyonda daimi bir uyum ve ahenk örmek isterler. Fakat katı ve yakın kontrol; öğrenmeyi, yenilikleri ve gönüllüğü ortadan kaldırır. Yaratıcı çalışmaların başlangıcında, sık sık sürtüşmeler olabilir. Sürtüşen duygular, yaratıcı heyecan ile birbirine karışabilir. Bu karışıklık, istenmeyen ve olumsuz sonuçlar yaratabilir. Grup üyeleri, bu duyguları nedeni ile başkalarına karşı kör ya da çok sert ve kaba olabilirler. Bu olumsuzluğu giderebilmek için liderler, sürtüşmeleri çözebilecek, gerçekleri kabul edebilecek, eleştirilere açık ve iletişim kurabilecek şekilde bütün personellerin eğitimini sağlayabilmelidirler. Yaratıcılığın önündeki engeller, liderlerin çabaları sonucunda aşılabilecektir.(Blanchard ve Waghorn, 1997).

BÖLÜM 3.

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli :

Araştırmada kullanılacak olan model ilişkili tarama modelidir. Tarama modeli geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Meslek liselerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin yaratıcı okul kültürü oluşturmalarındaki etkilerinin belirlenmesini ortaya koymayı amaçlayacaktır.

3.2. Evren ve Örneklem :

Araştırma evreni; 2007–2008 öğretim yılında Bursa ili Merkez ilçeleri olan Osmangazi, Nilüfer, Yıldırım ilçelerinde bulunan, tüm meslek liselerinde görev yapan meslek öğretmenleridir.

Örneklem grubu seçilirken kümeleme örnekleme yöntemi kullanılacaktır. Öncelikle Bursa ili Merkez ilçelerinde bulunan tüm meslek liseleri İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri'nden ulaşılan liste ile belirlenecektir. Osmangazi ilçesinden 4 meslek lisesi, Nilüfer ilçesinden 2 meslek lisesi, Yıldırım ilçesinden 2 meslek lisesi olmak üzere toplam 8 meslek lisesi kümeleme örnekleme yöntemi ile seçilecektir.

Bu araştırma kapsamında kümeleme örnekleme ile seçilen Osmangazi ilçesindeki; Tophane, Ali Osman Sönmez, Demirtaşpaşa, Hürriyet Endüstri Meslek liselerinde çalışan meslek öğretmenlerinden rasgele seçilen 160 meslek öğretmeni, Nilüfer ilçesindeki; Atatürk, M. Kemal Çoşkunöz Endüstri Meslek liselerinde çalışan meslek öğretmenlerinden rasgele seçilen 50 meslek öğretmeni, Yıldırım ilçesindeki; Mimar Sinan, Yeşil Yayla Endüstri Meslek liselerinde çalışan meslek öğretmenlerinden rasgele seçilen 50 meslek öğretmeni olmak üzere, toplam 260 meslek öğretmeni evrenin örneklemini oluşturacaktır.

3.3. Veri Toplama Araçları:

Araştırma verilerinin toplanması için önce literatür taraması yapıldıktan sonra uzman görüşleri ve daha önce yapılmış araştırmaların bilgi toplama ölçeklerinden yararlanılarak bir anket formu geliştirilmiştir.

Araştırmada 1 adet kişisel bilgi anketi, 1 adet ölçek kullanılacaktır. Bunlar;

3.3.1. Kişisel bilgi anketi

Bu ankette örneklemin çeşitli demografik özelliklerine ilişkin tanıtıcı kimlik bilgileri sorulmuştur. Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan anket, öğretmenlerin yaş, cinsiyet, eğitim durumları vb demografik özellikleri belirlemeye yönelik 7 adet sorudan oluşmaktadır.

3.3.2. Yaratıcılık Ölçeği

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan bu ölçekte 34 adet likert tipi ifade yer almaktadır. Bu ölçekte araştırmaya katılan öğretmenlerden çalıştıkları meslek lisesinde yaratıcı okul kültürü oluşturmadaki rollerini yerine getirme düzeylerine ilişkin düşüncelerini, bu ölçek üzerinde her bir ifade için belirtmeleri istenmiştir. Ölçekte yer alan maddelere ilişkin dereceleme seçenekleri; 1=Hiçbir zaman 2=Nadiren 3=Bazen 4=Sıklıkla 5=Her zaman biçiminde sunulmuştur. Ölçekten toplam 34 ile 170 arasında puana ulaşılmaktadır.

Anketin geçerlilik ve güvenilirlik ile ilgili olarak bu doğrultuda uzman görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmada kullanılan yaratıcılık ölçeğinin güvenilirlik çalışmaları için araştırma kapsamı dışında tutulan 25 kişilik meslek öğretmeni grubu ile ön uygulama yapılmıştır. Bu uygulama çalışmalarından elde edilen verilerle ölçeğin güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayısı 0,70 ($p<0,01$) olarak bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı ise 0,922 ($p<0,01$) olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Örnekleme belirlendikten sonra, belirlenen meslek liselerine gidilecek ve kurum müdürleriyle araştırma konusunda konuşulacak ve gerekli bilgilendirme yapılacaktır. “Kişisel Bilgi Formu, Yaratıcılık Ölçeği” kurumda çalışan öğretmenlere uygulanacaktır. Bütün anketler araştırmacı tarafından dağıtılıp toplanacaktır ve anketler ile ilgili bilgilendirme katılanlara araştırmacı tarafından yapılacaktır.

3.5. Verilerin Analizi/Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarıyla toplanan veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda betimsel ve ilişkisel istatistiki işlemlere tabi tutulacaktır. Araştırmanın bulgular ve yorum kısmında ilk etapta anket ile toplanan demografik özelliklere ilişkin frekans ve yüzdeler dağılımlar bulunacak ve yorumlanacaktır. Daha sonra araştırmanın bağımlı değişkeninin toplanan çeşitli demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak üzere hipotez testleri kullanılacaktır. Demografik özelliklerin kendi içinde iki kategoriye ayrıldığı durumlarda ilişkisiz grup t testi kullanılacaktır. Bağımsız değişkenin ikide fazla kategoriye ayrıldığı durumlarda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılacaktır. Varyans analizinde anlamlı bir fark çıktığı durumlarda bu farklılığın hangi alt gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere Post-Hoc yapılacaktır. Levenes test sonucuna göre varyansların homojen ya da heterojen olması durumunda en uygun Post-Hoc teknik seçilecektir. İstatistiksel olarak p değeri 0.05 ve 0.001 olarak kabul edilecek ve değerlerin bunlardan küçük olması anlamlı kabul edilecektir. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS for Windows 15.0 istatistik paket programıyla araştırmacı tarafından gerçekleştirilecektir.

Araştırmada kullanılan ölçeğe uygun olarak elde edilen görüşlerin aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde aşağıdaki aralıklar göz önünde bulundurulmuştur.

Veri Aralıkları	Seçenekler	Sınırı
1	Hiçbir Zaman	1.00 -1.49
2	Nadiren	1.50 - 2.49
3	Bazen	2.50 – 3.49
4	Sıklıkla	3.50 – 4.49
5	Her Zaman	4.50 – 5.00

BÖLÜM 4.

BULGULAR VE YORUM

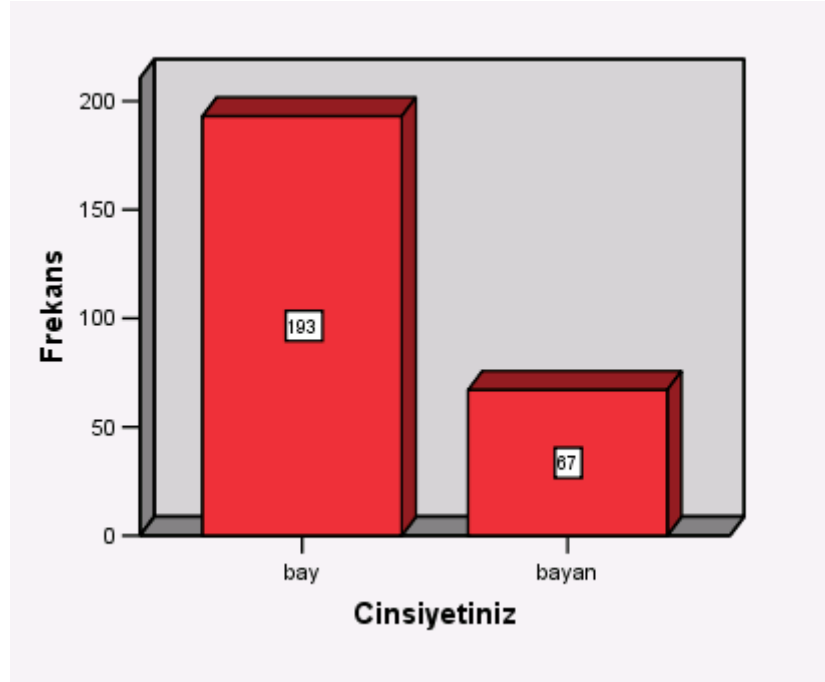
Bu araştırmada; öğretmenlerin çalıştıkları meslek lisesinde yaratıcı okul kültürü oluşturmadaki rollerinin incelenmesi amacıyla 260 öğretmene anket uygulanmıştır. Anket, öğretmenlere ait kişisel bilgiler ve yaratıcı okul kültürü oluşturmadaki rollerinin değerlendirilmesine ilişkin 34 maddeden oluşmaktadır.

4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Kişisel Bilgiler ve Öğretmen Profili

Tablo 1. Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Cinsiyet	f	%
Bay	193	74,23
Bayan	67	25,77
Toplam	260	100

Tablo 1’ de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin %74,23’ü (193 kişi) bay, %25,77’si (67 kişi) ise bayandır.

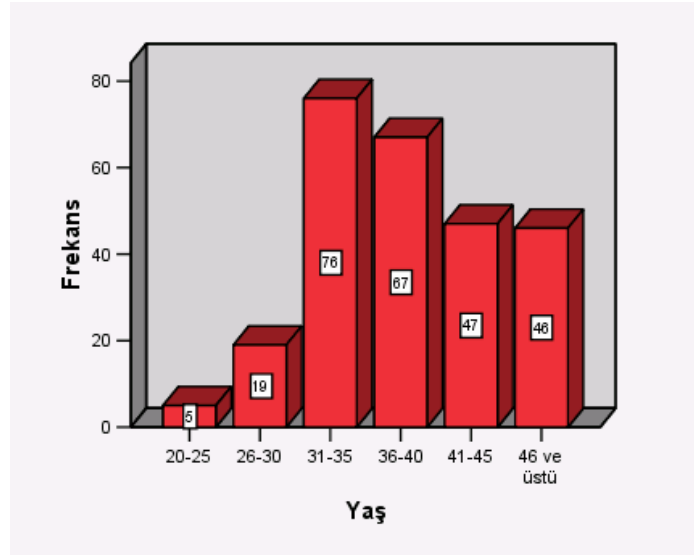


Şekil 1. Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı

Tablo 2. Öğretmenlerin yaş değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Yaş (Grup)	f	%
20-25	5	1,92
26-30	19	7,31
31-35	76	29,23
36-40	67	25,77
41-45	47	18,08
46 ve üstü	46	17,69
Toplam	260	100

Tablo 2’ de görüldüğü üzere, öğretmenlerin %1,92’sinin (5 kişi) yaşı 20-25, %7,31’inin (19 kişi) 26-30, %29,23’ünün (76 kişi) 31-35, %25,77’sinin (67 kişi) 36-40, %18,08’ünün yaşı (47 kişi) 41-45 yaş aralığındadır. %17,69’u (46 kişi) ise 46 yaş ve üzerindedir.

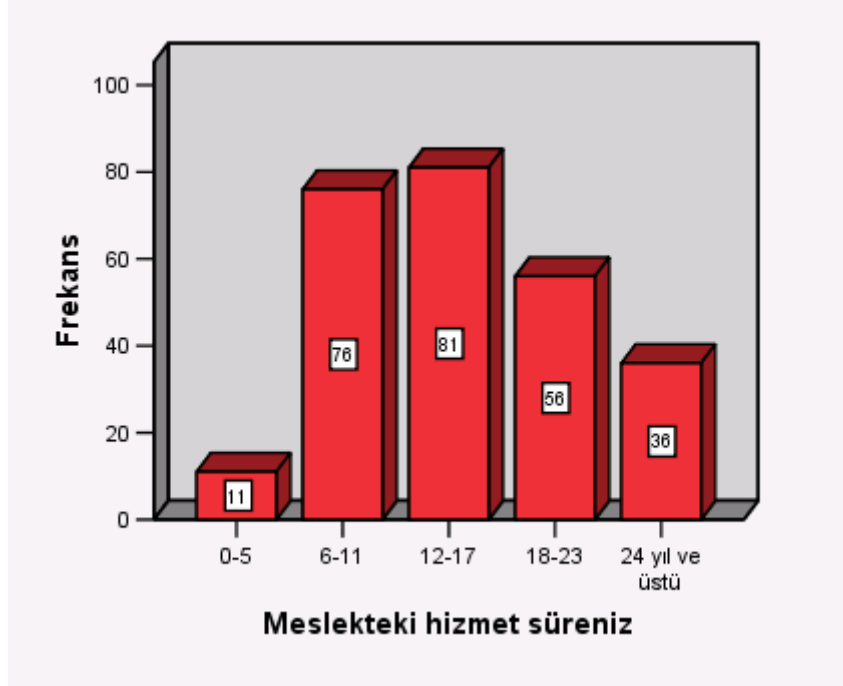


Şekil 2. Öğretmenlerin yaşa göre dağılımı

Tablo 3. Öğretmenlerin meslekteki hizmet süreleri değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Meslekteki hizmet süreniz	f	%
0-5 yıl	11	4,23
6-11 yıl	76	29,23
12-17 yıl	81	31,15
18-23 yıl	56	21,54
24 yıl ve üstü	36	13,85
Toplam	260	100

Tablo 3’ de görüldüğü üzere, öğretmenlerin meslekteki hizmet süreleri incelendiğinde; %4,23’ünün (11 kişi) 0-5 yıldır, %29,23’ünün (76 kişi) 6-11 yıldır, %31,15’inin (81 kişi) 12-17 yıldır, %21,54’ünün (56 kişi) 18-23 yıldır, %13,85’inin (36 kişi) ise 24 yıl ve daha fazla süredir öğretmenlik yaptığı görülmektedir.

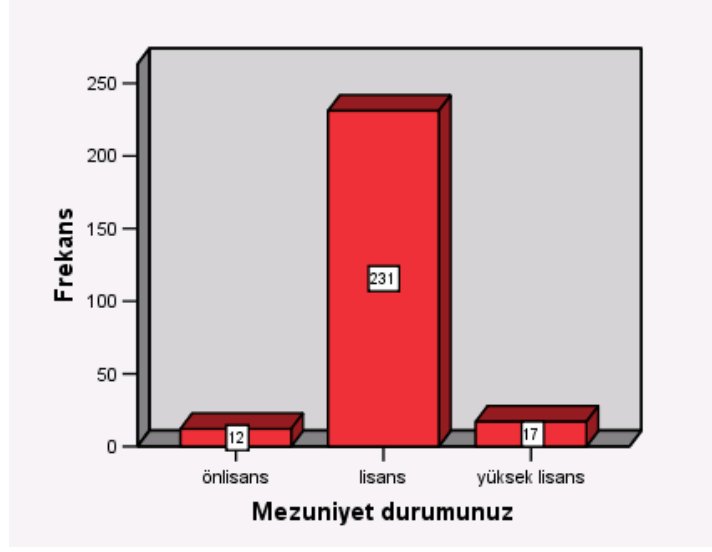


Şekil 3. Öğretmenlerin meslekteki hizmet sürelerine göre dağılımı

Tablo 4. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Eğitim Düzeyiniz	f	%
Ön lisans	12	4,62
Lisans	231	88,85
Yüksek lisans	17	6,54
Toplam	260	100

Tablo 4’ de görüldüğü üzere, öğretmenlerin %4,62’si (12 kişi) ön lisans, %88,85’i (231 kişi) lisans ve %6,54’ü (17 kişi) ise yüksek lisans mezunudur.

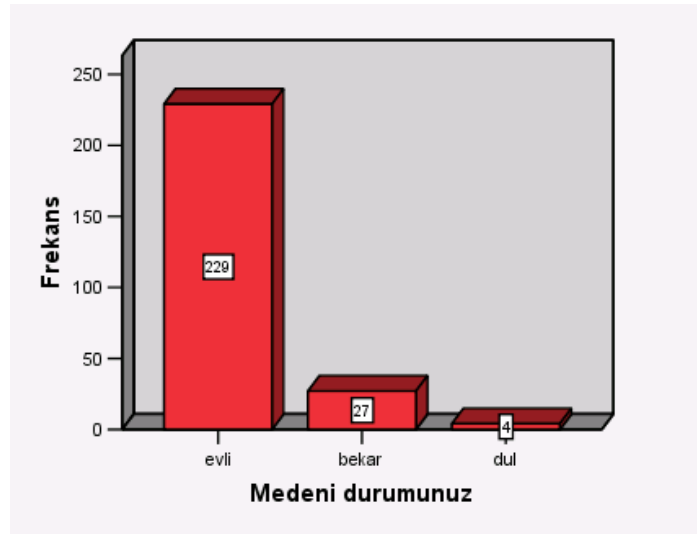


Şekil 4. Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre dağılımı

Tablo 5. Öğretmenlerin medeni durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Medeni durumunuz	f	%
Evli	229	88,08
Bekar	27	10,38
Dul	4	1,54
Toplam	260	100

Tablo 5' de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin %88,08'i (229 kişi) evli, %10,38'i (27 kişi) bekar ve %1,54'ü (4 kişi) ise dul olduğunu belirtmiştir.

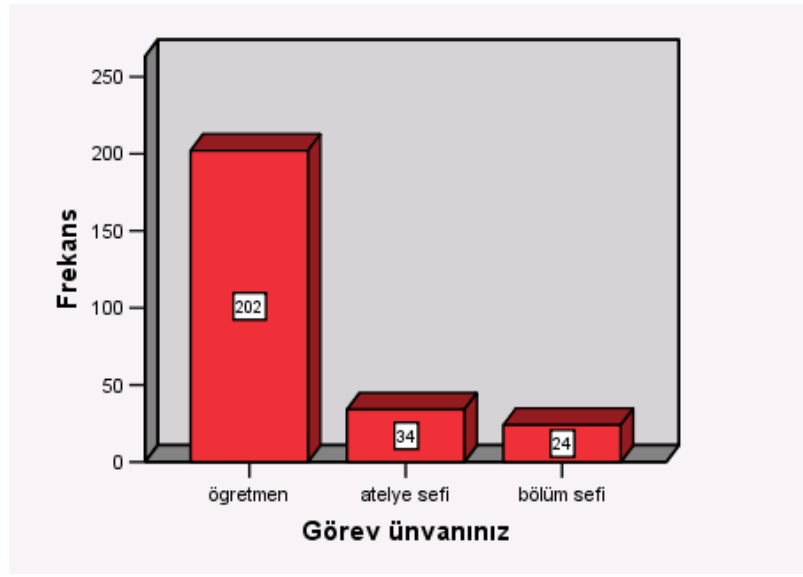


Şekil 5. Öğretmenlerin medeni duruma göre dağılımı

Tablo 6. Öğretmenlerin görev ünvanı değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Görev ünvanınız	f	%
Öğretmen	202	77,69
Atölye şefi	34	13,08
Bölüm şefi	24	9,23
Toplam	260	100

Tablo 6’ da görüldüğü üzere, öğretmenlerin %77,69’u (202 kişi) öğretmen, %13,08’i (34 kişi) atölye şefi ve %9,23’ü (24 kişi) ise bölüm şefidir.



Şekil 6. Öğretmenlerin görev ünvanına göre dağılımı

Tablo 7. Öğretmenlerin okuldaki çalışma süresi değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Okulunuzdaki çalışma süreniz	f	%
5yıl ve daha az	95	36,54
6-11 yıl	88	33,85
12-17 yıl	42	16,15
18-23 yıl	27	10,38
24 yıl ve üstü	8	3,08
Toplam	260	100

Tablo 7’ de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin aynı okuldaki çalışma süreleri incelendiğinde; %36,54’ü (95 kişi) 5 yıl ve daha az süredir, %33,85’i (88 kişi) 6-11 yıl aralığında, %16,15’i (42 kişi) 12-17 yıl aralığında, %10,38’i (27 kişi) 18-23 yıl aralığında bir süredir ve % 3,08’i (8 kişi) ise 24 yıl ve daha fazla süredir aynı okulda çalıştığı görülmektedir.



Şekil 7. Öğretmenlerin okuldaki çalışma süresine göre dağılımı

4.2. Meslek Liselerinde Çalışan Meslek Öğretmenlerinin Yaratıcı Okul Kültürü Oluşturmadaki Rollerine İlişkin Değerlendirmeleri

Tablo 8. “Birlikte çalıştığım meslek öğretmenlerinden yaratıcılık beklediğimi açıkça ortaya koyarım.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	6	2,31
Nadiren	19	7,31
Bazen	95	36,54
Sıklıkla	86	33,08
Her Zaman	54	20,77
Toplam	260	100

Tablo 8’ de görüldüğü üzere, “Birlikte çalıştığım meslek öğretmenlerinden yaratıcılık beklediğimi açıkça ortaya koyarım.” yargısına araştırmaya katılan öğretmenlerin %20,77’si her zaman, %33,08’i sıklıkla, %36,54’ü bazen, %7,31’i nadiren, %2,31’i ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 9. “Yaratıcı bir örgüt kültürü oluşturmada bireysel sorumluluk alırım.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	2	0,77
Nadiren	17	6,54
Bazen	77	29,62
Sıklıkla	104	40,00
Her Zaman	60	23,08
Toplam	260	100

Tablo 9’ da görüldüğü üzere, “Yaratıcı bir örgüt kültürü oluşturmada bireysel sorumluluk alırım.” yargısına araştırmaya katılan öğretmenlerin %23,08’i her zaman, %40’ı sıklıkla, %29,62’si bazen, %6,54’ü nadiren, %0,77’si ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 10. “Yaratıcılığı engelleyen örgütsel sorunları çözerim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	6	2,31
Nadiren	26	10,00
Bazen	122	46,92
Sıklıkla	82	31,54
Her Zaman	24	9,23
Toplam	260	100

Tablo 10’ da görüldüğü üzere, “Yaratıcılığı engelleyen örgütsel sorunları çözerim.” yargısına öğretmenlerin %9,23’ü her zaman, %31,54’ü sıklıkla, %46,92’si bazen, %10’u nadiren, %2,31’i ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 11. “Yaratıcılığı artıracak beyin fırtınası toplantılarına katılım.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	7	2,69
Nadiren	28	10,77
Bazen	90	34,62
Sıklıkla	100	38,46
Her Zaman	35	13,46
Toplam	260	100

Tablo 11’ de görüldüğü üzere, “Yaratıcılığı artıracak beyin fırtınası toplantılarına katılım.” yargısına öğretmenlerin %13,46’sı her zaman, %38,46’sı sıklıkla, %34,62’si bazen, %10,77’si nadiren, %2,69’u ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 12. “Meslek öğretmenlerinin yaratıcılığını okulun kültür politikasının bir parçası olarak kabul ederim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	5	1,92
Nadiren	5	1,92
Bazen	30	11,54
Sıklıkla	112	43,08
Her Zaman	108	41,54
Toplam	260	100

Tablo 12’ de görüldüğü üzere, “Meslek öğretmenlerinin yaratıcılığını okulun kültür politikasının bir parçası olarak kabul ederim.” yargısına öğretmenlerin %41,54’ü her zaman, %43,08’i sıklıkla, %31,54’ü bazen, %1,92’si nadiren, %1,92’si ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 13. “Özel alanlarda yaratıcılığı olan meslek öğretmenleri arkadaşlarımla tartışır ve yeni fikirler alırım.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	2	0,77
Nadiren	12	4,62
Bazen	56	21,54
Sıklıkla	121	46,54
Her Zaman	69	26,54
Toplam	260	100

Tablo 13’ de görüldüğü üzere, “Özel alanlarda yaratıcılığı olan meslek öğretmenleri arkadaşlarımla tartışır ve yeni fikirler alırım.” yargısına öğretmenlerin %26,54’ü her zaman, %46,54’ü sıklıkla, %21,54’ü bazen, %4,62’si nadiren, %0,77’si ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 14. “Hedeflerimin çerçevesini çok açık biçimde çizer ve farklı yaklaşımlara doğru yönelirim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	1	0,38
Nadiren	15	5,77
Bazen	81	31,15
Sıklıkla	121	46,54
Her Zaman	42	16,15
Toplam	260	100

Tablo 14’ de görüldüğü üzere, “Hedeflerimin çerçevesini çok açık biçimde çizer ve farklı yaklaşımlara doğru yönelirim.” yargısına öğretmenlerin %16,15’i her zaman, %46,54’ü sıklıkla, %31,15’i bazen, %5,77’si nadiren, %0,38’i ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 15. “Okul yöneticilerimizi, düşünce geliştirmemiz ve yeni proje üretmemiz için ortam sağlamalarına teşvik ederim..” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	15	5,77
Nadiren	50	19,23
Bazen	94	36,15
Sıklıkla	67	25,77
Her Zaman	34	13,08
Toplam	260	100

Tablo 15’ de görüldüğü üzere, “Okul yöneticilerimizi, düşünce geliştirmemiz ve yeni proje üretmemiz için ortam sağlamalarına teşvik ederim.” yargısına öğretmenlerin %13,08’i her zaman, %25,77’si sıklıkla, %36,15’i bazen, %19,23’ü nadiren, %5,77’si ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 16. “Okul içinde yaratıcı olunabilecek ortamlar sağlarım.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	9	3,46
Nadiren	33	12,69
Bazen	116	44,62
Sıklıkla	80	30,77
Her Zaman	22	8,46
Toplam	260	100

Tablo 16’ de görüldüğü üzere, “Okul içinde yaratıcı olunabilecek ortamlar sağlarım.” yargısına öğretmenlerin %8,46’sı her zaman, %30,77’si sıklıkla, %44,62’si bazen, %12,69’u nadiren, %3,46’sı ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 17. “Eski gelenekleri değiştirip yeni değer sistemi oluştururum.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	8	3,08
Nadiren	25	9,62
Bazen	97	37,31
Sıklıkla	89	34,23
Her Zaman	41	15,77
Toplam	260	100

Tablo 17’ de görüldüğü üzere, “Eski gelenekleri değiştirip yeni değer sistemi oluştururum.” yargısına öğretmenlerin %15,77’si her zaman, %34,23’ü sıklıkla, %37,31’i bazen, %9,62’si nadiren, %3,08’i ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 18. “Okulda öğrencilerimizin zihinsel yapısını daha esnek ve çok yönlü olmaya yönlendiririm.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	1	0,38
Nadiren	6	2,31
Bazen	39	15,00
Sıklıkla	137	52,69
Her Zaman	77	29,62
Toplam	260	100

Tablo 18’ de görüldüğü üzere, “Okulda öğrencilerimizin zihinsel yapısını daha esnek ve çok yönlü olmaya yönlendiririm.” yargısına öğretmenlerin %29,62’si her zaman, %52,69’u sıklıkla, %15’i bazen, %2,31’i nadiren, %0,38’i ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 19. “Yaratıcı fikirlerime, katılımcı nitelikte bir karar süreci geliştirir ve uygularım.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	2	0,77
Nadiren	19	7,31
Bazen	101	38,85
Sıklıkla	96	36,92
Her Zaman	42	16,15
Toplam	260	100

Tablo 19’ da görüldüğü üzere, “Yaratıcı fikirlerime, katılımcı nitelikte bir karar süreci geliştirir ve uygularım.” yargısına öğretmenlerin %16,15’i her zaman, %36,92’si sıklıkla, %38,85’i bazen, %7,31’i nadiren, %0,77’si ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 20. “Okul idaresinin yaratıcı projeleri destekleyecek ve ödüllendirecek yapıya sahip olması için kişisel girişimlerde bulunurum.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	27	10,38
Nadiren	44	16,92
Bazen	109	41,92
Sıklıkla	59	22,69
Her Zaman	21	8,08
Toplam	260	100

Tablo 20’ de görüldüğü üzere, “Okul idaresinin yaratıcı projeleri destekleyecek ve ödüllendirecek yapıya sahip olması için kişisel girişimlerde bulunurum.” yargısına öğretmenlerin %8,08’i her zaman, %22,69’u sıklıkla, %41,92’si bazen, %16,92’si nadiren, %10,38’i ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 21. “Değişim ve yeniliklerin okul yönetimi tarafından desteklenmesini isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	4	1,54
Nadiren	4	1,54
Bazen	29	11,15
Sıklıkla	82	31,54
Her Zaman	141	54,23
Toplam	260	100

Tablo 21’ de görüldüğü üzere, “Değişim ve yeniliklerin okul yönetimi tarafından desteklenmesini isterim.” yargısına öğretmenlerin %54,23’ü her zaman, %31,54’ü sıklıkla, %11,15’i bazen, %1,54’ü nadiren, %1,54’ü ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 22. “Yaratıcı düşünmeye teşvik edip ödüllendirecek okul yönetiminin bulunmasını isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	2	0,77
Nadiren	1	0,38
Bazen	24	9,23
Sıklıkla	72	27,69
Her Zaman	161	61,92
Toplam	260	100

Tablo 22’ de görüldüğü üzere, “Yaratıcı düşünmeye teşvik edip ödüllendirecek okul yönetiminin bulunmasını isterim.” yargısına öğretmenlerin %61,92’si her zaman, %27,69’u sıklıkla, %9,23’ü bazen, %0,38’i nadiren, %0,77’i ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 23. “Okulumdaki oluşmuş iyi gelenekleri devam ettirmek için var gücümle çalışırım.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	1	0,38
Nadiren	2	0,77
Bazen	37	14,23
Sıklıkla	118	45,38
Her Zaman	102	39,23
Toplam	260	100

Tablo 23’ de görüldüğü üzere, “Okulumdaki oluşmuş iyi gelenekleri devam ettirmek için var gücümle çalışırım.” yargısına öğretmenlerin %39,23’ü her zaman, %45,38’i sıklıkla, %14,23’sü bazen, %0,77’si nadiren, %0,38’i ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 24. “Her fırsatta kendimi geliştirmek için çevremdeki arkadaşlarımdan yararlı bilgi ve tecrübeler edinirim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	1	0,38
Nadiren	2	0,77
Bazen	30	11,54
Sıklıkla	118	45,38
Her Zaman	109	41,92
Toplam	260	100

Tablo 24’ de görüldüğü üzere, “Her fırsatta kendimi geliştirmek için çevremdeki arkadaşlarımdan yararlı bilgi ve tecrübeler edinirim.” yargısına öğretmenlerin %41,92’si her zaman, %45,38’i sıklıkla, %11,54’ü bazen, %0,77’si nadiren, %0,38’i ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 25. “Bilgilerimi kendime saklamaz çevremdekilere de bildiklerimi anlatarak okul kültürünün gelişmesine yardımcı olurum.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	1	0,38
Nadiren	1	0,38
Bazen	20	7,69
Sıklıkla	97	37,31
Her Zaman	141	54,23
Toplam	260	100

Tablo 25’ de görüldüğü üzere, “Bilgilerimi kendime saklamaz çevremdekilere de bildiklerimi anlatarak okul kültürünün gelişmesine yardımcı olurum.” yargısına öğretmenlerin %54,93’ü her zaman, %37,31’i sıklıkla, %7,69’u bazen, %0,38’i nadiren, %0,38’i ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 26. “Okulumuzu temsil edebilecek bir grup öğrencimizin gelişmiş teknolojiye sahip Avrupa ülkelerindeki işletmelerde staj yapmasını isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	1	0,38
Nadiren	2	0,77
Bazen	24	9,23
Sıklıkla	47	18,08
Her Zaman	186	71,54
Toplam	260	100

Tablo 26’ de görüldüğü üzere, “Okulumuzu temsil edebilecek bir grup öğrencimizin gelişmiş teknolojiye sahip Avrupa ülkelerindeki işletmelerde staj yapmasını isterim.” yargısına öğretmenlerin %71,54’ü her zaman, %18,08’i sıklıkla, %9,23’ü bazen, %0,77’si nadiren, %0,38’i ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 27. “Okul yönetimine, meslek öğretmenlerinin araştırmacı olması için gerekli ortam ve ekonomik şartları sağlaması konusunda girişimlerde bulunurum.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	14	5,38
Nadiren	25	9,62
Bazen	92	35,38
Sıklıkla	89	34,23
Her Zaman	40	15,38
Toplam	260	100

Tablo 27’ de görüldüğü üzere, “Okul yönetimine, meslek öğretmenlerinin araştırmacı olması için gerekli ortam ve ekonomik şartları sağlaması konusunda girişimlerde bulunurum.” yargısına öğretmenlerin %15,38’i her zaman, %34,23’ü sıklıkla, %35,38’i bazen, %9,62’si nadiren, %5,38’i ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 28. “Okulumuzun teknik donanımlarının teknolojiye ayak uydurması için sanayideki işletmelerle işbirliği ve diyalog içinde olurum.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	6	2,31
Nadiren	24	9,23
Bazen	68	26,15
Sıklıkla	97	37,31
Her Zaman	65	25,00
Toplam	260	100

Tablo 28’ de görüldüğü üzere, Okulumuzun teknik donanımlarının teknolojiye ayak uydurması için sanayideki işletmelerle işbirliği ve diyalog içinde olurum.” yargısına öğretmenlerin %25’i her zaman, %37,31’i sıklıkla, %26,15’i bazen, %9,23’ü nadiren, %2,31’i ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 29. “Meslek öğretmenlerinin okul idaresinin yardımıyla belirli aralıklarla sanayideki işletmelerde seminerlere alınarak belli bir eğitimden geçirilmesini isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	1	0,38
Nadiren	8	3,08
Bazen	34	13,08
Sıklıkla	82	31,54
Her Zaman	135	51,92
Toplam	260	100

Tablo 29’ da görüldüğü üzere, “Meslek öğretmenlerinin okul idaresinin yardımıyla belirli aralıklarla sanayideki işletmelerde seminerlere alınarak belli bir eğitimden geçirilmesini isterim.” yargısına öğretmenlerin %51,92’si her zaman, %31,54’ü sıklıkla, %13,08’i bazen, %3,08’i nadiren, %0,38’i ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 30. “Okul yönetiminin meslek öğretmenlerinin gelişimini sağlayacak teknik dergi ve kitap yayınlarına abone olmasını isterim. Bunun için gerekli çalışmalarda bulunurum.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	6	2,31
Nadiren	15	5,77
Bazen	76	29,23
Sıklıkla	92	35,38
Her Zaman	71	27,31
Toplam	260	100

Tablo 30’ da görüldüğü üzere, “Okul yönetiminin meslek öğretmenlerinin gelişimini sağlayacak teknik dergi ve kitap yayınlarına abone olmasını isterim. Bunun için gerekli çalışmalarda bulunurum.” yargısına öğretmenlerin %37,31’i her zaman, %35,38’i sıklıkla, %29,23’ü bazen, %5,77’si nadiren, %2,31’i ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 31. “Okul yönetiminin, meslek öğretmenlerine yeni projeler yapmaya teşvik etmesi için gerekli çalışmalarda bulunmasını isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	2	0,77
Nadiren	9	3,46
Bazen	41	15,77
Sıklıkla	110	42,31
Her Zaman	98	37,69
Toplam	260	100

Tablo 31’ de görüldüğü üzere, “Okul yönetiminin, meslek öğretmenlerine yeni projeler yapmaya teşvik etmesi için gerekli çalışmalarda bulunmasını isterim.” yargısına öğretmenlerin %37,69’u her zaman, %42,31’i sıklıkla, %15,77’si bazen, %3,46’sı nadiren, %0,77’si ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 32. “Okul yönetiminin, öğretmenlerin başarılarını her yıl değerlendirip, çeşitli ödüller ile motive ederek örnek gösterilmesini isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	3	1,15
Nadiren	4	1,54
Bazen	22	8,46
Sıklıkla	83	31,92
Her Zaman	148	56,92
Toplam	260	100

Tablo 32’ de görüldüğü üzere, “Okul yönetiminin, öğretmenlerin başarılarını her yıl değerlendirip, çeşitli ödüller ile motive ederek örnek gösterilmesini isterim.” yargısına öğretmenlerin %56,92’si her zaman, %31,92’si sıklıkla, %8,46’sı bazen, %1,54’ü nadiren, %1,54’ü ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 33. “Okulumuzda bilgilerin, birikimlerin paylaşılacağı kurum içi bilgisayar ağı kurulmasını isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	1	0,38
Nadiren	3	1,15
Bazen	14	5,38
Sıklıkla	54	20,77
Her Zaman	188	72,31
Toplam	260	100

Tablo 33’ de görüldüğü üzere, “Okulumuzda bilgilerin, birikimlerin paylaşılacağı kurum içi bilgisayar ağı kurulmasını isterim.” yargısına öğretmenlerin %72,31’i her zaman, %20,77’si sıklıkla, %5,38’i bazen, %0,38’i nadiren, %1,54’ü ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 34. “Öğrencilerin kendi alanlarında yeni buluşlar yapmalarına teşvik ederim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	2	0,77
Nadiren	4	1,54
Bazen	38	14,62
Sıklıkla	106	40,77
Her Zaman	110	42,31
Toplam	260	100

Tablo 34’ de görüldüğü üzere, “Öğrencilerin kendi alanlarında yeni buluşlar yapmalarına teşvik ederim.” yargısına öğretmenlerin %42,31’i her zaman, %40,77’si sıklıkla, %14,62’si bazen, %1,54’ü nadiren, %0,77’si ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 35. “Öğretmenlerin bireysel ya da grup olarak her yıl bir proje üzerinde çalışması için gerekli bütün desteklerin okul tarafından verilmesini isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	0	0
Nadiren	4	1,54
Bazen	38	14,62
Sıklıkla	91	35,00
Her Zaman	127	48,85
Toplam	260	100

Tablo 35’ de görüldüğü üzere, “Öğretmenlerin bireysel ya da grup olarak her yıl bir proje üzerinde çalışması için gerekli bütün desteklerin okul tarafından verilmesini isterim.” yargısına öğretmenlerin %48,85’i her zaman, %35’i sıklıkla, %14,62’si bazen, %1,54’ü nadiren yanıtını vermiş olup, hiçbir zaman yanıtını ise hiç verilmemiştir.

Tablo 36. “Öğrencilerimizi, motivasyonu artırmak için, okulumuzdan mezun olup çeşitli işletmelerde çalışan kişiler ile görüştürmek isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	0	0
Nadiren	5	1,92
Bazen	17	6,54
Sıklıkla	108	41,54
Her Zaman	130	50,00
Toplam	260	100

Tablo 36’da görüldüğü üzere, “Öğrencilerimizi, motivasyonu artırmak için, okulumuzdan mezun olup çeşitli işletmelerde çalışan kişiler ile görüştürmek isterim.” yargısına öğretmenlerin %50’si her zaman, %41,54’ü sıklıkla, %6,54’ü bazen, %1,92’si nadiren yanıtını vermiş olup, hiçbir zaman yanıtını ise hiç verilmemiştir.

Tablo 37. “Okulun kültürünü oluşturacak belirli ortak değerlerimizi öğrencilerimize ve mezunlarımıza gösterecek pilav günlerinin düzenlenmesi isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	4	1,54
Nadiren	7	2,69
Bazen	24	9,23
Sıklıkla	74	28,46
Her Zaman	151	58,08
Toplam	260	100

Tablo 37’ de görüldüğü üzere, “Okulun kültürünü oluşturacak belirli ortak değerlerimizi öğrencilerimize ve mezunlarımıza gösterecek pilav günlerinin düzenlenmesi isterim.” yargısına öğretmenlerin %58,08’i her zaman, %28,46’sı sıklıkla, %9,23’ü bazen, %2,69’u nadiren, %1,54’ü ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 38. “Fikir üretimi ve verimliliği açısından fiziki ortamın iyileştirilmesini sağlarım.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	0	0
Nadiren	7	2,69
Bazen	44	16,92
Sıklıkla	102	39,23
Her Zaman	107	41,15
Toplam	260	100

Tablo 38’ de görüldüğü üzere, “Fikir üretimi ve verimliliği açısından fiziki ortamın iyileştirilmesini sağlarım.” yargısına öğretmenlerin %41,15’i her zaman, %39,23’ü sıklıkla, %16,92’si bazen, %2,69’u nadiren yanıtını vermiş olup, hiçbir zaman yanıtını ise hiç verilmemiştir.

Tablo 39. “Okulumuzun yaratıcı kültürünün değişen sanayi koşullarına uyum sağlamasını isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	0	0
Nadiren	2	0,77
Bazen	10	3,85
Sıklıkla	72	27,69
Her Zaman	176	67,69
Toplam	260	100

Tablo 39’ da görüldüğü üzere, “Okulumuzun yaratıcı kültürünün değişen sanayi koşullarına uyum sağlamasını isterim.” yargısına öğretmenlerin %67,69’u her zaman, %27,69’u sıklıkla, %3,85’i bazen, %0,77’si nadiren yanıtını vermiş olup, hiçbir zaman yanıtını ise hiç verilmemiştir.

Tablo 40. “Okulumuzun yaratıcı kültüründe verimlilik temel bir değer olarak kabul edilmesini isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	0	0
Nadiren	3	1,15
Bazen	16	6,15
Sıklıkla	90	34,62
Her Zaman	151	58,08
Toplam	260	100

Tablo 40’ da görüldüğü üzere, “Okulumuzun yaratıcı kültüründe verimlilik temel bir değer olarak kabul edilmesini isterim.” yargısına öğretmenlerin %58,08’i her zaman, %34,62’si sıklıkla, %6,15’i bazen, %1,15’i nadiren yanıtını vermiş olup, hiçbir zaman yanıtını ise hiç verilmemiştir.

Tablo 41. “Okulumuzda yaratıcı okul kültürünün yerleştirilebilmesi için değişik kültürel etkinlikler düzenlenmesini isterim.” Maddesine ilişkin f ve % değerleri

	f	%
Hiçbir Zaman	1	0,38
Nadiren	4	1,54
Bazen	18	6,92
Sıklıkla	101	38,85
Her Zaman	136	52,31
Toplam	260	100

Tablo 41’ de görüldüğü üzere, “Okulumuzda yaratıcı okul kültürünün yerleştirilebilmesi için değişik kültürel etkinlikler düzenlenmesini isterim.” yargısına öğretmenlerin %52,31’i her zaman, %38,85’i sıklıkla, %6,92’si bazen, %1,54’ü nadiren, %0,38’i ise hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

4.3. Meslek Öğretmenlerinin Yaratıcılık Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler: “Yaratıcılık Puanları”

Meslek liselerinde görev yapan meslek öğretmenlerinden, yaratıcı okul kültürü oluşturmadaki rollerinin belirlenmesi amacıyla, likert ölçeğinde hazırlanmış anket sorularını “1= Hiçbir zaman, 2= Nadiren, 3=Bazen, 4=Sıklıkla, 5=Her zaman” olmak üzere değerlendirmeleri istenmiştir. Öğretmenlerin yaratıcılıkla ilgili sorulan sorulara verdikleri yanıtlardan hareketle her bir öğretmenin yaratıcılık becerilerini yansıtan “yaratıcılık puanı” oluşturulmuştur.

Güvenilirlik Analizi Sonuçları:

Güvenilirlik ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgililenen sorunu ne derece yansıttığını ifade eder.

Öğretmen iletişim tutum ölçeği için yapılan güvenilirlik analizine göre $0,80 \leq$ Cronbach Alfa = $0,922 < 1,00$ olduğundan kullanılan ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo 42. Öğretmenlerin toplam yaratıcılık puanların için N , \bar{x} , Sh_x ve ss Değerleri

Puanlar	N	\bar{x}	Sh_x	ss
Toplam Yaratıcılık Puanları	260	136,72	2,17	15,31

Tablo 42’ de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan 260 öğretmenin yaratıcılık puanları ortalaması 136,72; standart sapması 15,31 ve standart hatası 2,17’ dir.

Tablo 43. Yaratıcılık ölçeğinden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

Değerler	Yaratıcılık Puanları	
N	260	
Parametreler	\bar{x}	136,72
	ss	15,31
K-Smirnov Z	1,1086	
P	0,1711	

Tablo 43’ de görüldüğü üzere, Yaratıcılık ölçeğinden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda dağılımın normal olduğu saptanmıştır. ($z=1,1086$; $p=0,1711$).

4.4 Bağımlı Bağımsız Sorulara İlişkin Görüş Farklılıkları

Tablo 44. Yaratıcılık ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonuçları.

Puan	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	Sh_x	t Testi		
						Sd	t	p
Yaratıcılık Toplam Puanı	Bay	193	136,94	14,77	1,06	258	0,401	0,688
	Bayan	67	136,07	16,86	2,06			

Tablo 44’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin yaratıcılık puanları aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, bay ve bayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.($t=0,401$; $p>0,05$). Bu sonuca göre bay ve bayan meslek öğretmenlerinin benzer yaratıcılık düzeylerine sahip oldukları ifade edilebilir.

Tablo 45. Yaratıcılık ölçeği puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonuçları.

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Yaratıcılık	20-25	5	113,60	17,64	G.Arası	5438,32	5	1087,66		
	26-30	19	134,42	11,63	G. İçi	55273,73	254	217,61		
	31-35	76	137,18	14,27	Toplam	60712,06	259			
	36-40	67	139,11	13,76					4,99	0,000
	41-45	47	131,46	18,22						
	46 ve üst	46	141,30	13,75						
	Toplam	260	136,72	15,31						

Tablo 45’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin yaratıcılık puanları aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($F=4,99$; $p<0,01$). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir.

ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır.($Lf=1,257$; $p>0,05$). Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda Tukey-HSD çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Gerçekleştirilen Tukey-HSD çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 46. Yaratıcılık ölçeği puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Tukey-HSD testi sonuçları.

Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	Sd	p
20-25	26-30	-20,82	7,41	0,059
	31-35	-23,58	6,81	0,008
	36-40	-25,51	6,83	0,003
	41-45	-17,86	6,93	0,107
	46 ve üstü	-27,70	6,94	0,001
26-30	20-25	20,82	7,41	0,059
	31-35	-2,76	3,78	0,978
	36-40	-4,69	3,83	0,824
	41-45	2,95	4,01	0,977
	46 ve üstü	-6,88	4,02	0,526
31-35	20-25	23,58	6,81	0,008
	26-30	2,76	3,78	0,978
	36-40	-1,93	2,47	0,970
	41-45	5,71	2,73	0,297
	46 ve üstü	-4,12	2,75	0,668
36-40	20-25	25,51	6,83	0,003
	26-30	4,69	3,83	0,824
	31-35	1,93	2,47	0,970
	41-45	7,65	2,80	0,074
	46 ve üstü	-2,18	2,82	0,972
41-45	20-25	17,86	6,93	0,107
	26-30	-2,95	4,01	0,977
	31-35	-5,71	2,73	0,297
	36-40	-7,65	2,80	0,074
	46 ve üstü	-9,83	3,06	0,018
46 ve üstü	20-25	27,70	6,94	0,001
	26-30	6,88	4,02	0,526
	31-35	4,12	2,75	0,668
	36-40	2,18	2,82	0,972
	41-45	9,83	3,06	0,018

Tablo 46’da görüldüğü üzere öğretmenlerin yaratıcılık puanları yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Tukey-HSD testi sonucunda söz konusu farklılıklar şunlardır.

31-35 yaş grubundaki öğretmenler ile 20-25 yaş grubundaki öğretmenler arasında 31-35 yaş grubundaki öğretmenler lehine istatistiksel olarak ($p<0,01$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. 31-35 yaş grubundaki öğretmenler 20-25 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yaratıcıdır.

36-40 yaş grubundaki öğretmenler ile 20-25 yaş grubundaki öğretmenler arasında 36-40 yaş grubundaki öğretmenler lehine istatistiksel olarak ($p<0,01$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. 36-40 yaş grubundaki öğretmenler 20-25 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yaratıcıdır.

46 yaş ve üzerinde olan öğretmenler ile 20-25 yaş grubundaki öğretmenler arasında 46 yaş ve üzerinde olan öğretmenler lehine istatistiksel olarak ($p<0,01$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. 46 yaş ve üzerinde olan öğretmenler 20-25 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yaratıcıdır.

Diğer yaş grupları arasında farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,01$).

Genel olarak orta yaş grubundaki öğretmenlerin genç öğretmenlerden daha yaratıcı olduklarını söyleyebiliriz.

Tablo 47. Yaratıcılık ölçeği puanlarının öğretmenlerin meslekteki hizmet süreleri değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonuçları.

Puan	Grup	f, \bar{x} ve ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yaratıcılık	0-5 yıl	11	126,81	17,77	G.Arası G.İçi Toplam	2005,55	4	501,38	2,17	0,072
	6-11 yıl	76	135,17	15,57						
	12-17 yıl	81	138,03	16,05						
	18-23 yıl	56	136,26	13,78						
	24 yıl ve üst	36	140,77	13,39						
	Toplam	260	136,72	15,31						

Tablo 47’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin yaratıcılık puanları aritmetik ortalamalarının meslekteki hizmet süreleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, meslekteki

hizmet süreleri gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.($F=2,17$; $p>0,05$). Bu sonuca göre meslek öğretmenlerinin yaratıcılık özelliklerinin meslekteki hizmet süreleri değişkene göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Tablo 48. Yaratıcılık ölçeği puanlarının öğretmenlerin eğitim düzeyleri değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonuçları.

f, \bar{x} ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Yaratıcılık	Ön lisans	12	140,50	17,69	G.Arası G. İçi Toplam	1361,56	2	680,78	2,94	0,054
	Lisans	231	135,94	15,34		59350,49	257	230,93		
	Lisansüstü	17	144,58	10,37		60712,06	259			
	Toplam	260	136,72	15,31						

Tablo 48’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin yaratıcılık puanları aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, eğitim düzeyleri gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.($F=2,94$; $p>0,05$). Bu sonuca göre meslek öğretmenlerinin yaratıcılık özelliklerinin eğitim düzeyleri değişkene göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Tablo 4.49. Yaratıcılık ölçeği puanlarının öğretmenlerin medeni durumları değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonuçları.

f, \bar{x} ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Yaratıcılık	Evli	229	137,19	15,07	G.Arası G. İçi Toplam	503,08	2	251,54	1,07	0,343
	Bekar	27	133,81	17,13		60208,98	257	234,27		
	Dul	4	129,25	15,69		60712,06	259			
	Toplam	260	136,72	15,31						

Tablo 49’da görüldüğü üzere, öğretmenlerin yaratıcılık puanları aritmetik ortalamalarının medeni durumları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, medeni durumları gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.($F=1,07$; $p>0,05$). Bu sonuca göre meslek öğretmenlerinin yaratıcılık özelliklerinin medeni durumları değişkene göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Tablo 50. Yaratıcılık ölçeği puanlarının öğretmenlerin görev unvanları değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonuçları.

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Yaratıcılık	Öğretmen	202	134,97	15,50	G.Arası	3411,85	2	1705,92	7,65	0,001
	Atölye Şefi	34	140,05	14,63	G. İçi	57300,20	257	222,95		
	Bölüm Şefi	24	146,75	9,14	Toplam	60712,06	259			
	Toplam	260	136,72	15,31						

Tablo 50’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin yaratıcılık puanları aritmetik ortalamalarının görev unvanları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda görev unvanları gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($F=7,65$; $p<0,01$). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir.

ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır. ($Lf=2,695$; $p>0,05$). Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda Tukey-HSD çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Gerçekleştirilen Tukey-HSD çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 51. Yaratıcılık ölçeği puanlarının öğretmenlerin görev unvanları değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Tukey-HSD testi sonuçları.

Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	Sd	p
Öğretmen	Atölye Şefi	-5,08	2,76	0,159
	Bölüm Şefi	-11,78	3,22	0,001
Atölye şefi	Öğretmen	5,08	2,76	0,159
	Bölüm Şefi	-6,69	3,98	0,215
Bölüm şefi	Öğretmen	11,78	3,22	0,001
	Atölye Şefi	6,69	3,98	0,215

Tablo 51’de görüldüğü üzere öğretmenlerin yaratıcılık puanları görev unvanları değişkenine göre hangi gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Tukey-HSD testi sonucunda söz konusu farklılıklar şunlardır.

Bölüm şefleri grubu ile öğretmenler grubu arasında, bölüm şefleri lehine istatistiksel olarak ($p < 0,01$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bölüm şefleri grubu öğretmenler grubuna göre daha yaratıcıdır. Diğer unvanlara sahip öğretmenler grupları arasında farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($p > 0,01$).

Genel olarak bölüm şeflerinin öğretmenlere ve atölye şeflerine göre daha yaratıcı olduklarını söyleyebiliriz.

Tablo 52. Yaratıcılık ölçeği puanlarının öğretmenlerin görev yapmakta oldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonuçları.

Puan	Grup	f, \bar{x} ve ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yaratıcılık	5 yıl ve az	95	135,87	14,49	G. Arası G. İçi Toplam	1160,94	4	290,23	1,24	0,293
	6-11 yıl	88	135,25	16,44						
	12-17 yıl	42	138,83	14,66						
	18-23 yıl	27	138,62	16,25						
	24 yıl ve üst	8	145,50	9,14						
	Toplam	260	136,72	15,31						

Tablo 52’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin yaratıcılık puanları aritmetik ortalamalarının görev yapmakta oldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, görev yapmakta oldukları okuldaki çalışma süreleri gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.(F=1,24; p>0,05). Bu sonuca göre meslek öğretmenlerinin yaratıcılık özelliklerinin görev yapmakta oldukları okuldaki çalışma süreleri değişkene göre farklılaşmadığı görülmüştür.

4.5. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Yaratıcı Okul Kültürü Oluşturma Düzeyine Ait İstatistikler

Tablo 53. Öğretmenlerin yaratıcı okul kültürü oluşturma düzeyine ait 34 maddeye ilişkin tanımlayıcı istatistikler.

Maddeler	N	Min.	Max.	\bar{x}	Sh_x
Birlikte çalıştığım meslek öğretmenlerinden yaratıcılık beklediğimi açıkça ortaya koyarım.	260	1	5	3,62	0,96
Yaratıcı bir örgüt kültürü oluşturmada bireysel sorumluluk alırım.	260	1	5	3,78	0,90
Yaratıcılığı engelleyen örgütsel sorunları çözerim.	260	1	5	3,35	0,86
Yaratıcılığı artıracak beyin fırtınası toplantılarına katılırım.	260	1	5	3,49	0,94
Meslek öğretmenlerinin yaratıcılığını okulun kültür politikasının bir parçası olarak kabul ederim.	260	1	5	4,20	0,86
Özel alanlarda yaratıcılığı olan meslek öğretmenleri arkadaşlarımla tartışır ve yeni fikirler alırım.	260	1	5	3,93	0,85
Hedeflerimin çerçevesini çok açık biçimde çizer ve farklı yaklaşımlara doğru yönelirim.	260	1	5	3,72	0,81
Okul yöneticilerimizi, düşünce geliştirmemiz ve yeni proje üretmemiz için ortam sağlamalarına teşvik ederim.	260	1	5	3,21	1,07
Okul içinde yaratıcı olunabilecek ortamlar sağlarım.	260	1	5	3,28	0,91
Eski gelenekleri değiştirip yeni değer sistemi oluştururum.	260	1	5	3,50	0,97
Okulda öğrencilerimizin zihinsel yapısını daha esnek ve çok yönlü olmaya yönlendiririm.	260	1	5	4,08	0,75

Yaratıcı fikirlerime, katılımcı nitelikte bir karar süreci geliştirir ve uygularım.	260	1	5	3,60	0,87
Okul idaresinin yaratıcı projeleri destekleyecek ve ödüllendirecek yapıya sahip olması için kişisel girişimlerde bulunurum.	260	1	5	3,01	1,06
Değişim ve yeniliklerin okul yönetimi tarafından desteklenmesini isterim.	260	1	5	4,35	0,85
Yaratıcı düşünmeye teşvik edip ödüllendirecek okul yönetiminin bulunmasını isterim.	260	1	5	4,49	0,74
Okulumdaki oluşmuş iyi gelenekleri devam ettirmek için var gücümle çalışırım.	260	1	5	4,22	0,74
Her fırsatta kendimi geliştirmek için çevremdeki arkadaşlarımdan yararlı bilgi ve tecrübeler edinirim.	260	1	5	4,27	0,72
Bilgilerimi kendime saklamaz çevremdekilere de bildiklerimi anlatarak okul kültürünün gelişmesine yardımcı olurum.	260	1	5	4,44	0,68
Okulumuzu temsil edebilecek bir grup öğrencimizin gelişmiş teknolojiye sahip Avrupa ülkelerindeki işletmelerde staj yapmasını isterim.	260	1	5	4,59	0,72
Okul yönetimine, meslek öğretmenlerinin araştırmacı olması için gerekli ortam ve ekonomik şartları sağlaması konusunda girişimlerde bulunurum.	260	1	5	3,44	1,03
Okulumuzun teknik donanımlarının teknolojiye ayak uydurması için sanayideki işletmelerle işbirliği ve diyalog içinde olurum.	260	1	5	3,73	1,01
Meslek öğretmenlerinin okul idaresinin yardımıyla belirli aralıklarla sanayideki işletmelerde seminerlere alınarak belli bir eğitimden geçirilmesini isterim.	260	1	5	4,31	0,84
Okul yönetiminin meslek öğretmenlerinin gelişimini sağlayacak teknik dergi ve kitap yayınlarına abone olmasını isterim. Bunun için gerekli çalışmalarda bulunurum.	260	1	5	3,79	0,98
Okul yönetiminin, meslek öğretmenlerine yeni projeler yapmaya teşvik etmesi için gerekli çalışmalarda bulunmasını isterim.	260	1	5	4,12	0,85
Okul yönetiminin, öğretmenlerin başarılarını her yıl değerlendirip, çeşitli ödüller ile motive ederek örnek gösterilmesini isterim.	260	1	5	4,41	0,80
Okulumuzda bilgilerin, birikimlerin paylaşılacağı kurum içi bilgisayar ağı kurulmasını isterim.	260	1	5	4,63	0,67
Öğrencilerin kendi alanlarında yeni buluşlar yapmalarına teşvik ederim.	260	1	5	4,22	0,80

Öğretmenlerin bireysel ya da grup olarak her yıl bir proje üzerinde çalışması için gerekli bütün desteklerin okul tarafından verilmesini isterim.	260	2	5	4,31	0,77
Öğrencilerimizi, motivasyonu artırmak için, okulumuzdan mezun olup çeşitli işletmelerde çalışan kişiler ile görüştürmek isterim.	260	2	5	4,39	0,69
Okulun kültürünü oluşturacak belirli ortak değerlerimizi öğrencilerimize ve mezunlarımıza gösterecek pilav günlerinin düzenlenmesi isterim.	260	1	5	4,38	0,87
Fikir üretimi ve verimliliği açısından fiziki ortamın iyileştirilmesini sağlarım.	260	2	5	4,18	0,81
Okulumuzun yaratıcı kültürünün değişen sanayi koşullarına uyum sağlamasını isterim.	260	2	5	4,62	0,59
Okulumuzun yaratıcı kültüründe verimlilik temel bir değer olarak kabul edilmesini isterim.	260	2	5	4,49	0,66
Okulumuzda yaratıcı okul kültürünün yerleştirilebilmesi için değişik kültürel etkinlikler düzenlenmesini isterim.	260	1	5	4,41	0,72

Tablo 53’ de görüldüğü üzere, soru ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamalara sahip olan yargıların 4,63 ile “Okulumuzda bilgilerin, birikimlerin paylaşılacağı kurum içi bilgisayar ağı kurulmasını isterim.”, 4,62 ile “Okulumuzun yaratıcı kültürünün değişen sanayi koşullarına uyum sağlamasını isterim.”, 4,56 ortalama ile “Okulumuzu temsil edebilecek bir grup öğrencimizin gelişmiş teknolojiye sahip Avrupa ülkelerindeki işletmelerde staj yapmasını isterim.”. Bu maddelere ait ortalamalar 5 (Her Zaman) düzeyindedir. Araştırmaya katılan öğretmenler genellikle bu yargılara “Her zaman” gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir.

4,49 ortalama ile “Yaratıcı düşünmeye teşvik edip ödüllendirecek okul yönetiminin bulunmasını isterim.” ve “Okulumuzun yaratıcı kültüründe verimlilik temel bir değer olarak kabul edilmesini isterim.”, 4,44 ortalama ile “Bilgilerimi kendime saklamaz çevremdekilere de bildiklerimi anlatarak okul kültürünün gelişmesine yardımcı olurum.”, 4,41 ortalama ile “Okul yönetiminin, öğretmenlerin başarılarını her yıl değerlendirip çeşitli ödüller ile motive ederek örnek gösterilmesini isterim.”, 4,41 ortalama ile “Okulumuzda yaratıcı okul kültürünün yerleştirilebilmesi için değişik kültürel etkinlikler düzenlenmesini isterim.”, 4,39 ortalama ile “Öğrencilerimizi, motivasyonu artırmak için,

okulumuzdan mezun olup çeşitli işletmelerde çalışan kişiler ile görüşürmek isterim.”, 4,38 ortalama ile “Okulun kültürünü oluşturacak belirli ortak değerlerimizi öğrencilerimize ve mezunlarımıza gösterecek pilav günlerinin düzenlenmesi isterim.”, 4,35 ortalama ile “Değişim ve yeniliklerin okul yönetimi tarafından desteklenmesini isterim.”, 4,31 ortalama ile “Meslek öğretmenlerinin okul idaresinin yardımıyla belirli aralıklarla sanayideki işletmelerde seminerlere alınarak belli bir eğitimden geçirilmesini isterim.”, 4,31 ortalama ile “Öğretmenlerin bireysel ya da grup olarak her yıl bir proje üzerinde çalışması için gerekli bütün desteklerin okul tarafından verilmesini isterim.”, 4,27 ortalama ile “Her fırsatta kendimi geliştirmek için çevremdeki arkadaşlarımdan yararlı bilgi ve tecrübeler edinirim.”, 4,22 ortalama ile “Öğrencilerin kendi alanlarında yeni buluşlar yapmalarına teşvik ederim.” ve “Okulumdaki oluşmuş iyi gelenekleri devam ettirmek için var gücümle çalışırım.” , 4,20 ortalama ile “Meslek öğretmenlerinin yaratıcılığını okulun kültür politikasının bir parçası olarak kabul ederim.”, 4,18 ortalama ile “Fikir üretimi ve verimliliği açısından fiziki ortamın iyileştirilmesini sağlarım.”, 4,12ortalama ile “Okul yönetiminin, meslek öğretmenlerine yeni projeler yapmaya teşvik etmesi için gerekli çalışmalarda bulunmasını isterim.”, 4,08 ortalama ile “Okulda öğrencilerimizin zihinsel yapısını daha esnek ve çok yönlü olmaya yönlendiririm.”, 3,93 ortalama ile “Özel alanlarda yaratıcılığı olan meslek öğretmenleri arkadaşlarımla tartışır ve yeni fikirler alırım.”, 3,79 ortalama ile “Okul yönetiminin meslek öğretmenlerinin gelişimini sağlayacak teknik dergi ve kitap yayınlarına abone olmasını isterim. Bunun için gerekli çalışmalarda bulunurum.”, 3,78ortalama ile “Yaratıcı bir örgüt kültürü oluşturmada bireysel sorumluluk alırım.”, 3,73 ortalama ile “Okulumuzun teknik donanımlarının teknolojiye ayak uydurması için sanayideki işletmelerle işbirliği ve diyalog içinde olurum.”, 3,72ortalama ile “Hedeflerimin çerçevesini çok açık biçimde çizer ve farklı yaklaşımlara doğru yönelirim.”, 3,62 ortalama ile “Birlikte çalıştığım meslek öğretmenlerinden yaratıcılık beklediğimi açıkça ortaya koyarım.” ve 3,60 ortalama ile “Yaratıcı fikirlerime, katılımcı nitelikte bir karar süreci geliştirir ve uygularım.”, 3,50 ortalama ile “Eski gelenekleri değiştirip yeni değer sistemi oluştururum. olduğu görülmektedir. Bu maddelere ait ortalamalar 4 (Sıklıkla) düzeyindedir. Araştırmaya katılan öğretmenler genellikle bu yargılara “Sıklıkla” gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir.

En düşük ortalamalar ise; 3,49 ortalama ile “Yaratıcılığı artıracak beyin fırtınası toplantılarına katılırım.”, 3,44 ortalama ile “Okul yönetimine, meslek öğretmenlerinin araştırmacı olması için gerekli ortam ve ekonomik şartları sağlaması konusunda girişimlerde bulunurum.”, 3,35 ortalama ile “Yaratıcılığı engelleyen örgütsel sorunları çözerim.”, 3,28 ortalama ile “Okul içinde yaratıcı olunabilecek ortamlar sağlarım.”, 3,21 ortalama ile “Okul yöneticilerimizi, düşünce geliştirmemiz ve yeni proje üretmemiz için ortam sağlamalarına teşvik ederim.” ve 3,01 ortalama ile “Okul idaresinin yaratıcı projeleri destekleyecek ve ödüllendirecek yapıya sahip olması için kişisel girişimlerde bulunurum.” olduğu görülmektedir. Bu maddelere ait ortalamalar 3 (Bazen) düzeyindedir. Araştırmaya katılan öğretmenler genellikle bu yargılara “Bazen” gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir.

BÖLÜM 5.

SONUÇLAR VE TARTIŞMALAR

5.1. Sonuçlar ve Tartışmalar

Bu araştırmada Bursa ili Merkez ilçelerindeki meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin, çalıştıkları meslek lisesinde yaratıcı okul kültürü oluşturmadaki rollerini değerlendirmeleri ve bu değerlendirmelerin cinsiyet, yaş, meslekteki hizmet süresi, eğitim düzeyi, medeni durumu, görev unvanı ve bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Bu çalışma kapsamında Bursa ili Merkez ilçelerindeki endüstri meslek liselerinden kümeleme örnekleme yöntemi ile seçilen toplam 8 meslek lisesinde çalışan, değişik branşlardaki meslek öğretmenlerinin yaratıcı okul kültürü oluşturmadaki rollerinin belirlenmesi amacıyla, rastlantısal olarak seçilen 260 kişilik örneklem grubuna anket uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarıyla toplanan veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda betimsel ve ilişkisel istatistiki işlemlere tabi tutulmuştur. Elde edilen verilere T-testi ve Varyans analizi uygulanmış olup, örneklem grubunu oluşturan 260 meslek öğretmenine ait demografik ve bazı kişisel bilgiler belirlenerek değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin profili incelendiğinde; öğretmenlerin %74,23'ü bay, %25,77'si ise bayandır. Bu sonuca göre ankete katılan öğretmenlerin çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır.

Yaş değişkenine bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerden %1,92'sinin yaşı 20-25, %7,31'inin 26-30, %29,23'ünün 31-35, %25,77'sinin 36-40, %18,08'ünün yaşı 41-45 yaş aralığında ve %17,69'u ise 46 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerinin çoğunun orta yaş grubunda olduğu görülmektedir.

Meslekteki hizmet süresi değişkenine bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerden; %4,23'ünün 0-5 yıldır, %29,23'ünün 6-11 yıldır, %31,15'inin 12-17 yıldır, %21,54'ünün 18-23 yıldır, %13,85'inin ise 24 yıl ve daha fazla süredir öğretmenlik yaptığı görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki hizmet süresi 6-23 yılları arasında yoğunlaştığı ve 0-5 yıl aralığında öğretmenlik yapanların oranlarının düşük olduğunu görülmektedir.

Eğitim düzeyleri değişkenine bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerden; %4,62'si ön lisans, %88,85'i lisans ve %6,54'ü ise yüksek lisans mezunudur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun lisans mezunu olup, yüksek lisans yapmış olanların oranının oldukça düşük olduğunu görülmektedir.

Medeni durumu değişkenine bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerden; %88,08'i evli, %10,38'i bekar ve %1,54'ü ise dul olduğunu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu evlidir.

Görev unvanı değişkenine bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerden; %77,69'u öğretmen, %13,08'i atölye şefi ve %9,23'ü ise bölüm şefidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin geneli öğretmenlik hizmetini yürütürken, %13,08'inin atölye şefi, %9,23'ünün ise bölüm şefi olarak idari hizmete yönelik faaliyetlerini sürdürmektedir.

Buldukları okuldaki çalışma süresi değişkenine bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerden; %36,54'ü 5 yıl ve daha az süredir, %33,85'i 6-11 yıl aralığında, %16,15'i 12-17 yıl aralığında, %10,38'i 18-23 yıl aralığında bir süredir ve % 3,08'i ise 24 yıl ve daha fazla süredir aynı okulda çalıştığı görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin buldukları okullarındaki çalışma süreleri 5 yıl ve daha az süresi ile 6-11 yıl aralığında yoğunlaşmaktadır aynı okulda 24 yıl ve daha fazla süredir çalışanların oranı oldukça düşüktür.

Araştırmada meslek öğretmenlerin çalıştıkları meslek lisesinde yaratıcı okul kültürü oluşturma düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre bakıldığında anlamlı bir farklılaşma

görülmemektedir. Bu sonuca göre bay ve bayan meslek öğretmenlerinin benzer yaratıcılık düzeylerine sahip oldukları ifade edilebilir.

Yaş değişkenine göre bakıldığında ise anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Yaş grupları arasında 31-35 yaş grubundaki, 36-40 yaş grubundaki, 46 yaş ve üzeri grubundaki olan öğretmenler 20-25 yaş grubundaki öğretmenlere göre okul kültürü oluşturmada daha yaratıcıdır. Genel olarak orta yaş grubundaki öğretmenlerin genç öğretmenlerden okul kültürü oluşturmada daha yaratıcı olduğu saptanmıştır.

Meslekteki hizmet süresi, eğitim düzeyleri, medeni durum değişkenlerine göre bakıldığında ise anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Bu sonuca göre meslek öğretmenlerinin yaratıcılık özelliklerinin meslekteki hizmet süreleri, eğitim düzeyleri, medeni durum değişkenlerine göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Görev unvanlarına göre bakıldığında ise anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Bölüm şefleri grubu, öğretmenler grubuna göre okul kültürü oluşturmada daha yaratıcıdır. Bu sonuca göre genel olarak bölüm şefleri, öğretmenlere ve atölye şeflerine göre okul kültürü oluşturmada daha yaratıcı olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin görev yapmakta oldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenine göre bakıldığında ise anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Bu sonuca göre meslek öğretmenlerinin yaratıcılık özelliklerinin görev yapmakta oldukları okuldaki çalışma süreleri değişkene göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin yaratıcı okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin yöneltilen 34 maddelik ankete verdikleri cevaplar incelendiğinde; öğretmenlerin yaratıcı okul kültürü oluşturma konusunda olumlu bir etken rol oynadıkları gözlemlenmektedir.

Cevaplardaki yoğunlaşmalar dikkatle incelendiğinde, en yüksek ortalamalara sahip olan yargılara göre, öğretmenler okul yöneticilerinden ve diğer meslek arkadaşlarından daha çok şu alanlarda yardım beklemişler ve birtakım isteklerde bulunmuşlardır. Bunlar maddeler halinde verildiğinde şu sıralama dikkati çeker:

- Okulda bilgi ve birikimlerin paylaşılacağı kurum içi bir bilgisayar ağı kurulmasını,
- Okulun yaratıcı kültürünün değişen sanayi koşullarına uyum sağlamasını,
- Okullarını temsil edecek bir grup öğrencinin gelişmiş teknolojiye sahip Avrupa ülkelerindeki işletmelerde staj yapmasını,
- Yaratıcı düşünmeye teşvik eden, bu tür düşünceleri ödüllendiren okul yönetiminin bulunmasını,
- Okulun yaratıcı kültüre değer verip verimliliğin artmasında kültürün temel bir değer olarak kabul edilmesini,
- Okul yönetiminin, öğretmenlerin başarılarını her yıl değerlendirip, çeşitli ödüller ile motive ederek örnek gösterilmesini,
- Okullarda yaratıcı okul kültürünün yerleştirilebilmesi için değişik kültürel etkinlikler düzenlenmesini,
- Öğrencilerin motivasyonu artırmak için, okuldan mezun olup çeşitli işletmelerde çalışan kişiler ile öğrencileri görüştürüp tanışmalarını sağlamalarını,
- Değişim ve yeniliklerin okul yönetimi tarafından desteklenmesini,
- Meslek öğretmenlerinin okul idaresinin yardımıyla belirli aralıklarla sanayideki işletmelerde seminerlere alınarak belli bir eğitimden geçirilmesini,
- Öğretmenlerin bireysel ya da grup olarak her yıl bir proje üzerinde çalışması için gerekli bütün desteklerin verilmesini,
- Öğretmenlerin bilgilerini kendilerine saklamayıp çevresindekilere de bildiklerini anlatarak okul kültürünün gelişmesine yardımcı olmaları gerektiğini,
- Okulun kültürünü oluşturacak belirli ortak değerlerimizi öğrencilerimize ve mezunlarımıza gösterecek pilav günlerinin düzenlenmesini,
- Her fırsatta kendimizi geliştirmek için çevremizdeki arkadaşlarımızdan yararlı bilgi ve tecrübeler edinmemiz gerektiği,
- Öğrencilerimize kendi alanlarında yeni buluşlar yapmalarına teşvik etmemiz gerektiğini,
- Okulumuzdaki oluşmuş iyi gelenekleri devam ettirmek için var gücümüzle çalışmamız gerektiğini,
- Meslek öğretmenleri, yaratıcılık özelliklerinin okulun kültür politikasının bir parçası olarak görmesi,

- Fikir üretimi ve verimlilik açısından fiziki ortamların iyileştirilmesini sağlamamız gerektiğini,
- Okul yönetiminin, meslek öğretmenlerine yeni projeler yapmaya teşvik etmesi için gerekli çalışmalarda bulunması,
- Öğretmenlerin okulda, öğrencilerimizin zihinsel yapısını daha esnek ve çok yönlü olmaya yönlendirmesi gerektiğini,
- Özel alanlarda yaratıcılığı olan meslek öğretmenleri arkadaşlarımızla tartışıp ve yeni fikirler almamız gerektiğini,
- Okul yönetiminin meslek öğretmenlerinin gelişimini sağlayacak teknik dergi ve kitap yayınlarına abone olması gerektiğini,
- Öğretmenlerin yaratıcı bir örgüt kültürü oluşturmada bireysel sorumluluk almaları gerektiğini,
- Öğretmenlerin okulumuzdaki teknik donanımların teknolojiye ayak uydurması için sanayideki işletmelerle işbirliği ve diyalog içinde olmamız gerektiğini,
- Hedeflerimizin çerçevesini çok açık biçimde çizmemiz ve farklı yaklaşımlara doğru yönelmemiz gerektiğini,
- Birlikte çalıştığımız meslek öğretmenlerinden yaratıcılık beklediğimizi açıkça ortaya koymamız gerektiğini,
- Yaratıcı fikirlerimize, katılımcı nitelikte bir karar süreci geliştirmemiz ve uygulamamız gerektiğini,
- Eski gelenekleri değiştirip yeni değer sistemi oluşturmamız gerektiğini, belirtmişlerdir.

En düşük ortalamalara sahip yargılar ise;

- Yaratıcılığı artıracak beyin fırtınası toplantılarına katılırlar,
- Okul yönetimine, meslek öğretmenlerinin araştırmacı olması için gerekli ortam ve ekonomik şartları sağlaması konusunda girişimlerde bulunurlar,
- Yaratıcılığı engelleyen örgütsel sorunları çözerler,
- Okul içinde yaratıcı olunabilecek ortamlar sağlarlar,
- Okul yöneticilerimizi, düşünce geliştirmemiz ve yeni proje üretmemiz için ortam sağlamalarına teşvik ederler,

➤ Okul idaresinin yaratıcı projeleri destekleyecek ve ödüllendirecek yapıya sahip olması için kişisel girişimlerde bulunurlar.

Araştırmaya katılan öğretmenler genellikle bu yargılara çekimser kalmaktadırlar. En düşük ortalamalara sahip yargıların daha çok okul yönetimi ile ilgili olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, yaratıcı okul kültürü oluşturmada öğretmen ve okul yöneticilerinin iletişimlerinde bazı eksiklikler olabileceği düşüncesini ortaya çıkartmaktadır. Yeni fikirlerin ortaya çıkmasını sağlayıcı çalışmaların desteklenmesi ve uygulanmaya geçmesinin okul yönetimine bağlı olduğu görülmektedir. Yaratıcı okul kültürü oluşturmada öğretmenlerin yaratıcılığını destekleyecek ve onları yönlendirecek bir yapıya sahip okul yönetiminin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Genel olarak öğretmenler, her zaman okullarının yaratıcı kültüründe verimliliğin temel bir değer olarak kabul edilmesini, değişim ve yeniliklerin okul yönetimi tarafından desteklenmesini, okul yönetiminin öğretmenlerin başarılarını her yıl değerlendirip, çeşitli ödüller ile motive etmesi gerektiğini belirtmesi ayrıca yaratıcı düşünmeye teşvik edip ödüllendirecek yapıya sahip okul yönetiminin bulunmasını belirtmişlerdir. Bu durum yaratıcı okul kültürünün oluşturulmasında okul yönetiminden beklentilerin önemini ortaya koymaktadır.

Bu yüzden yaratıcı okul kültürü oluşturmada öğretmenlerin yaratıcılığını destekleyecek ve onları yönlendirecek bir yapıya sahip okul yönetiminin olması gerektiği saptanmıştır. Yaratıcı okul kültürü oluşturma konusunda olumlu bir etken rol oynayan meslek öğretmenleri, yaratıcılıklarını okulun kültür politikasının bir parçası olarak kabul etmişlerdir.

Kalkınmayı hedefleyen toplumlarda nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, eğitim sistemi önemli bir görev üstlenmektedir. Gereklili insan gücünün sağlanması için bireyin katılacağı eğitim sürecinin niteliği önemli bir husus olarak görülmektedir. Bu noktada eğitimin hem toplumsal kalkınmaya katkı sağlayacak hem de sosyal ortamda gereksinim duyulacak bireylerin teknik becerilerini geliştirecek şekilde verilmesi gerekmektedir. Bu sayede hem toplumsal kalkınmadaki ara insan gücü ihtiyacı olan teknik personel hem de bireylerin bir meslek edinmesi sağlanabilecektir.

İnsanların sosyal hayatlarında önemli bir yer tutan meslek sahibi olma olgusu ve eğitim aracılığıyla mesleğini en iyi şekilde icra etmesi insanların ve toplumların hayatlarını etkilemektedir. Bu noktadan bakıldığında açıkça görülmektedir ki meslekî ve teknik eğitim insanların ve toplumların hayatında önemli bir yer tutmaktadır.

Endüstri meslek liselerinin geliştirilmesinde ve yeniden yapılandırılmasında, bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin önemi günümüzde herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir. Meslek öğretmenlerin çalıştıkları ortamın olanaklarının nitelik ve niceliklerinin artırılması, ekonomik durumlarının çağdaş yaşam standartlarına uygun hale getirilmesi, çalışma arkadaşları ile ilişkilerinin iyi olması, çalıştığı kurumda kendisini geliştiren teknolojiye göre sürekli olarak yenilemesi ve mesleğinde ilerleme olanaklarının olması başarılarını artıracak ve üst düzeyde verimli olmalarını sağlayacaktır.

Toplumsal yaşamın ve kurumların sürekliliğini sağlayabilmesi için; kendine yetebilen, toplumsal rollerini yerine getirebilen, eski kuşakların yaptıklarını tekrarlamayan ve yaşamın her sürecinde kendini yenileyebilen, yaratıcı yeteneğini tam anlamıyla kullanabilen insanlar yetiştirmekle sağlanabilir. Dolayısıyla eğitimde yaratıcı okul kültürü oluşturma desteklenmesi gereken bir konudur.

BÖLÜM 6.

ÖNERİLER

6.1. Öneriler

Bu araştırmaya katılan meslek öğretmenlerinin görüşlerine dayalı olarak ulaşılan sonuçlar sonrası aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- Meslek öğretmenlerinin yaratıcı okul kültüründe etken bir rol oynamasını sağlayabilecek eğitim programları hazırlanmalı ve kurum tarafından desteklenmesi sağlanmalıdır.
- Yaratıcı okul kültürü oluşturulmasında, okul yönetiminin meslek öğretmenlerinin düşüncelerine önem verdiğini, her fırsatta söz ve tutumlarıyla belirtmeli ve gerekli desteği vermelidir.
- Yaratıcı okul kültüründe rol alan meslek öğretmenlerinden verimli sonuçlar elde edilebilmesi için, meslek öğretmenlerin düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilecekleri pozitif bir çalışma ortamı oluşturulması, organizasyonun yapısı içinde ortaya çıkacak yeni fikirlerin desteklenmesi, devamlılığının sağlanması gerekir.
- Okul yönetiminin yeniliklere açık, demokratik ve objektif bir yapıya sahip olması gerekir.
- Meslek öğretmenleri ve okul yöneticileri yaratıcı okul kültürü konusunda birlikte hareket ederek aralarında beliren görüş farklılıklarının giderilmesi yönünde girişimde bulunmalıdırlar.
- Meslek öğretmenlerinin sosyal, sanatsal ve kültürel faaliyet ve organizasyonlara katılımı sağlanmalı ve bunu gerçekleştirecek maddi destek yapılmalıdır.

- Örgüte yeni katılan öğretmenlere örgütün bir parçası olduğu hissettirilmeli ve öğretmenlerin yaratıcılık çabaları desteklenmelidir.
- Yaratıcı okul kültürü oluşturmak için; meslek öğretmenlerinin düşünen, eleştiriye açık ve özeleştiri yapabilen, bilgi dağarcığını sürekli zenginleştiren, önyargılara yenilmeyen, bilimsel gerçeklerle hareket eden, kendini okulda mutlu hissedebilen bireyler olması gerektiği okul yönetimi tarafından göz ardı edilmemeli ve öğretmenlerin huzurlu bir ortamda çalışmaları sağlanmalıdır.
- Okul yönetimi, öğretmenlerin ilgi alanlarını bilmeli görevlendirme ve ekip çalışmalarında bu potansiyellerini kullanabilmeleri için onlara yeterli imkân tanınmalıdır.
- Okul yönetimi öğretmenlere özgür ve esnek bir yaratıcı ortamı oluşturmalı, yeni fikirlere teşvik etmeli, bireysel ya da grupsal tüm yaratıcı çalışmalar için gerekli zaman ve kaynak verebilmelidir.
- Okul yönetimi okulda bir iletişim kanalı oluşturarak, birlik ve beraberliği sağlamalı, bir ekip ruhu oluşturmalı, yapılan çalışmaların kurumun bütün üyeleri tarafından üstlenmesini sağlanmalıdır.
- Okul yöneticilerinin etkili bir okul kültürü oluşturabilmesi için hal, hareket, tutum ve davranışlarında kültür temsilcisi olmalı. Okul yöneticileri yaratıcı davranışlarda bulunarak örnek teşkil etmeli ve bu davranışları gösterenleri de ödüllendirmelidir.
- Okul yönetimi uzlaştırıcı ve uzlaşmacı olmalıdır, çalışanların sorunlarıyla ilgilenmeli onları koşulsuz, önyargısız dinlemeli ve eşitlik ilkesine uygun olarak öğretmenlerine muamele etmelidir.
- Okul yönetimi öğretmenlerin kendi alanlarında ve mesleki gelişim alanlarında ilerlemelerini sağlayacak projeler üretme ve uygulamalarına destek verilmelidir.

- Öğretmenler, okul yönetimi tarafından alınan kararlara katılmalı, yardım ve destekte bulunmalıdır. Böylece, kişisel girişimlere fırsat tanınmalı, bireysel performans düzeyinde de artış sağlanmalıdır.
- Okul yöneticisi, sürekli değişen, yenileşen ve gelişen dinamik bir yapının içerisinde olmalıdır. Eski geleneklerini değiştirip yeni değerler sistemi oluşturabilmelidir.
- Çalışanlarla sürekli iyileşmeyi ve gelişmeyi sağlayacak toplantılar yapılmalıdır. Bu toplantılara bütün çalışanların tam ve aktif katılımı sağlanarak beyin fırtınası yapılmasına ortam hazırlanmalıdır.
- Okula yeni katılan öğretmenlerin yaratıcı okul kültürüne aktif olarak katılımlarını sağlayabilmek için tecrübeli öğretmenlerle iletişim içinde olmalarına ortam sağlanmalı ve ortak çalışmalar yapmalarına teşvik edilmelidir.
- Meslek liselerinde eğitim ve öğretimin kalitesini artırmak için, eğitimde uygulamalı öğrenme modeline göre öğretmen ve öğrencilerin gelişen teknolojiye en üst düzeyde yararlanmalarını sağlayacak çalışma ortamı oluşturulmalıdır.

EKLER

EK 1 Anket Uygulanan Okulların Listesi

EK 2 Kişisel Bilgiler

EK 3 Yaratıcılık Ölçeği

EK1

ANKET UYGULANAN OKULLARIN LİSTESİ

OSMANGAZİ İLÇESİNDEKİ MESLEK LİSELERİ

- 1-) Tophane Anadolu Teknik, Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi
- 2-) Ali Osman Sönmez Endüstri Meslek lisesi
- 3-) Demirtaşpaşa Endüstri Meslek lisesi
- 4-) Hürriyet Endüstri Meslek lisesi

NİLÜFER İLÇESİNDEKİ MESLEK LİSELERİ

- 1-) Atatürk Endüstri Meslek lisesi
- 2-) M. Kemal Çoşkunöz Endüstri Meslek lisesi

YILDIRIM İLÇESİNDEKİ MESLEK LİSELERİ

- 1-) Mimar Sinan Endüstri Meslek lisesi
- 2-) Yeşil Yayla Endüstri Meslek lisesi

EK 2

ANKET FORMU

Değerli Öğretmenler,

Bu araştırma ile, meslek dersi öğretmenlerinin yaratıcı okul kültürü oluşturma düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Lütfen cevaplarınızı anket formu üzerinde işaretlemeyen önce açıklamayı ve ifadeleri dikkatlice okuyunuz, cevaplandırılmamış soru bırakmayınız. Araştırmanın hedefine ulaşabilmesi için anket sorularından her birine vereceğiniz cevapların objektif olması büyük önem taşımaktadır. Ankete ad ve soyad yazmanıza gerek yoktur.

Göstereceğiniz ilgi ve tüm yardımlarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Prof. Dr. Semra ÜNAL
Danışman

Gökmen ERSARI
Yeditepe Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Kişisel Bilgiler

Aşağıda kişisel bazı özelliklerinizin belirlenmesi amacıyla değişik sorular yer almaktadır. Lütfen sorulan her bir soru için durumunuza uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz?

Bay Bayan

2. Yaşınız?

20-25 26-30 31-35 36-40 41-45 46 ve üstü

3. Meslekteki hizmet süreniz.?

0-5 yıl 6-11 yıl 12-17 yıl 18-23 yıl 24 yıl ve üstü

4. Eğitiminiz?

Ön lisans Lisans Lisansüstü

5. Medeni Durumunuz?

Evli Bekar Dul

6. Görev Unvanınız?

Öğretmen Atölye Şefi Bölüm Şefi

7. Halen Bulunduğunuz Okuldaki Çalışma Süreniz?

5 yıl ve daha az 6-11 yıl 12-17 yıl 18-23 yıl 24 yıl ve üstü

EK3

Yaratıcılık Ölçeği

Bu bölümde, çalıştığınız meslek lisesinde yaratıcı okul kültürü oluşturmadaki rolünüzün değerlendirilmesine ilişkin maddeler bulunmaktadır. Lütfen aşağıdaki maddeleri dikkatle okuyarak size uygun seçeneği (x) işareti koyarak işaretleyiniz. Bu anketlerle ilgili incelemelerin gerçekçi olabilmesi, ancak, cevaplarınızın gerçek düşünce ve durumunuzu belirtir şekilde olması ile mümkündür. Soruları cevaplayarak araştırmaya yapacağınız önemli katkılar için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
1	Birlikte çalıştığım meslek öğretmenlerinden yaratıcılık beklediğimi açıkça ortaya koyarım.					
2	Yaratıcı bir örgüt kültürü oluşturmada bireysel sorumluluk alırım.					
3	Yaratıcılığı engelleyen örgütsel sorunları çözerim.					
4	Yaratıcılığı artıracak beyin fırtınası toplantılarına katılırım.					
5	Meslek öğretmenlerinin yaratıcılığını okulun kültür politikasının bir parçası olarak kabul ederim.					
6	Özel alanlarda yaratıcılığı olan meslek öğretmenleri arkadaşlarımla tartışır ve yeni fikirler alırım.					
7	Hedeflerimin çerçevesini çok açık biçimde çizer ve farklı yaklaşımlara doğru yönelirim.					
8	Okul yöneticilerimizi, düşünce geliştirmemiz ve yeni proje üretmemiz için ortam sağlamalarına teşvik ederim.					

		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
9	Okul içinde yaratıcı olunabilecek ortamlar sağlarım.					
10	Eski gelenekleri değiştirip yeni değer sistemi oluştururum.					
11	Okulda öğrencilerimizin zihinsel yapısını daha esnek ve çok yönlü olmaya yönlendiririm.					
12	Yaratıcı fikirlerime, katılımcı nitelikte bir karar süreci geliştirir ve uygularım.					
13	Okul idaresinin yaratıcı projeleri destekleyecek ve ödüllendirecek yapıya sahip olması için kişisel girişimlerde bulunurum.					
14	Değişim ve yeniliklerin okul yönetimi tarafından desteklenmesini isterim.					
15	Yaratıcı düşünmeye teşvik edip ödüllendirecek okul yönetiminin bulunmasını isterim.					
16	Okulumdaki oluşmuş iyi gelenekleri devam ettirmek için var gücümle çalışırım.					
17	Her fırsatta kendimi geliştirmek için çevremdeki arkadaşarımdan yararlı bilgi ve tecrübeler edinirim.					
18	Bilgilerimi kendime saklamaz çevremdekilere de bildiklerimi anlatarak okul kültürünün gelişmesine yardımcı olurum.					
19	Okulumuzu temsil edebilecek bir grup öğrencimizin gelişmiş teknolojiye sahip Avrupa ülkelerindeki işletmelerde staj yapmasını isterim.					
20	Okul yönetimine, meslek öğretmenlerinin araştırmacı olması için gerekli ortam ve ekonomik şartları sağlaması konusunda girişimlerde bulunurum.					

		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
21	Okulumuzun teknik donanımlarının teknolojiye ayak uydurması için sanayideki işletmelerle işbirliği ve diyalog içinde olurum.					
22	Meslek öğretmenlerinin okul idaresinin yardımıyla belirli aralıklarla sanayideki işletmelerde seminerlere alınarak belli bir eğitimden geçirilmesini isterim.					
23	Okul yönetiminin meslek öğretmenlerinin gelişimini sağlayacak teknik dergi ve kitap yayınlarına abone olmasını isterim. Gerekli çalışmalarda bulunurum.					
24	Okul yönetiminin, meslek öğretmenlerine yeni projeler yapmaya teşvik etmesi için gerekli çalışmalarda bulunmasını isterim.					
25	Okul yönetiminin, öğretmenlerin başarılarını her yıl değerlendirip, çeşitli ödüller ile motive ederek örnek gösterilmesini isterim.					
26	Okulumuzda bilgilerin, birikimlerin paylaşılacağı kurum içi bilgisayar ağı kurulmasını isterim.					
27	Öğrencilerin kendi alanlarında yeni buluşlar yapmalarına teşvik ederim.					
28	Öğretmenlerin bireysel ya da grup olarak her yıl bir proje üzerinde çalışması için gerekli bütün desteklerin okul tarafından verilmesini isterim.					
29	Öğrencilerimizi, motivasyonu artırmak için, okulumuzdan mezun olup çeşitli işletmelerde çalışan kişiler ile görüştürmek isterim.					
30	Okulun kültürünü oluşturacak belirli ortak değerlerimizi öğrencilerimize ve mezunlarımıza gösterecek pilav günlerinin düzenlenmesi isterim.					

		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
31	Fikir üretimi ve verimliliği açısından fiziki ortamın iyileştirilmesini sağlarım.					
32	Okulumuzun yaratıcı kültürünün değişen sanayi koşullarına uyum sağlamasını isterim.					
33	Okulumuzun yaratıcı kültüründe verimlilik temel bir değer olarak kabul edilmesini isterim.					
34	Okulumuzda yaratıcı okul kültürünün yerleştirilebilmesi için değişik kültürel etkinlikler düzenlenmesini isterim.					

Anket ile ilgili görüşleriniz var ise lütfen yazınız.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

KAYNAKÇA

Açıkgöz ÜN, K., **Etkili Öğrenme ve Öğretme**, Kanyılmaz Matbaası, İzmir, 1998.

Akbaş, G., **Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının Belirlenmesi**, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.

Akbaba, A., “Örgütsel Kültür”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C:4, S:3, İzmir, 2002.

Akbulut, G., “Coğrafya Öğretimi ve Yaratıcı Düşünce”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C:28, No:2, ss.215-223, Niğde, 2004.

Akçay, R.C., “Fiziksel Mekan ve Okul Kültürü”, **Çağdaş Eğitim Dergisi**, S:236, s. 21-23, 1997.

Allaire, Y., ve Firsirotu, M. E., “ **Theories of Organizational Culture**”, Organization Studies, 5, pp.193-226, 1984.

Arık, A., **Yaratıcılık**, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1990.

Aslan, E., **Örgütte Kişisel Gelişim**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2002.

Atay, O., “Örgüt kültürü ve Süreci” , **Uludağ Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat Bilimleri Dergisi**, Sayı:3, Bursa, 1999.

Ausubel, D. P., Creativity, General Creative Abilities and The Creative Individual, Psychology in Schools, 1, pp. 344-347, 1964.

Aydın, M., **Eğitim Yönetimi**, Hatiboğlu Yayınevi, Ankara, 2000.

Aykaç, N., “Türkiye’de ve Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki Teknik Eğitim”, **Millî Eğitim Dergisi**, Sayı:155-156, Ankara, 2002.

Bakan, İ., ve diğerleri, **Örgüt Kültürü**, Alfa Akademi Yayınevi, İstanbul, 2004.

Balcı, A., **Etkili Okul ve Okul Geliştirme**, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2001.

Başaran, E., “**Örgütsel Davranışın Yönetimi**”, A.Ü. Eğitim Fak. Yayınları No: 111, Ankara, 1982.

..... , **Yönetim**, Gül Yayınevi, Ankara, 1989.

..... , **Örgütsel Davranış**, Gül Yayınevi, Ankara, 1991.

- Berberoğlu, G.N., “**Karşılaştırmalı Yönetim-Kültürel Özelliklerin Yönetime Etkisi**”, A.Ü. İ.İ.B.F Yayınları No: 80, Eskişehir, 1991.
- Bentley, T., **Yaratıcılık**, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 1999.
- Blair, G. M., Jones, R. S. & Simpson, R. H., **Educational Psychology**, Macmillan Company, NewYork, 1971.
- Bozkurt, T., **İşletme Kültürü**, Türk Psikologlar Yayınları, Ankara, 1996.
- Budak, G., **Yenilikçi Yönetim Yaratıcı Birey**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1998.
- Cüceloğlu, D., **Yeniden İnsan İnsana**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1997.
- Çelik, V., **Okul Kültürü ve Yönetimi**, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2002.
- DE BONO, E., **Lateral Thinking For Management**, Penguin Boks, Canada, 1990.
-, **Rekabet Üstü**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1996.
- Diakidoy, I. A. N, Kanari, E., Student Teacher’s Beliefs About Creativity, British Educational Journal, Apr, Vol. 25, Issue 2, p. 225, 19p., 1999.
- Doğan, N., “**Yaratıcı Düşünme ve Yaratıcılık**”, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2005.
- Dönmezer, S., **Toplumbilim**, Beta Yayınevi, İstanbul, 1994.
- Erdoğan, İ., **Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği**, Sistem Yayınevi, İstanbul, 2000.
- Erdem, F., ve Özen, J., “Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları”, **Akdeniz Üni. İ.İ.B.F. Dergisi**. S:1, s. 33-57, 2001.
- Erdem, F., “**İşletme Kültürü**”, Akdeniz Üni. Yayınları, Antalya, 1996.
- Erdoğan, İ., **İşletmelerde Davranış**, Beta Yayınevi, İstanbul, 1994.
- Eren, E., **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Yayınevi, İstanbul, 1998.
- Erlendsson, J., The Role Of Creativity, University of Iceland, 1999.
- Ertürk, M., **İşletmelerde Yönetim Organizasyon**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2000.
- Fındıkçı, İ., “Çocuk ve Yaratıcılık”, **Yaşadıkça Eğitim Dergisi**. S:3, Ankara, 1998.
- Fryer, M., & Collings, J. A, Teacher’s Vews About Creativity, British Journal of Educational Psychology, 66, pp. 207 – 219, 1991.

Fulk, J., ve Boyd, B., Emerging Theories of Communication in Organizations. Journal of Management, 17(2), pp. 407-446, 1991.

George, J. M., **Organizational Behavior**, Prentice Hill, New Jersey, 2002.

Gizir, S., “**Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yöntemsel Yaklaşımlar**”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 35, 374-397, 2003.

Gizir, S., ve Şimşek, H., , Communication in a Academic Context. Higher Education, 50, pp.197-221, 2005.

Güven, A.S., **Üniversitelerde Örgüt Kültürü**, Anadolu Üni. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 1996.

Gürgen, H., **Örgütlerde İletişim Kalitesi**, Der Yayınları, İstanbul, 1997.

Honig, A. S., **How to promote Creative Thinking**, Early Childhood Today, Feb., Vol.15, Issue 5, pp. 34, 7p., 2001.

İlgar, L., **Eğitim Yönetimi. Okul Yönetimi. Sınıf Yönetimi**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1996.

İşler, A. Ş., ve Bilgin, A.,“Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Adaylarının Yaratıcılık Hakkındaki Düşünceleri”, **Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C:15, S:1, Bursa, 2002.

Jensen, M. T., Organizational Communication a Review, Research and Development Report, 2003.

Kağıtçıbaşı, Ç., **İnsan ve İnsanlar**, Beta Yayınevi, İstanbul, 1983.

Kaya, Y. K., **Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye’deki Uygulama**, Bilim Yayıncılık, Ankara, 1999.

Kazu, Y., ve Demirli, C., “Mesleki ve Teknik Orta Öğretim Kurumlarındaki Gelişmeler”. **Millî Eğitim Dergisi**, Sayı:155-156, Ankara, 2002.

Kırıoğlu, O., **Sanatta Eğitim**, Eğitim Kitabevi, Ankara, 1991.

Kozlu, C., **Kurumsal Kültür**, Defne Yayıncılık, İstanbul, 1986.

Kocabaş, F., “Değişime Uyum Sürecinde İç ve Dış Örgütsel İletişim Çabalarının Entegrasyonu”, **Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S:13, 247-252, Kirgizistan, 2005.

Köse, S., ve diğerleri, “ Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler”, **Celal Bayar Üni. Yönetim ve Ekonomi Dergisi**. S:1.s:21-25, Manisa, 2001.

Morgan, G., **Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor** (Çev. Bulut, G.), BZD Yayıncılık, İstanbul, 1998.

Murat, G., “Yöneticilerin Örgüt kültürü Algılamalarına İlişkin Bir Analiz”, **Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C:3, S:5, ss.1-20, Zonguldak, 2007.

Noyanalpan, N., ” **Eğitimde Yaratıcılığa Genel Bakış, Yaratıcılık ve Eğitim**”, TED yayınları, Ankara, 1993.

Ott, J. S., **The Organizational Culture Perspective**, Dorsey Press., Chicago, 1989.

Özkalp, E., **Örgütler ve Çalışma**, Anadolu Üni. Yayınları, Eskişehir, 1992.

Özkalp, E. ve Kireil Ç., **Örgüt Kültürü-Örgütsel Davranış**, Açık Öğretim Fak. Yayınları, Eskişehir, 2000.

Robbins, S. P., **Örgütsel Davranışın Temelleri**. (Çev. S. A. Öztürk), ETAM A.Ş. Basım ve Yayım, İstanbul, 1994.

Rawlinson, J. G., **Yaratıcı Düşünce ve Beyin Fırtınası**, Rota Yayıncılık, İstanbul, 1995.

Sabuncuoğlu Z., ve Tüz, M., **Örgüt Kültürü. Örgütsel Psikoloji**, Alfa Yayınları, Bursa, 1998.

San, İ., “**Sanat ve Eğitim**”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No:151, Ankara, 1985.

Schein, E. H., **Defining Organizational Culture, Organizational Culture and Leadership.**, CA: Jossey-Bass, San Francisco, 1985.

Stenberg, R. T., **Investing in Creativity, Many Happy Returns**, Educational Leadership, 53 (4), pp. 80-84, San Francisco, 1996.

Sungur, N., **Yaratıcı Düşünce**, Evrim Yayınevi, İstanbul, 1997.

ŞİMŞEK, M. Ş., “Örgütlerde Çatışma ve Yaratıcılığın Önemi”, **Atatürk Üni. İ.İ.B.F. İşletme Dergisi**. C:7. S:1-2.s.9-35, Erzurum, 1987.

Şişman, M., **Örgütler ve Kültürler**, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2002.

....., **Örgüt Kültürü**, Anadolu Üni. Yayınları, Eskişehir, 1994.

Terzi, A. R., **Örgüt Kültürü**, Nobel Yayın-Dağıtım, Ankara, 2000.

Tosun , K., “ **Yönetim ve İşletme Politikası**”, İstanbul Üniversitesi. İşletme Fak. Yayın No:232, İstanbul, 1990.

- Tevrüz, S., “**Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**”, Türk Psikologlar Yayını, Ankara, 1996.
- Tolan, B., **Toplum Bilimlerine Giriş**, Kalite Matbaası, Ankara, 1983.
- Telman, N. ve Ünsal, P., **İnsan İlişkilerinde İletişim**, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 2005
- Ünlü, H., **Alan Dışı Atanan Sınıf Öğretmenlerinin Uyum Sorunlarının Başarı Üzerindeki Etkisi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004.
- Wetlaufer, S., **Çığır Açıcı Düşünme**, BZD Yayıncılık, İstanbul, 2000.
- Yalazan, A., **Genel Liselerde Yaratıcı Okul Kültürü Oluşturmada Okul Yöneticilerinin Rolü**, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006.
- Yavuz, Y. ve Halide, S., **Yaratıcılık**, 3. Basım, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1996.
- Yurtseven, R., “**Yaratıcı Yönetim**”, On Sekiz Mart Üni.Yayınları, Çanakkale, 2001.
- Yılmaz, A., ve Aslan, S., “Örgütsel Zaman Yönetimi,” **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**”, S:3, Sivas, 2002.
- Varol, M., “Örgüt Kültürü ve Verimlilik”, **MPM Verimlilik Dergisi**, S:18.s:21-48, İstanbul, 1999.
- Varoğlu, K.A., ve Atçı, B., “**Yaratıcı Örgüt Kültürünü Oluşturan Yönetici Tutumları**”, Kara Harp Okulu Bilgi Toplama ve Yayın Merkezi Yayınları, Ankara, 1995.
- Vural, B. A., **Kurum Kültürü.**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2003.

ÖZGEÇMİŞ

GÖKMEN ERSARI

Kişisel Bilgiler:

Doğum Tarihi : 03.03.1975
Doğum Yeri : KARS
Medeni Durumu : Bekar

Eğitim:

İlkokul 1982 - 1987 Yıldırım Beyazıt İlköğretim Okulu
Orta Okul 1987 - 1990 Örnek Orta Okulu
Lise 1990 - 1994 Haydarpaşa Anadolu Teknik, Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi
Lisans 1995 - 1999 Marmara Üniversitesi, Teknik Eğitim Fakültesi, Talaşlı Üretim Öğretmenliği
Yüksek Lisans 2006 - D.E. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı

Çalıştığı Kurumlar:

12.10.1999 - 22.04.2004 Mustafa Kemal Paşa A.T.L ve E.M.L
22.04.2004- Devam Ediyor Tophane Teknik A.T.L ve E.M.L / BURSA