

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ALGILADIKLARI OKUL KÜLTÜRÜ İLE**  
**YARATICI KİŞİLİK VE YARATICI ÇEVRE İLİŞKİLERİNİN**  
**İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Gözde ŞAHİN**

**İstanbul**  
**Haziran-2016**

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ALGILADIKLARI OKUL KÜLTÜRÜ İLE**  
**YARATICI KİŞİLİK VE YARATICI ÇEVRE İLİŞKİLERİNİN**  
**İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Gözde ŞAHİN**

**Danışman: Yrd. Doç. Dr. Nur ÇAYIRDAĞ ACAR**

**İstanbul**  
**Haziran-2016**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Yrd. Doç. Dr. Nur ÇAYIRDAĞ ACAR (Danışman)

Üye Yrd. Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

Üye Yrd. Doç. Dr. Mehmet Zeki ILGAR

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. İbrahim GÜNEY

Enstitü Müdürü V.

## ÖNSÖZ

Eğitim kurumu olan okullar, toplumların gelişiminde önemli bir yere sahiptir. Bu kurumun birer üyesi olan öğretmenlerin yaratıcı kişi ve çevre ilişkilerinde sergiledikleri davranışlar ve bu davranışlar karşısında takındıkları tutumlar ile bu eğitim sisteminin bir parçasını oluşturmaktadırlar. İyi bir eğitimin ortaya konmasında, öğretmenlerin; bireyi öğrenme sürecinde etkili kılan, bireyin yaparak ve yaşayarak öğrenmesine, kendisini gerçekleştirmesine ve yaratıcı-üretken bir birey olmasına olanak sağlayan, yaratıcı yöntemleri kullanmaları ve bu yönetime ilişkin yeterli bilgi ve beceriye sahip olmaları son derece önemlidir. Her okul kendi kültürünü oluşturur. Bir okulun kültürü diğer okulların kültürlerinden farklılıklar gösterir. Eğitim kurumlarının kültür açısından özel bir durumu vardır. Aslında eğitim kurumları başlı başına kültür üreten kurumlardır. Okul hem kendi içinde bir kültür oluşturur, hem de toplumsal kültürü kuşaktan kuşağa aktarmaya çalışır. Okul ortamında motivasyonun üst düzeye çıkarmanın en temel yollarından biri uygun bir okul iklimi ve kültürünün oluşturulmasıdır. Öğretmenlerin yaratıcı kişi ve çevre ilişkilerinin, okul kültürü ve yaratıcılık ile ilişkisi bu çalışmada incelenmiş, bu iki unsur ilişkilendirilerek araştırma gerçekleştirilmiştir.

Tez çalışmam sırasında her zaman desteğini benden esirgemeyen, çok değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Nur ÇAYIRDAĞ ACAR' a, ölçeklerini kullandığım değerli araştırmacılara, anketleri uyguladığım bütün okullarda görevli yönetici ve öğretmenlere ve her zaman yanımda olan arkadaşlarıma ve aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

GÖZDE ŞAHİN

**ÖZET**

**ÖĞRETMENLERİN ALGILADIKLARI OKUL KÜLTÜRÜ İLE  
YARATICI KİŞİ VE ÇEVRE İLİŞKİLERİNİN  
İNCELENMESİ**

**Gözde ŞAHİN**

**Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı**

**Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Nur ÇAYIRDAĞ ACAR**

**Haziran, 2016, 67+ VIII sayfa**

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin yaratıcı kişilik ve çevre ilişkilerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Bu araştırma; 2014-2015 eğitim-öğretim döneminde İstanbul ili, Avcılar, Bahçelievler, Büyükçekmece, Bağcılar, Esenyurt İlçe sınırları içerisinde bulunan MEB'e bağlı ilçelerindeki resmi ve özel ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evreni temsil edecek nitelikte 250 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenler seçkisiz bir şekilde rastlantısal (tesadüfi) olarak seçilmiştir. Öğretmenlerin yaratıcı kişilik ve çevre uyumlarını etkileyen değişkenleri belirlemeyi amaçlayan bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir.

Çalışmada öğretmenlerin algıladıkları okul kültürü ile yaratıcı kişi ve çevre ilişkilerinin incelenmesi ölçmek için "Okul Kültürü Ölçeği" ve "Yaratıcı kişi-Yaratıcı Çevre Uyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde iki grubun arasındaki farkın belirlenmesi için bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grup arasındaki farkın belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi ve yaratıcı kişi ve çevre değişkenlerinin okul kültürünü ne düzeyde yordadığını belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin okul kültürü algıları kıdeme göre, yaratıcı kişilik ve yaratıcı çevre özelliklerinin ise öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı fark gösterdiği görülmüştür. Yaratıcı çevre okul kültürünün anlamlı bir yordayıcısı ancak yaratıcı kişi anlamlı bir yordayıcı değildir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul kültürü, yaratıcılık, yaratıcı kişilik ve yaratıcı çevre.

## **ABSTRACT**

### **Relationship Between Teachers' Perceived School Culture and Their Creative Person-Environment Fit**

**Gözde ŞAHİN**

**Supervisor: Assist. Yrd. Doç. Dr. Nur ÇAYIRDAĞ ACAR**

**June, 2016, 67 + VIII pages**

The aim of the study was analyzing the relationship between school culture and creative person-environment fit. The sample of the research was 250 teachers working for primary and secondary schools including both state and private schools in İstanbul (Avcılar, Bahçelievler, Büyükçekmece, Bağcılar and Esenyurt) in 2014-2015. The instruments that used in the study were school culture scale and creative person-environment fit scale. Results showed that teachers' perceptions of school culture significantly change according to their year of experience. Creative personality and creative environment scores significantly changed according to education level of the teachers. According to multiple regression results, creative environment significantly predicted the school culture but creative person was not a significant predictor of school culture.

**KeyWords:** School Culture, Creativity, Creative personality, Creative environment.

**En değerli hazinem olan aileme...**



# İÇİNDEKİLER

<b>JURİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI</b> .....	I
<b>ÖNSÖZ</b> .....	II
<b>ÖZET</b> .....	III
<b>ABSTRACT</b> .....	IV
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	V
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	VIII
<b>KISALTMALAR</b> .....	VIII
<b>BÖLÜM I: GİRİŞ</b> .....	1
1.1. Problem durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Varsayımlar.....	7
1.5. Sınırlılıklar .....	7
1.6. Tanımlar .....	7
<b>BÖLÜM II: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR</b> .....	9
2.1. Okul Kültürü .....	9
2.1.1. Okul Kültürünün Oluşturulmasında Öğretmenin Rolü .....	13
2.2. Yaratıcılık .....	15
2.2.1. Yaratıcılığın Boyutları .....	24
2.2.2. Yaratıcı Kişi ve Yaratıcı Çevre Boyutları .....	27
2.2.3. Yaratıcı Öğretmen Özellikleri.....	34
2.2.4. Yaratıcı Yönetici .....	35
2.3. İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	38
<b>BÖLÜM III: YÖNTEM</b> .....	41
3.1. Araştırmanın Modeli.....	41
3.2. Evren ve Örneklem .....	41
3.3. Veri Toplama Araçları .....	42
3.3.1. Yaratıcı Kişi- Yaratıcı Çevre Uyumu Ölçeği.....	42
3.3.2. Okul Kültürü Ölçeği.....	42
<b>BÖLÜM IV: BULGULAR VE YORUMLAR</b> .....	44
5.1. Sonuç.....	49
5.2. Öneriler .....	57
5.2.1. Uygulamaya İlişkin Öneriler.....	57



5.2.2. Sonraki Araştırmalara İlişkin Öneriler.....	57
<b>KAYNAKÇA</b> .....	59
<b>EKLER</b> .....	65



## TABLULAR LİSTESİ

<b>Tablolar</b>	<b>Sayfa No</b>
<b>Tablo4. 1.</b> Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Okul Kültürü Algısındaki Değişimleri Gösteren Bağımsız Örneklem T-Testi Tablosu.....	44
<b>Tablo4. 2.</b> Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Okul Kültürü Algısındaki Değişimleri Gösteren ANOVA Tablosu .....	45
<b>Tablo4. 3.</b> Öğretmenlerin yaratıcı kişiliklerinin demografik değişkenlere göre farkını gösteren Mann-Whitney U testi sonuçları.....	46
<b>Tablo4. 4.</b> Öğretmenlerin yaratıcı kişiliklerinin demografik değişkenlere göre farkını gösteren Kruskal-Wallis testi sonuçları .....	47
<b>Tablo4. 5.</b> Öğretmenlerin yaratıcı bir çevrede bulunmalarının demografik değişkenlere göre farkını gösteren Mann-Whitney U testi sonuçları.....	47
<b>Tablo4. 6.</b> Öğretmenlerin yaratıcı bir çevrede bulunmalarının demografik değişkenlere göre farkını gösteren Kruskal-Wallis testi sonuçları .....	48

## KISALTMALAR

<b>Spss</b>	: Statistical Package For Social Sciences
<b>MEB</b>	: Milli Eğitim Bakanlığı
<b>S-W</b>	: Shapiro-Wilk Testi
<b>Akt.</b>	: Aktaran
<b>N</b>	: Kişi Sayısı
<b>Ss</b>	: Standart Sapma
<b>X</b>	: Aritmetik Ortalama
<b>Edt.</b>	: Editör
<b>Çev.</b>	: Çeviren
<b>S.</b>	: Sayfa
<b>Vb.</b>	: Vesaire

## BÖLÜM I: GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmanın temelini oluşturan problem cümlesi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar, sınırlılıkları sunulmuş ve araştırmada kullanılan terimlere ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

### 1.1. Problem durumu

Eğitim hizmeti veren bir kurum olan okullarda örgütsel davranışın çözümlenmesi büyük önem taşımaktadır. Okulda yapılan her türlü etkinliklerin içinde kültürel değerleri taşımaktadır. Okul toplumunu oluşturan insanlar arasında aitlik ve biz duygusunun gelişmesi için bütünleşmenin sağlanıp sürdürülmesi gerekir. Üyelerin okullara bağlanmaları, okullarıyla övünmeleri üyeler arasında ortak bir kültür oluşmasına bağlıdır (Şişman, 2002: 114). Bir okulun süreklilik etkisiyle beraber başarısını sağlamak için okul müdürünün yapabileceği en etkili şey, yenilik ve büyümeye açık ama temel değerlerden taviz vermeyen bir okul kültürü oluşturmak ve oturtmaktır (Kozlu, 1988: 67).

Öğretmenlerin kendi kültürleri, okul kültürlerinin oluşması mesleki kimliklerini derinden etkiler. Güçlü bir okul kültürü oluşturulursa, farklı değer ve inanç sistemlerine sahip öğretmenlerin, okulun ortak değerleri etrafında bütünleşmeleri sağlanabilir. Okulun örgütsel kimliği ile öğretmenlerin kültürel kimliği karşılıklı olarak birbirlerini etkileyeceklerdir. Okulun üyeleri arasındaki değer, inanç ve törelerin birbirleriyle etkileşimi pozitif ya da negatif çıktılara yol açabilir. Ancak pozitif bir okul kültürü yapılandırılırsa öğretmenler birtakım çatışmalara, okuldan soğuma, başarısızlık vb. olumsuz duygulara maruz kalmayacaklardır (Fırat, 2007: 50).

Yaratıcı birey herkesten farklı bir şey ortaya koymak ister. Öğretmen okulun bulunduğu çevrenin doğal, sosyo-kültürel ve ekonomik özelliklerini tanır. Çevreyi eğitim sürecine- çalışmalara katılmaları yönünde teşvik eder. Davranışların oluşmasında ve etkili bir performans sergileyebilmek için yaratıcılığımızı ortaya çıkararak kültürümüzü zenginleştirebiliriz.

Yapılan bu araştırmanın problem cümlesi, öğretmenlerin algıladıkları okul kültürü ile yaratıcı kişilik ve yaratıcı çevre ilişkilerinin incelenmesi başlığı şeklindedir. Tarihsel gelişim içerisinde hümanistik, psikoanalitik, gestaltçı, bilişsel yaklaşımları içeren farklı anlamlara gelecek tanımlamalar yapılmıştır (Demirci, 2000: 5). Psikoanalitik yaklaşımına göre yaratıcılık, içgüdüsel dürtülerle atılğanlığın ürünü olarak tanımlanır. Kişinin iç çatışmaları ve saldırgan enerjisi toplumca benimsenen ürünlere benzemesiyle ortaya çıkar (Sönmez, 1992:145). Hümanistik yaklaşıma göre yaratıcılık, yaratıcı bir süreci bir taraftan bireyin kendisi dışında gelişen bir karmaşık ilişkiyel ürünün ortaya çıkması; öte yandan olayların, maddelerin, insanların yaşantılarındaki koşulları oluşturması olarak tanımlanabilir (Sungur, 1992: 51). Gestaltçı yaklaşıma göre yaratıcılık, özgün bir probleme yönelik çözüm yolu alternatiflerini bulup en uygun olanını biçimlendiren bir düşünce olarak tanımlanabilir. Problem çözmeye alışagelmedik kullanım yolları rahatlıkla bulunabilir (Çelen, 1999: 144; akt. Akbulut, 2004). Bilişsel yaklaşıma göre yaratıcılık, eş anlamlı ve zıt anlamlı düşünerek, bilgileri düzenlemede akıcılık, problem çözmeye esneklik ve iki durumda da oluşan üründeki özgünlüktür (Demirci, 2000: 5). Karmaşık yaklaşıma göre ise yaratıcılık, bir problem durumunda bilinçli mantıksal bir hazırlık sürecinin devamında gerçekleşen, bilinç dışı kuluçka ve aydınlanma süreçlerinin devamında sonuçların eyleme geçirilmesidir. Yaratıcılık, bireylerin ilgisini çeken sihir, deha, üşütün yeteneklilik gibi çoklu kavramları çağrıştıran bir kişilik özelliği olarak tanımlanabilir (Sungur, 1992: 19).

Yaratıcılığın içinde merak, imgelem, buluş, özgünlük gibi öğeler vardır ve yaratıcı kişi, sorunlara yeni çözüm yolları bulan, yeni yöntemler geliştirip karmaşık düzeyde bir bileşim yapabilir (San, 1979: 18). Yaratıcılık bireyin öğrenme yaşantısı birikimiyle öğrendiklerini ilişkilendirerek karşılaştırdığı bir sorunu çözebilmesi, bu ilişkileri kullanarak ortaya özgün, yeni bir düşünce koyabilmesi olarak açıklanabilir (Güleryüz, 2000: 165; akt. Özerbaş, 2011).

Yaratıcılık çağrışımsal ve ideleştirici anlatım düzgünlüğü, özgünlük, uyumlu ve doğal esneklik mantıki değerlendirme yapabilme yeteneği gibi davranış ve düşünce biçimidir (Güteryüz, 2000: 165; akt. Özerbaş,2011). Yaratıcılık ve zekayı ilişkilendirdiğimizde, üstün beyin gücü ve yaratıcılık arasındaki ilişkide bir eşik noktası bulunmaktadır. Yani belli bir zeka seviyesine kadar olan çocuklar daha yaratıcı olmakta (120 IQ), ancak o zeka düzeyi aşıldıkça, zeka ve yaratıcılık arasındaki ilişki neredeyse sıfır noktasına düşmektedir demiştir (Özden, 2000: 108).

Bilgi toplumunda bireylerin, bağımsız bilgi parçacıklarına sahip olmaları değil, bu bilgiler arasındaki ilişkileri görebilmeleri, bilgiyi düzenleyip yeni bilgiler üretebilmeleri ve ürettiği bilgiyi başkalarıyla paylaşabilmelerinin önemi vurgulanmaktadır (Erdem ve Akkoyunlu, 2002: 2-3; akt. Özerbaş, 2011).

Yaratıcılık, yeni ya da istatistiksel olarak çok seyrek rastlanan bir cevap ya da fikri içerir. Fikrin orijinalliği, her ne kadar yaratıcılığın önemli yönlerinden olsa da, yeterli değildir. Bir cevabın yaratıcı olabilmesi için gerçeğe dönüşebilir nitelikte olmalıdır. Bir problemi çözmeye hizmet etmeli, bir duruma uymalı ya da bir hedefi başarmalıdır. Yaratıcılığın orijinal anlayışın sürdürülmesini, değerlendirilmesi ve onu tam olarak geliştirmeyi içerir. Bu tanıma göre yaratıcılık zamanla gelişen, orijinallik, gerçekleştirilebilirlik özellikleri ile karakterize edilen bir süreçtir (Mac Kinnon, 1962; akt. Feldhusen&Goh, 1995: 485).

Bilgi toplumunda, eğitim yoluyla bireylerin, yaşamış oldukları sosyal ve kültürel koşulları anlamaları, eleştirmeleri, değiştirmeleri, egemen yapı içerisinde dönüştürücü ve yaratıcı bireyler olarak yetişmeleri beklenmektedir (Kellner, 2002: 126; akt. Özerbaş, 2011). Okullardaki eğitim ve öğretim etkinliklerinin, bireylerin çevre ile sürekli ve etkin bir biçimde ilişki kurarak, sorunları değişik açılardan görüp çözümlenebilecek beceri ve alışkanlıkları kazandırabilecek nitelikte olması gerekmektedir (Sözer, 1996: 20; akt. Özerbaş, 2011).

Örgütsel yaratıcılık, bir etkileşimin sonucu olarak tanımlanabilir. Bu etkileşimin ana parçaları ise bireysel yaratıcılık, grup yaratıcılığı ve örgütsel özelliklerdir. Bireysel yaratıcılık; bilişsel düşünme biçimi, yetenek ve isteklendirme gibi bireysel özellikleri kapsar (Yılmaz ve Izgar, 2009: 944).

L.Engle ve L.Snellgrove, yaratıcı kişileri problemlere yeni çözümler arayan ve yeni yöntemler bulmaya çalışan kişiler olarak tanımlamaktadırlar. Böylece yaratıcı kişiler hedeflere ulaşmak için yeni ve daha iyi yöntemler bulmaya çalışan kişiler olarak öne çıkmaktadırlar. Bu kişiler düşünceleri ile kendileri ve toplum için yeni bir şey ortaya koymaya çalışmaktadırlar (Çavuşoğlu, 2007: 34).

Yaratıcı bireyler, çok sayıda fikri hızlı ve farklı olarak oluşturabilme yeteneğine sahiptirler. Kavramsal esnekliğe sahip olmaları, örneklemelerini kolayca değiştirebilirler. Belirsizliğe karşı daha hoş görüldürler. Karşılaşabilecekleri riskleri alabilme gücüne sahiptirler. Duygu ve heyecanlara açıktırlar. İçsel motivasyon sahibi, işinde yoğunlaşabilen başarısızlık korkusundan uzak olan kişilerdir. Ön sezgileri, hayal gücü kuvvetli, deney ve tecrübeye açık, meraklı ve yorumlayıcıdırlar. Bireysel yaratıcı kişiler karşıt fikirleri değerlendirerek kabul edebilirler. Kalıplara, alışılmış uygulamalara karşı çıkan bu bireyler, yeni bir çözüme ulaşıncaya kadar var olan düzeni yıkıp, yeni bir düzen kurma eğilimindedirler. Eylemlerinde, düşünme ve karar vermede bağımsızdırlar. Yaratıcı insanlar bağımsız ve özerktirler. Özgüven sahibidirler. Isırcı, baskın, saldırgan ve kendi kendine yeterli kişiliğe sahiptirler. Problemlere karşı duyarlı ve yapıcı olup, eleştirici kişiliğe sahip olmaları nedeniyle tatminsizdirler. Son olarak yaratıcı bireyler seçici, sabırlı, başarılı ve verilen işi sonuçlandırabilen kişilerdir (Yalazan, 2006: 29).

Barker, yaratıcı bireyin özelliklerini açıklarken yaratıcı bireylerin; kişisel estetiğe, problem arama yeteneğine, zihinsel hareketliliğe sahip, risk almaya istekli, kendi yaptığı işe nesnel yaklaşabilen ve öz motivasyon sahibi olduklarını belirtmektedir. Barker'e göre yaratıcı bireyin özellikleri aşağıda kısaca ele alınmaktadır (Barker, 2001: 4).

1. Kişisel estetiğe sahiptir. Karmaşıklığı basit hale getirebilme dürtüsüne sahiptir. Asimetri ve belirsizlik konusunda tahammül gösterir.
2. Problem arama yeteneğine sahiptir. Yanıtsız kalmış sorular araştırır. Problemlerin en zorunu tercih eder. Araştırma yapmayı çok sever. Merak içindedir.
3. Zihinsel hareketliliğe sahiptir. Belirli durumlara çok farklı açılardan bakabilir. Fikirleri ters yüz eder. Değişik durumlarda alışılmadık kelime oyunlarına başvurarak açıklar.

4. Risk almaya isteklidir. Tehlike içinde yaşamayı sever. Keşfedilmeyi bekleyen bilinmeyenleri arar. Yetkinliğin sınırlarını zorlamaktan hoşlanır.
5. Kendi yaptığı işe nesnel yaklaşabilir. İşini yaparken başkalarının fikirlerine başvurur. Eleştiri kabul eder ve bunlardan sonraki çalışmalarında yararlanır. Geri bildirimlerle beslenir.
6. Öz motivasyonu vardır: İş yapmak kendi başına bir amaçtır. İşe tutkuyla bir şeyler yaratmak için yaklaşır. Performansın dış motivasyon biçimlerinden etkilenmez. Gözetim altında tutulmaktan hoşlanmaz.

Yaratıcılık problem çözme ve düşünce ile ilişkilendirilir. Bu özellik, zihinsel bir süreç olarak tanımlanır, rasyonelliğe ve mantığa ters bir düşünme biçimi olarak görülür. Yaratıcı olmak, herhangi bir şey hakkında sıra dışı veya alışılmadık biçimde düşünmek bilinen çerçevenin dışında düşünmek anlamına gelir. Normal düşünmeyi kısıtlayan varsayımları kırma biçimindeki bu anlayış, yaratıcılık üretme amaçlı bir sürü tekniğin gelişmesine yol açmıştır. Bu tekniklerin çoğu iki temel zihinsel süreç üzerinde yükselir. Fikirler arasında alışılmadık veya ilginç bağlantılar kurarlar ve üzerinde düşünülen meselenin bazı yönlerini tersine çevirirler veya sorgularlar (Barker, 2001: 40).

Etkili bir okul kültürü oluşturmak artık eğitim öğretim alanında en çok önem verilen konulardan birisi yaratıcılıktır. Öğretmenlerin yaratıcı bir kişiliğe sahip olmaları ve okulun yaratıcılığı destekleyen çevresel fırsatlar sunması öğretmenlerin okul kültürünü daha olumlu algılamalarına destek olmaktadır.

Bu çalışmanın ana problemi, öğretmenlerin algıladıkları okul kültürünün yaratıcı kişilikleri ve yaratıcı bir çevreye sahip olma durumlarına göre ne düzeyde değiştiğini tespit etmektir.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin okul kültürü algılarının yaratıcı kişilik ve yaratıcı çevre değişkenleri açısından incelenmesidir.

Araştırmada bu genel amaçtan hareketle aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin okul kültürünü algılayışları fakülte türü, eğitim durumu, okul, cinsiyet, kıdem ve çalıştığı kademeye göre farklılaşmakta mıdır?



2. Öğretmenlerin yaratıcı kişi puanları, fakülte türü, eğitim durumu, okul, cinsiyet, kıdem ve çalıştığı kademeye göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin yaratıcı çevre puanları fakülte türü, eğitim durumu, okul, cinsiyet, kıdem ve çalıştığı kademeye göre farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin yaratıcı kişi ve çevre puanları okul kültürünü ne ölçüde yordamaktadır?

### 1.3. Araştırmanın Önemi

Yaratıcılığın gösteriminde ve geliştirilmesinde kişilik özellikleri kadar içinde bulunulan ortam ve bu ortamın kültürü de önemlidir. Araştırmanın ilgisi gereği bu yaratıcı çevre yöneticilerin çalıştıkları okullardır. Yaratıcı kişiler eğer kendi yaratıcılıklarını destekleyen bir ortamda çalışabilirlerse bu onların yaratıcı ürün ortaya koyma süreçlerini en üst düzeye çıkaracaktır. Bunun için de kişilik boyutu açısından öğretmenlerin kendi yaratıcılıklarına ne düzeyde güvendikleri ve çevre boyutu açısından da çalıştıkları okul kültürünü nasıl algıladıklarını tespit etmek önem taşımaktadır. Bu iki değişkenin yaratıcı kişi- çevre uyumuna olan katkısının belirlenmesi ile okullarda öğretmenlerin yaratıcılığını artırıcı çalışmalar şekillendirilebilecektir.

Ayrıca yaratıcı kişi- çevre uyumu konusunda hem dünya alan yazının da hem de Türkiye’de oldukça yeni bir çalışma alanıdır. Bu iki konu bağımsız olarak çalışılmıştır. Ancak bireyde bu ikisinin uyumunun ortak çalışıldığı çalışmalar henüz alan yazınına yeni girmeye başlamıştır. Böyle bir çalışmanın ülkemizde yapılacak olması hem ülkemizde hem de dünyada konu hakkındaki bilimsel çalışmalara bir ışık tutacaktır. Belli problemler için değişik alternatif çözümler getirme, yeni bir düşünce ortaya kurma, bilinmeyen yeni bir teknik geliştirme, alışılmışların dışına çıkma, başkalarının yaşantılarına açık olma vb. durumlar yaratıcılığımızı geliştirir. Öğretmenlerin okul kültürüne göre geliştirdiği yaratıcılığı çevreye uyum sağlayabilmelidir. Öğretmenlerin yaratıcı olması, çevreye uyum sağlaması, okul kültürünü zenginleştirilmesi okul kültürünün zeminini sağlamlaştırır. Yaratıcılık çevresel yaklaşımda bir beceri olarak görülmektedir. Duygusal ve zihinsel etkinliklerde, her türlü çalışma içinde olan, insan gelişiminin tüm yönlerinin temelini meydana getirir. Algısal, duygusal ve kültürel bir bütünlüktür.

Bir okulun kültürü, yaratıcılığı ve sorun çözmeyi etkiler. Okul kültürünü amaçları doğrultusunda geliştirmek isteyen öğretmenler problemleri çözmek için orijinal ve yaratıcı yeni kaynaklar oluşturabilmelidir. Yaratıcılığın ortaya çıkmasıyla da çevresel ilişkiler sağlam kurularak okul kültürünün gelişmesine zemin hazırlanır.

#### 1.4. Varsayımlar

Bu araştırmada,

1. Ölçekleri yanıtlayan öğretmenlerin verdikleri cevapların onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıttığı,

#### 1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. 2014-2015 eğitim-öğretim döneminde İstanbul ili, Avcılar, Bahçelievler, Büyükçekmece, Bağcılar, Esenyurt İlçe sınırları içerisinde bulunan MEB'e bağlı resmi ve özel okullarda görev yapan 250 öğretmen ile,
2. Okul kültürü ölçeğinin ve yaratıcı kişi ve çevre uyumu ölçeğinin ölçtüğü özellikleri ile,
3. Kullanılan istatistiksel çözümleme teknikleri ile sınırlıdır.

#### 1.6. Tanımlar

**Yaratıcılık:** Yaratıcılık, bireylere çekici gelen sihir, deha, üstün yeteneklilik gibi çoklu kavramları çağrıştıran bir kişilik özelliği olarak bilinmektedir (Sungur, 1992: 19). Her durumda, yaratıcılığın içinde merak, imgelem, buluş, özgünlük gibi öğeler vardır ve yaratıcı kişi, sorunlara yeni çözüm yolları bulan, karmaşık ve yeni düzeyde bir bileşim yapabildir (San, 1979: 18).

**Okul kültürü:** Okul kültürü, o okulun benimsediği değerler, normlar, çalışma koşulları gibi özellikleri taşır. Okul kültürünün gelişmesi okuldaki sosyal ilişkilerin sonucunda mümkün olmaktadır (Alicıgüzel, 1999: 17).

**Çevre:** Çevre, insanların ve diğer canlıların yaşamları boyunca ilişkilerini sürdürdükleri ve karşılıklı olarak etkileşim içinde buldukları fiziki, biyolojik, sosyal, ekonomik ve kültürel ortamdır. Çevre, insana etki yapan her şeydir. Bunun içinde insanın kendisi de vardır. Toplumsal bir varlık olarak insan; içinde yaşadığı toplumsal çevrede toplumun bütünleyici bir üyesi olarak çeşitli ilişkiler ve etkileşimler içerisinde bulunur. Çevre, insanı etkileyen toplumsal, fiziksel, kimyasal ve biyolojik tüm sistemleri kapsamaktadır (Yiğit ve Bayrakdar, 2006: 9).



## **BÖLÜM II: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

Bu bölümde; okul kültürü, yaratıcılık, yaratıcılığın boyutları, yaratıcı kişi ve yaratıcı çevre boyutları, yaratıcı öğretmen özellikleri, yaratıcı yönetici, ilgili çalışmalar ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

### **2.1. Okul Kültürü**

Okul kültürü inançlar, değerler ve çevredeki kişilerle iletişime girme yoludur. Okulun temelini oluşturan ve okuldaki tüm bireyleri manevi ve maddi etkileyen özellikler bütünüdür. Olumlu okul kültürü okul ve yönetime karşı güven oluşturur. Okulda görev yapan öğretmenler ile öğrencilerin davranış ve beklentilerini şekillendirerek okulun başarısını artırma vb. gibi birçok yararları olabilir.

Kültür, bir ulusun üyelerince üretilmiş, maddi ve manevi değerlerin tümüdür. Kültür, insanların doğal varlık ve olaylardan aldıkları doyumdan ve duygudan daha çoğunu almak için doğal varlık ve olaylara eklediği ya da bunları tamamlayan değerlerdir (Başaran, İ. 2008: 44).

Mink ve diğerlerine göre (1993) örgüt kültürü anlamı ve içeriği doğrultusunda çeşitli özelliklere sahiptir ve bu özellikler kültür hakkında daha detaylı ve açıklayıcı bilgiler sağlar (Yalınkılıç, 2012: 36):

1. Kültür çevreyle baş etmede bir çeşit yol haritası görevi üstlenir. Örgüt içi ilişkileri düzenler, uygun davranışların neler olduğunu belirler ve değerlerin ifade edilmiş biçimlerini gösterir. Bilgi akış sürecini sağlayarak mevcut problemlere çözüm yolları önerir. Örgüt içindeki ödül sistemlerini ve ödül dağıtımını belirler.

2. Kültür ortak bir amaç için birlikte çalışırken karşılaşılan güçlüklere ışık tutar. Grup ilgileri ile bireysel ilgiler arasında denge kurar. Kültür, grupların sorunlarla mücadele etmesini mümkün kılan, öğrenilmiş davranış, düşünme ve hissetme biimleriidir.
3. Kültür bireyler tarafından oluşturulur. Bireylerin kolektif olarak kendilerini ifade ederek, destek ve kabul görmek için yarattıkları çevreye kültür deriz.
4. Kültürün bazı şeyleri onaylarken bazılarını dışlayan sınırları vardır. Davranışlar, mantıklı bir şekilde inançlara ve kültüre ilişkin varsayımlara uyar. Kültür belirli kurallar ve normlar yoluyla grnm kazanır ve bireylere bir kimlik kazandırır.
5. Kültür rgt hayatındaki köklü sorunlara bir cevap bulur. Karşılıklı değerler ve değişim- gelişme ihtiyacına karşılık durağanlılık içinde olma ihtiyacı gibi çatışan ihtiyaçlar arasında bir denge kurar.
6. Kültürler srekliidir ve olabilecek engellere karşı dayanıklı ve kalıcıdır.

Okul kültürü; planlanabilir, eş gdmlenebilir, denetlenebilir ve değiştirilebilir. Başka bir ifadeyle okul kültürü yönetilebilir (elik, 2002: 67). Stratejik okul kültürü belirlendikten sonra, bu kültürün okul personeline benimsetilmesi sağlanmalıdır. Okulun kültürel değerlerinin benimsetilmesinde sadece okulun çevresel koşulları değil, evrensel, ulusal ve yerel toplum değerleriyle okul kültürü arasında da uyum sağlanmalıdır (elik, 2000: 68).

Okul, çok çeşitli değerlerin bir arada bulunduğu ve çatıştığı bir örgüt diyebiliriz. Okul sadece bir ğretim kurumu olarak değerlendirilmemelidir. Okulun temel görevlerinden biri de, hem kendi içinde hem de kendi dışında çatışan sosyal, politik ve ekonomik değerleri dengelemektir. Okul, bireyin topluma uymasını sağlamak için kurulmuş bir örgüttür. Bireylere toplum koşullarını ve değerlerini açıklaması gerekmektedir. Bu ifadeye göre, okulum toplum koşulların ve değerlerini açıklamak öncelikle okul yöneticisine düşen bir görevdir. Okul yöneticisi kültürel bir lider olarak farklı sosyal değerler arasında denge sağlayabilmelidir (Bursalıoğlu, 1987: 87).

Okul kültürü, okul ortamında gelişir, Kültürü oluşturan inanç ve değerler, okul üyelerinin söyleyip yaptıklarına sosyal bir anlam kazandırır. Zaman geçtikçe okul üyelerinin davranışları şekillendirmeye başlar (İpek, 1999: 418).

Okul kültürü, okul üyelerinin davranışlarını belirleyen bir yaşam biçimidir. Okul kültürü, üyelerin okul dışı davranışlarında, dünyaya bakışında da etkili olur (Balci, 2001: 183). Farklı bakış açıları geliştirir. Okul kültürü okulun başarısı üzerinde de etkili olmaktadır. Bir okulda başarı için, her şeyden önce okulda, akademik başarıya değer verilmeli, yüksek performans beklentilerini taşıyabilmeli, etkili öğrenimi teşvik eden bir düzen sağlanmalıdır. Disiplini öngören ve işbirlikçi ilişkileri ön planda tutan bir kültürün oluşturulması gerekir (Balci, 1993: 13-14).

Okul kültürü okulun başarısında etkilidir. İşbirlikçi ilişkileri sağlam, akademik başarıya değer veren, yüksek performans beklentileri taşıyan, etkili eğitim- öğretimi teşvik eden, düzeni, disiplini öngören okul kültürünü oluşturarak başarıda etkili olabilir. Okul kültürü okuldan okullara farklılık gösterebilir. İletişim, uygulamalar, yerleşim, çevre, ortak dil, fiziksel oluşumlar kültürü biçimlendirebilir. Yöneticilerin tüm davranışları diğerleri tarafından model alındığı ve bu davranış modelleriyle yeni bir örgüt kültürü yaratır.

En genel tanımıyla okul kültürü, okulun kültürünü oluşturan ve okuldaki tüm bireylerin davranış ve eylemlerini etkileyen maddi, manevi öğeler bütünü olarak tanımını yapabiliriz. Olumlu ve etkili bir okul kültürünün, okula bağlılığı arttırma, okul ve yönetime güven oluşturma, yıkıcı çatışmaları önleme, okulda görev yapan öğretim elemanları ile öğrencilerin davranış ve beklentilerini şekillendirerek okulun başarısını arttırma vb. gibi birçok yararları vardır (Gümüşeli, 2006: 8).

Okul kültürünü kendi içinde oluşturur hem de kültürü kuşaktan kuşağa aktarır. Okul kültürüne sahip çıkarak geliştirici ve zenginleştirici değerleri kültürüyle yoğurur. Yöneticiye ve öğretmenlere bu kültürü çevreyle aktarımını sağlamada büyük görevler düşmektedir. Okul hem kültür üreten hem kültür aktaran örgüttür. Okullar bireyi davranış yönünden farkındalık yaratmadır. Farkındalıkla birey kültürünü de oluşturur. Öğrenci nasıl farklılaşıyorsa öğretmenler de bu farklılaşma ve kültür edinmede belirgindir. Okullar yapısal olarak aynı olsa da çevreden, öğrencisinden, öğretmen ve veli profilinden, yöneticisine kadar farklılık gösterir. Her birinin farklılığı kültüründen kaynaklanabilir. Eğitim hizmeti veren bir örgüt olan okullarda örgütsel davranışın çözümlenmesi önem taşımaktadır. Okuldaki her türlü etkinlikler, kültürel bir takım özellik ve değerleri taşır.

Okul toplumunu oluşturan insanlar arasında aitlik ve biz duygusunun gelişmesi, bütünlüğünün sağlanıp sürdürülebilmesi için üyelerin okullara bağlanmaları, okullarıyla övünmeleri üyeler arasındaki iletişim ortak bir kültürün oluşmasını sağlar (Şişman, 2002: 114). Temel girdisi ve çıktısı insan olan eğitim kurumlarında, insanın en iyi şekilde yetişmesi güçlü ve etkili bir okul kültüründe eğitim görmesine bağlıdır (Çelik, 2002: 4). Birey yaşadığı çevreden etkilenerek birikim oluşturarak eyleme geçiş sağlar.

Okulun felsefesi okulun kültürünü gösterir. Okul kültürünü etkili duruma getirmek zor olabilir. Yönetici beklentilerini bildirirse bile, bireyler bunlara uymayabilir. Yöneticiye karşı gelme şeklinde olmadığı farkında olunması gerekir. Direnç ya başarısızlıkla ya da yöneticinin beklentilerine göre uygulama eksikliği de görülebilir. Yönetici okulu teşvik edebilmek için ideallerini belirtmesi gerekmektedir. Okulun başta gelen misyonunun ve değerlerin okul örgütündeki bireylerle öğretmenleri, velileri ve öğrencileri de içine alarak sistemi oluşturur. Okul yöneticileri personellerine okulun kültürünü çok iyi yorumlayarak okul personeline açıklamalı, vizyonunu oluşturarak okul kültürünü de içine yerleştirmelidir. Böylece değişim gerçekleşerek okul yöneticisi başarıya ulaşabilir.

Okul kültüründe kalite anlayışının oluşturulması kişiye ait bir süreçtir. Öğretmenlerin verilecek hizmet içi eğitimlerle öğrenci odaklı ve okulun başarısını artırıcı şekilde çalışması sağlanmalıdır. Öğretmen kurul toplantılarında verilen sözler havada kalmamalı eyleme geçilmelidir. Uygulamaya geçilerek sonuca varılabilir ve sağlam bir okul kültürü oluşturulabilir. Okul kültürünün yönetimi temel bir liderlik ve yönetim yetkinliğidir.

Güçlü okul kültürü, bütün okul çalışanlarının ortak amaç, değer, norm ve inançlar etrafında birleşmeleri sonucunda ortaya çıkar. Güçlü okul kültürünün yönetici ve öğretmenleri belirli durumlarda en uygun çözümü planlama ve uygulamada ortak hareket etmektedir. Güçlü örgüt kültürlerine sahip örgütlerde aşağıdaki özellikler görülmüştür (Deal, 1988: 212).

1. Paylaşılan değerler çevresinde yapılan işlerde uzlaşma,
2. Yöneticilerin temel değerleri temsil eden bir kahraman olarak görülmesi,
3. Örgütsel uygulama ve törenlerde ortaklaşa paylaşılan inanç ve değerlerin yansıtılması,

4. Çalışanların buldukları duruma göre temel değerleri temsil eden kahramanlar olarak görülmesi,
5. Temel değerleri yansıtan ve telkin eden örgütsel törenler,
6. Geleneklerle yenilikler arasında bir denge sağlanması,
7. Kültürel tören ve toplantılara büyük ölçüde bir katılımın olması.

### **2.1.1. Okul Kültürünün Oluşturulmasında Öğretmenin Rolü**

Okullarda kültürün oluşturulması ve geliştirilmesi sosyal değerlerin kazandırılmasını sağlayan okulu güçlendirerek etkin bir işleve sahip olan kişi öğretmendir. Okulu geliştirebilmek için okulda ortak çalışma kültürü oluşturulmalıdır. Öğretmenler birbirleriyle iletişim halinde olmalıdır. Öğretmenlerin kendileri ve okula verdikleri değerlerin bir gereği olarak gönüllü katılım çalışmalarını okulun vizyonunu ilerletebilme rollerini liderlikleriyle üstlenirler. Okul ortamında öğretmenlerin yöneticiyle birlikte hareket etmenin temeli kültürdür.

Değerler ne kadar güçlü olursa yöneticiler ile öğretmenler ortak hareket ederek işbirliğinde bulunabilirler. Değerlere yönelik insan kaynakları yönetimi, personel seçimi ve geliştirme işlevleri açısından önem taşır. Okuldaki öğretmenlere çeşitli eğitim programları düzenleyerek okulun örgütsel değer, norm ve felsefesi hakkında bilgi verilmesi, güçlü bir okul kültürünün oluşturulmasını ve korunmasını kolaylaştırır. İnsan kaynakları yönetiminin değerlere yönelik gerçekleştirilmesi, öğretmenlerin güdülenmesi açısından da büyük önem taşır.

Okul kültürünün değer, norm ve felsefesine bağlı öğretmenler okulun örgütsel amaçları doğrultusunda daha kolay güdülenerek verimli olurlar (Çelik, 2002: 68). Okul kültürü iyi tanıtılırsa çevresel imkanların iyi amaçların doğru gerçekleştirilmesi kolaylaştırabilir. Okul kültürünün tanıtılmasında müdürlere ve öğretmenlere önemli görevler düşmektedir. Okul ortamında yönetici ve öğretmenlerin ortak hareket etmesini sağlayan temel faktör kültürdür. Kültürün öğelerinden değerler okul çalışanlarının birlikte hareket etmesini sağlar. Paylaşılan değerler ne kadar güçlüyse, okul çalışanlarının ortak hareket etme etkisi artar. Okulu geliştirebilmek için öğretmenler ortak çalışma planlayıp organize olabilmelidir. Öğretmenlerin birbirleriyle çalışmaları, kendilerine ve öğrencilerine verdikleri değerlerin bir gereği olarak gönüllü katılım ve çalışmalarını katkıda bulunabilir.



Okulun vizyon ve değerlere, gelişmesi için önceliklere bağlılıkla, liderlik rolleri üstlenebilmelidir. Çağdaş eğitim ilkelerine uygun görev yapmak isteyen bir öğretmen ders veren, ders anlatan, sınav yapan, not veren bir kişi olarak değerlendirilmemelidir. Öğretmen rehberlik görevini üstlenmiş olan izleme ve değerlendirme görevlerini de üstlenmiş olmalıdır. Bu nedenle değerlerin kazandırılması ve geliştirilmesi için öğretmen etkin bir işleve sahiptir. Öğretmen kültürü aktararak kültürü yaşatır. Öğretmen rehberlik görevini üstlenebilmelidir.

Yönetici öğretmeni ve öğrencisini, öğretilerde öğrencisini izleyerek değerlendirebilmelidir. Birbirine takip ederek yol izlenmelidir. Farkındalık sağlayarak yeni oluşumlara yol açılmalıdır. Öğretmen organize ettiği etkinlikleri işleve koyarak çevreyi yönetir. Çevre etkinliklerin gerçekleştirilmesine katkı sağlayarak kültürel etkileşim sağlanır (Çelik, 2002: 68).

Değerlere yönelik insan kaynakları yönetimi, personel seçimi ve geliştirme işlevleri açısından önem taşır. Okuldaki öğretmenlere çeşitli eğitim programları düzenleyerek okulun örgütsel değer, norm ve felsefesi hakkında bilgi verilmesi, güçlü bir okul kültürünün oluşturulmasını ve korunmasını kolaylaştırır. İnsan kaynakları yönetiminin değerlere yönelik gerçekleştirilmesi, öğretmenlerin güdülenmesi açısından da büyük önem taşır.

Okul kültürünün değer, norm ve felsefesine bağlı öğretmenler okulun örgütsel amaçları doğrultusunda daha kolay güdülenirler. Bir okulun kültürü, kendiliğinden ortaya çıkmaz. Okul kültürünün oluşmasında, okul içinde mevcut kültürün geliştirilmesinde veya okul kültürünün geliştirilmesinde birçok öğenin etkisi vardır (Akıncı, 1998: 71). Okul kültürü süreç içerisinde oluşur. Ancak yönetim araştırmaları, kültürün oluşturulmasında bazı olguları dikkat çekmektedir:

1. Okul kültürü okuldan okula farklılık gösterir.
2. Farklı okul kültürleri, okulların başarısını etkiler (Özkalp ve Kirel, 1996: 162).

Öğretmenler kendilerini sürekli geliştirebilmelidir. Öğretmenlere sunulan seminerler, kongreler, hizmet içi eğitimlerle kendini geliştirebilmeli, uygulamaya geçerek etkinliklerine zenginlik katabilmelidir. Okul müdürü ve öğretmenin sorunları birlikte çözümlenmeleri, analiz etmeleri, çözümler ürettikleri durumlarda gerçek yönetim ve güçlü okul kültüründen söz edilebilir.

Bilgi toplumunda bireylerin, bağımsız bilgi parçacıklarına sahip olmaları değil, bu bilgiler arasındaki ilişkileri görebilmeleri, bilgiyi düzenleyip yeni bilgiler üretebilmeleri ve ürettiği bilgiyi başkalarıyla paylaşabilmelerinin önemi vurgulanmaktadır (Erdem ve Akkoyunlu, 2002: 2-3; akt. Özerbaş, 2011).

Bu anlamda, bilgi toplumunda, eğitim yoluyla bireylerin, yaşamış oldukları sosyal ve kültürel koşulları anlamaları, eleştirmeleri, değiştirmeleri, egemen yapı içerisinde dönüştürücü ve yaratıcı bireyler olarak yetişmeleri beklenmektedir (Kellner, 2002: 126; akt. Özerbaş, 2011). Bunun için okullardaki eğitim ve öğretim etkinliklerinin, bireylerin çevre ile sürekli ve etkin bir biçimde ilişki kurarak, sorunları değişik açılardan görüp çözümlenebilecek beceri ve alışkanlıkları kazandırabilecek nitelikte olması gerekmektedir (Sözer, 1996: 20; akt. Özerbaş, 2011).

Öğretmenler, çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerden dönüt alabilirler. Yöneticilerin yeterli olmayan kusurlara dayalı değerlendirme dönütleri olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilir. Okul kültürünü geliştirmek ve sürekliliğini sağlamak okul yöneticilerinin temel görevlerinden biridir. Güçlü okul kültüründe yöneticiler kültürel değerlerin bekçiliğini yaparlar (Şişman, 2002: 114).

Okuldaki yönetici, öğretmen ve tüm üyelerle birlikte paylaşılan değerler, tutumlar ve geleneklerin tamamı okul kültürünü oluşturmaktadır. Okullar örgüt yapısıyla eğitim hizmeti veren kurumun davranışın çözümlenmesi önem taşımaktadır. Öğretmenlerin güdülenmesini sağlayacak ödülleri vererek katkı sağlayabilir.

## **2.2. Yaratıcılık**

Yaratıcılık kavramının batı dillerindeki karşılığı kreativitaet, creativity'dir. Latince creare kelimesinden gelir. Bu kelime doğurmak, yaratmak, meydana getirmek anlamındadır (San, 1985: 9). Yaratıcılığa eş değer görülmüş kavramlar da bulunmaktadır. Bunlar; merak (curiosity), hayal gücü (imagination), keşif (discovery), yenilik (innovation), buluş (invention), farklılık (diversity) gibi deyimlerdir (Rıza, 1999: 2). Yaratıcılık, insana özgü bir yetidir ve insanın gereksinimlerine bağlı olarak ortaya çıkar (San, 1979: 18).

Torrance (1962), birçok çalışmayı inceleyerek, üst düzey yaratıcılık yeteneğine sahip bireyleri, daha az yaratıcı olan bireylerden, birbirine zıt ve çelişkili sıfatlar ve niteliklemlerle ayırmıştır.

Yaratıcı kişilerin kendileri hakkındaki imajları buluşçu, kararlı, çalışkan, bağımsız, bireysel ve şevkli gibi özellikler içerir. Yaratıcı olmayan bireylere oranla, daha yüksek düzeyde bir öz benimseyiş gösterirler. Daha çok içe dönüktürler. Başkaları ile olan ilişkilerinde geleneklere uymazlar. Asi, düzensiz ve gösterişçi olup gözlemci rolüne bürünmeye eğilimlidirler. Risk alabilen girişken kişilerdir. Bu kişiler, aynı zamanda iyi bir sözel akıcılık ile dikkatleri çekerler (Özden, 2000: 110).

Yaratıcılığı ürün boyutunda değerlendirenler arasında yer alır. Yaratıcılığın içinde olduğu kültürde terimlerle tanımlanması gerektiğini ve o kültür için düşüncenin yeni ya da yenilik olması gerektiğini düşünmektedir. Stein, Yenilik kavramı için bir ilave daha yapar. Ürün, o zaman diliminde bir grup tarafından tatmin edici, yararlı ya da uygun bulunmalıdır (Stein, 1953: 322).

Sosyal psikolog Irwing Taylor (1959), insan yaratıcılığını beş aşamada incelemektedir:

1. Yetenek ve beceriye dayanmayan ve özellikle çocuk resimlerinde görülen; İlkel ve sezgisel yaratıcılık,
2. Ustalıkla ama yoğun bir gerçekçilikle ulaşılan; Üretici yaratıcılık,
3. Eski parçalarla yeni şeylere ulaşılan; Buluşçu yaratıcılık,
4. Soyutlama yeteneğinin sergilendiği; Yenilikçi yaratıcılık,
5. Doğuştan sahip olunduğu düşünülen; Dahi yaratıcılık (akt. Tekin Bender, 2014: 21-22)

Maslow (1959) temel yaratıcılık ve ikincil yaratıcılık olarak iki başlık altında yaratıcılığı tanımlar. Kendiliğinden ortaya çıkan, oyun niteliğindeki yaratıcılık temel yaratıcılıktır; kontrollü, disiplinli, oyun niteliğinde olmayan ise, ikincil yaratıcılıktır (Akt. Rouquette, 1994: 14; akt. Aslan, 2001).

Mooney (1962) yaratıcılık konusunda farklı görüşler ortaya koymaktadır. Bilimsel buluş, resim, yapıt veya toplumsal örgütlenme gibi çeşitli alanlardaki sorun çözme sürecindeki yaratıcı düşüncenin bilimsel incelenmesiyle, yaratıcı düşüncenin oluşumu, kişilik özellikleri, yaratıcılığı destekleyen ya da engelleyen çevre koşullarının farklı inceleme başlıkları olduğunu belirtir.

Bu başlıklar (Pames, 1962: 74 Yavuz, 1989: 12; Singer, 1998: 13; akt. Aslan, 2001):

1. *Ortaya çıkan ürün açısından yaratıcılık*: Toplumu ve tüketiciyi düşünen yöneticiler yaratıcılığın bu yönü ile ilgilenmektedirler. Toplumdaki bireylerin arasında paylaşılacak nesne yaratıcılık ürünleridir.
2. *Yaratıcılık süreci*: Ressamlar, heykeltıraşlar sanata yönelik kişiler yaratıcı kişinin, yaratıcılık sürecinde davranışları konusunda iç görü ve sezgi ile yeteneklerini arttırabilecek bilgi ve deneyimi kazandığını düşünmektedir. Bu bilginin edinilmesinden sonra bu tür düşünceyi kullanabilecek ve geliştirebilecek kişileri saptamayı amaçlar.
3. *Yaratıcı kişilik*: Psikolog ve personel müdürleri yaratıcıları diğerlerinden ayıran kişilik özelliklerini tanımlamak isterler. İş dünyasında bu gibi kişilerin bulunmasına çalışılır. Yetenek seçiminde yaratıcı kişileri diğerlerinden kesin ve deneysel bir şekilde ayırt edebilmekle ilgilidirler.
4. *Çevre veya ortam özellikleri*: Çevre yaklaşımı, personel bakımı düzeni ya da kültürel, fiziksel çevre değişimlerinden ötürü ortaya çıkacak sorunların tanımlanması ve açıklanmasıyla ilgilidir. Sosyolog, antropolog, kültür tarihçileri, bireyleri ve grupları etkileyen çevre koşullarını saptamaya çalışırlar. Burada bulunmak istenen ölçüt hangi çevre faktörlerinin yaratıcı ürünün doğmasına neden olacağıdır.

Torrance, yaratıcılığın doğasına ilişkin görüşlerinde yaratıcı olan ve olmayan ürünler için bir sınır tanımlamaktadır. Bu sınır mantıklı, yaratıcı düşün'dür. Araştırmacı yaratıcılığın ne tür bir süreçten geçerse geçsin, ürün haline geldiğinde mantığa uygunlu taşıması gerektiğini belirtmektedir (akt. Aslan, 2001). Yaratıcılığa sahip olan ender rastlanan bir yetenek olarak değil, bütün insanların sahip olduğu geliştirilip bir bilişsel beceri olarak kabul etmektedir. Bazen kişi yaratıcı gücünün sınırlarını kendisi bile fark etmemiş olabilir.

Araştırmacı, yaratıcılığı; yeni, özgün ve beceriye dayalı bir ürün olarak ortaya çıkmış, ürüne dönüşmemiş, kendine özgü bir problem çözme sürecini içeren, kişinin zeka unsurlarını da kullandığı bir bilişsel yetenektir (Davaslıgil, 1994: 53). Yaratıcılığa bilişsel ve mantıklı bir olgu olarak yaklaşan araştırmacılar, kavramı bir kişinin aklını ve zekasını özgün ve üretime dönük kullanması olarak açıklamaktadırlar.

Bu yaklaşımdan yaratıcılık bir çeşit düşünme, neden bulma, çağrışım yapma ve problem çözme faaliyetidir. Bazı kişisel yaklaşımlar öncelikle sözel ya da semantik davranışlara, diğerleri de sözel olmayan ve şekilsel davranışlara daha fazla önem vermektedirler (De Bono, 1995: 4; Treffinger, 1996: 5; akt. Aslan, 2001).

Yaratıcılık, insanın sosyal, manevi, estetik, bilimsel ve teknolojik değeri olduğu kabul edilen yeni fikirleri, görüşleri, buluşları veya artistik objeleri üretme kapasitesi (Vernon, 1989: 94) ve bireyin kendi düşüncesi ve yetenekleri ile problemin tanımlanmasını, çözülmesini gerektiren herhangi bir durum için anlamlı cevaplar ortaya koyabilmesi şekillerinde de tanımlanmıştır (Wakefield, 1992: 13; akt. Koray, 2004).

Yaratıcılık, sadece yoktan var etmek demek değildir. Çünkü yeni bir fikir, çoğu kez, ya bilinen fikirlerin bileşimidir ya da eski bir fikrin yeni bir çerçeveye veya şekle sokulmuş halidir. Bu sebeple yaratıcılık; eski fikirlere yeni kimlikler verme ve bilinenlerden yeni sentezler yapma faaliyetleri olarak da tanımlanabilir (Bessis, 1973: 25; akt. Koray, 2004).

Yaratıcılık;

1. Tüm duygusal ve zihinsel etkinliklerde, her türlü çalışma ve uğraşın içinde var olan, insan yaşamının ve insan gelişiminin tüm yönlerinin temelini meydana getiren bir yeti (San, 1979: 177),
2. Merak etme yeteneği, uyumsuzluk ve gerilimle baş etme kapasitesi, bireyin kendini yeniye yöneltmesi, yaşantısının bilincine varması ve buna tüm benliğiyle tepkide bulunması (Davashgil, 1989: 24),
3. Her insanın genel düşünme yetilerinden biri ve geliştirilebilir bir süreç (Kale, 1993: 27).

Ülgen'e (1995) göre ise; yaratıcılık kavramına tarihi gelişim içinde bakıldığında, çevresel yaklaşımda bir beceri ve bilişsel yaklaşımda daha çok bir süreç gibi görülmektedir. Psiko- analitik yaklaşım da ihtiyaç ve çatışma ile ilgili, hümanistik yaklaşımda ise doğuştan getirilen güçlerin geliştirilmesiyle ilgili bulunmaktadır. Ancak, psikolog ve eğitimcilerin genelde kabul ettikleri bazı özellikler yaratıcılığın tanımlanmasından çok onu süreç ve ürün olarak tanımaya yardımcı olabilir.

Bunlar şöyle sıralanabilir (Ülgen, 1995: 46-47):

1. Meydana getirilen ürün özgün olmalıdır. Ürünün tamamı özgün olabileceği gibi (örneğin araba tekerleği), özgün ürünlerden yeni bir ürün (örneğin araba) oluşturma şeklinde de olabilir. Olgular arasında ilişki kurma yeteneği, düşünmede esneklik, bilgi üretiminde akıcılık önemlidir.
2. İster bilim isterse sanat dalları olsun, her alanın kendine özgü, kendi içinde sistemi olan sembolleri ve bu sembolleri içeren araçları vardır. Özgün ürünün oluşabilmesi için, bireyin ilgilendiği alandaki sembol ve araçları çok iyi öğrenmiş olması, birleştirmede etkili olması beklenir.  
  
Örneğin; müzikte, edebiyatta, matematikte ve diğer alanlarda birey, ilgilendiği sembolik araçları tanır, ilişkileri görebilirse, onlarla ne yapıp yapamayacağına karar verebilir, özgün bütünler oluşturabilir.
3. İş, duygu ve düşünce bütünlüğü içinde, sürekli ilgi ve özenle yapılmalıdır. Birey amacı doğrultusunda işine yoğunlaşabilmelidir.
4. Birey hayal kurmamalı, ama işini planlarken hayal gücü yoluyla düşünmelidir.
5. Yaratıcı düşünmenin ne zaman ortaya çıkacağı önceden kestirilemez. Bireye bol gereç, istediği kadar zaman ve kendi kendine kalma olanağı verilmelidir. Özgün ürün birdenbire ortaya çıkabilir.
6. Yaratıcılık, algısal, duygusal ve kültürel bir bütünlüktür.

Yaratıcı okulda yönetici, çocuklar gibi düşünüp her konuda kendine ne, nerede, nasıl, kim, ne zaman? sorularını sorabilmelidir. Çünkü yaratıcılık, tüm bilim ve sanat dallarının birleşmesiyle oluşur. Bir okulun kültürü yaratıcılığı ve sorun çözmeyi kuşkusuz etkileyecektir (Sungur, 2001: 144).

Yaratıcı kültüre sahip okullar, temiz ve düzenli olmaktan çok karmaşaya, karışıklığa tahammül edebilen okullar olarak gözlemlenir. Bu tür okullar hareketli ve gürültülüdür. Fiziksel donanımdan çok öğretmenlerin ve uzmanların zihinsel donanımı ön planda tutulur (Sungur, 2001: 144). Zihinsel donanımlar çevreyle etkileşime girerek kültürün geliştirilmesinde yol gösterir.

Yaratıcılık; sorunlara çözüm bulabilme, bilgi eksikliğine katkı sağlama, kayıp ögelere, uyumsuzluğa karşı duyarlı olma; güçlüğü tanımlayabilme, çözüm arama, tahminlerde bulunma ya da eksikliklere ilişkin bütünü oluşturmaya, bu bütünü değiştirme ya da yeniden sına, daha sonrada sonucunu başkalarına iletme (Sungur, 1992: 1).

Yaratıcılık, çevremizi ve kendimizi değiştirme eylemidir. Birlikte çalışan insanların yeni, sıra dışı ve uygun fikirler üretebilmeleridir. Yeni fikirlere, hizmetlere veya iş yapma süreçlerine başlangıç sağlanabilir. Bunlarında gelişmesi için sistemli çaba gösterilmelidir (Balay, 2010: 55).

Taylor'a göre yaratıcılığa ve yaratıcılığın gelişmesine verdiği önemi söyle dile getirmiştir. Zamanımızda insanlık bir bilişsel rekabetin içindedir. Bu rekabetin sonuçlarını belirleyecek en önemli bilişsel faktörlerden biri yaratıcılıktır. Yaratıcı davranışlar sadece bilimdeki ilerlemeleri değil, bütün bir toplumu çok büyük ölçüde etkilemektedir. Kendi insanları arasından yaratıcı potansiyeli olanları seçmesini, geliştirmesini ve desteklemesini en iyi bilen milletler, diğerleri arasında çok daha avantajlı konuma sahip olabilirler (Çavuşoğlu, 2007: 40).

Yaratıcılık tanımlarının ortak temaları düşünüldüğünde yaratıcılıktan çoğu zaman özel bir şey veya sıra dışı bir şey olarak söz edilir. Yaratıcılık insanın sahip olduğu en olağanüstü ayırt edici özelliklerden biridir. Öyleyse yaratıcılık gizemli ve sihirli, analize direnen ve bir yere raptedilmesi zor bir şeydir. Yaratıcılık, çoğu zaman düşünme veya problem çözmeyle ilişkilendirilir (Barker, 2001: 39). Genellikle zihinsel bir işlev olarak adlandırılır. Bir düşünce biçimi olarak ele alındığında, yaratıcılık çoğu zaman rasyonelliğe ve mantığa ters bir şey olarak tanımlanır.

Yaratıcılık;

1. Tüm duygusal ve zihinsel etkinliklerde, her türlü çalışma ve uğraşın içinde var olan, insan yaşamının ve insan gelişiminin tüm yönlerinin temelini meydana getiren bir yeti (San, 1979: 177),
2. Merak etme yeteneği, uyumsuzluk ve gerilimle baş etme kapasitesi, bireyin kendini yeniye yöneltmesi, yaşantısının bilincine varması ve buna tüm benliğiyle tepkide bulunması (Davaslıgil, 1989: 24),
3. Her insanın genel düşünme yetilerinden biri ve geliştirilebilir bir süreç (Kale 1993: 27).

Yaratıcı okulda yönetici, çocuklar gibi düşünüp her konuda kendine ne, nerede, nasıl, kim, ne zaman? sorularını sorabilmelidir. Çünkü yaratıcılık, tüm bilim ve sanat dallarının kesiştiği noktadadır. Bir okulun kültürü yaratıcılığı ve sorun çözmeyi kuşkusuz etkileyecektir (Sungur, 2001: 144). Yaratıcı kültüre sahip okullar, temiz ve düzenli olmaktan çok karmaşaya tahammül eden okullar olarak bilinir. Bu tür okullarda sessizlik altın değildir. Fiziksel donanımdan çok öğretmenlerin ve uzmanların zihinsel donanımı ön planda ele alınır (Sungur 2001: 144).

Okul yöneticisi, okulunda yetenekli çocuklar istiyorsa, öğretmen ve öğrenciye şu olanakları hazırlamalıdır (Sungur, 2001):

1. Çocukların özel ilgilerine ilişkin program ve yöntemleri deneme özgürlüğü,
2. Farklı olma ve yeniden deneme özgürlüğü,
3. Sınırları belirlenmiş bir hata yapma özgürlüğü.

Yaratıcılık konusuna ilişkin yapılan araştırmalar beş yaklaşımda bulunulmuştur: (Treffinger, 1996: 4; Akt: Aslan, 2001):

**1. Akılcı yaklaşım:** Araştırmacılar yaratıcılığın zihinsel ve bilişsel bir etkinlik olduğunu vurgulamaktadırlar. Yaratıcılığı gizemli bir olgu olarak ele almazlar, yaratıcılığı bireyin zihnini özgün ve verimli olarak kullanmayı tercih ederler. Yaratıcılık, bu yaklaşıma göre düşünme, muhakeme etme, birleştirmeler yapma veya problem çözme çeşididir.

**2. Kişilik ve Bireysel Özellikler:** Bu yaklaşımda yaratıcılığı kişilik özelliği olarak tanımlar. Stein başka araştırmacıların çalışmalarını dikkate alarak, yaratıcı bireyin kişilik özelliklerini şöyle sıralamıştır (Stein, 2002: 36-38):

1. Yaratıcı bireyler başarılıdırlar.
2. Yaratıcı bireyler düzen gereksinimi ile motive olurlar.
3. Yaratıcı bireyler meraklıdırlar.
4. Yaratıcı birey öz gerçekleştirme yanlısıdırlar.
5. Yaratıcı bireyler baskıyı reddederler.
6. Yaratıcı bireylerin motivasyonu sürekli ve aynı zamanda iş yapmayı seven ve bu konuda kapasite sahibi olan, kendini disipline edebilen, sabırlı, dinamik ve bir işi tamamına erdiren kişilerdir.
7. Yaratıcı bireyler bağımsız ve özerktirler.



8. Yaratıcı bireyler yapıcı eleştirilerde bulunurlar, bu nedenle kolay memnun olmazlar, tatmin olmaları zordur.
9. Bilgileri geniş, çeşitli ilgileri olan çok yönlü kişilerdir.
10. Duygu ve heyecana açıktırlar. Onlar için hissetmek düşünmekten daha önemli ve öznedir, canlı ve coşkuludurlar.
11. Değer verme ve yargılamada estetik yönleri ağır basar.
12. Yaratıcı bireyler ekonomik değerleri düşük düzeyde önemserler.
13. Yaratıcı bireyler ekonomik değerleri düşük düzeyde önemserler.
14. Yaratıcı bireyler kadınımsı ilgiler olarak tanımlanan konularda daha özgür ve açık davranırken, erkeğe özgü saldırganlıktan yoksundurlar.
15. İnsanlar arası ilişkilere daha az ilgi duyarlar. Sosyal faaliyetlere, ilişkilere katılmaya istekli değillerdir.
16. Kendilerini yaratıcı olarak görürler.
17. Önsüz ve duygu sezilidirler.
18. Kendilerini daha az eleştirirler.
19. Diğer kişileri etkileyebilmektedirler.

Yıldırım, yaratıcı birey özelliklerinin daha öz bir anlatım ile sekiz ana başlık altında toplamıştır (Yıldırım, 2002: 49-113):

1. Farklı olmayı göze almak,
2. Yargılamayı geciktirebilmek,
3. Esnek düşünebilmek,
4. Çabuk düşünebilmek (spontanlık),
5. Kavram oluşturabilmek,
6. Kavramları ilişkilendirebilmek,
7. Hayal gücüne sahip olmak,
8. Konuya odaklanabilmek.

**3. Sosyal, kişiler arası faktörler:** Değerler, beklentiler, normlar, ödül ve tasdik kurumlarına dayanarak, desteklenecek ve desteklenmeyecek yaratıcı dışavurumların tanımlanmasını içerir. Çevresel ve sosyolojik açıdan yaratıcılığı geliştiren ya da ketleyen bağlamsal/çevresel faktörleri tanımlar.

**4. Yaşam şekli:** Bu yaklaşım yaratıcıların yaşam tarzlarından hareketle yaratıcılığı günlük yaşama adapte etmeye çalışır. Kişisel tamamlama, kendini gerçekleştirme, pozitif benlik- imajı ya da kişisel büyüme olarak yaratıcılığı tamamlar.

**5. Mantıki olmayan yön:** Biyokimya, biyolojik, fiziki ve psikolojik faktörlerin etkileşimlerini içermektedir. Yaratıcılık girdileri farklı şekilde algılayabilme, dünyayı farklı algılama, orijinal bir sistem olarak etkileşimde bulunma hali düşünmektedir. Yaratıcılığın kesin bir tanımı yoktur. Bazılarına göre yaratıcılık bir ürün, bazılarına göre ise işlemdir.

Yaratıcılık, yeni ve farklı bir şey ortaya koyarken aynı zamanda da ürüne bağlı olarak yaratıcılık değerlendirilebileceği şeklindedir. Yaratıcılık problemi fark edebilme ve değerlendirme yeteneğini kapsar. Bireyin farkındalığıyla oluşmaktadır. Bireylerin bilişsel yeteneklerini geliştirerek onların öğrenmelerini kolaylaştırır. Yaratıcılığı geliştirmek için destekleyici çevre ve işbirliği sağlanmalıdır. Yaratıcı çevrede grup çalışmaları ve bireysel çalışmalar yapılmalıdır.

Yaratıcılık ıraksak düşünmeyi gerektirdiğinden bireylere çok yönlü bakış açıları sunarak kendi düşüncelerinin ötesindeki ilişkileri görmesini ve yenilikleri keşfetmesini destekleyecektir. Öğrenenlerin farklı ilişkiler keşfetmesini sağlayarak bilgilerin kazanılmasına yardımcı olacaktır. Yaratıcı okulun eğitsel ilkeleri şunlardır (Sungur, 2001: 59):

1. İnsanlığa, kendine saygı,
2. Bireyin büyümesine sınırsız destek verme,
3. Kişilerarası bağlılık,
4. Öznelliğe değer verme,
5. Zamanı etkili kullanma,
6. Dostluk, kendini sevme,
7. İşbirliği, takımla çalışabilme,
8. Geleceğe güvenme,
9. Aileyi koruma,
10. Demokrasiyi koruma,
11. Özerkliğe değer verme,
12. Nezakete değer verme,
13. Yanılma özgürlüğüne izin verme,

#### 14. İyi bir tüketici olma.

Yaratıcılık okulun öğretmenleri hatalar yaparlar ve hataların üstesinden nasıl gelinebilir yöntemlerini araştırırlar. Öğretmen yaratıcı değilse, yanlış yaptığını bile fark etmez. Yaratıcı bireyler meraklı olan, hızlı düşünebilen, otoriteye de daha az boyun eğen kişilerdir. Bu bireyler kendinden emin ve etkileyicidir. Bazıları ise sosyal becerilerden yoksundurlar (Bartel, 2000).

### 2.2.1. Yaratıcılığın Boyutları

Yaratıcılık bilgi ve deneyimlerden yararlanarak yeni ürünler ortaya koymaktır. Yeniyi yaratmaktır. Zihnin tüm yetileri, düşünme süreçleri ve duygular iletişim halindedir. Yaratıcılık tüm zihinsel becerileri geliştirmede rol oynar. Yaratıcılık zeka, yetenek, çevre, eğitim vb. etkilerle doğru orantılıdır. Yaratıcılığı yüksek olan bireyler; meraklıdır, özgürdürler, enerjik bir yapıya sahiptirler.

Yaratıcılık insan yaşamının her zaman gösterdiği tutum ve davranışlar bütünüdür olarak değerlendirilebilir. Mantıklı değerlendirme yapabilme ve özgün davranışlar sergileyebilme düşünce tarzıdır. Araştırmacılar yaratıcı düşünmenin dört temel boyutu olduğunu belirtmektedirler. Bunlar akıcılık, esneklik, özgürlük ve ayrıntılamadır (Fisher, 1995; akt. Palandökenler, 2008).

1. *Akıcılık*, bellekte sakladığımız bilgilerin ihtiyaç anında hızlı ve akıcı bir şekilde kullanılmasıdır. Günlük yaşamda karşılaştığımız çözüm üretme işidir. Örneğin, isminin harflerini kullanarak, değişik sözcükler üretme gibi. Açık uçlu sorulara sözlü ve yazılı birçok fikir üretebilmektir.
2. *Esneklik*, bir sorunu çözerken, zihindeki kalıpları yıkıp, özgür düşünebilmeyi ifade etmektedir. Yeni oluşumlar yaparak ürün ortaya koyar. Bir sorun üzerine farklı çözümler getirebilme, farklı çözümler ortaya koyabilme, Farklı fikirler üretebilme olarak tanımlanabilir.
3. *Özgünlük*, bir soruna farklı çözümler üretebilmektir. Önemli olan, yaratıcı olan kişinin kendi çabasıyla özgün bir ürün ortaya koymasındır. Örneğin, boş bir konserve kutusunu hangi amaçlar için kullanılabilirsiniz? Yanıtlar, çeşitli ve farklı olmalıdır. Düşünce ve eylemde kendine özgün olabilir.

4. *Ayrıntılama*, verilen basit bir uyarıcıyı eklemeler yaparak geliştirme işidir. Eklemeler sonucu olarak ortaya çıkan ürün gerçekte bir anlam ifade etmelidir (Fisher, 1995; akt. Palandökenler, 2008). Ortaya atılan bir fikri detaylandırabilmedir.

Yaratıcılık tanımlanması zor bir kavramdır. Bunun nedeni yaratıcılığın birçok özelliği kendi içinde barındırmasıdır. Araştırmacılar tanımını yaparken farklı özellikleri üzerinde çalışmışlardır. Guilford, araştırmasında 120 faktör adını verdiği teorisinde, yaratıcılığın yaklaşık 120 farklı karakteristiğini tespit (Alder, 2004: 27).

Yaratıcılık da birtakım özellikler bulunmaktadır;

1. Sorunları keşfedebilme, eksik bilgiyi fark etme ve yerinde soru sorma.
2. Sorunları tanımlayabilmeli, sorunları net ve anlaşılır bir şekilde ifade etmeli,
3. İmgeleme yeteneğine sahip olabilmeli, zihinde canlandırma ve fikir üretme yeteneğine sahip olabilmeli,
4. Bir sorun için geliştirilen çözüm önerilerini başka bir sorunun çözümüne aktarma yeteneğine sahip olabilmeli,
5. Eleştirel düşünme, doğruyu yanlıştan ayırabilmeli, sorunlara getirilen çözümün doğruluğunu kararlaştırma yeteneği.
6. Bir konuyu detaylandırabilme ve parçalar arasındaki ilişkiyi görme yeteneğine sahip olabilmelidir.
7. Parçalara arasındaki ilişkiyi görebilme ve bütün oluşturacak şekilde bir araya getirebilme yeni model oluşturabilmelidir.
8. Bir şeyin yeni kullanımlarını bulabilme, yeni anlamlar ve uygulama alanları görebilme,
9. Bilinen ve kabul edilenin ötesine geçebilme, örneğin; kullanım amaçlarının dışında değişik amaçlarla kullanma yeteneğidir.
10. Tahmin ve varsayımda bulunma yeteneğine sahip olabilme,
11. Akla gelen ilk fikir hemen kabul edilmeyip aramaya devam edilmesi, başlanan işin sona erdirilmeden bitirilmemesini amaçlayabilmelidir.
12. Sorunlar üzerinde odaklaşma yeteneğine sahip olabilmeli,
13. Neden-sonuç ilişkileriyle bir sonuca ulaşabilmeli, belirli bir noktadan yola çıkarak genele ulaşmak (tümevarım) veya genelden yola çıkarak belirli bir noktaya ulaşmak (tümdengelim) şeklindeki düşünme şekillerini etkin olarak kullanabilmeli,

14. Kendiliğinde düşünme ve davranma yeteneği,
15. Bilinmeyene hazır olabilmeli,
16. Bağımsız fikir ve düşünce üretme yeteneğine sahip olabilmeli,

Graham Wallis tarafından saptanmış ve bugün klasikleşmiş yaratıcılık aşamaları şunlardır: (Lytton, 1971: akt. Sünbül, 2005: 138).

1. Hazırlık aşaması
2. Kuluçka aşaması
3. Aydınlanma aşaması
4. Gerçekleşme ya da doğrulama aşaması

Hermann'ın (1988) geliştirmiş olduğu beyin şemasına göre yaratıcılığın bu aşamalarıyla ilgili açıklamalar şöyledir:

**1. Hazırlık döneminde,** sorun ve ihtiyaçlar saptanarak, tanımlanmaya çalışılır. Çözüm ve ihtiyaçlar için bilgiler toplanır, çözümün geçerliliği için işlerliği bakımından ölçütlere dayandırılır. Konuyu çeşitli boyutlarıyla ele almamızı kolaylaştırabilir, bizi belirli kalıp ve sonuçlara yönlendirmeyecek birikimlerdir. Beynimizin sol yarı küresinde olguların çözümlenmesi, mantıksal düşüncelerin ve sayısal süreçlerin belirlenmesi oluşur. Beynin sağ alt ve üst bölümlerinde sezgiler, görselleştirmeler ve kavramsallaştırmalar işlerliğini gösterir. Sağ yarıdan edinilen bu iç görüsel, sezgisel düşünceler sol alt bölümde kaydedilir. Bu adımlar psikolojik olarak bizi hazırlar, başarıma dürtümüzü güçlendirir, konuya odaklanmamızı sağlar. Bir konuya ne kadar çok emek verilirse, sonuca ulaşmak için o kadar çok çaba harcarız (Yıldırım, 1998).

**2. Kuluçka aşamasında,** bu aşamamız da sorundan çıkarak geriye gidilir, sorunlar zihnin incelenmesine bırakılır. Bu süreç hazırlık aşamasındaki gibi haftalar ya da yıllar sürebilir. Bu aşamada, görevini yapmış olmanın güveni içinde, bilinçaltının kesintisiz bir biçimde çalıştığının bilincinde olarak başka işlere de dönülür. Beynin sağ alt ve sağ üst çeyrek küreler devreder; derin düşünme, bilinçaltı süreçler, görselleştirme ve duyuumsal algılama gibi yetileri çalışır. Beynimiz konularla ilgili bütün ilişkileri kuramayabilir. Araya başka düşünceler girdiğinde, o konuyu unutsak da farklı işlerle meşgul olsak bile beynimiz çalışmasını sürdürür.

Araya giren uğraşlar, gözlemler, düşünceler ve deneyimler oluşacak yeni fikrin ortaya çıkmasına katkı sağlayabilir. Çünkü düşündüğümüz her yeni düşünce arka plandaki asıl konumuzla ilgili yeni çağrışımlara yol açar, yeni seçenekler oluşturur (Sünbül, 2005: 138).

**3.Aydınlanma aşamasında,** düşünceler yaratıcılığa bir temel olabileceği gibi sonuç ya da ürünün parçaları da olabilir. Bu aşama çoğunlukla anlaktır, iç gözü zenginliği içerisinde gelişir. Birkaç dakika ya da birkaç saat sürer. Beynin sağ üst çeyreği devrededir. Beyin bu oluşumu hemen kaydeder, sol alt ve sağ üst bölümler arasında hızlı gidip gelmeler ve yinelemeler yoluyla çözümün tanımlanması ve uygulamaya geçirilmesi için doğrulamasını yapar. Sezgisel süreçler önemli rol oynamaktadır. Bilinen hikayedir, tanınmış bir sanatçı tanınmış bir bilim adamına sorar biz sezgiyle yaratıyoruz. Siz buluşlarınızı nasıl gerçekleştiriyorsunuz? diye. Yanıt, bizde sezgiyle olur. Birikim, bilgi, araştırma çok önemli ama sezgide bir o kadar geçerli. Yaratıcılık her zaman ortaya çıkabilecek bir süreçtir. Bazen rüyada, uykudan uyanınca, bazen yolculukta, bazen doğada yeşilliklerin içinde yatıp gökyüzüne bakarak hayal kurarken, bazen sıkıntı içinde çözüm yolu ararken. Önemli olan sezgiyi eyleme dönüştürerek yaratıcılığı oluşturabilmektir (Sünbül, 2005: 138-139).

**4.Gerçekleme-doğrulama aşaması,** aydınlanma aşamasında ortaya çıkan ne ise, onun gereksinimleri karşılayıp karşılamayacağını, hazırlık aşamasında saptanmış ölçülere uyup uymayacağını anlaşılması ve gösterilmesi için yapılan bir süreç olan etkinliktir. Burada beynin sol yarı küresi devreye girer (Herrmann, 1988: 187-188).

### **2.2.2.Yaratıcı Kişi ve Yaratıcı Çevre Boyutları**

Yaratıcılık, bireylere çekici gelen deha, üstün yeteneklilik gibi çoklu kavramları içeren bir kişilik özelliği olarak bilinmektedir. Yaratıcılığın içinde merak, buluş, özgünlük gibi öğeler içerir ve yaratıcı kişi, sorunlara yeni çözüm yolları bulan, yeni bir buluşum yapabilendir (Sungur, 1992: 19). Tüm insanlar, belli bir yaratıcılık yeteneğine sahip olarak doğarlar. Toplum, aile ve okul tarafından desteklenmezse, yapabileceklerimizden çok yapamayacaklarımızı öğrendiğimiz için, çevrenin etkisiyle yavaş yavaş körelir (Saygın, 1999: 30).

Merak ve bilme dürtüsü ile başlayan, dış dünyaya açık, her tür iletişime hazır olma durumu ile bireyin içsel özgürlüğü, bağımsız düşünebilme yeteneği, yeni düşüncelere karşı hoşgörülü olma, sorunları bulup çözümlerine çalışma ile birleşince ortaya yaratıcı bir kişilik tanımı çıkmaktadır (Üstündağ, 2002: 31).

Yaratıcılık bir öğrenme, algılama, düşünce biçimi olarak düşünülebilir. Torrance'a göre; yaratıcılık sorunlara, bozukluklara, bilgi eksikliğine, kayıp öğelere, uyumsuzluğa karşı duyarlı olma; güçlüğü tanımlama, çözüm arama, denenceler geliştirme, bu denenceleri değiştirme ya da yeniden sınaama, daha sonra da sonucu ortaya koyma olarak tanımlanmaktadır (akt. Sungur, 1997: 13).

Yaratıcılık; bilinen şeyleri icatları yeni bir biçimde kullanmak, birbirleriyle şimdiye kadar olduğundan başka bir biçimde birleştirmektir (Uysal, 1996: 21). Yaratıcılık, bireye farklı ve üretici düşünce zincirlerini kullanarak alışılmış düşünce zincirlerinden kopma gücü veren, sonuçları bireye ve başkalarına tatminler sağlayan, fikirlerdeki orijinallik bir toplamıdır (Arık, 1987: 13). Deneyim, gözlemlerimiz ve düşüncelerimizin yeni düşünce ya da kavramlar üretecek şekilde ilişkilendirilmesidir (Harmanlı, 2002: 224).

İnsan doğumdan sonra ne kadar yaratıcı bir yetenekle donanmış olarak doğarsa doğsun, kendisine sağlanan çevre koşulları olumsuz ise yaratıcılığını ortaya koyması, geliştirmesi olanaksızdır (Genç, 2001: 39). Yaratıcılıkla ilgili çalışmalar incelendiğinde yaratıcı ürün, süreç ve kişilik üzerinde çalışmaların dışında, özellikle son yıllarda, yaratıcı çevre ve ortam özellikleri üzerinde de çalışıldığı görülür.

Çevre yaklaşımı, personel bakımı düzeni ya da kültürel fiziksel çevre değişimlerinden ötürü ortaya çıkacak sorunların tanımlanması ve açıklanmasıyla ilgilidir. Sosyolog, antropolog, kültür tarihçileri, bireyleri ve grupları etkileyen çevre koşullarını saptamaya çalışırlar. Burada bulunmak istenen ölçüt, hangi çevre faktörlerinin yaratıcı ürünün doğmasına neden olacağıdır (Aslan, 2001: 18). Çevre, insanların davranışları üzerinde kalıtımsal olmayan tüm unsurları içerir. Çevre ile etkileşim sonucu düşünce ürünleri ortaya çıkabilmektedir. Yaratıcılık kültürden kültüre farklılık gösterir.

Yaratıcılığın bir kişilik özelliği olduğundan yola çıkan araştırmacılar iş yaşamına ve endüstride elde ettikleri sonuçları şöyle ortaya koymuşlardır (Torrance, 1962; Raudsepp, 1983; akt: Sungur, 1997):

1. Meraklı, kolay memnun olmayan, Bu neden böyle oldu, şöyle yapsak nasıl olurdu? sorusunu soran kişidir, soru sormaya isteklidir.
2. İşinde sonsuz bir coşku sahibi, yerinde duramayan, hareketli, güçlü biçimde güdülenmiş, kendisini işine adanmış biridir.
3. Kendi coşkusunu birlikte çalıştığı kişilere transfer edebilen, iletişime geçebilen, hızlı, coşkulu bir ortam yaratan kişidir.
4. Esnektir. Yeni bilgi almaya, kullanmaya açıktır, yeni fikirleri dinler ve 'Biz bunu daha önce denemiştik.' biçiminde geri çevirmez, isteklidir.
5. Tutucu değildir, klasik fikirleri açıkça sorgular. Yöntemden fazla amaca yöneliktir, amaca ulaşmak için fiziksel ve zihinsel olarak çalışmaktan kaçınmaz, azimlidir.
6. Kabul edilmeyi ister, yeni sorunlar ve mücadele ortamı olmadığında sıkılır, farklı ortamlarda bulunarak harekete geçebilir.
7. Çok düşük düzeyde bir denetimle çalışır; fakat kimi noktalarda da denetime gereksinime duyar, kendini kontrol ederek hareket eder.
8. Başarısızlığa uğramak istemez, yüksek düzeyde enerjisi ve ürünleri vardır, olumlu düşünme yetisi kuvvetlidir.
9. Kısa ve uzun vadede tehlikeye girmeyi göze alır, riskleri göze alır.
10. Bağımsızlık ve kendi kendine yeterlilik gösterir, kendi yüksek standartlarını karşılayamayanlara karşı sabırsızdır.

Yaratıcı düşünmeyi geliştirme, bireylerin iletişim becerileri kazanmalarına, yeni durumlara daha kolay uyum sağlamalarına yardımcı olur. Yaratıcılık her birey tarafından doğuştan getirildiği düşünülür gibi bireylerin yaratıcılığı zeka, yetenek, çevre, eğitim vb. etkisi ile artabilir. Yaratıcılığı yüksek olan bireyler; meraklıdırlar, sorunlarla ilgilenirler, özgürdürler, enerjiktirler, esprilidirler. Yaratıcı düşünmede, çok yönlü bakış-ırsak düşünce biçiminin yerleşmesi gerekir. Genel kalıplarla ve yakınsak düşünceyle yaratıcılık gerçekleşemez.



Yakınsak düşünce farklı ilişkiler kurmayı engeller. Hemen ilk akla gelen olasılık üzerinde durulur. Eğitimde öğrencilere alıştırılan tek çözüm yolu vardır, tek doğru vardır, bu yakınsak düşünce ürünüdür (Sungur, 1997). Yaratıcılık tüm zihinsel yetileri geliştirmede yardımcı olur.

Yaratıcı düşünme; buluşçu, yenilik arayan, sorunlara yeni çözümler getiren, özgün düşüncelerin ortaya çıkmasını sağlayan bir düşünce halidir. Eğitim sistemi, bireylerin düşünce yapılarını geliştirmeyi, çok farklı bakış açılarıyla aklını kullanabilmeyi, geçmişteki kuşakların yaptıklarının yineleyen değil yeni şeyler yapabilme yeteneği olan insanlar yaratmayı hedefler. Bunu gerçekleştirebilmek için eğitim sisteminde yaratıcılığı etkin hale getirmek gerekir. Özgür ve eleştirel düşünme yaratıcılığın, çağdaş eğitim anlayışının gereklerinden biridir (İpşiroğlu, 1993; Çellek, 2001; Noyonalpan, 1993). Yaratıcı düşünme özgürdür, hareketlidir, üretken bir süreçtir.

Çok yönlü bakmak, çok seçenekli çözüm yolları bulmak gerekir. Yaratıcılık denildiğinde; bilgi ve deneyim birikimlerinden yararlanarak sentezleme sonucu yeni ürünler ortaya koymak gerekir. Birbirleriyle farklı olan, ilişkisi olmayan şeylerin ilişkisini kurmak ve yeniyi yaratmaktır. Görebilmek, fark edebilmek yaratmanın başlangıcı olarak düşünülür. Buluşun söz konusu olduğu yaratıcılıkta, zihnin tüm yetileri, düşünme süreçleri, imgelem, duygular etkileşim içerisindedir.

Örgüt-çevre etkileşimini olumlu kılmak için yöneticiler ya doğrudan yaratıcı ve yenilikçi bir performans ortaya koyarlar ya da örgüt içinde yaratacakları uygun ortamla türlü kademelerde yer alan yönetici ve personeli yaratıcılık ve yenileşmeye özendirirler (Budak, 1998: 9). Yöneticilerin yaratıcılık düzeyi öğretmenlerin davranışlarını yönlendirebilir.

Öğretmenler yaratıcılık yolunda gerekli çabayı göstererek yeni fikirlerin ortaya çıkmasına imkan vermelidirler. Çalışanların yaratıcılıklarını geliştirmek için yöneticilerin yapması gereken başlıca hususlar:

1. Yaratıcı davranışları destekleyen bir çalışma ortamı yaratılmalı,
2. Otokratik yönetim tarzından uzaklaşılmalı,
3. Çalışanlara kişisel olarak geliştiklerini hissedecekleri işler verilmeli,
4. Savunmacı davranışlardan uzak, açık ve samimi iletişimin bulunduğu bir çalışma ortamı geliştirilmeli,

5. Çalışanların sadece krizleri çözen ve daima kısa vadeli sorunlarla uğraşan kişiler olmaları önlenmeli,
6. Çalışanları her sorunu yaratıcılıklarını gösterebilecekleri bir fırsat olarak değerlendirmeleri sağlanmalı,
7. Yaratıcı davranış ödüllendirilmelidir,
8. Çalışanların yeni fikirleri uygulama imkanları verilmeli, belli bir hatayı kabul edebilmeli,
9. Çalışanların hata yapabilme korkuları giderilmeli,
10. Yeni fikirlere olumsuz yaklaşılmamalı (Koçel, 1999: 510- 511).

Yaratıcı yöneticiler, örgütlerinde yenilik, buluş ve orijinalliğin destek gördüğü bir ortam yaratmalı ve bu durumu özendirmelidirler. Yaratıcı ortam sağladığı kadar, yaratıcılık aktif olarak ve örnek olacak biçimde desteklenmelidirler (Yıldırım, 2007: 118-119). Okullarda yaratıcılık kültürünün varlığı birçok değişkene bağlıdır. Bunlardan birincisi, örgütsel yaratıcılık için, bilgi ve motivasyon koşullarını sağlayacak ya da olumlu yönde etkileyecek yapısal özellikler ve yönetsel uygulamalar gereklidir (Çekmecelioğlu, 2002: 554).

Okuldaki yöneticiler, bu yapıyı oluşturmak için okulun tüm çalışanlarının katıldığı toplantılar yapma, becerilerin ve önerilerin değerlendirildiği komiteler oluşturma, karar alma sürecine katılım sağlama ve okul aile işbirliğini geliştirme gibi uygulamalara önem vermelidir. Tüm bu eylemler, öğrenciler için daha iyi bir eğitim ortamının hazırlanmasına dönük yaratıcı fikir ve yeteneklerin ortaya çıkmasını sağlayacaktır (Kochanek, 2005: 87).

Yaratıcı örgütlerin yaratıcı özelliği, yöneticilerinden ve diğer çalışanlarından oluşur. Örgütün yöneticilerinin ve diğer bireylerin yaratma yetenekleri örgütün tümünü yöneltme açısından yetersiz kalıyorsa ya da diğer üyelerden kendi yaratıcılığını destekleyecek gücü alamıyorsa o örgütün yaratıcı olma olanağı ortadan kalkacaktır (İlgar, 2000: 200).

Yaratıcı davranış bir durum sonrası ortaya çıkar. Sosyal kültürel ve fiziksel çevre yaratıcı davranışların ortaya çıkmasına sebep olduğu gibi engel de olabilir. Yaratıcılık kavramsal olarak bir tanıma ulaşmak zordur. Kavramsal düzeydeki bu güçlükler sebebiyle bazı yazarlar örneği Wagner (1978) göre, yaratıcılığı bilimsel amaçlarla kullanılamayacak kadar belirsiz bir kavram olarak kabul etmektedir.

Yaratıcı ürünün işlevsel tanımlamalarına getirilen sınırlandırmalar ve bu sınırlar içinde gelişen tartışmalar ile konu ile ilgili çalışmalar giderek artmaktadır. Bu çalışmaların bir kısmının temelini oluşturan Guilford (1950) göre yaratıcı düşünme için gerekli sekiz temel yetenek aşağıdaki gibi özetlenebilir:

1. Problem durumlarına ve probleme duyarlılık gösterme,
2. Düşüncelerde akıcılık gösterebilme ya da fazla sayıda işe yarar fikir yürütebilme,
3. Özgün, işlevsel fikirler üretebilme,
4. Fikirler arası rahatlıkla geçiş sağlayabilme,
5. Sentez yeteneğine sahip olma,
6. Karmaşık ilişkileri kontrol altına alabilme yeteneğine sahip olma,
7. Değerlendirme yapabilme (Brown, 1984: 14; akt. Sünbül, 2005).

Yaratıcı bireyler;

1. Orijinaldir. Farklı fikirler ortaya atar.
2. Hızlı bir şekilde kavrama ve kısa zamanda çok sayıda fikir üretebilme yeteneği vardır.
3. Farklı görüşleri, örgüt için taşıdıkları değerler açısından göz önüne alır. Problem teşvik sağlayarak sonuna kadar ve çözüncüye kadar uğraşır.
4. Yargılama ve soruları değerlendirme sürecinde erken alınan kararlardan kaçınır.
5. Analiz için büyük zaman harcar.
6. Geniş, rahat bir hayat görüşü vardır. İçgüdüleri ile hareket ederler. Buluşları düzensizdir.
7. Her fikri hemen onaylamazlar. Kendilerini diğer çalışanlardan farklı görür.
8. Gerçekleri yakından izleyebilir.

Yaratıcı örgüt özellikleri:

1. Haberleşme kanalları açıktır. Fikir adamları vardır. Dış kaynaklarla olan ilişkiler teşvik edilmesi sağlanır.
2. Farklı personel politikaları vardır. Alışılmamış tipler kullanılır. Değişikliklere izin verir.

3. Yaklaşımı temel esaslara dayanır. Amaçları vardır. Görüşler liyakata göre değerlendirir. Statüyü ve görüşün nasıl meydana geldiğini önemsemez. Liyakata göre seçer, değerlendirir ve terfi ettirir.
4. Yeni fikirlerle uğraşır. Temel araştırmalara yatırım yapar. Önyargılarda bulunmaz. Her şey için bir şans tanır.
5. Merkeziyetçi düzene sahiptir. Hatalarını düzeltmede zaman ve çaba sarf eder. Risk almaktan korkmaz ve değişikliklere karşı olumlu davranır. Çalışanları problem seçimi ve çözümünde serbest bırakır. Çalışanlar fikirlerin tartışılmasında özgürce davranırlar.
6. Bağımsızdırlar. Orijinal olmaya çalışırlar.
7. Günlük işleri esnasında yeterli güvenlik tedbirleri vardır. Görüşlerin değerlendirilmesine karşılık yeni görüşleri doğuran fırsatlar yaratır. Üretim fonksiyonları ile yaratıcılık ayrılmıştır (Steiner, 1965: 16-18).

Okul yöneticileri, işbirliği yapan grup ile bu grupta çalışan yöneticiler ile çalışırlar. Yöneticiler her şeyi önceden bilen ve astların onun talimatına uyup uymadığını kontrol eden kişiler değil, aksine öğrenim süreçlerini başlatan ve astların yeteneklerini, yaratıcılıklarını destekleyen kişilerdir (Hesapçıoğlu, 1998: 819).

Yöneticiler, yaratıcı bir okul geliştirmek için öğrenim ortamlarını insan, doğa ve teknolojik yönden zengin bir ortamda çeşitlendirmek ve farklılaştırarak çevre ve okul kaynaklarını en üst düzeyde kullanmak durumundadır. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin potansiyel yaratıcılığa sahip olmaları ve bu özelliği kullanabilmeleri, yaratıcı bireylerin yetiştirilmesinde başlangıç olmaktadır (Sungur, 2001: 140). Örgütsel tüm ortam, örgüt üyelerinin davranışlarını etkiler. En yaratıcı insanlar bile yeni fikirlere karşı duygusuz davranışlarda bulunan çevrelerde kendilerinin zayıf görürler.

Yaratıcı kişiliğe sahip bireylerin yaratıcı özelliklerini geliştirme ve örgütü yaratıcılığa yöneltmede dikkat edilmesi gereken ilkeler bulunmaktadır (Uzunçarşılı ve Özdayı, 1997: 366):

1. Yaratıcı bireylerin cesaretlendirilmesi,
2. Yaratıcı örgüt ortamının oluşturulması,
3. Yaratıcı bireylerin özendirilmesi,

4. Bireylere, zaman ve psikolojik destek verilmesi,
5. Düşünce kaynaklarının üretilmesi,
6. İçsel ve dışsal ödüller verilmesi.

### 2.2.3.Yaratıcı Öğretmen Özellikleri

Öğretmenler, davranış ve tavırlarıyla öğrencilerin yaratıcılıklarını geliştirmekte ya da engellemektedir. Baskıcı bir tutum sergileyen bir öğretmen karşısında öğrencileri kendilerini yeniliklere kapatırlar ve yaratıcılık konusunda isteksiz hale gelebilirler. Yenilikçi bir hayat felsefesine sahip yaratıcı öğretmenlerin ise tutumu oldukça farklıdır. Onlar öğrencilerini değerli görür, güvenip özgür bırakır ve sorumluluk yükler, öğrencilerini cesaretlendirip kendilerine olan güvenlerini artırır (Demirci, 2007; Öztürk, 2008).

Özden (2005) göre yaratıcılığın geliştirilmesi için önemli olan bazı öğretme davranışlarını şöyle belirtmiştir;

1. Öğrencilerin kendi yaratıcılıklarını geliştirmeye çaba göstermesine değer verme ve bundan memnun olmayı öğretmek,
2. Farklı düşünmeyi ve sıra dışı sorulara saygı duyabilmeyi öğretmek,
3. Öğrencilerin fikirlerine değer verdiklerini ve saygı duyduklarını göstermek,
4. Öğrencilerin öne sürdükleri fikirleri geliştirmelerine fırsat vererek onları hem uygulama yapmalarına hem de başkalarıyla paylaşmalarına yardımcı olmak.
5. Öğrencilerin kendi kendilerine öğrenmelerine fırsat vermek,
6. Öğrencilerin hedeflerine ulaşabilmek için bireysel ihtiyaçları ve gelişimsel özellikleri dikkate almak, sınıf içerisinde uygulanacak öğretim yöntem ve teknikleri bunlara uygun olarak düzenlemek.

Yaratıcı bir öğretmenin farklı fikirlere önem vermesi, yeniliklere açık olması, orijinal bir düşünme gücüne sahip olması, öğrencilere sorumluluk yükleyerek onlara cesaret vermesi gerekmektedir. Bu şekilde çocukları yaratıcılığa yöneltecek bir öğretme-öğrenme ortamı hazırlayıp yaratıcılığın gelişimine destek sağlayabilir (Yenilmez ve Yolcu, 2007).

#### 2.2.4.Yaratıcı Yönetici

Yöneticilerin karşılaştıkları en önemli sorunlardan biri hızlı değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmektir. Küreselleşen dünya kalitenin de küreselleşmesini gündeme getirmektedir. Yaratıcılık hedefi yeni yaklaşımlar oluşturmak ve stratejiler üretmektir.

Küreselleşen dünyada işletmelerin ayakta kalabilmesi, büyüüp gelişebilmesi, daha kaliteli mal ve hizmetler üretebilmesi daha etkin bir pazarlama stratejisi uygulayabilmesi yaratıcı olmalarına bağlıdır. Hangi hedef söz konusu olursa olsun yaratıcı düşünme yeteneğine sahip olmak en önemli başarı faktörüdür. Buluş yapma, yeniliklerin yaratılması ve bunların faaliyetleri çağdaş işletmecilikte bir yönetim işlevi olarak kabul edilmektedir. Yaratıcılık işletmelerin geleceklerini garanti altına almaktadır (Yurtseven, 2001: 3).

Yaratıcı yöneticilerin genel özellikleri şunlardır:

1. Deneyimlere açıktır. Yeni sorunlar arar,
2. Kabul edilmeyi ister,
3. Yanılmayı istemez,
4. En az denetimle çalışır,
5. Yüksek bir enerjiye ve üretkenliğe sahiptir,
6. İşine sınıksız bağlıdır,
7. Uzun ve kısa vadede riske girmeyi sever,
8. Bağımsızdır. Kendine yetebilmeyi sever (Sungur, 1992: 118-119).

Yönetici yeni fikirleri dinler, eksik yanlarının ortaya çıkarmaz, yoğununda olsa zaman ayırıp dinler, yaratıcılığı teşvik edebilir. Yeni fikirlerin ortaya çıkmasını sağlayıcı çalışmaların desteklenmesi ve uygulanması ancak yönetime, özellikle de yaratıcı yöneticilere bağlıdır (İlgar, 2000: 202). Yaratıcı yöneticiler, örgütlerinde yenilir, buluş ve orijinalliğin destek gördüğü bir ortam oluşturulmalı ve bu durum özendirilmelidirler. Yaratıcı ortam olduğu kadar, yaratıcılığı aktif olarak ve örnek olacak biçimde desteklemelidirler (Yıldırım, 2007: 118-119).

Yaratıcı bir okul yöneticisinin yerine getirmesi gereken bazı görevler bulunmaktadır:

1. Okuldaki yönetici ve öğretmenler, tüm okul çalışanlarını yaratıcı düşünceye olan saygısına inandırır,
2. Öğretmenlerin ve tüm okul çalışanlarının düşüncelerini alabilmek amacıyla düzenli bir sistem geliştirilir,
3. Okul sisteminde onur duygusunu geliştirir,
4. Düşüncelerinin uygulanmasına olanak sağlar,
5. Araştırma için imkan ve kaynaklar sağlar,
6. Kurallara dayalı olarak okul sorunlarını çözmez,
7. Kendi düşüncelerini kabul ettirmeye çalışmaz,
8. Farklı düşüncelere değer verir ve değerlendirir,
9. Öğretmenlere düşüncelerini uygulamaları için parasal kaynak sağlar,
10. Programları sürekli değerlendirerek uzun vadeli planlama yapar,
11. Öğretmenlerin içinde gerçekten yaratıcı olanların hevesini kırmamak için yaratıcı olanları açıklamaz. Fakat yaratıcı olan öğretmenlere gereken desteği sağlar.
12. Öğretmenlere yeni fikirleri üzerinde çalışabilmek ve onları uygulamak için zaman verir.
13. Eğitimin her yönü ilgi çekicidir. Başka ilgi alanlarıyla da kendini geliştirir (Sungur, 1992: 38-39).

Yaratıcı olmak isteyen bir yönetici makam ve hiyerarşinin koyduğu engellerle karşılaşmaktadır. Yaratıcı kişilik özelliklerinin gerektirdikleri ile okul örgütlerinin eğilimi birbirine zıt yapıdadır. Yöneticiler oyunun kurallarını bekleyen görevli kimliklerinden sıyrılarak eğitimin her alanında yeni değer sistemleri, yeni teknikler, modeller ve düşünceler geliştirmek amacıyla yeni oyunlar kurarak, oyunların oynanmasını, denenmesini ve tartışılmasını sağlamalıdır (Sungur, 1992: 39).

Yaratıcı örgüt kültürünü oluşturan yönetici tutumları şu şekilde sıralanabilir:

1. Bireysel İnisiyatif: Bireysel sorumluluk üstlenerek, bireylerin örgütteki tutumları ve karara dönüşen davranışların yönetsel sınırlamalardan bağımsız, özgürlüktür.
2. Risk ve Belirsizliğe Yönelik Esneklik: Bireylerin yenilikçi ve riske yönelik olumlu tutum göstermek üzere teşvik edilmeleridir.

3. Yönlendirme: Örgütte hedeflerin ve beklentilerin açık ve anlaşılır bir biçimde ortaya konmalarıdır.
4. Bütünleştirme: Örgüt birimlerinin birbirleriyle, eşgüdümlü bir biçimde faaliyet gösterme yönünde teşvik edilmesiyle ilgilidir.
5. Yönetimle İlişkiler: Yöneticilerin astlara yardım ve destek sağlama, açık iletişim kurmalarının ifade eder.
6. Denetim: Kural ve diğer düzenlemelerle, astların davranışlarını denetime yönelik olarak kullanılan doğrudan gözetimin kullanılmasıdır.
7. Özdeşleme: Örgüt çalışanlarının örgütün bütünüyle özdeşleştirme derecesidir.
8. Ödül Sistemleri: Örgüt çalışanlarının başarı derecelerini gösteren ölçütlere dayandırılmasıdır.
9. Çatışmaların Yönetimi: Örgüt çalışanlarının, eleştirilerini açıkça ortaya koymalarının teşvik edilmesidir.
10. İletişim: Örgütsel iletişimin biçimsel sıradüzen yapısıyla sınırlandırma derecesi olarak ifade edilmiştir (Yurtseven, 2001: 30-31).

Yaratıcı çevre olarak, bilgi toplumu, bireyi ön plana çıkartan bir anlayış üzerine kurulmuştur. İnsan yaratıcılığını birey olmasından farklılıkları önemli bir yer tutuyor. Yaratıcılığı geliştiren ve farklılaşmayı sağlayan eğitim, yaratıcılığa uygun ortam sağlamakla mümkündür. Çevreyi, örgütün amaçları doğrultusunda tespit etmek ve örgüte uyumlu hale getirmek, örgütün varlığını sürdürmesi açısından önem kazanmaktadır. Ortamın sağlanması küresel yaratıcı yöneticilik becerisi ile birlikte örgütsel yaratıcılığı gerektirir (Yüceoğlu, 2000: 7).

Yöneticiler kendi yaratıcı çalışmalarını en üst seviyeye çıkarmakla örgütsel yaratıcılıkta gerekli yaratıcı ortamı oluşturmak için neler yapılacağını da göz önünde bulundurmalarıdır. Bunun için astlarına pozitif destek vererek, yeni ve değişik fikirler üretmelerine, onları denemelerine ve sonuçtaki hatalara karşı olumsuz tutum takınma yerine geri beslenme sistemi ile olan hataları düzeltmelerine, hatalardan ders almalarına imkan tanımalıdır. Kendi görüşlerine ve grup normlarına aykırı da olsa yeni fikirlere karşı çıkmamaya özen göstermelidirler (Acıbozlar, 2006).



Kurumunda yaratıcılığa önem veren bir okul yöneticisinin şu davranışları göstermesi beklenir:

1. Okul için vizyon ve misyon geliştirmelidir.
2. Eğitim öğretim ve yönetimin verimliliğini artırıp, eğitimin kalitesini yükseltmek ve bu konuda sürekli gelişimi sağlamak için gerekli araştırmaları yapmalıdır. Kendini sürekli geliştirmeli, lider özelliği gösterip personeli geliştirmelidir. Kendisini geliştiren yönetici personeli de geliştirebilir.
3. Okulda öğrenen birey, öğrenen organizasyon felsefesini yerleştirmelidir. Bu şekilde okulunu öğrenen okula çevirmelidir. Öğrenen okulda başta öğretmenler olmak üzere kendini geliştirecek sonrada öğrencisine de yansıyacak okulun başarısı artacaktır.
4. Okulunda ekip çalışması ruhunu yerleştirmelidir. Bu şekilde personelin bütünleşmesini sağlar.
5. Gerektiğinde astlara yetkiyi devrederek işlerin daha iyi yürümesini sağlamalıdır.
6. Yeni teknolojik gelişmeleri okuluna kazandırmalıdır. Bunu kazandırdıktan sonra personelin bundan yararlanması için gerekli tedbirleri almalıdır.
7. Okulda katılımcı ve demokratik bir yönetim anlayışı benimsemelidir.
8. Okulun çevreyle bütünleşmesi için gerekli tedbirleri almalıdır (Töremen ve Kolay, 2003: 350).

### 2.3. İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Gündüz ve Doğan (2009) Yalova il merkezinde 2008 – 2009 öğretim yılında görev yapan ilköğretim ve ortaöğretim okullarındaki yöneticiler ile yaratıcılık ve liderlik üzerine bir çalışma yürütmüştür. Araştırmada örneklem alınmayıp evren üzerinde çalışılmıştır.

Araştırma sonunda yöneticilerin tamamına yakınının yaratıcı olmadığı, dönüşümcü liderlik stillerini oldukça yüksek düzeyde uyguladıkları, buna karşın etkileşimci liderlik stillerinde koşullu ödül dışında diğer liderlik stillerinin düşük düzeyde

gerçekleştirdikleri, yaratıcılık düzeyleri ile liderlik sonuçlarından ekstra çaba arasında pozitif yönde bir ilişki bulunduğu ancak diğer liderlik sonuçları olan etkililik ve doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, bazı dönüşümcü liderlik stilleri ile bazı liderlik sonuçları arasında pozitif yönde korelasyon olduğu, etkileşimci liderlik stillerinden koşullu ödül ile etkililik ve doyum; istisnalarla yönetim (aktif) etkililik ve doyum arasında pozitif bir korelasyon olduğu, buna karşılık istisnalarla yönetim (pasif) ile etkililik ve ekstra çaba ve serbest bırakıcı liderlik ile etkililik arasında negatif bir korelasyon olduğu görülmüştür.

Şenol (2013) ilköğretim okulu öğretmenlerinin, müdürlerinin yaratıcılıkları ve mizah anlayışlarını değerlendirmelerini istemiştir. Araştırmanın örneklemini İzmir ili Buca, Konak, Dikili, Çeşme, Ödemiş ve Tire ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde okulların buldukları sosyo-ekonomik çevre dikkate alınmış ve toplam 390 öğretmen ölçekleri yanıtlamıştır.

Araştırma bulgularına göre; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, branş ve yerleşim biriminin sosyo-ekonomik düzeyi değişkenlerine göre yaratıcılık davranışı gösterme düzeylerinde anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre müdürlerin yaratıcılık davranışı gösterme düzeylerinin değerlendirilmesinde anlamlı fark görülmüştür. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin, müdürlerinin mizah anlayışları gösterme düzeylerini değerlendirilmesinde anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, branş ve yerleşim biriminin sosyo-ekonomik düzeyine göre müdürlerin mizah anlayışları gösterme düzeylerinin değerlendirilmesinde anlamlı fark görülmüştür. Öğretmenlerin yaratıcılık davranışlarına ilişkin algılarıyla mizah anlayışlarına ilişkin algıları arasında anlamlı, pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İlköğretim okulu müdürlerin yaratıcılık davranışları arttıkça mizah anlayışları da artmaktadır.

Hamurcu-Balaban (2014) resmi özel eğitim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin okul kültürü algılarını ortaya konması amacıyla bir araştırma yürütmüştür. Araştırma 2011-2012 eğitim- öğretim yılında Kayseri ilinde bulunan resmi özel eğitim okullarında çalışan 100 sınıf ve branş öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kurs, özel sektör tecrübesi, okulda geçen süre değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık ortaya konulamamış olmakla beraber yaş, okul türü, branş,

mesleki kıdem ve mezuniyet değişkenlerine göre öğretmenlerin okul kültürü algılarının değiştii sonucuna varılmıştır.

Şişman tarafından (2002) ilköğretim okullarındaki yönetici ve öğretmenlerin kurumlarındaki kültüre ilişkin algılarının saptanması araştırılmıştır. Araştırmada genel tarama yöntemi kullanılmıştır. Ölçme aracı olarak Şişman tarafından (2002) önceden geliştirilmiş olan Okul Kültürü Ölçeği' nden yararlanılmıştır. İstanbul ili Büyükçekmece ilçesinde görevli 30 yönetici ve 331 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Elde edilen bulgular sonucunda öğretmen ve yöneticilerin kurumlarındaki kültüre ilişkin algıları ile ilgili sonuçlarda katılımcıların kurum kültürünün yerleşmesine yönelik "çoğunlukla" katıldıkları belirlenmiştir. Araştırmada, kurum kültürünü algılama düzeyleri yöneticilerin öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

## BÖLÜM III: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama ve araştırma verilerin çözümlenmesinde kullanılan yöntemler açıklanmıştır.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile yaratıcı kişi ve çevre ilişkilerini inceleyen bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesinin belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2004: 79).

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2014-2015 öğretim yılında İstanbul ili, Avcılar, Bahçelievler, Büyükçekmece, Bağcılar, Esenyurt ilçelerindeki resmi ve özel kurumlarında çalışan öğretmenleri kapsamaktadır. Çalışmanın örnekleme bu okullardan basit tesadüfi örnekleme yolu ile seçilen 250 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem oluşturan 250 öğretmenin 174'ü (%69.4) kadın, 76'sı (%30.4) erkektir. Bunlardan 32 tanesi (%12.8) okul öncesi, 72 tanesi (%28.8) ilkokul, 105 tanesi (%42) ortaokul ve 41 tanesi (%16.4) lise öğretmenidir. Öğretmenlerden 234 (%93.6) tanesi devlet okulunda, 16 tanesi (%6.4) özel okulda görev yapmaktadır. Lisans düzeyinde bir eğitim kurumundan mezun olmuş öğretmen sayısı 209 (%83.6), lisansüstü eğitim yapmış öğretmen sayısı 41'dir (%16.4). Öğretmenlerin 127 tanesi 1-5 yıllık öğretmen (%50.8), 44 tanesi 6-10 yıllık öğretmen (%17.6), 39 tanesi (%15.6) 11-15 yıllık öğretmen, 25 tanesi (%10) 16-20 yıllık öğretmen ve 15 tanesi (%6) 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmendir.

Öğretmenlerin 191 tanesi (%76.4) bir eğitim fakültesinden, 59 tanesi (%23.6) ise eğitim fakültesi dışındaki fakültelerden mezun olmuşlardır.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplama aracı olarak Yaratıcı Kişi ve Yaratıcı Çevre Uyumu Ölçeği ve Okul Kültürü Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler 5'li Likert tarzında hazırlanmışlardır. Ayrıca örneklem hakkında bilgi edinmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen ve katılımcıların mezun oldukları üniversiteyi, mesleki kıdemlerini, eğitim durumlarını, görev yaptıkları okulu, görev yaptıkları eğitim düzeyini ve cinsiyetlerini soran bir demografik bilgi formu da kullanılmıştır.

#### **3.3.1. Yaratıcı Kişi- Yaratıcı Çevre Uyumu Ölçeği**

Şen, Acar ve Çetinkaya (2014) tarafından geliştirilen bu ölçek daha önceki yaratıcılık ölçeklerinden farklı olarak yaratıcılığın kişi ve çevre boyutlarını tek bir ölçekte belirleyerek bu iki boyut arasındaki ilişkiyi görmek amacıyla geliştirilmiştir. Yaratıcı kişi ve yaratıcı çevre olmak üzere 2 faktörden oluşan ölçekte 14 madde bulunmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliği .85 ile .92 arasında değişmektedir. İki faktörlü yapının test edildiği modelde güvenilirlik katsayısı kişi boyutu için .88 ve çevre boyutu için .84' tür. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı .81 olarak bulunmuştur.

#### **3.3.2. Okul Kültürü Ölçeği**

Ölçeğin orijinali Glaser, Zamanou ve Hacker (1987) tarafından geliştirilmiştir ve Türkçe' ye Demirtaş ve Ekmekyapar (2012) tarafından uyarlanmıştır. Orijinali 31 madde ve 4 faktörden oluşan ölçeğin Türkçe formu 19 madde ve 5 faktörden oluşmaktadır. Bu 5 faktör iklim, katılım, iletişim, denetim ve toplantılar olarak isimlendirilmiştir. Bu çalışmada Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .92 olarak bulunmuştur.

### **3.4.Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması**

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde iki bağımsız grup arasındaki karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasındaki karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Yaratıcı kişi ve yaratıcı çevre değişkenlerinin okul kültürünü ne düzeyde yordadığını bulmak amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.



## BÖLÜM IV: BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma sorularına ilişkin yapılan analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir. Analizlere başlamadan önce veriler normal dağılım açısından incelenmiştir.

Shapiro-Wilk testinin sonuçlarına göre okul kültürü değişkeninin normal dağılım gösterdiği (.07) ancak yaratıcı kişi (.00) ve yaratıcı çevre (.00) değişkenlerinin normal dağılım göstermediği görülmüştür. Bu sebeple okul kültürü değişkeni ile yapılan analizlerde parametrik testler, yaratıcı kişi ve yaratıcı çevre değişkenleriyle yapılan analizlerde ise parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

**Tablo 4.1. Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Okul Kültürü Algısındaki Değişimleri Gösteren Bağımsız Örneklem T-Testi Tablosu**

	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>	<i>sd</i>	<i>T</i>	<i>p</i>
<b>Fakülte Türü</b>						
Eğitim Fakültesi	191	57.48	14.90	248	-.84	.40
Eğitim Fakültesi Dışı	59	59.34	14.80			
<b>Eğitim Durumu</b>						
Lisans	209	57.26	14.75	248	-1.58	.11
Lisansüstü	41	61.27	15.25			
<b>Okul Türü</b>						
Devlet Okulu	234	58.17	14.90	248	1	.32
Özel Okul	16	54.31	14.37			
<b>Cinsiyet</b>						
Kadın	174	57.23	15.09	248	-1.11	.27
Erkek	76	59.50	14.34			

Tablo 4.1' de görüldüğü gibi, bu çalışmanın birinci araştırma sorusunda öğretmenlerin okul kültürünü algılayışlarının demografik değişkenlere göre (fakülte türü, eğitim durumu, okul, cinsiyet, kıdem, çalıştığı kademe) farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda öğretmenlerin okul kültürünü algılayışlarının mezun oldukları fakülte türüne ( $t_{(248)} = -.84$ ,  $p = .40$ ), eğitim durumlarına ( $t_{(248)} = -1.58$ ,  $p = .11$ ), çalıştıkları okul türüne ( $t_{(248)} = 1$ ,  $p = .32$ ) ve cinsiyete ( $t_{(248)} = -1.11$ ,  $p = .27$ ) göre fark göstermediği görülmüştür.

**Tablo 4.2. Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Okul Kültürü Algısındaki Değişimleri Gösteren ANOVA Tablosu**

	<i>sd</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	$\eta^2$
Mesleki Kıdem						
Gruplar arası	4	2526.77	631.69	2.94	.02	.05
Grup içi	245	52551.63	214.50			
Çalıştığı Kademe						
Gruplar arası	3	17.67	5.89	.03	.99	
Grup içi	246	55060.73	223.82			

Tablo 4.2'de görüldüğü gibi, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda okul öncesinde (58.25), ilkokulda (58.22), ortaokulda (57.73) ve lisede (57.61) çalışan öğretmenlerin okul kültürünü algılayışları ortalaması arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $F_{(3-246)} = .03$ ,  $p = .99$ ). Okul kültürünün anlamlı bir farklılık gösterdiği tek demografik değişken öğretmenlerin meslekteki kıdemleridir. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre meslekteki kıdemi 1-5 yıl (55.30), 6-10 yıl (57.50), 11-15 yıl (63.41), 16-20 yıl (61.44) ve 21 yıl ve üstü (61.20) olan öğretmenlerin okul kültürünü algılayışları ortalaması arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $F_{(4-245)} = 2.94$ ,  $p = .02$ ). Bu farkın etki büyüklüğü küçük düzeydedir ( $\eta^2 = .05$ ). Yapılan Games Howell çoklu karşılaştırma testi sonucunda bu anlamlı farkın kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenler ile 11-15 yıl olan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür ( $p = .02$ ). Kıdem yılı 11-15 arasında öğretmenlerin okul kültürünü algılayışları, kıdem yılı 1-5 arasında olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksektir. Tek yönlü varyans analizlerine ilişkin sonuçlar tablo 4.2' de görülebilir.



**Tablo 4.3. Öğretmenlerin yaratıcı kişiliklerinin demografik değişkenlere göre farkını gösteren Mann-Whitney U testi sonuçları**

	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Fakülte Türü					
Eğitim Fakültesi	191	124.24	23730	5394	.62
Eğitim Fakültesi Dışı	59	129.58	7645		
Okul Türü					
Devlet Okulu	234	124.04	29026	1531	.22
Özel Okul	16	146.81	2349		
Cinsiyet					
Kadın	174	122.59	21330.50	6105.50	.33
Erkek	76	132.16	10044.50		
Eğitim Durumu					
Lisans	209	120.31	25145.50	3200.50	.01
Lisansüstü	41	151.94	6229.50		

Tablo 4.3' te görüldüğü gibi, bu çalışmanın ikinci araştırma sorusunda öğretmenlerin yaratıcı kişiliklerinin demografik değişkenlere göre (fakülte türü, eğitim durumu, okul, cinsiyet, kıdem, çalıştığı kademe) farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Yapılan Mann-Whitney U testinin sonuçlarına göre öğretmenlerin yaratıcı kişiliklerinin; mezun oldukları fakülte türüne ( $U= 5394, p= .62$ ), çalıştıkları okul türüne ( $U= 1531, p= .22$ ) ve cinsiyete ( $U= 6105.50, p= .33$ ) göre fark göstermediği, ancak öğretmenlerin eğitim durumlarına göre lisansüstü eğitim mezunu olan öğretmenlerin yaratıcı kişilik puanlarının (ortanca= 31) lisans mezunu olan öğretmenlere (ortanca= 30) göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür ( $U= 3200.50, p= .01$ ).

**Tablo 4.4. Öğretmenlerin yaratıcı kişiliklerinin demografik değişkenlere göre farkını gösteren Kruskal-Wallis testi sonuçları**

	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>Sd</i>	$X^2$	<i>p</i>
Meslekteki Kıdem					
1-5 yıl	127	132.72	4	5.42	.25
6-10 yıl	44	117.42			
11-15 yıl	39	129.17			
16-20 yıl	25	117.06			
20 yıl ve üstü	15	92.63			
Çalıştığı Kademe					
Okul öncesi	32	110.53	3	4.35	.23
İlkokul	72	134.88			
Ortaokul	105	119.32			
Lise	41	136.54			

Tablo 4.4' te görüldüğü gibi, yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre öğretmenlerin yaratıcı kişiliklerinin meslekteki kıdemlerine ( $X^2_{(4)} = 5.42$ ,  $p=.25$ ) ve çalıştıkları eğitim kademesine ( $X^2_{(3)} = 4.35$ ,  $p=.23$ ) göre fark göstermediği görülmüştür.

**Tablo 4.5. Öğretmenlerin yaratıcı bir çevrede bulunmalarının demografik değişkenlere göre farkını gösteren Mann-Whitney U testi sonuçları**

	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Fakülte Türü					
Eğitim Fakültesi	191	128.58	24558.50	5046.50	.22
Eğitim Fakültesi Dışı	59	115.53	6816.50		
Okul Türü					
Devlet Okulu	234	124.12	29043	1548	.24
Özel Okul	16	145.75	2332		
Cinsiyet					
Kadın	174	127.61	22204.50	6244.50	.48
Erkek	76	120.66	9170.50		
Eğitim Durumu					
Lisans	209	121.45	25382.50	3437.50	.04
Lisansüstü	41	146.16	5992.50		

Tablo 4.5' te görüldüğü gibi, bu çalışmanın üçüncü araştırma sorusunda öğretmenlerin yaratıcı bir çevreye sahip olmalarının demografik değişkenlere göre (fakülte türü, eğitim durumu, okul, cinsiyet, kıdem, çalıştığı kademe) farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Yapılan Mann-Whitney U testinin sonuçlarına göre öğretmenlerin yaratıcı çevrelerinin; mezun oldukları fakülte türüne ( $U= 5046.50, p= .22$ ), çalıştıkları okul türüne ( $U= 1548, p= .24$ ) ve cinsiyete ( $U= 6244.50, p= .48$ ) göre fark göstermediği, ancak öğretmenlerin eğitim durumlarına göre lisansüstü eğitim mezunu olan öğretmenlerin yaratıcı çevre puanlarının (ortanca= 28) lisans mezunu olan öğretmenlere (ortanca= 27) göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür ( $U= 3437.50, p= .04$ ).

**Tablo 4.6. Öğretmenlerin yaratıcı bir çevrede bulunmalarının demografik değişkenlere göre farkını gösteren Kruskal-Wallis testi sonuçları**

	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>Sd</i>	$X^2$	<i>p</i>
Meslekteki Kıdem					
1-5 yıl	127	130.35	4	3.33	.50
6-10 yıl	44	117.16			
11-15 yıl	39	121.83			
16-20 yıl	25	135.32			
20 yıl ve üstü	15	102.07			
Çalıştığı Kademe					
Okul öncesi	32	118.94	3	1.19	.76
İlkokul	72	123.65			
Ortaokul	105	124.70			
Lise	41	135.93			

Tablo 4.6' da yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre öğretmenlerin yaratıcı çevrelerinin meslekteki kıdemlerine ( $X^2_{(4)} = 3.33, p=.50$ ) ve çalıştıkları eğitim kademesine ( $X^2_{(3)} = 1.19, p=.76$ ) göre fark göstermediği görülmüştür.

Bu çalışmanın dördüncü araştırma sorusunda yaratıcı kişi ve yaratıcı çevrenin öğretmenlerin okul kültürünü ne düzeyde yordadıkları incelenmiştir. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda iki değişkenin birlikte okul kültürü toplam varyansının % 5'ini açıkladıkları görülmüştür ( $R^2= .21, F_{(2-247)}=5.79, p<.00$ ).

Yaratıcı çevre okul kültürünün anlamlı bir yordayıcısıdır ( $\beta= .76, p= .01$ ) ancak yaratıcı kişi anlamlı bir yordayıcı değildir ( $\beta= .18, p= .55$ ).

## BÖLÜM V: SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmaya ilişkin sonuçlar ve bulgular ilgili alan yazına dayanarak yorumlanmış ve uygulamaya ve sonraki çalışmalara ilişkin öneriler sunulmuştur.

### 5.1. Sonuç

Bu çalışmanın birinci araştırma sorusunda öğretmenlerin okul kültürünü algılayışlarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Öğretmenlerin okul kültürünü algılayışlarının mezun oldukları fakülte türüne, eğitim durumlarına, çalıştıkları okul türüne ve eğitim kademesine ve cinsiyete göre fark göstermediği görülmüştür. Okul kültürünün anlamlı bir farklılık gösterdiği tek demografik değişken öğretmenlerin meslekteki kıdemleridir. Kıdem yılı 11-15 arasında öğretmenleri okul kültürünü algılayışları, kıdem yılı 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksektir.

Bu çalışmanın ikinci araştırma sorusunda öğretmenlerin yaratıcı kişiliklerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Öğretmenlerin yaratıcı kişiliklerinin; mezun oldukları fakülte türüne, çalıştıkları okul türüne, meslekteki kıdemlerine, çalıştıkları eğitim kademesine ve cinsiyete göre fark göstermediği görülmüştür. Öğretmenlerin yaratıcı kişilikleri demografik değişkenlerden sadece öğretmenlerin eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. Lisansüstü eğitim mezunu olan öğretmenlerin yaratıcı kişi puanlarının lisans mezunu olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Bu çalışmanın üçüncü araştırma sorusunda öğretmenlerin yaratıcı çevre algılarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Öğretmenlerin yaratıcı çevre algılarının; mezun oldukları fakülte türüne, çalıştıkları

okul türüne, meslekteki kıdemlerine, çalıştıkları eğitim kademesine ve cinsiyete göre fark göstermediği görülmüştür.

Öğretmenlerin yaratıcı kişilikleri demografik değişkenlerden sadece öğretmenlerin eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. Lisansüstü eğitim mezunu olan öğretmenlerin yaratıcı kişi puanlarının lisans mezunu olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışmanın son araştırma sorusunda yaratıcı kişi ve yaratıcı çevrenin öğretmenlerin okul kültürünü algılayışlarının ne kadarını açıkladığı incelenmiştir. Bu iki değişkenin birlikte okul kültürü toplam varyansının % 5' ini açıkladıkları görülmüştür. Yaratıcı çevre okul kültürünün anlamlı bir yordayıcısıdır ancak yaratıcı kişi anlamlı bir yordayıcı değildir.

Lal (2012) okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi ankete katılanların cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, bulunduğu okuldaki görev süresi değişkenlerine göre incelemiş ve erkek öğretmenlerin Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ve Okul Kültürü algılarının bayan öğretmenlerden anlamlı olarak yüksek bulmuştur.

Mesleki kıdemlerine göre okul kültürü bölümünde anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri bölümünde 16-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olanlar en yüksek ortalamaya sahipken; 6-10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olanlar en düşük ortalamaya sahiptir. Okul kültürü değişkeni mesleki kıdemi 1-5 ve 6-10 arasındaki genç öğretmen grubu ile 11-15, 16-20, 21 ve üzeri yaşlı öğretmen grubuna göre incelendiğinde arada anlamlı bir farklılık görülmüştür. Genç öğretmenler okul kültürünü daha pozitif algılamaktadırlar

Fırat (2007) okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri hakkında yaptığı doktora çalışmasının sonucunda kadınların okul kültürünü erkeklere göre anlamlı düzeyde olumlu algıladığını bulmuştur. Öğretmenlerin okul kültürün algılayışları, yaş, branş ve eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin okul-çevre ilişkileri okuldaki görev süresine göre önemli düzeyde farklılaşmaktadır. Farklılık, 6 yıl ve daha fazla süredir aynı okulda görev yapanların lehinedir. Okul kültürü algıları kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir.

En az kıdeme sahip öğretmenler, işbirliği, destek, ve güven boyutunu diğer tüm öğretmenlik kıdemi gruplarından; en kıdemsiz, 11-15, 16-20 ve en kıdemli

öğretmenler, Okul-Çevre İlişkisi boyutunu 6-10 yıllık kıdeme sahip olanlardan; en kıdemli öğretmenler, yine aynı boyutu 11-15 ve 16-20 yıllık öğretmenlik kıdemine sahip olanlardan; en az kıdeme sahip öğretmenler, Bütünleşme ve Aidiyet boyutunu diğer tüm kıdem grubuna sahip olanlardan ve Okul Kültürünün genelini, en az kıdeme sahip olan öğretmenler, 6-10, 11-15 ve 16-20 yıllık öğretmenlik kıdemine sahip olanlardan; en kıdemli öğretmenler, yine Okul Kültürünün genelini 6-10 yıllık öğretmenlik kıdemine sahip öğretmenlerden önemli düzeyde daha olumlu algılamaktadırlar. Özel okul öğretmenlerinin okul kültürünün geneli ile tüm boyutlarına ilişkin algıları, resmi okullarda çalışmakta olan öğretmenlerinin algılarından önemli düzeyde yüksektir.

Şahin (2003) yapmış olduğu araştırmada mesleki kıdeme göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları 5-6 yıl ile 21 yıl ve üstü hizmet süreleri olan öğretmenlerin algılarının en yüksek, 6-10 ile 11-15 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin algılarının en düşük ortalamaya sahip olduğu bulmuştur. Mesleki kıdeme göre ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları arasında farkın olması önemli olduğunu belirtmiştir. Bu farkla beraber daha az deneyimli öğretmenlerin okullarında deneyim kazanma ve sosyalleşme sürecinde okula olan bağlarının güçlü olması, deneyimli öğretmenlerin, deneyimleri sonucunda ya da yaşları gereği belli bir olgunlaşma düzeyine gelmiş olması okul kültürüne algısını olumlu yönde etkilemiştir.

Şirin (2011) okul kültürü ölçeği işbirliği, destek ve güven alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiğini bulmuştur. Farklılığın 6-10 arası kıdeme sahip olan grup ile 1-5 yıl arası kıdeme sahip olan grup lehine gerçekleştiğini belirtmiştir. Okul kültürü ölçeği, okul-çevre ilişkisi alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaştığı, 6-10 yıl arası kıdem sahibi grup ile 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip gruba gerçekleştiğini bulmuştur. Okul kültürü diğer alt boyut puanlarında mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Şimşek (2003) okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki başlıklı araştırmasında öğretmen görüşlerine göre, okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına yönelik okulda görev yapan öğretmen görüşlerinin belirlenmesi ve böyle bir ilişki olması durumunda bu ilişkinin öğretmenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve buldukları

okuldaki görev sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Öğrenen örgütlerin okul kültürünü olumlu yönde etkilendiğini bulmuştur.

Şenol (2013) öğretmenlerin algılarına göre, ilköğretim okulu müdürlerinin yaratıcılık davranışlarının öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığı incelediğinde  $p < .05$  değerine göre  $p = .87$  değeri bulmuş ve gruplar arasında anlamlı bir farklılık görmemiştir. Okul müdürlerinin yaratıcılıklarını kullandıkları çalışmalarda cinsiyet farkı gözlemlenmeden her öğretmenle aynı tutum içinde eşitlik ilkesiyle yaklaştığını söylenebilir. Öğretmenlerin algılarına göre, ilköğretim okulu müdürlerinin yaratıcılık davranışlarının öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği saptamıştır. Her yaş grubundaki öğretmenler okul müdürlerinin gösterdikleri yaratıcılık davranışlarını aynı düzeyde algıladığını belirtmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre, ilköğretim okulu müdürlerinin yaratıcılık davranışlarının öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği saptamıştır.

Öğretmenlerin algılarına göre, ilköğretim okulu müdürlerinin yaratıcılık davranışlarının öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Mesleki kıdemi (11-15) ve (21 ve üzeri) yıl olan öğretmenlerin diğer kıdem gruplarına göre okul müdürlerini daha yaratıcı olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin algılarına göre, ilköğretim okulu müdürlerinin yaratıcılık davranışlarının öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini saptamıştır. Her branşta ki öğretmenlerin müdürlerinin yaratıcılık davranışlarını benzer kavradıkları söylenebilir. Bu okul müdürlerinin bir sorun karşısında çözüm üretmek, yeni düşünceler oluşturmak için tek bir branş yerine farklı branşlardaki öğretmenlerin düşüncelerini dikkate almalarından kaynaklandığı söylenmiştir.

Yılmaz (2009) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını, iş doyumları ve okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelemiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme boyutundaki değişkenliği hem iş doyumları hem de okullardaki örgütsel yaratıcılığı anlamlı bir şekilde açıklamıştır.

Öğretmenlerin iş doyumu düştükçe, öğretmenler okullarına uyum boyutuna bağlanmaktadır. İş doyumu; çalışanın işine ve iş çevresine ilişkin beklenti düzeyindeki duygu, düşünce ve eğilimleri ile gerçekleşen çıktıları arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı olan tutumudur. Bu tutumun olumsuz olması, onların örgütlere karşı ekonomik kazanç sağlamak gibi mecburiyetten bağlandıkları duygusunun oluşumunu tetikleyebildiğini belirtmiştir. Okullar bu özelliklere sahip oldukça yani yaratıcılık düzeyi arttıkça öğretmenlerinde okullara olan bağlılıklarının artması düşünülebilir. Yani öğretmenler kendi fikir, düşünce ve yaratıcılığı ile şekillendiğini düşündüğü örgütü daha iyi sahipleneceği ve ona daha fazla bağlanacağı beklenebilir.

Pang (1996) okulların bürokratik ve kültürel örgütsel değer boyutlarının, öğretmenlerin okul yaşamı hakkındaki duygularına ilişkin etkilerini araştırmıştır. Kültürel bağlamın, öğretmenlerin bağlılık, iş doyumu, düzen ve disipline ilişkin duygularına pozitif etkisinin olduğu, bürokratik bağlamın ise bu duyguları negatif etkilediğini bulmuştur. Okullarda formallik ve kural değerlerinin öğretmenlerin duygularını negatif etkilediğini saptamıştır. Bu durum yapılan bu araştırma ile kültürel bağlam öğretmenlerin algılarını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir.

Şahin (2003) yapmış olduğu araştırmada mesleki kıdeme göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları 5-6 yıl ile 21 yıl ve üstü hizmet süreleri olan öğretmenlerin algılarının en yüksek, 6-10 ile 11-15 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin algılarının en düşük ortalamaya sahip olduğu bulmuştur. Mesleki kıdeme göre ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları arasında farkın olması önemli olduğunu belirtmiştir. Bu farkla beraber daha az deneyimli öğretmenlerin okullarında deneyim kazanma ve sosyalleşme sürecinde okula olan bağlarının güçlü olması, deneyimli öğretmenlerin, deneyimleri sonucunda ya da yaşları gereği belli bir olgunlaşma düzeyine gelmiş olması okul kültürüne algısını olumlu yönde etkilemiştir.

Şirin (2011) okul kültürü ölçeği işbirliği, destek ve güven alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiğini bulmuştur. Farklılığın 6-10 arası kıdeme sahip olan grup ile 1-5 yıl arası kıdeme sahip olan grup lehine gerçekleştiğini belirtmiştir. Okul kültürü ölçeği, okul-çevre ilişkisi alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaştığı, 6-10 yıl arası kıdem sahibi grup ile 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip gruba gerçekleştiğini bulmuştur.



Okul kültürü diğer alt boyut puanlarında mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Şimşek (2003) okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki başlıklı araştırmasında öğretmen görüşlerine göre, okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına yönelik okulda görev yapan öğretmen görüşlerinin belirlenmesi ve böyle bir ilişki olması durumunda bu ilişkinin öğretmenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve buldukları okuldaki görev sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Öğrenen örgütlerin okul kültürünü olumlu yönde etkilendiğini bulmuştur.

Şenol (2013) öğretmenlerin algılarına göre, ilköğretim okulu müdürlerinin yaratıcılık davranışlarının öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığı incelediğinde  $p < .05$  değerine göre  $p = .87$  değeri bulmuş ve gruplar arasında anlamlı bir farklılık görmemiştir. Okul müdürlerinin yaratıcılıklarını kullandıkları çalışmalarda cinsiyet farkı gözlemlenmeden her öğretmenle aynı tutum içinde eşitlik ilkesiyle yaklaştığını söylenebilir.

Öğretmenlerin algılarına göre, ilköğretim okulu müdürlerinin yaratıcılık davranışlarının öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği saptamıştır. Her yaş grubundaki öğretmenler okul müdürlerinin gösterdikleri yaratıcılık davranışlarını aynı düzeyde algıladığını belirtmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre, ilköğretim okulu müdürlerinin yaratıcılık davranışlarının öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği saptamıştır. Öğretmenlerin algılarına göre, ilköğretim okulu müdürlerinin yaratıcılık davranışlarının öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Mesleki kıdemi (11-15) ve (21 ve üzeri) yıl olan öğretmenlerin diğer kıdem gruplarına göre okul müdürlerini daha yaratıcı olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin algılarına göre, ilköğretim okulu müdürlerinin yaratıcılık davranışlarının öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini saptamıştır. Her branşta ki öğretmenlerin müdürlerinin yaratıcılık davranışlarını benzer kavradıkları söylenebilir.

Okul müdürlerinin bir sorun karşısında çözüm üretmek, yeni düşünceler oluşturmak için tek bir branş yerine farklı branşlardaki öğretmenlerin düşüncelerini dikkate almalarından kaynaklandığı söylenmiştir.

Yılmaz (2009) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını, iş doyumları ve okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelemiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme boyutundaki değişkenliği hem iş doyumları hem de okullardaki örgütsel yaratıcılığı anlamlı bir şekilde açıklamıştır. Öğretmenlerin iş doyumları düştükçe, öğretmenler okullarına uyum boyutuna bağlanmaktadır. İş doyumları; çalışanın işine ve iş çevresine ilişkin beklenti düzeyindeki duygu, düşünce ve eğilimleri ile gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı olan tutumdur. Bu tutumun olumsuz olması, onların örgütlere karşı ekonomik kazanç sağlamak gibi mecburiyetten bağlandıkları duygusunun oluşumunu tetikleyebildiğini belirtmiştir. Okullar bu özelliklere sahip oldukça yani yaratıcılık düzeyi arttıkça öğretmenlerinde okullara olan bağlılıklarının artması düşünülebilir. Yani öğretmenler kendi fikir, düşünce ve yaratıcılığı ile şekillendiğini düşündüğü örgütü daha iyi sahipleneceği ve ona daha fazla bağlanacağı beklenebilir.

Kurnaz (2011) göre Türk toplumunda yaratıcılığın önemseyişi, öğretmenlerinde geleneksel değerlerle çocuk yetiştiren toplumun bir parçası olduğu düşünüldüğünde 10-19 yıl, 20 yıl ve üstü görev yapan kıdemli öğretmenlerin tecrübeli olmalarına karşın, lisans öğrenimlerinde yaratıcılıkla ilgili doğrudan eğitim almadıkları söylemiştir. Yeni öğretmenlerinde tecrübelerinin az olmalarına karşın, lisansta yaratıcılıkla ilgili eğitimleri bulunduğunu belirtmiştir. Fakat bu eğitimleri de çoğunlukla teoride kalmakta, uygulamaya geçemediğini söylemiştir. İlköğretim öğretmenlerinin yaratıcılıklarının görev sürelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermedikleri incelendiğinde, öğretmenlerin görev süreleri ile yaratıcılıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmiştir.

Araştırmada elde edilen bir diğer bulguya göre öğretmenlerin yaratıcılık düzeyleri ile çalıştıkları kuruma göre anlamlı farklılık gösterip göstermedikleri incelendiğinde, özel kurumlarda görev yapan öğretmenler ile resmi kurumlarda görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı, özel kurumlarda görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmiştir.

Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin içinde buldukları eğitim ortamının kalitesinin yüksek olması; burada çalışan öğretmenlerin seçilerek alındığı düşünüldüğünde yaratıcılık düzeylerinin resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerden daha yüksek olması beklenilmektedir. Anlamli farklılık gösterip göstermedikleri incelediğinde, bayan öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında bayan öğretmenler lehine anlamli bir farklılık bulunduğu belirtilmiştir.

Kurnaz (2011) göre Türk toplumunda yaratıcılığın önemseyişi, öğretmenlerinde geleneksel değerlerle çocuk yetiştiren toplumun bir parçası olduğu düşünüldüğünde 10-19 yıl, 20 yıl ve üstü görev yapan kıdemli öğretmenlerin tecrübeli olmalarına karşın, lisans öğrenimlerinde yaratıcılıkla ilgili doğrudan eğitim almadıkları söylemiştir. Yeni öğretmenlerinde tecrübelerinin az olmalarına karşın, lisansta yaratıcılıkla ilgili eğitimleri bulunduğunu belirtmiştir. Fakat bu eğitimleri de çoğunlukla teoride kalmakta, uygulamaya geçemediğini söylemiştir. İlköğretim öğretmenlerinin yaratıcılıklarının görev sürelerine göre anlamli farklılık gösterip göstermedikleri incelendiğinde, öğretmenlerin görev süreleri ile yaratıcılıkları arasında anlamli bir farklılık bulunmadığını belirtmiştir.

Araştırmada elde edilen bir diğeri bulguya göre öğretmenlerin yaratıcılık düzeyleri ile çalıştıkları kuruma göre anlamli farklılık gösterip göstermedikleri incelendiğinde, özel kurumlarda görev yapan öğretmenler ile resmi kurumlarda görev yapan öğretmenler arasında anlamli bir farklılık bulunmadığı, özel kurumlarda görev yapan öğretmenler arasında anlamli bir farklılık bulunmadığını belirtmiştir. Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin içinde buldukları eğitim ortamının kalitesinin yüksek olması; burada çalışan öğretmenlerin seçilerek alındığı düşünüldüğünde yaratıcılık düzeylerinin resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerden daha yüksek olması beklenilmektedir. Anlamli farklılık gösterip göstermedikleri incelediğinde, bayan öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında bayan öğretmenler lehine anlamli bir farklılık bulunduğu belirtilmiştir.

## 5.2. Öneriler

### 5.2.1. Uygulamaya İlişkin Öneriler

Bu çalışmanın sonucunda lisansüstü eğitim yapan öğretmenlerin hem yaratıcı kişilikleri hem de yaratıcı çevre puanları yüksek çıkmış. Bu durumda öğretmenlerin lisansüstü eğitime yönlendirilmesi konusunda teşviklerin artırılması onların yaratıcılıklarını da artıracaktır.

Bu çalışmada yaratıcı çevre okul kültürünün anlamlı bir yordayıcısı olarak bulunmuştur. Böyle bir durumda olumlu bir okul kültürü oluşturmak için mutlaka okulda yaratıcı çevre şartları oluşturulmalıdır. Bununla ilgili profesyonel hizmet alınması faydalı olacaktır. Yöneticilere, öğretmenlere okulda yaratıcılığı destekleyici bir atmosfer oluşturmak için hangi değişiklikleri yapabileceklerine ilişkin hizmet içi seminerler düzenlenebilir.

### 5.2.2. Sonraki Araştırmalara İlişkin Öneriler

Bu çalışmada öğretmenlerin yaratıcı kişi ve çevre algıları ile okul kültürü arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğretmenlerin yaratıcılıkları öz-değerlendirme tarzında düzenlenmiş bir ölçekle ölçülmüştür. Sonraki çalışmalarda öğretmenlerin yaratıcılıkları performansa dayalı ölçme araçları ile ölçülerek öz-değerlendirme ölçeklerinin oluşturdukları metot varyans etkisi en aza indirilebilir.

Bu çalışmada sadece öğretmenlerin okul kültürünü algılayışları üzerinde durulmuştur. Ancak bir kurumun kültürünün kapsamlı olarak algılanabilmesi için kurumda çalışan her kesimin temsil edilmesi önemlidir. Sonraki çalışmalarda okul yöneticileri, okuldaki diğer çalışanlar ve öğrencilerin okul kültürünü algılayışları ile yaratıcılık arasındaki ilişkiye bakılabilir.

Bu çalışmada öğretmenlerin okul kültürünü algılayışları kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Bu bulgu alanda yapılan daha önceki çalışmalarla da tutarlıdır. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin kurum kültürünü algılayışları üzerindeki etkisinin derinlemesine incelenmesi amacıyla farklı kıdemlere sahip öğretmenlerle nitel çalışmalar yürütülebilir.

## KAYNAKÇA

- Acıbozlar, Ö. (2006). *Yönetici Hemşirelerin Karar Verme Stratejileri ve Yaratıcılık Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Akbulut, G. (2004). Coğrafya Öğretimi Ve Yaratıcı Düşünce, C.Ü. *Sosyal Bilimler Dergisi*, Aralık, Cilt : 28, No: 2, 215-223.
- Akıncı, Beril, Z. (1998). *Kurum Kültürü Ve Örgütsel İletişim*, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Alder, H. (2004). *Yaratıcı Zeka*. (Çev: Mehmet Zaman, Cüneyt Avşar). İstanbul: Hayat Yayıncılık İletişim Yapım Eğitim Hizmetleri ve Tic. Ltd. Şti.
- Alıcıgüzel, (1999). İzzettin, *Çağdaş Okulda Eğitim Ve Öğretim*, İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Arık, A. (1987). *Yaratıcılık*, Kültür ve Turizm Yayınları, Ankara.  
Av. Dr. Süheyl Gürbaşkan dilimize çevirmiştir.
- Aslan, E. (2001). *Kavram Boyutunda Yaratıcılık*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Balay, R. (2010). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algıları.  
Ankara: *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. Sayı: 43(1).
- Balcı, A. (1993). *Etkili Okul, Kuram Uygulama ve Araştırma*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Balcı, A. (2001), *Etkili okul ve Okul Geliştirme, Kuram, Uygulama ve Araştırma*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Balaban, Y. (2014). *Resmi ve Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerinin Okul Kültürü Algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Kayseri, Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Başaran İ. E. 2008. *Örgütsel Davranış*. Ekinoks Yayınevi, Ankara.
- Barker, A. (2001). *Yenilikçiliğin simyası*. İstanbul: Mess Yayınları.
- Bartel, M. (2000). *Değişimde Değer Yaratmak*, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Bender, M. (2014). Yaratıcılık, kişilik ve sanatsal yaratma üzerine, Ege Üniversitesi, Eğitim Fakültesi. *Erciyes sanat/ Erciyes Üniversitesi Enstitüsü Dergisi*. Sayı: 1, merihtekinbender@gmail.com

- Budak, G. (1998). *Yenilikçi Yönetim Yaratıcı Birey*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (1987). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.
- Çavuşoğlu, D. (2007). *Küresel rekabet ortamında örgütlerde yaratıcılık kültürü ve yaratıcılık yönetimine ilişkin tutumların değerlendirilmesi* (Okullarda Araştırma), (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2002). *Yaratıcı Birey Teorisi ve Örgütsel Yaratıcılığı Etkileyen Genel Özellikler*, 1. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Yayınları.
- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel Liderlik*. 2.Baskı. Pegem A Yayıncılık. Ankara.
- Çelik, V. (2002). *Okul Kültürü ve Yönetimi*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çellek, T. (2001). Yaratıcılık ve Eğitim Sistemimizdeki Boyutu, *Cumhuriyet Bilim Teknik Dergisi*, 741, 18-19.
- Davaslıgil, Ü. (1989). *Yaratıcılık ve Oyun*, Eğitim ve Bilim, 71, 24-32.
- Deal, T. & Kenndy A. (1988). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. NY: Penguin Books.
- Demirci, C. (2000), Yaratıcı Düşünce, *Dil Dergisi*, Sayı:88, s. 5-14, Ankara.
- Demirci, (2007). Fen Bilgisi Öğretiminde Yaratıcılığın Erişiyeye Ve Tutuma Etkisi, Hacettepe Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 65-75.
- Doğan, N. (2005), *Yaratıcı Düşünme ve Yaratıcılık* (Editör: Demirel, Ö.), *Eğitimde Yeni Yönelimler* (2. Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Feldhusen, J. F. & Goh, B. E. (1995). *Assessing and Accessing Creativity: An Integrative Review of Theory*, Research and Development, Creativity Research Journal, 8(3), 231-247.
- Fırat, N. (2007). *Okul Kültürü ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gümüşeli, A.İ. (2006). *Okul Kültürü ve Liderlik*, artı@egitim dergisi. Sayı: 14.
- Harmanlı, Z. (2002). *Yaratıcılık*, Dokuz Eylül Üniversitesi Anaokulu/ Anasınıfı Öğretmeni El Kitabı, İstanbul: Ya-Pa Yayınları, 2002.

- Hesapçıoğlu, M. (1998). Modernizmden Postmodernizme Eğitim Anlayışları ve Okulun Geleceği, *Yeni Türkiye Dergisi*, 21. Yüzyıl Özel Sayısı, Sayı: 4, 813-820.
- İlgar, L. (2000). *Eğitim Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- İpek, C. (1999). *Resmi Liseler İle Özel Liselerde Örgütsel Kültür Ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.
- İpşiroğlu, Z. (1993). *Eğitimde Yaratıcılık*, Ankara: TED yayıncılık.
- Kale, N. (1994). Üç düşünsel yeti: Eleştirel düşünme, yaratıcı düşünme, problem çözme, *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 28, 24-27.
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Genç, M. Fuat (2001). *Anasınıfı ve İlköğretim Birinci Sınıflarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Yaratıcı Eğitim ve Uygulamaları Konusundaki Görüşleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Herrmann, Ned, (1990). *The Creative Brain. Second Edition*. Lake Lure, North Caroline: The Ned Herrmann Group.
- Kochanek, J. R. (2005). *Building Trust for Better Schools*. California: Corwin Press A Sager Publications Company.
- Koçel, T. (1999). *İşletme yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayın Dağıtım A.Ş.
- Koray, Ö. (2004). *Fen eğitiminde Yaratıcı Düşünmeye Dayalı Öğrenmenin Öğretmen Adaylarının Yaratıcılık Düzeylerine Etkisi*, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Ereğli Eğitim Fakültesi. Sayı:40, 580-599.
- Kozlu, C. M. (1986). *Kurumsal Kültür*, İstanbul: Defne Yayıncılık.
- Kurnaz, A. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin yaratıcılık düzeyleri ve demokratik tutumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek lisans tezi. Kahramanmaraş.
- Lal, İ. (2012). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Okul Kültürü Arasındaki İlişkiler*. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Kırşehir.

- Noyanalpan, N. (1993). *Eğitimde Yaratıcılığa Genel Bakış*. Yaratıcılık ve Eğitim, Ankara: TED yayınları.
- Özden, Y. (2005). *Öğrenme ve Öğretme*, Pegem Yayıncılık, 7. Baskı, Ankara.
- Özerbaşı, M. A. (2011). Yaratıcı Düşünme Öğrenme Ortamının Akademik Başarı ve Bilgilerin Kalıcılığa Etkisi, Yüksek lisans tezi, Gazi Eğitim Fakültesi, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 31, Sayı 3 (2011) 675-705, ozerbas@gazi.edu.tr.
- Özkalp, E. ve Kirel, A.Ç. (1996). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Öztürk, N. (2008). *İlköğretim Yedinci Sınıf Öğrencilerinin Fen ve Teknoloji Dersinde Bilimsel Süreç Becerilerini Kazanma Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Palandökenliler, İ. (2008). *İlköğretim sosyal bilgiler dersi çalışma kitaplarında yer alan etkinliklerin yaratıcı düşünme becerisi açısından değerlendirilmesi*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri anabilim dalı, Adana.
- Rıza, E. T. (1999). *Yaratıcılığı Geliştirme Teknikleri*, Anadolu Matbaası, İzmir.
- San, İ. (1979). *Sanatsal Yaratma, Çocukta Yaratıcılık*, 2. Baskı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, No:181, Sosyal ve Felsefi Eserler Dizisi: 17, Ankara.
- San, İ. (1985). *Sanat ve Eğitim*. A.Ü. Eğitim Bilimleri Fak. Yayınları, Ankara.
- Saygın, O. (1999), *Kişisel Değişim Stratejileri*, 2. Baskı, Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- Stein, M. L. (1953). Creativity and culture, *Journal of Psychology*, Vol. 36, 311-322
- Sungur, N. (1992). *Yaratıcı Düşünce*, 1.Baskı, Özgür Yayınları, İstanbul.
- Sungur, N. (1997). *Yaratıcı Düşünce*, İstanbul: Evrim yayınevi, İstanbul.
- Sungur, N. (2001). *Yaratıcı Okul ve Düşünen Sınıflar*, İstanbul: Evrim Yayınları.
- Sünbül, A. M. (2005). *Yaratıcılığı geliştirmek*, Bulunduğu eser: Sünbül, A. M. (Ed.) Öğretmenin Dünyası, (155-168). Ankara: Mikro.
- Sönmez, V. (1992), *Yaratıcı Okul, Öğretmen, Öğrenci, Yaratıcılık ve Eğitim*, TED Yayınları, No:17, Ankara.



- Şahin, S. (2003). *Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Okul Kültürü Arasındaki İlişkinin İncelemesi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şenol, B. (2013). *İlköğretim okulu müdürlerinin yaratıcılık davranışları ve mizah Anlayışları*, Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, İzmir.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları arasındaki İlişki*, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans tezi. İstanbul.
- Şimşek, Y. (2003). *Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki*, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eskişehir.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*, 1.Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık, Tic. Ltd. Şti.
- Töremen, F. ve Kolay, Y. (2003). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Yeterlilikler. *Milli Eğitim Dergisi*. Sayı: 160
- Uysal, N. (1996). *Anaokuluna Giden 5-6 Yaş grubu Çocuklarda Yaratıcı Drama Çalışmalarının Sosyal Gelişim alanına Olan Etkisinin İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uzunçarşılı, Ü. ve Özdayı, N. (1997). *Okul yöneticilerinin Yaratıcılık ile Liderlik Özelliklerinin Araştırılması*, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi. 9, 359-367.
- Ülgen, G. (1995). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Bilim.
- Üstündağ, T. (2002). *Yaratıcılığa Yolculuk*, Pegem A Yayıncılık, Ankara: 2002.
- Yalazan, A. (2006). *Genel liselerde okul kültürü oluşturmada okul yöneticilerinin rollerinin değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Yalınkılıç, D. (2012). *Öğretmen algılarına Göre İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki*, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri, Anabilim dalı. Yüksek lisans tezi, İstanbul.

- Yenilmez, K. ve Yolcu, B. (2007). *Öğretmen Davranışlarının Yaratıcı Düşünme Becerilerinin Gelişimine Katkısı*, Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18, 95-105.
- Yıldırım, R. (1998). *Yaratıcılık ve Yenilik*. İstanbul: Sistem Yayıncılık ve Mat. San. Tic. A.Ş.
- Yıldırım, Ramazan. (2002). *Yaratıcılık ve Yenilik*. 3. Baskı. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Yıldırım, E. (2007). *Bilgi Çağında Yaratıcılığın ve Yaratıcılığı Yönetmenin Önemi*, Selçuk Üniversitesi, Karaman İ.İ.B.F. Dergisi. Sayı: 12.
- Yılmaz, E. (2009). *İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, İş doyumları ve okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi*, Selçuk Üniversitesi Cilt:8, Sayı:2, Konya. ercanyilmaz70@gmail.com.
- Yılmaz ve Izgar, (2009). *Examination of primary school teachers job satisfaction with regards to organizational creativity with in a school contex*, Elementary Education Online, 8 (3), 943-951.
- Yiğit, B. (2006). *Okul-Çevre İlişkileri* (1. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Yurtseven, H. R. (2001). *Yaratıcı Yönetim*. Çanakkale: Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Yayınları.
- Yüceoğlu, E. (2000). *Yeni Ekonomi*. Görüş (Tüsiad Yayın Organı). No:44. Nisan.

## EKLER

### EK 1- KULLANILAN ÖLÇME ARAÇLARI

#### 1. Demografik Bilgi Formu

Saygıdeğer Öğretmenler,

Aşağıdaki ankette bulunan maddeler eğitim-öğretimde öğretmenlerin yaratıcı kişi ve çevre ilişkileri ile ilgilidir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler akademik bir amaç için kullanılacak, başka hiçbir kurum ya da kişi ile paylaşılmayacaktır. Lütfen ankette yer alan her maddeyi dikkatle okuyup, görüşünüzü samimiyetle belirtiniz. Sayfanın başındaki kişisel bilgilerinizi yazmayı unutmayınız. Anketin cevapsız hiçbir madde bırakılmadan doldurulması, araştırmanın bilimsel anlamda sağlıklı sonuç vermesine yardımcı olacaktır. Vaktinizi ayırıp katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

#### DEMOGRAFİK BİLGİLER

Size uygun olan ifadenin başındaki parantez içine **X** işareti koyunuz.

1-) Branşınız	Lütfen yazınız. (.....)
2-) Mezun olduğunuz üniversite	( ) Eğitim fakültesi ( ) Eğitim yüksekokulu ( ) Eğitim fakültesi dışı (Fen edebiyat fakültesi vb.)
3-) Mesleki kıdeminiz	( ) 1-5 yıl ( ) 6-10yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16-20 yıl ( ) 21 yıl ve üstü
4-) Eğitim durumunuz	( ) Ön lisans ( ) Lisans ( ) Yüksek lisans ( ) Doktora
5-) Görev yaptığınız okul	( ) Devlet okulu ( ) Özel okul
6-) Görev yaptığınız eğitim düzeyi	( ) Okulöncesi ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Üniversite ( ) Özel eğitim (Birden fazla eğitim düzeyinde görev alıyorsanız lütfen işaretleyiniz.)
7-) Cinsiyetiniz	( ) Bayan ( ) Bay

## 2.Yaratıcı Kişi-Yaratıcı Çevre Uyumu Ölçeği Örnek Maddeleri

		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1	Çevremde farklı kültürlerden insanlar vardır.					
2	Farklı bakış açılarını görmekten hoşlanırım.					
3	Yakın çevremde yeni ve orijinal fikirlere sahip insanlar vardır.					
4	Karşıt fikirlerin olduğu ve tartışıldığı ortamlarda bulunmaktan zevk alırım.					

## 3. Okul Kültürü Ölçeği Örnek Maddeleri

	Okul kültürü Ölçeği	Hiç katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Birlikte çalıştığım insanlar açık sözlü ve dürüst insanlardır.					
2	Birlikte çalıştığım insanlar eleştiri yapıldığında kendilerini savunmaya geçmezler.					
3	Birlikte çalıştığım insanlar bir takımın üyeleri gibi hareket ederler.					
4	Birlikte çalıştığım insanlar iyi dinleyicilerdir.					

## EK 2- VALİLİK OLURU



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.5301231

22.05.2015

Konu: Gözde ŞAHİN

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi:a) İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesinin 20.03.2015 tarih ve 760 sayılı yazısı.  
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.  
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 20.05.2015 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Gözde ŞAHİN'in "**Öğretmenlerin Yaratıcı kişi ve Çevre İlişkilerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi**" konulu tezine dair araştırma çalışması kapsamında, ilimiz Bağcılar, Esenyurt ilçelerindeki resmi/özel ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlere; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Dr. Muammer YILDIZ  
Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
22.05.2015

Yusuf Ziya KARACAĞEV  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

- Ek:1- Genelge  
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Çağaloğlu  
E-Posta: sgh34@meb.gov.tr

A. BAUTA VBKİ  
Tel: (0 212) 455 04 00-239  
Faks: (0 212) 455 06 52



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.5347673

25.05.2015

Konu: Gözde ŞAHİN

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ  
(Sosyal Bilimler Enstitüsüne)

İlgi: a) 20.03.2015 tarih ve 76 sayılı yazınız.

b) Valilik Makamının 22.05.2015 tarih ve 5301231 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Gözde ŞAHİN'in "*Öğretmenlerin Yaratıcı kişi ve Çevre İlişkilerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi*" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazımız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, *uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması*, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Murat ADALI

Müdür a.

Şube Müdürü

EK:1- Valilik Onayı

2- Ölçekler