

**T.C.**  
**AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**  
**2020-YL-011**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖZ YETERLİLİK**  
**İNANÇLARI İLE ÖRGÜTSEL YARATICILIK**  
**DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ (KÜTAHYA**  
**MERKEZ İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

**HAZIRLAYAN**  
**Cezmi BALOĞLU**

**TEZDANIŞMANI**  
**Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM**

**AYDIN-2020**

**T.C**  
**AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümü Yüksek Lisans Programı öğrencisi Cezmi BALOĞLU tarafından hazırlanan “Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları ile Örgütsel Yaratıcılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Kütahya Merkez İlçesi Örneği)” başlıklı tez 16.01.2020 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince, kapsamı ve niteliği açısından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Unvanı, Adı Soyadı	Kurumu	İmzası
Başkan:Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA	ADÜ	
Üye :Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM	ADÜ	
Üye : Dr. Öğretim Üyesi Selçuk ŞİMŞEK	PAÜ	

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun.....tarih.....sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ahmet Can BAKKALCI

Enstitü Müdür

**T.C**  
**AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

.../.../2020

Cezmi BALOĞLU

## ÖZET

### SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖZ YETERLİLİK İNANÇLARI İLE ÖRGÜTSEL YARATICILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ (KÜTAHYA MERKEZ İLÇESİ ÖRNEĞİ) Cezmi BALOĞLU

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM

2020, XV + 105 sayfa

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmada sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri arasında çeşitli demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı) aralarında istatistiksel olarak farklılaşma olup olmadığı ve sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ve örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri arasındaki ilişki ortaya konmuştur. Çalışmada öz yeterlilik inançları ve örgütsel yaratıcılık ile ilgili kuramsal çerçeve literatür taramasıyla oluşturulmuştur. Örneklemeye alınan Kütahya merkez ilçesinde bulunan 261 sınıf öğretmenine Çolak, Yorulmaz ve Altinkurt (2017) tarafından geliştirilen “*Öğretmen Öz Yeterlilik İnanç Ölçeği*” ile Balay (2010) tarafından geliştirilen ve Karacabey (2011) tarafından uyarlanan “*Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği*” uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 21.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde; betimsel istatistik, *t* testi, ANOVA, Pearson korelasyon katsayısı analizi teknikleri kullanılmıştır.

Sınıf öğretmenleri kendilerini öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılık açısından “*oldukça yeterli*” görmektedir. Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ile ilgili görüşlerinde alt boyutlardan sosyal öz yeterlilik inançlarında cinsiyete göre, mesleki ve entelektüel öz yeterlilik inançlarında ise eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık ile ilgili görüşlerinde alt boyutlarda cinsiyet değişkeninde bireysel yaratıcılıkta, medeni duruma göre ise yönetsel ve toplumsal yaratıcılıkta anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerin

öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri arasında orta düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Öz yeterlilik inançları, örgütsel yaratıcılık, sınıf öğretmeni, görüş, ilişki.



## **ABSTRACT**

### **THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PRIMARY SCHOOL TEACHERS' SELF-EFFICACY BELIEFS AND ORGANIZATIONAL CREATIVITY LEVELS (KÜTAHYA CASE)**

Cezmi BALOĞLU

Master Thesis, Department of Educational Sciences

Thesis Advisor: Associate Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM

2020, XV+ 105 sayfa

In this study, the relationship between primary school teachers' self-efficacy beliefs and their views on organizational creativity was investigated. In the study, the statistically significant difference between the opinions of primary school teachers about self-efficacy beliefs and organizational creativity between various demographic variables (gender, marital status, professional seniority, educational status and number of teachers in the school they work) has been shown and the relationship between the opinions of primary school teachers about self-efficacy beliefs and organizational creativity has been revealed. In this study, the theoretical framework related to self-efficacy beliefs and organizational creativity has been established with literature review. The “Teacher Self-Efficacy Belief Scale” developed by Çolak, Yorulmaz and Altınkurt (2017) and “Teachers' Organizational Creativity Scale” developed by Balay (2010) and adapted by Karacabey (2011) were applied to 261 primary school teachers in the central district of Kütahya. The data obtained from the research were analyzed with SPSS 21.0 package program. In the analysis of the data; descriptive statistics, t test, ANOVA, Pearson correlation coefficient analysis techniques were used.

Primary school teachers have considered themselves “quite sufficient” in terms of their self-efficacy beliefs and organizational creativity. The statistically significant differences between the sub-dimensions of primary school teachers' opinions about self-efficacy beliefs and gender; also between social and self-efficacy beliefs with education level have been found. In the opinions of primary school teachers about organizational creativity, the significant differences in individual creativity in gender variable and in managerial and

social creativity according to marital status have been found. A moderate positive relationship has been found between primary school teachers' self-efficacy beliefs and their views on organizational creativity.

**Keywords:** Self-efficacy beliefs, organizational creativity, primary school teacher, opinion, relationship.



## ÖNSÖZ

Eğitimde, sistemlerinin dayandığı felsefi temel ekseninde gerçekleştirilmesi planlanan, bireysel, toplumsal, siyasi ve ekonomik amaçları vardır. Bu amaçların gerçekleşme düzeyi; program, öğretmenler, yöneticiler, kullanılan teknolojik imkanlar vb. gibi birçok unsurun niteliğine bağlı olarak gerçekleşir. Fakat öğretmen unsuru, öğrenci başarısında ve söz konusu amaçlara ulaşma noktasında diğer unsurlardan çok daha kilit bir rol oynamaktadır. Eğitim sürecinin en önemli unsuru olan öğretmenlerin mesleklerinde gösterdikleri performans ise birçok faktörden etkilenmektedir. Öğretmenlerin sahip oldukları öz yeterlilik inançları ve örgütsel yaratıcılık düzeyleri bu faktörler arasındadır. Bu fikirden yola çıkarak Kütahya merkez ilçesindeki sınıf öğretmenlerin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişki bakılmak istenmiştir.

Öncelikle engin bilgi ve tecrübeleriyle yolumu aydınlatan ve akademiysen olma hayalimi gerçekleştirmede yol gösteren sevgili danışmanım Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM'e sonsuz teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım ve desteklediğini defalarca dile getiren Doç. Dr. Bertan AKYOL'a sonsuz teşekkürü borç bilirim. Araştırmanın her aşamasında desteğini ve ilgisini esirgemeyen sevgili Fatma DEMİRAG'a, canım aileme, veri toplama sürecinde bana yardımcı olan tüm öğretmen arkadaşlarıma ve veri toplama aracındaki soruları büyük bir sabırla cevaplayan tüm meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Cezmi BALOĞLU



# İÇİNDEKİLER

<b>KABUL VE ONAY SAYFASI.....</b>	<b>iii</b>
<b>BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>ÖZET .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>ÖNSÖZ .....</b>	<b>viii</b>
<b>İÇİNDEKİLER.....</b>	<b>ix</b>
<b>SİMGELER DİZİNİ.....</b>	<b>xii</b>
<b>TABLolar DİZİNİ.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ.....</b>	<b>xiv</b>
<b>EKLER DİZİNİ .....</b>	<b>xv</b>
<b>GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>1.BÖLÜM.....</b>	<b>8</b>
<b>KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....</b>	<b>8</b>
<b>1.KURAMSAL ÇERÇEVE .....</b>	<b>8</b>
1.1. SINIF ÖĞRETMENLİĞİ.....	8
1.2. ÖZ YETERLİLİK İNANÇLARI .....	9
1.2.1. Öz Yeterlilik.....	10
1.2.2. Öz Yeterlilik İnançlarının Kaynakları.....	12
1.2.2.1. Tam ve doğru deneyimler (ustalık tecrübesi).....	12
1.2.2.2. Dolaylı yaşantılar (temsili deneyim) .....	12
1.2.2.3. Sözel ikna .....	13
1.2.2.4. Fiziksel ve duygusal durumlar.....	14
1.2.3. Öğretmen Öz Yeterlilik İnançları.....	14
1.2.4. Öğretmen Öz Yeterliliği İnançlarının Alt Boyutları .....	15
1.2.4.1. Akademik öz yeterlilik inançları .....	15
1.2.4.2. Mesleki öz yeterlilik inançları .....	16
1.2.4.3. Sosyal öz yeterlilik inançları .....	16
1.2.4.4. Entelektüel öz yeterlilik inançları.....	16
1.2.5. Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları.....	16
1.3. ÖRGÜTSEL YARATICILIK .....	19
1.3.1. Yaratıcılık.....	19
1.3.2. Yaratıcılık Süreci .....	21
1.3.3. Yaratıcılığın Alt Boyutları .....	23

1.3.4. Yaratıcılık Yaklaşımları .....	28
1.3.4.1. Psiko-analitik yaklaşım.....	28
1.3.4.2. Davranışsal yaklaşım .....	29
1.3.4.3. Hümanist yaklaşım .....	29
1.3.4.4. Çevresel yaklaşım.....	30
1.3.4.5. Bilişsel yaklaşım.....	30
1.3.4.6. Geşalt yaklaşımı .....	31
1.3.5. Yaratıcılığın Gerekleri .....	32
1.3.6. Yaratıcılığı Engelleyen Faktörler .....	33
1.3.6.1. Bireysel engeller .....	33
1.3.6.2. Örgütsel engeller.....	34
1.3.6.3. Toplumsal engeller .....	35
1.3.6.4. Eğitsel engeller .....	35
1.3.7. Örgütsel Yaratıcılık.....	36
1.3.8. Yaratıcı Örgütün Gerekleri ve Özellikleri.....	39
1.3.9. Örgütsel Yaratıcılığın Boyutları.....	40
1.3.9.1. Bireysel yaratıcılık boyutu.....	40
1.3.9.2. Yönetimsel yaratıcılık boyutu.....	41
1.3.9.3. Toplumsal yaratıcılık boyutu.....	43
1.3.10. Sınıf Öğretmenlerinde Örgütsel Yaratıcılık .....	43
1.3.11. Öz Yeterlilik İnançları ve Örgütsel Yaratıcılık ile İlgili Araştırmalar .....	45
1.3.11.1. Öz yeterlilik inançları ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar.....	45
1.3.11.2. Öz yeterlilik inançları ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar .....	48
1.3.11.3. Örgütsel yaratıcılık ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar .....	49
1.3.11.4. Örgütsel yaratıcılık ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar .....	52
<b>2.BÖLÜM .....</b>	<b>55</b>
<b>YÖNTEM .....</b>	<b>55</b>
2.1. Araştırma Modeli .....	55
2.2. Evren ve Örneklem .....	55
2.3. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması .....	56
2.4. Verilerin Analizi.....	59
<b>3.BÖLÜM .....</b>	<b>61</b>
<b>BULGULAR.....</b>	<b>61</b>
3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	61
3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	62

3.2.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançlarına İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular.....	62
3.2.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançlarına İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular.....	63
3.2.3. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançlarına İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular.....	63
3.2.4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançlarına İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular.....	64
3.2.5. Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançlarına İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular .....	66
3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	66
3.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	67
3.4.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular.....	67
3.4.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular.....	68
3.4.3. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular.....	69
3.4.4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular.....	70
3.4.5. Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular .....	70
3.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	71
<b>4.BÖLÜM.....</b>	<b>72</b>
<b>TARTIŞMAVE ÖNERİLER.....</b>	<b>72</b>
4.1.Tartışma .....	72
4.2. Öneriler .....	78
4.2.1. Uygulamaya Dönük Öneriler .....	78
4.2.2. Araştırmaya Dönük Öneriler.....	79
<b>5. KAYNAKÇA.....</b>	<b>80</b>
<b>6. EKLER .....</b>	<b>98</b>
Ek 1. Öğretmen Öz Yeterlilik İnançları Ölçeği ile Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği .....	98
Ek 2. Ölçek Kullanma İzinleri .....	102
Ek 3. Etik Kurul İzni .....	103
Ek 4. Milli Eğitim İzni .....	104
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>105</b>

## SİMGELER DİZİNİ

% : Yüzde

$\beta$  : Beta

$\eta^2$  : Eta kare

X : Aritmetik ortalama

d : Etki büyüklüğü

f : Frekans

n : Evren büyüklüğü

p : Anlamlılık derecesi

Sd : Serbestlik derecesi

Ss : Standart sapma

(k-s)-z : Kolmogorov-Smirnov Z

vb. : ve benzeri

## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo 1.1.</b> Wallas'ın Yaratıcılık Süreci. ....	22
<b>Tablo 3.1.</b> Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları Düzeyine İlişkin Görüşleri .....	61
<b>Tablo 3.2.</b> Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	62
<b>Tablo 3.3.</b> Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	63
<b>Tablo 3.4.</b> Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdemine Göre Karşılaştırılması .....	64
<b>Tablo 3.5.</b> Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları Düzeyine İlişkin Görüşlerinin eğitim durumuna Göre Karşılaştırılması.....	65
<b>Tablo 3.6.</b> Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması .....	66
<b>Tablo 3.7.</b> Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşleri.....	67
<b>Tablo 3.8.</b> Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	68
<b>Tablo 3.9.</b> Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	68
<b>Tablo 3.10.</b> Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdemine Göre Karşılaştırılması .....	69
<b>Tablo 3.11.</b> Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	70
<b>Tablo 3.12.</b> Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması .....	71
<b>Tablo 3.13.</b> Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları İle Örgütsel Yaratıcılığa İlişkin Görüşleri Arasındaki İlişki.....	71

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Örgütsel Yaratıcılık Modeli .....	38
Şekil 1.2. Örgütsel Yaratıcılığı Sağlayan Koşullar .....	42



## EKLER DİZİNİ

Ek 1. Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği ile Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği .....	98
Ek 2. Ölçek Kullanma İzinleri .....	102
Ek 3. Etik Kurul İzni .....	103
Ek 4. Milli Eğitim İzni .....	104



# GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmaya konu olan problem durumu açıklanmış, problem cümlesi ve alt problemler oluşturulmuş, araştırmanın amacı ve önemi belirtilmiş, araştırmanın sayıltıları ve sınırlılıklarından bahsedilmiş, araştırma kapsamında ele alınan tanımlara yer verilmiştir.

## Problem Durumu

Sosyal bir varlık olan birey hayatını bir topluluğun içerisinde devam ettirmekte ve bu zaman zarfı içerisinde çeşitli statüler içinde bulunarak farklı rollere bürünmektedirler. Birey içinde bulunduğu topluma güven vermeli, toplum içinde sorumluluk almalı ki öz yeterlilik inançları güçlensin. Bireyin öz yeterlilik inançlarındaki gelişmede ailenin ve çevrenin etkisi kadar okul ve öğretmenin etkisi yadırganamaz. Bireyin öz yeterlilik inançlarının gelişiminde eğitim öğretim sürecinde etkin olan ve bu süreci yönlendiren okullar ve eğitimi veren öğretmenlerin etkisi çok büyüktür. Bunun için okullarda çalışan öğretmenlerinde öz yeterlilik inançları yüksek olmalıdır. Okullarda öğrenciler tarafından rol model alınan öğretmenlerin öz yeterlilik inançları yüksekse öğrencilerinde öz yeterlilik inançları yüksek olacaktır. Öğretmede öz yeterlilik inançları yüksek öğrencilerle başarılı bir şekilde eğitim ve öğretim sürecini yürütecektir. Böylece eğitsel amaçların gerçekleştirilmesine yönelik bir eğitim öğretim süreci geçirilecek ve öğrencilere öz yeterlilik inançları aşılacaktır. Bir öğretmen alanında ne kadar yeterli olursa olsun kendinde var olan yeterliliklere karşı inancının olmaması, öğretmenin elindeki bilgileri verimli bir şekilde kullanmasını engelleyecek ve başarısını olumsuz yönde etkileyecektir (Önen ve Öztuna, 2006: 72). Öğretmenlerin, mesleklerinde başarılı olması için öğretmene sunulan imkânlar, öğrencilerin, toplumun ve velinin eğitime karşı ilgileri, okul ortamının eğitim öğretime destekleyici olması gibi etkenlerin yanısıra öğretmenlerin mesleklerine ve kendilerine karşı öz yeterlilik inançlarının da yüksek olması gerekmektedir (Direk, Şahin ve Zade, 2009: 4).

Öğretmenlik öz yeterlilik inancı Ashton (1984) tarafından, "*öğrencilerin performanslarını etkileme kapasitelerine olan inançları*" şeklinde ifade edilmektedir. Ashton, öğrenci başarısını etkileyen önemli bir unsurun öğretmenin öz yeterlilik inancı olduğu üzerinde durmuştur. Öğretmenlerde öz yeterlilik inancı yüksek olması sınıf içi uygulamalara yansımakta, uygulamaları yaparken de daha istekli ve bu uygulamalar



sonucunda daha başarılı olduğu görülmektedir. Bunların sonucunda da başarıya ulaşmış öğretmen ve öğrenciler ortaya çıkmaktadır (Akt: Kayaduman, Sarıkaya ve Seferoğlu, 2011).

Öz yeterlilik inancı yüksek olan öğretmenlerin eğitim öğretimi planlamada, bulunduğu okullarda yüksek performans göstermede, yeni durum ve düşüncelere açık ve öğrencilerin durumlarını iyi analiz edebilen kişiler oldukları görülmektedir. (Berman, McLaughlin, Bass, Paul, Zellman 1977; Guskey, 1988; Stein ve Wang,1988: Akt; Gülebağlan, 2003: 12). Ayrıca Czerniak'a (1990) göre, öz yeterlilik inancı düşük olan öğretmenlerin kullandıkları strateji daha çok öğretmen merkezli iken, öz yeterlilik inancı yüksek olan öğretmenler ise öğrenci merkezli stratejiler kullanmaktadır(Akt: Azar, 2012: 241). Ashton ve Webb'e (1986) göre, öz yeterlilik inancının düşük olduğu öğretmenlerde, güdülenme, başarıya ulaşma ve disiplin konusunda sıkıntıların görüldüğü ancak öz yeterlilik inancının yüksek olduğu öğretmenlerde ise güdülenme, başarıya ulaşma ve disiplin gibi konularda oluşabilecek güçlüklerle mücadele ettikleri bilinmektedir. Öğrenme öğretme ortamlarındaki öğretmenlerin öz yeterlilik inançları yüksek olduğunda öğrenme öğretme aşamalarının planlamasını iyi yaptığı, sınıfta oluşabilecek güçlüklerle karşı önlemler aldığı ya da çıkan güçlüklerle nasıl baş edebileceği, öğrencilerin güdülenme ve başarılarının nasıl artırılacağı, yürütme ve değerlendirme aşamalarını iyi organize edip işlettiği, güdülenme için başkalarına çok fazla ihtiyaç duymadığı söylenebilir (Akt. Özdemir, 2008: 284).Çakır (2005: 42)'a göre; yüksek düzeyde öz yeterlilik inançlarına sahip öğretmenler öğrencilerin güdülenme ve başarı düzeylerini arttırmakta, başarısızlığa götürecek olumsuzluklarla mücadele etmekte, istenmeyen öğrenci sorunlarının üstesinden gelmekte, yeni öğretim yöntem ve teknikleri kullanmakta ve öğretmen mesleğine olan bağlılık duygusundaki başarıları öz yeterlilik inançları düşük öğretmenlere göre daha yüksektir. Ayrıca öz yeterlilik inancı yüksek olan öğretmenler öğrencilerle daha çok ilgilenmekte, onlarla ortak alanlarını çoğaltmakta, sorunları ile birebir ilgilenmekte, onlara karşı daha çok sorumluluk almakta, etik davranışlar sergilemekte, öğrencinin ihtiyaçlarını sürekli göz önünde bulundurmaktadır. Öğrenim güçlüğü yaşanan öğrenciler için yeni teknikler ve öğretim stratejileri geliştirmektedir. Bunun aksine öz yeterlilik inancı düşük olan öğretmenler öğrencileri eleştirmekte, başarısızlığı öğrencilerde görmekte, eski öğretim yöntem ve teknikleri kullanmakta ve daha çok öğretmen merkezli bir eğitim öğretim ortamı oluşturmaktadır. Bu bağlamda öğretmenlerin öz-yeterlik inançlarının eğitim- öğretim sürecinin niteliği konusunda belirleyici faktörlerden biri olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin

öz yeterlilik inançlarının geliştirilmesi yönündeki çalışmaların, eğitim-öğretimin niteliğinin artmasına katkıda bulunması beklenmektedir.

Çağımızda hızla çoğalan teknoloji ve bunun sonucunda meydana gelen karmaşık sosyal ilişkiler, bireyleri ve örgütleri hızlı bir değişim yaşatmaktadır. Bu hızlı değişim beraberinde bireyleri ve değişime ayak uymaya zorlamaktadır. Bunun için bireyler ve örgütler karşılaşılan sorunları hızlı, yenilikçi, özgün düşünceler üretmeleri gerekir. Bu sayede değişime karşı cevap bulmak daha da kolaylaşacaktır. Bunun için örgütlerin çalışanlarını seçerken bireylerin yaratıcı olmalarını göz önünde bulundurması zorunlu hale gelmiştir (Nartgün ve Demirer, 2015: 171). Okulda çalışan her kademedeki personelinde yaratıcılık özelliği olması önem arz etmektedir.

Yaratıcı düşünce tarzının öğrencilere kazandırılmasında aile eğitiminden sonra okul öncesi ve ilkökul kademesindeki öğretmenin davranış ve tutumları oldukça önemlidir. Çünkü okul öncesi ve ilkökuldaki öğrencilerin okul hayatlarının başlamasıyla beraber dışa bağımlı olmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin öğrenciler üzerindeki etkisi daha da artmaktadır. Yaratıcılık özelliğini öğrencilere kazandırması ve geliştirmesi gereken öğretmenin önce kendisinin yaratıcı olması gerekmektedir. Okul öncesi ve ilkökul kademesindeki öğrencilerin rol model alma davranışlarının üst seviyede olmasından dolayı öğretmenler yaratıcı düşünme becerilerini eğitim ortamında ve günlük hayatında kullanarak içselleştirmelidir. Böylece öğretmen yaratıcılık konusunda öğrencilere örnek olmalıdır (Yasa ve Şahin, 2012: 69).

Yaratıcı olan öğretmenler daima meraklı, araştırmacı, okuyan, gelişmeleri yakından takip eden ve bilgiyi doğru bir şekilde ulaşan bireydir. Bu özelliklere sahip olan öğretmenler öğrencilerine ancak bu şekilde yaratıcılığı aşılayabilir. Bu nedenle eğitimin seviyesini, verimliliğini, başarısını ve niteliğini arttırmak için yaratıcı öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır (Orhon, 2014: 24). Öğrencilere sunuş yöntemi ile bilgileri doğrudan anlatan ve verilen bilgilerin ezberlenmesini sağlayan, öğrencilerin derse aktif katılımını engelleyen, öğrencileri motive etmek yerine onları sürekli eleştiren ve başkalarıyla kıyaslayan, farklı düşünce ve çözüm yollarına kapalı geleneksel anlayışla ders işleyen öğretmenler günümüzün gerekliliği olan yaratıcı düşünen öğrencileri yetiştiremezler (Aktamış ve Can, 2007: 491).

Yaratıcı eğitimin nasıl verileceğini, öğrencilerde yaratıcılığı nasıl geliştirileceğini bilmenin önemi ancak yaratıcı bir öğretmenin var olmasıyla anlaşılmaktadır. Ancak bir öğretmen yaratıcılık konusunda ne kadar çok bilgiye sahip olsa da kendisinde var olan yaratıcılık özelliğini etkin kullanmadığı sürece pek bir anlam ifade etmeyecektir. Ayrıca öğrencideki yaratıcılık potansiyelini harekete geçirmede yaratıcı daha iyi destek olabilecektir. Çünkü öğretmenin öğrencilerin ders başarıları, olumlu davranışları ve edinmesi gereken becerileri üzerindeki etkisi yadsınamayacak kadar önemlidir (Erdoğan, 2006: 99).

Öğrencilere yaratıcı düşünme becerisini kazandırmak için eğlenceli, çocukların ilgi duyduğu, rahat, keyifli, bütün düşüncelerin önemsendiği ve zaman baskısından uzak demokratik bir ortam hazırlanmalıdır. Öğrenciler böyle demokratik ortamlarda düşüncelerini daha rahat ifade edebilmektedir. Demokratik ortamın hazırlanmasında sınıf öğretmenleri önemli bir etkidir. Ayrıca sınıfta alınacak kararlarda öğrencilerin düşünceleri de önemslenmeli ve onları da karara katmalıdır. Bu durumda öğretmen demokratik ortamda öğrencilere sık sık araştırmalar yaptırmalı, farklı düşünmeye sevk etmeli, öğrenme ortamlarını esnek bir yapıya büründürmeli, sorunlar karşısında farklı çözümler üretebilmeleri için yardımcı olmalı ve rehberlik etmelidir (Senemoğlu, 2005: 545). Ayrıca öğretmenlerin yaratıcılıklarına ilişkin öz yeterlilik inançları da yüksek olmalıdır.

Hızla değişen teknolojik gelişmeler, okulları da hızlı değişim ve yeniliğe zorlamaktadır. Okullar bu değişim sürecinde başarılı ve diğer okullardan daha ileri düzeyde olabilmek için yaratıcılığa ve yeniliğe ihtiyaç duymaktadır. Değişen ve gelişen çevre koşullarında bulunan okullar, bu değişim ve gelişimi ayak uydurabilecek eylemleri yerine getirebilmeli ve yaratıcı örgüt olmayı başarabilmelidir. Bunu sağlamak için öğretmenin yaratıcılığından yararlanması gerekmektedir. Öğretmenin yaratıcılığını etkin bir şekilde işe koşabilmesi için okulun yaratıcılığın kullanılmasına olanak sağlaması gerekmektedir. Öğretmenlerin yaratıcı uygulamaları başarılı bir şekilde uygulayabilmesi ve yönetebilmesi için okulda yaratıcılıklarını kullanabilecek ortamların oluşturulması gerekmektedir. Bu nedenle okulda örgütsel yaratıcılık önem kazanmaktadır (Erdoğan, 2012: 87).

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılık düzeylerini cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem

ve bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkenleri açısından ele alarak ve öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

### **Problem Cümlesi**

Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

### **Alt Problemler**

Araştırmanın amacına ulaşmak için aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları düzeyine ilişkin görüşleri nedir?
2. Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları düzeyine ilişkin görüşleri cinsiyetine, medeni durumuna, mesleki kıdemine, eğitim durumuna, buldukları okuldaki çalışma süresine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
3. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeyine ilişkin görüşleri nedir?
4. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeyine ilişkin görüşleri cinsiyetine, medeni durumuna, mesleki kıdemine, eğitim durumuna, buldukları okuldaki çalışma süresine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
5. Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### **Araştırmanın Önemi**

Öz yeterlilik inançları yüksek olan öğretmenler, sınıf başarıları yüksek, öğrencilerini güdüleyen, sınıf yönetimini iyi organize edebilen, zaman kontrolü olan, öğrenci sorunları ile baş edebilen, alanındaki gelişmeleri yakından takip eden, mesleğine bağlı, öğrencileri için daha fazla çaba sarf eden, sorumluluk alabilen, verimli ve etkileşimli sınıf ortamı hazırlayabilen, öğrencinin gereksinimlerini sürekli göz önünde bulunduran çalışanlardır. Ancak öz yeterlilik inancı düşük olan öğretmenler ise; öğrencilerin başarısızlığında öğrencileri ve velileri suçlayan, sınıf ortamını öğrencilerin durumuna göre düzenlemeyen, öğrencilerin ihtiyaçlarını göz ardı eden, öğretmen merkezli eğitimi uygulayan, gelişimlere kapalı çalışanlardır (Cömert, Demirtaş ve Özer, 2011: 159).

Yaratıcı okulun oluşturulabilmesi için birçok değişkenin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu değişkenlerin en başında yönetsel faaliyetlerdir. Bunun için okuldaki yöneticiler, okul personelinin tamamını kapsayan toplantılar yapmalı, kararlar alırken bütün personelin görüşlerini almalı, okul aile birliğini de etkin bir şekilde yönetmelidir. Okulda bu gibi etkinliklerin yapılması öğrencilerin daha iyi eğitim alması için yaratıcı fikirler ortaya konmasını sağlayacaktır. Okulda oluşturulan yaratıcı fikirleri uygulayacak olanlar da öğretmenlerdir. Bu sebeple öğretmenler açık fikirli, geleceği kestirebilen, çağa ayak uyduran, yeniliklere açık, hoş görülü, sabırlı ve araştırma ruhuna sahip kişiler olmalıdır (Yılmaz ve Izgar, 2009: 946).

Öğretmenlerin gerek öz yeterlilik inançları (Demir, 2015: 17), gerekse örgütsel yaratıcılık düzeyleri (Bayındır, 2002: 22), eğitim- öğretim faaliyetlerinin niteliğini yordayan önemli değişkenlerdir. Bu çalışmada elde edilecek bulgular, eğitim- öğretim sürecinin niteliğini etkileyen stratejik faktör konumundaki öğretmenlerin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılık düzeylerinin arttırılması açısından önem taşımaktadır.

İlgili alan yazın incelendiğinde öğretmenlerin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılık konuları araştırmacılar tarafından ayrı ayrı ele alınmış fakat söz konusu iki değişken arasındaki ilişkinin birlikte ele alındığı ve arasındaki ilişkinin ortaya konulduğu bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın bu yönüyle özgün olduğu ve alan yazına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

### **Sayıtlar**

- 1- Araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri, ölçek maddelerine samimi ve güvenilir cevaplar vermiştir.
- 2- Örneklem, çalışma evrenini temsil etmektedir.
- 3- Veri toplama araçları sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ve örgütsel yaratıcılık düzeylerine ilişkin görüşlerini ölçebilecek yeterliliktedir.

### **Sınırlılıklar**

1. Bu araştırma 2019/2020 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Araştırma, Kütahya Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı merkez ilçe okullarında görev yapan sınıf öğretmenleriyle sınırlıdır.

3. Araştırma sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ve örgütsel yaratıcılık düzeylerine ilişkin görüşleriyle sınırlıdır.

4. Araştırmada elde edilen veriler, veri toplama araçlarıyla sınırlıdır.

### **Tanımlar**

**Sınıf Öğretmeni;** ilkokul kademesinde bulunan öğrencilerin eğitim-öğretim faaliyetleri ile rehberliğini yapan bir öğretmenlik alanıdır (Senemoğlu, 1994: 1).

**Öğretmen Öz yeterlilik İnancı;** öğretmenlerin, öğretim ve öğrenme faaliyetlerinde olumlu sonuçlar elde edebilmek için gereken davranışları sergileyeceklerine olan inançlarıdır (Alabay, 2006: 2).

**Örgütsel Yaratıcılık;** bireyler çalıştıkları diğer bireylerle beraber oluşturdukları yararlı, anlamlı, değerli, yeni bir düşünce, süreç veya hizmettir. (Woodman, Sawyer ve Griffin, 1993: 267).

# 1.BÖLÜM

## KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın dayandığı kuramsal temele ve araştırma konusuyla ilgili yurt içi ve yurt dışı çalışmalara yer verilmiştir.

### 1.KURAMSAL ÇERÇEVE

Kuramsal çerçevede araştırmaya temel teşkil eden sınıf öğretmenliği, öz yeterlilik inançları ve örgütsel yaratıcılık ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

#### 1.1. SINIF ÖĞRETMENLİĞİ

Öğretmenlik mesleği Milli Eğitim Temel Kanununun (MEB, 1973) 43. Maddesinde “Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir” olarak ifade edilmiştir. Öğretmenlik mesleğini yerine getirebilmek için farklı alanlarda uzmanlaşmaları ya da branşlara ayrılması gerekmektedir. Bu uzmanlık ya da branşlardan biri de sınıf öğretmenliğidir. Sınıf öğretmenleri ilkökul kademesinde bulunan öğrencilerin eğitim-öğretim faaliyetleri ile rehberliğini yapan bir öğretmenlik alanıdır. Sınıf öğretmeni, bilgiyi öğrencilere doğrudan aktarmaktan daha çok öğrencilerin bilgiye nasıl ulaşacağını öğreten kişidir (Senemoğlu, 1994: 1-2).

Bireyin ilkökul kademesinde almış olduğu eğitimin sonraki eğitimlerinin temeli olarak düşünüldüğünde sınıf öğretmenliğinin önemi daha net anlaşılmaktadır. Ancak bu temelin sağlam atılabilmesi için sınıf öğretmenlerin nitelikli bir eğitimden geçmiş olması gerekmektedir. Bu eğitim ülkemizde eğitim fakültelerinin içinde yer alan sınıf öğretmenliği lisans programında yer almaktadır. Sınıf öğretmenliği lisans programını başarılı bir şekilde tamamlayan öğrenciler sınıf öğretmeni olmaktadır (Çoban, 2011: 29). Bireyin hatta toplumun geleceğini yön verecek olan sınıf öğretmenliği için sınıf öğretmeni adayları iyi eğitim almalıdır.

Okulda verilen eğitimin sonuçlarını görmek için belli bir süre beklemek gerekmektedir. Örneğin, ilkökula yeni başlamış bir bireyin eğitiminden alacağı sonuçları en

az 20 yıl sonra görmek mümkün olabilecektir. İstenilen sonuçlara ulaşmak içinde ilkokulda verilen eğitim-öğretimin nitelikli olması gerekmektedir. Bu durum sınıf öğretmenliğinin ne kadar kritik bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Sınıf öğretmenleri, yapıp ettiklerinin altındaki gizil öğrenmelerden, öğretim müfredatlarını işlemedeki başarısına kadar çocuklar üzerinde büyük bir etkiye sahiptir (Akpınar, Kazu ve Erdamar, 2018: 914). Ayrıca sınıf öğretmenleri çocukların geleceğini yön verirken toplumun geleceğini de etkilemektedir (Kumral, 2010: 28).

Sınıf öğretmenlerinde bulunması gereken özellikleri Senemoğlu (1994: 2) şöyle sıralamıştır: (1) çocuğun gelişim özelliklerini bilmeli, (2) eğitim ortamını çocukların ihtiyaçlarını karşılayabilecek şekilde donatabilmeli, (3) Programı iyi bir şekilde benimsemeli ve bunun sonunda ölçme değerlendirme etkinliklerini en iyi şekilde kullanabilmeli, (4) programda bulunan konulara hakim olmalı ve bu hakimiyetini çocuklara yansıtmalı ve bu güveni çocuklara vermeli, (5) iyi bir planyacı olmalı, (6) çok iyi iletişim becerilerine sahip olmalı, (7) oluşacak sorunlarla yılmadan baş edebilmeli, (7) öğrencilerini çok iyi tanımalı ve onları gözlemlemeli, (8) bilgiyi öğretenden daha çok bilgiye ulaşma yollarını öğretmelidir. Ayrıca Şişman'a (2000) göre sınıf öğretmenleri konuların öğretiminde gerekli olan teknik, yöntem ve stratejileri doğru belirlemelidir. Sönmez, Işık ve Sulak (2017: 293) ise sınıf öğretmenliğini kutsal bir meslek olarak görmeye beraber gönül işi olarak da benimsenmesi gerektiğini belirtmektedir. Çünkü öğrenciler, kendilerine samimiyetle ve güler yüzle bakan, öğrencilerine kazandırdıkları bilgiden dolayı mutlu olan sınıf öğretmeni istemektedir. Bu şekilde olan sınıf öğretmeni daha başarılı olmaktadır. Bu sebeplerden dolayı sınıf öğretmenin mesleğine karşı olumlu tutumla beraber gönül vermesi gerekmektedir.

## **1.2. ÖZ YETERLİLİK İNANÇLARI**

Öz yeterlilik inançları kavramını ele almadan önce “öz” ve “yeterlilik” kavramlarını ayrı ayrı açıklamak gerekmektedir. Öz kavramı daha çok benlik kavramı adı altında, felsefeci ve psikologlar tarafından ele alınmıştır. Öz kavramının ilk ortaya çıkışı Aristo'nun insan davranışlarını incelemesine dayanmaktadır (Cevher ve Buluş, 2007: 52). Öz kavramı; Mead'e (1967) göre öz, insanların doğuştan gelmeyen ancak zamanla var olan bir özellik olarak görmektedir. Bu bağlamda öz kavramı, bireylerin diğer bireylerle olan etkileşimleri sonucunda ortaya çıkan sosyal yaşantı, deneyim ve eylemler olarak ifade edilmektedir.



Hamachek (1971) öz kavramı hakkında iki açıklama yapmıştır. İlk açıklamaya göre öz, bireyin kendisine dair görüşleri, düşünceleri ve duygularıdır. İkinci açıklamaya göre ise bireyin davranışlarını şekillendiren ve oluşturan psikolojik süreçlerin tamamını kapsamaktadır. (Akt: Yıldız ve Fer, 2008: 210). Epstein'e (1973: 408) göre öz kavramı, kendi içinde birçok alt sistemi barındıran, birçok bakış açısını içeren, deneyimler, yaşantılar ve eylemlerle biçimlenen, bireylerin kendilerine dair tüm algılarıdır.

Yeterlilik kavramının tanımlarına baktığımızda birçok araştırmacı farklı tanımlar yapmıştır. Bandura'ya (1994: 73) göre yeterlilik, bireylerin ulaşmak istediği sonuçlar için kendi performansını planlayıp, planlama sonucunda başarılı bir şekilde sonuca ulaşacağına dair kendine olan inancıdır. Cantekin'e (2009: 32) göre yeterlilik, bir işin başarılı bir şekilde tamamlayabilmesi için öngörülen bilgi, beceri, tecrübe, tutum ve davranışlarıdır. Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere yeterlilik, mesleki anlamda bireylerin göstermiş olduğu performans olarak ifade edilebilir. Şahin'e (2004: 55) göre mesleğin yapılması için gerekli olan yeterliliğin bilinmesi gereklidir. Bu yeterlilikler doğrultusunda meslek insanının başarısı ölçülebilir.

### 1.2.1. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik İngilizce bir terim olan self-efficacy'den gelmektedir. Self-efficacy kelimesinin Türkçe karşılığı olarak öz etkilik, öz yeterlilik ve yetkinliktir. Bu üç kavram aynı gibi görünse de Türk alan yazınında, self-efficacy kelimesinin karşılığı öz yeterlilik olarak kullanılmaktadır (Yıldırım ve İlhan, 2010: 302). Öz yeterlilik kavramı ilk kez Bandura tarafından 1977 yılında "Bilişsel ve Davranışsal Değişim" kapsamında kullanılmıştır. Sosyal Bilişsel Teori'nin kurucusu olan Bandura (1986: 30) öz yeterlilik kavramını şu şekilde tanımlamıştır: "*Bireylerin belli bir performans seviyesine çıkmalarını sağlayacak davranışları planlama ve uygulama kabiliyetleri ile ilgili hükümleridir*". Bu hükümler, bireylerin bir iş ile ilgili görevleri ve işin getirdiği sorumlulukları ne kadar yerine getirebileceği ile ilgili bireyin kendini değerlendirmesini içermektedir (Bolat, Bolat ve Seymen Aytemiz, 2009: 215).

Bandura'dan başka bazı araştırmacılarda öz yeterlilik hakkında tanımlamalar yapmıştır. Luszczynska, Scholz ve Schwarzer (2005: 439), yapılması güç ve belirsiz olan görevleri yerine getirebilme ve özel yetenek gerektiren işlerde de başarılı olabilmek konusunda kendine olan inanç olarak öz yeterliliği tanımlamıştır. Salas ve Cannon-Bowers

(2001: 479) ise bireye verilen görevlerin ve sorumlulukların üstesinden geleceğine dair kendisine olan inancıdır. Özerkan (2007: 28) öz yeterliliği, bireylerde var olan bilgi ve yeteneklerin kullanılabilmesi için bireylerin bu özelliklerini fark etmeli ve bu özelliklerine inanmaları gerektiğini savunan sosyal öğren kuramı olarak ifade etmiştir. Zimmerman (2000: 82) ise öz yeterliliği, bireyin görevleri yerine getirebilme ve başarabilme konusundaki kişisel yargılarının toplamı olarak görmüştür. Wood ve Bandura (1989: 365) ise öz yeterliliği, bireylerin yaşantılarındaki olaylarda denetim kurabilmek için var olması gereken eylemler, bilişsel kaynaklar ve güdülemenin bir arada kullanılmasıyla ortaya çıkacak yeteneklerine olan inancıdır. Bireye verilen sorumluluk ya da görevlerde başarılı olabilmesi için, görevin ya da sorumluluğun gerektirdiği yetenekler bireyde var olmalıdır. Ayrıca, bireyin yeteneklerine olan inancının da yüksek olması gerekmektedir. Öz yeterlilik ile ilgili tanımlarda yer alan ortak noktalar şunlardır; bireylerin amaçları doğrultusunda bazı yetenekleri ve davranışları bir araya getirmeli, organize edebilmeli, önceki yaşantılarında elde ettikleri deneyimlerle şimdiki sorunların çözümünde bağlantı kurabilmeli, bu sayede farklı sorunların üstesinden gelebilmeli, karşılaşılan sorunlar sonucunda üstesinden gelmek için bütün çabayı göstermeli ve böyle zamanlarda duygularını kontrol edebilmelidir. Bandura'ya (1997: 2) göre bir işi yapma ve yaptığı işten başarılı olmada insanı harekete geçiren mekanizmaların başında inanç ve yeterlilik algıları yer almaktadır. Bireyler bir işle ilgili verilen sorumluluk ve görevleri yerine getirebileceklerini inandıkları, bu görev ve sorumlulukları yerine getirebilmedeki yeterlilik algıları, ne kadar yüksekse o işten başarılı olmaları o kadar yüksek olacaktır.

Öz yeterlilik kendi içinde üç kısımda değerlendirilmektedir. Bunlardan birincisi göreve olan öz yeterlilik algısıdır. Bu kısımdaki algıda bireyler görevlerindeki hedeflere ulaşmada kullanırlar. Ancak bu kısım öz yeterliliğin sadece bir bölümü olduğu için tek başına pek fazla anlam ifade etmez. Örneğin bir okul müdürü yönetsel işlerde öz yerlilik algısı yüksek olabilirken ilişkiler konusunda öz yeterlilik algısı düşük olabilir. İkinci kısım ise alana özel öz yeterlilik algısıdır. Birey kendi alanında ne kadar donanımlı ise öz yeterliliği o kadar yüksek olacaktır ve bunun sonucunda başarıya ulaşma oranı da artacaktır. Üçüncü kısım ise genel öz yeterliliktir. Bu kısımda bireyin karşılaşıacağı bütün sorunlara karşı öz yeterliliğinin olmasıdır. Bu kısım diğer öz yeterlilik kısımlarına göre daha değişmez bir yapıdadır (Çetin, 2011: 74).

## **1.2.2. Öz Yeterlilik İnançlarının Kaynakları**

Bandura (1994: 74-76) “*İnsan Davranışları Ansiklopedisi*”nde öz yeterlilik inancının dört kaynağından bahsetmektedir. Bu kaynaklar; (1) tam ve doğru deneyimler (ustalık tecrübesi), (2) dolaylı yaşantılar (temsili deneyim), (3) sözel ikna, (4) fiziksel ve duygusal durumlardır.

### **1.2.2.1. Tam ve doğru deneyimler (ustalık tecrübesi)**

Öz yeterliliğin kaynaklarından olan tam ve doğru deneyimler, bireyin yaşamı boyunca tecrübelerle edindiği kesinleşen yeteneklerden oluşmaktadır. Tecrübelerle kesinleşen yetenekler bireylerin başarıları ve başarısızlıklarının toplamından meydana gelmektedir. Bu tecrübelerimiz bize verilen ya da üstlendiğimiz görevlerde başarıya ulaşmak için her seferinde farklı yollar sunmaktadır (Bandura, 1994: 73). Bireyler başarıya götüren yolları benzer işlerde de tekrar kullanacaktır (Aksoy ve Diken, 2009: 711). Başarıya götüren bu yollar bireyler için güdülenme kaynağıdır. Çünkü başarıya götüren yollar birey de ödül etkisi yaratmaktadır (Yavuzer ve Koç, 2002: 38). Bireylerin yaşamlarında elde ettikleri tecrübeler, bireylerde herhangi bir sorun karşısında sorunun üstesinden nasıl geleceğine dair öz yeterlilik inançlarını geliştirmektedir. Bireylerde gelişen bu öz yeterlilik inançları beraberinde davranış değişikliğini de getirmektedir (Bandura, 1997: 7). Ancak kolay elde edilmiş öz yeterlilik inancı karmaşık durumlarda bireylerde belirsizliğe yol açar ve kolay kazanılan bu inanç kolaylıkla kaybedilebilir. Zor durumlarda elde edilen öz yeterlilik inancı en kalıcı öz yeterlilik inancıdır (Aksoy ve Diken, 2009: 711). Bu sayede bireyler, zor ya da sıkıntılı durumlarla karşılaştıklarında bütün olasılıkları dikkate alır ve bu durumdan güçlü bir şekilde kurtulmak için akılcı planlar yapar (Bandura, 1994: 73).

### **1.2.2.2. Dolaylı yaşantılar (temsili deneyim)**

Öz yeterlilik kaynaklarının ikincisi olan dolaylı yaşantılar, çevremizdeki bireylerin eylemleri sonucunda öğrendiğimiz yaşantılardır. Birey, başkalarını gözlemleyerek kıyaslamalarda bulunmakta ve bu kıyaslamalar sonucunda kendi becerilerinin farkına varmaktadır (Pajares, 2003: 140). Bireyler başkalarının başarılarını gözlemledikçe, kendisinin de bir şeyleri başaracağına olan öz yeterlilik inançları artmaktadır (Bandura, 1994: 73). Bireyler öz yeterlilik inançlarını üst seviyede tutmaları için birden fazla

bireylerin başarılını davranışları gözlemlemesi gerekmektedir. Bandura'ya (1994: 73-74) göre bireyler başkalarının yaşantılarını gözlemlerken, kendisinde bulunan karakteristik özelliklerin gözlemlediği kişide de bulunması önemli rol oynamaktadır. Çünkü birey gözlemlediği kişi ile ortak bir paydanın olması, edindiği yaşantıları daha iyi benimsemesine ve kendisinin de bu başarıyı yakalayabileceğine olan inancında daha yüksek olmasına neden olmaktadır. Bunun yanında birey, kendisine benzer gördüğü kişilerin sürekli çaba harcadıkları ve bunun sonucunda başarıya ulaştıklarını gördükçe, kendisinin de çaba harcayarak engellerin üstesinden gelip başarıya ulaşacağı inancında artacaktır. Bireyler örnek aldıkları kişilerde yeterlilik ve profesyonellik gibi özellikleri de aramalıdır. Çünkü yeterlilik ve profesyonellik gibi özelliklere sahip olan bireyler, yaşantılarını daha kolay başka insanlara aktarabilirler, içinde bulunduğu çevrenin sorunlarını çözüm bulmada yardımcı olurlar ve etrafındaki bireylere etkili çözüm yollarını öğretebilirler. Böylece gözlem yapan bireylerde öz yeterlilik duygusu oluşacaktır.

### **1.2.2.3. Sözel ikna**

Korkmaz'a (2009: 230) göre sözel ikna, bireyin herhangi bir görevi başarıp başaramayacağına dair etrafındaki bireylerden aldıkları teşvikler ve nasihatlerdir. Bu teşvik ve nasihatler bireyin öz yeterlilik inancını olumlu yönde etkilemektedir. Öz yeterlilik kaynaklarının üçüncüsü sözel iknadır. Sözel ikna, bireyin herhangi bir görev için göstermiş olduğu performansa dair, etrafındaki bireyler tarafından, bireye atfedilen görevi başarılı bir şekilde yapacağını inandıklarına dair dönütler olarak ifade edilebilir (Coleman ve Karraker, 1997: 54). Dönütler olumlu ise bireyin öz yeterliliği artacaktır. Ancak olumlu dönütlere rağmen bireyler hala başarısız oluyorsa öz yeterlilikteki artış geçici olacaktır (Schunk, 1991: 96). Bu bağlamda sözel iknanın öz yeterlilik üzerinde kısıtlı bir etkisi olduğu söylenebilir. İknanın etki düzeyi bireylerin güvenilirliğine ve o alanda uzmanlığına göre değişiklik göstermektedir. Bireyler sözel iknalarda bu durumu dikkat etmektedirler (Bandura, 1977: 200). Örneğin; ilkokula giden bir öğrencinin öz yeterliliğini arttıracak sözel ikna arkadaşlarından gelirse etkili olmayabilir. Ancak bu sözel ikna öğretmeni tarafından gelirse öğrencinin öz yeterliliğine olan etkisi daha büyük ve kalıcı olabilecektir. Brophy (1983: 206), öğrencilere verilecek olan dönütlerin etkili olabilmesi için, dönütlerin özellikli olması, olaylara göre farklılık göstermesi ve öğrencilerin olumlu davranışlarını desteklemesi gerekmektedir.

#### **1.2.2.4. Fiziksel ve duygusal durumlar**

Öz yeterlilik kaynaklarının dördüncüsü fiziksel ve duygusal durumlardır. Fiziksel ve duygusal durum, bireylerin olaylar karşısında kendinde oluşan fiziksel ve duygusal durumun öz yeterliliklerine olan etkisidir. Burada önemli olan bireylerin olaylara yaklaşımda fiziksel ve duygusal olarak nasıl algıladıklarıdır. Örneğin; bir öğrencinin matematik dersinden sınava gireceğinde kalbinin hızlı hızlı atması, ellerinin terlemesi fiziksel bir durum ve bunun sebebi olarak da stres duygusal bir nedendir. Böyle bir fiziksel ve duygusal durumda olan öğrencinin öz yeterliliği düşük olacak ve sınavdan başarısız olacaktır. Ancak öğrencinin terlemesi ve kalbinin hızlı hızlı atması sınavı yetişmek içinse, bu durum öğrencinin öz yeterliliğini etkilemeyecektir (Bandura, 1997a: 4).

Bireylerin olaylara karşı göstermiş oldukları olumlu tepkiler öz yeterlilik algılarını yükseltirken, olaylara karşı gösterilen olumsuz tepkiler öz yeterlilik algılarının düşmesine neden olmaktadır (Aksoy ve Diken, 2009: 711). Bireyin öz yeterlilik algısını belirleyen unsurlar arasında stres ve kaygı bulunmaktadır. Bireyler ruhsal olarak rahat olduklarında üstlendikleri görevlerde başarılı olma öz yeterlilik duygusu yüksek olacaktır. Ancak ruhsal olarak umutsuz ve depresyon da olan bireyler görevlerini başarma konusunda emin olamayacaklar ve bu öz yeterlilik duygusunun azalmasına neden olacaktır (Bıkmaz, 2002: 200). Bireyler fiziksel ve duygusal olumsuzlukları değiştirmek için kendini gözlemlemeli, bunun için farklı çözüm yolları aramalı ya da dolaylı yaşantılar sayesinde nasıl kurtulacağını öğrenmelidir.

#### **1.2.3. Öğretmen Öz Yeterlilik İnançları**

Bireylerin potansiyelini tam anlamıyla kullanabilmesini sağlamada bireyin öğrenmesine rehberlik etme sorumluluğunu üstlenen öğretmenlerin öz yeterlilik inançları sorumluluklarını yerine getirebilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu durum öğretmen öz yeterlilik inançlarının önemini ortaya koymaktadır (Kurt, 2012: 195-196). Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy ve Hoy (1998: 220-222) göre öğretmen öz yeterlilik inançları, öğretmenin belirli bir program dâhilinde belirlenen öğretim görevini en iyi şekilde ortaya koyabilmesi için gerekli olan davranışları planlama ve bunları başarılı bir şekilde ortaya koyabileceğine olan inançtır. Öğretmen öz yeterlilik inançları konusunda yapılan ilk araştırma, Gibson ve Dembo'nun 1984 yılında ilkökul öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmadır. Çalışmada öğrencilerine bir şeyler öğretebileceğine inan ve kendine güvenen

öğretmenlerin daha başarılı olacağı belirtilmiştir (Özözü, Bektaş, Arıkan ve Şimşek, 2017: 1062).

Öğretmenlerde yüksek bir öz yeterlilik inançları, öğretmenlerin daha verimli, etkili ve kararlı olmasını sağlayacaktır. Goddard ve Goddard'a (2001: 808) göre öğretmenlerin öz yeterlilik inançlarının yüksek olması; sınıf yönetimi konusunda daha insancıl bir tutumu benimsemesine, eğitimle ilgili gelişim ve değişimleri takip etmesine, öğretmendeki doyumunu arttırmasına ve velilerin okulla ilgili bağlarının güçlenmesine yardımcı olmaktadır. Öğretmen öz yeterlilik inançları azaldıkça, öğretmenlerin eğitim anlayışları daha geleneksel yöntemlere dayanmaktadır. Sınıf yönetiminde kontrolü elinde tutmak için baskıcı bir tutum sergilemektedir. Atıcı'ya (2001: 284-286) göre öğretmen öz yeterlilik inançları yüksek olan öğretmenler, öğrenci merkezli yöntemi tercih eder, zaman yönetimi etkilidir, öğrencilerin doğru davranışlarından dolayı öğrencilerini pekiştirirler, verimli, güvenli, etkili ve iyimser bir yapıya sahiptirler, olumsuz durumlar karşısında akılcı çözümler üretebilirler, öğrencilerini kolay güdüleyebilirler ve daha kolay ikna edebilirler. Ancak öz yeterlilik inançları düşük olan öğretmenlerde ise, öğretmen merkezli yöntem tercih ederler, zaman yönetiminde sıkıntı yaşarlar, öğrencilerin doğru cevaplarını çoğu zaman pekiştirmezler, öğrencileri eleştirirler, olumsuz durumlar karşısında öfke ve sıkıntı duyarlar, sınıf yönetiminde cezalandırıcı ve sert bir disiplin anlayışları vardır.

#### **1.2.4. Öğretmen Öz Yeterliliği İnançlarının Alt Boyutları**

Çolak, Yorulmaz ve Altinkurt (2017: 22) yaptığı çalışmada öğretmen öz yeterlilik inançlarını dört alt boyutta incelemiştir. Bu dört alt boyut; akademik öz yeterlilik, mesleki öz yeterlilik, sosyal öz yeterlilik, entelektüel öz yeterliliğdir.

##### **1.2.4.1. Akademik öz yeterlilik inançları**

Akademik öz yeterlilik inançları, öğretmenin bireyin öğrenme etkinliklerini düzenleyebilmesi akademik öz yeterlilik olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda öğretmenlerin akademik öz yeterliliklerine olan inançlarını arttırabilmek için, alanındaki gelişmelerini yakından takip etmeli, bilgilerini sürekli güncellemeli, hizmet içi eğitimlerle bilgilerini tamamlamalı ve kendi alanıyla ilgili projeler üretmelidir (Çolak, Yorulmaz ve Altinkurt, 2017: 23). Yani akademik öz yeterlilik inançları, öğretmenlerin kendi alanındaki bilgi birikimine olan güvenleriyle doğrudan ilişkilidir.

#### **1.2.4.2. Mesleki öz yeterlilik inançları**

Mesleki öz yeterlilik inançları öğretmenin kendi mesleki donanımına ait öz yeterliliğini tanımlamaktadır. Bu bağlamda öğretmenler, zamanlarını ekonomik kullanmalı, öğretim ortamını öğrencilerin daha iyi anlayabileceği şekilde düzenlemeli, sınıftaki yönetimi etkili bir şekilde yönetebilmeli, öğrencilerin güdülenme düzeylerini en üst seviyede tutabilmeli ve kendi meslektaşlarıyla bilgi alışverişinde bulunabilmelidir (Çolak, Yorulmaz ve Altinkurt, 2017: 23). Bu nedenle mesleki öz yeterlilik inançlarına sahip olan öğretmenler sınıf atmosferini olumlu yönde etkilemektedir (Bandura, 1993: 126).

#### **1.2.4.3. Sosyal öz yeterlilik inançları**

Sosyal öz yeterlilik inançları, öğretmenin bulunduğu toplumda pozitif ilişkiler kurabilme ve içinde bulunduğu ortamlarda kendini rahatlıkla ifade edebilme yeterliği olarak ifade edilebilir (Çolak, Yorulmaz ve Altinkurt, 2017: 23). Palancı'ya (2004: 35) göre sosyal öz yeterlilik inançları, birey için bir çeşit sosyal güvenlik görevi görmektedir. Çünkü sosyal öz yeterlilik inançları, öğretmenler için sosyal bir ortam oluşturmakta ve bu ortam onlar için her konuda destek olmaktadır.

#### **1.2.4.4. Entelektüel öz yeterlilik inançları**

Entelektüel öz yeterlilik inançları, öğretmenin herhangi bir olayı ya da edindikleri yeni bir bilgiyi bilişsel süreçleri kullanarak yorumlaması, benimsemesi, sentezlemesi ve değerlendirmesi için gerekli olan öz yeterlilik olarak ifade edilmektedir. Örneğin, öğretmenlerin yeni eğitim programlarını nasıl kullanabileceğini anlamlandırması, eğitim ile ilgili gelişimleri yorumlayabilmesi, ortaya çıkan sorunları bilimsel bir bakış açısıyla sentezleyebilmesi ve çıkan sonuçları değerlendirebilmesidir (Çolak, Yorulmaz ve Altinkurt, 2017: 23).

#### **1.2.5. Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları**

Öz yeterlilik inançları yüksek olan sınıf öğretmenleri öğrencilerin güdülenmesini ve başarılarını arttırmak için ellerinden gelen bütün çabayı harcayacaklardır. Başarıya ulaşan öğrenciler akademik tercihlerde daha doğru kararlar almasında olumlu etki oluşturacaktır. Bu durum sonucunda öğrencilerde olumlu tutum ve davranışlar oluşacaktır. Ayrıca sınıf

öğretmenlerindeki öz yeterlilik inançlarının yüksek olması öğrencilerin derse daha aktif katılmalarını sağlayacak ve öğretim yöntem ve tekniklerinde değişik stratejiler geliştirmesine olanak sağlayacaktır (Eker, 2014: 164-174).

Sınıf öğretmenlerinde oluşacak üst düzey öz yeterlilik inançları kendi sınıfının yönetimi ve öğretimsel stratejilerin belirlenmesinde çok büyük rol oynayacaktır. Çünkü sınıf öğretmenleri bütün ders saatlerini aynı öğrencilerle beraber geçirmekte ve öğrencilerini daha iyi tanımaktadır. Öğrencileri daha iyi tanıyan öğretmen öğrencilerin seviyelerine uygun yöntem ve tekniği daha iyi belirleyebilmekte ve sınıfının yönetimini daha iyi sağlayabilmektedir. Ayrıca öz yeterlilik inançları yüksek olan sınıf öğretmenleri öğrencilerini daha iyi tanıyıp, bütün öğrencilerin derse aktif katılımını sağlamada daha başarılıdır (Ültanır, 2002: 171).

Öz yeterlilik inançları yüksek olan sınıf öğretmenleri öğrencilerini daha iyi tanımakta ve sınıfa hakimiyeti her zaman daha iyi olabilmektedir. Öğrencileri daha iyi tanıyabilmek için öğrencilerle daha fazla zaman geçirmek ve iyi bir iletişim kurmakla doğrudan ilgilidir. Bu durum sınıf öğretmenleri için olumlu bir durumdur. Çünkü sınıf öğretmenleri öğrencileri ile sürekli iletişim halindedir. Öğrencilerle sürekli iletişim halinde olmak öğrencilerin kişisel özelliklerini daha iyi tanımayı da beraberinde getirmektedir. Sınıfa hâkim olan bir sınıf öğretmeni, bütün öğrencilerinin nasıl güdüleyeceğini ve onlara derse nasıl aktif katılım sağlayabileceği konusunda güçlü ipuçları sunmaktadır (Çimen, 2007: 107). Ayrıca öğrencisini daha iyi tanıyan sınıf öğretmeni, başarısız öğrencinin kavrama gücünü arttırabilmekte ve eğitimini negatif yönde etkileyebilecek zor durumlarda öğrencisine yardım edebilmektedir (Yücel, Yalçın ve Ay, 2009: 233).

Babaoğlan ve Korkut (2010: 14) yaptıkları çalışmada sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ve sınıf yönetimi becerileri arasında yüksek düzeyde ilişkinin olduğunu saptamıştır. Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançlarında olumlu bir artış olması sınıf yönetimi becerileri ile ilgili idraklarını da olumlu yönde etkileyecektir. Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi konusunda becerilerini arttırabilmek için, meslektaşlarının, yöneticilerin ve denetmenlerin öğretmenlerin bu konudaki öz yeterlilik inançlarını destekleyici olumlu dönütler vermesi gerekmektedir.

Yorgancı ve Bozgeyikli (2016: 64-73) yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerini kişisel öz yeterlilik inançları algılarının cinsiyete göre bir farklılık göstermediğini bulmuştur.



Bunun nedenini ise çalışma için belirlenen sınıf öğretmenleri arasındaki kültürel farklılıkların cinsiyet üzerinde kişilerarası öz yeterlilik algılarını farklı açılardan etkileyebileceğini belirtmektedir. Ayrıca bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları algılarının yüksek olması, öğretmenlerin örgüte karşı güveninde yükseleceğini saptamıştır.

Eker (2014: 173) yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin derslere öğrenci katılımını sağlamada öz yeterlilik inanç düzeylerinin orta seviyede olduklarını saptamıştır. Bu durumda sınıf öğretmenlerinin öğrencilerin yaratıcılıklarını geliştirme konusunda çok fazla yeterli olmadıkları görülmektedir. Ayrıca bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin genel öz yeterlilik inançları algılarına bakılmış ve sonuç olarak sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları yeterli seviyede bulunmuştur. Bu bağlamda sınıf öğretmenlerinin genel olarak öz yeterlilik inançlarında kendisini tatmin edecek seviyede ehliyetli gördükleri söylenebilir.

Koç (2013: 252) yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları algıları ile yapılandırmacı öğrenme ortamı oluşturma ilişkisinde orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Bu bağlamda sınıf öğretmenlerinde öz yeterlilik inançları algıları yüksek olduğu sürece yapılandırmacı öğretim benimsemesi ve yeniliklere açık olması beklenmektedir. Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları algılarını arttırmak için hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerin önemi üzerinde durmaktadır.

Öztürk ve Erdem (2017: 21) yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin ilk okuma ve yazma öğretimindeki öz yeterlilik inançlarının çok yüksek seviyede olduğunu saptamıştır. Bu bağlamda sınıf öğretmenlerinin ilk okuma ve yazma öğretiminde başarılı oldukları söylenebilir. Bunun nedeni ise sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin yüksek olması gösterilebilir. Sınıf öğretmenlerinin ilk okuma ve yazma öğretiminde kıdemin önemli olmasının altında yatan neden ise ilk okuma yazma öğretimindeki deneyimlerinin fazla olması gösterilebilir.

### 1.3. ÖRGÜTSEL YARATICILIK

Örgütsel yaratıcılığı ele almadan önce yaratıcılık kavramı, yaratıcılık süreci, yaratıcılık alt boyutları, yaratıcılık yaklaşımları, yaratıcılığın gerekleri ve yaratıcılığı engelleyen faktörler üzerinde durulacaktır. Daha sonra örgütsel yaratıcılık konusu ele alınacaktır.

#### 1.3.1. Yaratıcılık

Yaratıcılık, son zamanlarda önem kazanan bir kavram haline gelmiştir. Bireysel ya da örgütsel anlamda yeni bir şey ortaya koymada bireyin ya da örgütün yaratıcılık düzeyi önem kazanmıştır. Hatta yaratıcılık sihirli bir güç olarak görülmeye başlanmıştır (Haşit, 2015: 2). Yaratıcılık kavramı Latince de “creare” İngilizce de ise “creativity” kelimelerinden gelmektedir. Bu kelimelerin sözlük karşılığı “doğurmak, meydana getirmek, yaratmak” tır (Balay, 2010: 46). İnsanlar için yaratıcılık kelimesi kullanıldığında daha önceden beri var olan ancak ortaya çıkarılmamış kavramların gün yüzüne çıkarılması olarak ifade edilmektedir (Cengiz, Acuner ve Baki, 2006: 423). Yaratıcılığın en üst seviyesine ulaşan kişi sayısı oldukça azdır. Çünkü yaratıcılık çok az sayıdaki kişide görülmektedir. Ancak pek çok kişiye yaratıcılık eğitim verildikten sonra ve yaratıcılığını ortaya koyması için ortam hazırlandıktan sonra insanlar belirli bir yaratıcılık seviyesine gelebilmektedir (Gardner, 1990: 51-52).

Yaratıcılık tanımlanması güç bir kavram olduğundan birçok farklı tanım yapılmıştır. Yaratıcılık kavramını açıklamaya çalışırken hem süreç hem de çevre koşulları ile kişisel özelliklerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Yavuzer, 1989: 9). Bu bağlamda farklı disiplinlerdeki bilim insanları farklı tanımlamalar yapmıştır. Longman English Dictionary (1985: 91)’ e göre yaratıcılık; yeni ve özgün bir şeyler meydana getirmektir. Aleinikov (1994: 107)’e göre yaratıcılık kişisel, örgütsel ve niteliksel yeni olgular meydana getirme süreci olarak tanımlamaktadır. Yavuzer’e (1989: 9) göre yaratıcılık farklı branşlarda farklı ve yeni oluşumlar meydana getirme süreci olarak tanımlamaktadır. Moorhead ve Griffen (1989: 559)’e göre yaratıcılık diğer şeylerden farklı ve insanın sezgilerine dayanan fikirlerin geliştirme sürecidir ve yaratıcılık; yeni mal ve hizmetler üretmek, mevcut olan durumdan farklı ve yeni durumlar ortaya koyabilmek, sorunlara karşı yeni çözümler bulabilmek, karmaşalarda durumu pozitif hale getirebilmektedir. Çekmecelioğlu (2002: 4)

ise yaratıcılığı ekonominin kaynağı ve bilimsel buluşların kaynağı olarak görmüş ve yaratıcılıkta yeni, farklı, yararlı fikirlerin olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda yaratıcılık, fikrin bir özelliği olarak ifade edilmiş ve aynı zamanda yeniliğin meydana gelmesinde bir süreci kapsamıştır. Bu süreç sonucunda ortaya yeni bir ürünün ortaya konulması gerektiğini de vurgulamıştır.

Yaratıcılık üzerine yapılan tanımlamalarda ortak noktalar şunlardır (Barker, 2001: 39)

- 1- Yaratıcılık zaman içinde eğitim sayesinde elde edilebileceği gibi bazı insanlar da bulunan ayırt edici bir özelliktir.
- 2- Yaratıcılığın temelinde düşünme ve problem çözme yatmaktadır. Yani zihinsel bir süreci ifade eder.
- 3- Yaratıcılık sadece düşünce olarak ele alındığında rasyonelliğe ve mantığa ters bir durum olarak ifade edilir.

İnsan akli yaratıcılık potansiyeli ile donanıktır. Fakat yaratıcılık potansiyelinin harekete geçirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle yaratıcılığı ortaya koyabilmek için insan beynini zorlayan, farklı yöntemler kullanılmalıdır. Aklımız gördüğümüz olguları algılayabilir fakat yeni düşünceler ortaya koyamayabilir. Ancak yaratıcılık sayesinde farklı görmeyi, varsayımları ve kurguları ortaya çıkartabiliriz. De Bono'ya (1996: 30-42) göre yaratıcılık denildiğinde aklımıza sürekli uçuk kaçık fikirlerin ortaya konulması olarak düşünülmektedir. Ancak yaratıcılığın olmadığının farkına varılması gerekmektedir. Bu nedenle yaratıcılık hakkında bazı temel bilgileri bilinmesi gerekmektedir. Bu bilgiler şöyledir:

- 1- Yaratıcılık yeterli eğitim, planlama ve koşullar sağlandığında yaratıcılık düzeyinin yükseltilebileceği bir düşünce modelidir. Bu nedenle yaratıcılık öğretilebilir bir olgudur.
- 2- Yaratıcılık sadece asi ve isyankâr kişilik özelliklerine sahip bireylerde olmayacağı, uyumlu ve öğrenmeye açık kişilerde yaratıcı olabilmektedir.
- 3- Yaratıcılık sadece sanatla ilgilenen kişilere özgü olmayıp, bütün bireylerde görülebilecek yetenektir.

4- Yaratıcılığı geleneksel beyin fırtınası gibi yöntemlerle ortaya atılan fikirlerden en kullanışlı ve yararlı olanı seçerek ortaya koymak mümkündür. Ancak yaratıcılığı sadece bununla sınırlandırmak yanlıştır.

5- IQ seviyesi yüksek olan bireylerin yaratıcılık seviyeleri yüksek ancak IQ seviyesi düşük bireylerin ise yaratıcılık seviyeleri de düşük algısı yanlış bir algıdır. IQ'ları yüksek olan bireylerde hızlı düşünme ve zihinsel reaksiyonları da yüksektir. Bu durum motor gücü yüksek olan araçlara benzemektedir. Ancak unutulmamalıdır ki beygir gücü düşük olan bir araç beygir gücü yüksek olan bir aracı çekebilmektedir.

6- Sezgi safhasında ortaya konulan yaratıcı fikirlerde kesin kararlar vermek yanlıştır. Bu durumda yatay düşünmek gerektiği unutulmamalıdır. Yani çok yönlü düşünmeyi gerektirmektedir.

Yaratıcı kişinin özellikleri kişiyi farklılaştırmaktadır. Marşap (1999: 59) yaratıcı bireylerin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır; ortaya çıkan problemlere karşı duyarlı olma, derin bir anlayış yapısına sahip olma, meraklı ve iyi bir araştırmacı olma, ürettiği fikirlerle birçok işe yarar sağlama, yeni fakat işlevsel fikirler ortaya koyabilme, değişim ve yeniliğe açık olma, fikirler arasında rahat bağlantı kurup sorun çözebilme yetisine sahip olma, sentez seviyesinde düşünce yeterliliğine sahip olma, analiz etme, karmaşık sorunları çözme, değerlendirme ve yorum yapma.

### **1.3.2. Yaratıcılık Süreci**

Bireyler yaratıcılık sürecinde, bilinç ile bilinçaltı arasında yoğun bir akış halindedir. Sorunlara karşı, sorunu tespit etme, sorunu çözme isteği, verileri toplama, sorun üzerine yoğunlaşma ve yeni fikirler geliştirme bireylerin bilinç düzeyinde kontrol edebilecekleri çabalar içerisinde yer almaktadır. Bu çabalar insanları sonuca götürebilir ve insanlarda yaratıcı düşünce olarak gördüğümüz ani fikirlerin ortaya çıkmasına neden olabilir. Ancak bu ani fikirleri aldanmayıp yaratıcılığın bir süreç olduğu bilinmesi gerekmektedir (Akat, Budak ve Budak, 1997: 373-374).

Yaratıcılığın tanımlarına bakıldığında var olan bilgileri farklılaştırmak için bilgilerin birleştirilmesi gerektiği görülmektedir. Bu durumda belli bir süreci içine almaktadır (Göksel, 2003: 20). Yaratıcılık aslında bilinçaltımızda var olan ve birden bire ortaya çıkan bir durum gibi görünse de aslında bir süreci kendi içinde barındırmaktadır. Bireyler herhangi bir problemle karşılaştığında, bu problemlerin çözümüyle ilgili bilgileri toplaması,

problemin üzerinde yoğunlaşması, yeni fikirler ortaya koyması için belirli bir sürece gereksinim duyulmaktadır. Yaratıcılık belirli bir süreç ifade etmektedir ancak bu sürecin kesin bir zaman dilimi yoktur. Yani sürecin başlangıcı ile bitişi arasında ne kadar süreyi kapsayacağı bilinmemektedir. Yaratıcılık süreci kısa ya da uzun bir süreç olabilir (Haşit, 2015: 2). Önemli olan, yaratıcılık süresinin uzun ya da kısa olması değildir. Önemli olan yaratıcılık sürecinin verimli geçirilmesidir. Wallas yaratıcılık sürecini tablo 1'deki gibi açıklamıştır.

**Tablo 1.1:**Wallas'ın Yaratıcılık Süreci.

<b>YARATICILIĞIN KADEMELERİ</b>	<b>FAALİYETLER</b>	<b>PSİKOLOJİK MODEL</b>
İlgi Duyma	Çevresel Tarama	Sezgiler, hisler
Hazırlık	Yaratıcı Grup Hazırlanması	Ayrıntı Planlama
Tasarım (kuluçka)	Derin Düşünce	Ayrıntı Plan
Aydınlatma	Buluşun Şekillenmesi	Rasyonellik
Deneme	Pazar Araştırmaları	
Buluş	Endüstriyel Liderlik	

Kaynak: Yavuzer, S. H. (1989). Yaratıcılık, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, sayfa 11.

Wallas yaratıcılık sürecini üç başlık altında toplamıştır. Bunlar; (1) yaratıcılığın kademeleri, (2) faaliyetler, (3) psikolojik modeldir. Yaratıcılığın kademeleri başlığı adı altında ilgi duyma, hazırlık, tasarım, aydınlatma, deneme ve buluş; faaliyetler başlığı adı altında çevresel tarama, yaratıcı grup, yaratıcı grup hazırlanması, derin düşünce, buluşun şekillenmesi, Pazar araştırmaları ve endüstriyel liderlik; psikolojik model başlığı adı altında ise sezgiler, hisler, ayrıntılı planlama ve rasyonellik bulunmaktadır. Ayrıca Wallas yaratıcılığın kademelerini şu şekilde açıklamıştır (akt. Yavuzer, 1989: 11):

1. **Kademe:** Varsayımların ortaya konulması, hazırlık aşaması ve farklı planların ortaya konulmasıdır.

2. **Kademe:** Birinci kademe de ortaya konan varsayımlardan hangisinin gerçeğe en yakın olması tespit edildiği kademedir ve bu kademedeki varsayımlar testlere tabi tutulur ve ayrıntılı incelemeler yapılır.

3. **Kademe:** Ortaya konan fikir ya da ürünler hakkında çevrenin tepkilerinin ölçülmesi ve bu fikir ya da ürünlerin benimsenmesidir.

Bireyler daha önce hayal bile edemedikleri şeyleri yaratıcı düşünme yeteneği ile ortaya koyabilmektedirler. İnsan aklı yaratıcılığı 4 temel fonksiyonla ortaya koyabilmektedir. Bu fonksiyonlar şunlardır (Sungur, 1997: 1):

**Algılama:** Beş duyu organımız ile çevreyi algılarız. Bu duyu organlarımız sürekli çalışmasından dolayı çevremizi seçici bir şekilde algılarız.

**Sınıflandırma:** Beş duyu organı ile algıladıklarımızı aklımız belirli gruplara ayırır.

**Değerlendirme:** Bir karara varmak için standartlara göre aklımızın sonuçlara varmasıdır.

**Analiz:** Mantığımızı devreye soktuğumuz düşünme stillerinden biridir Yaratıcılık aşamaları birbirinden net çizgilerle ayrılabilir kadar kesin bir çizgiyle ayrılmamaktadır. Bir aşama bitmeden diğer bir aşamaya başlanabilir. Aşamalar birbiriyle iç içe girmesi ya da örtüşmesi şart değildir. Bazen de aşamalar başka bir aşama içinde tekrardan görülebilmektedir (Kaya, 2004: 13).

### 1.3.3. Yaratıcılığın Alt Boyutları

Yaratıcılık hiç olmayan bir bilgiyi bulmak ya da hiç bilinmeyen bir şeyin ötesine geçip düşünce üretmek değildir. Yaratıcılık bir konu üzerinde var olan bilgilerimizin zihnimizde birbiriyle ilişkilendirmesi sonucu ortaya çıkan bilgilerimizin başka bir boyut kazanmasıdır. Yaratıcılık her insanda belirli bir düzeyde var olan ve olağan bir durumdur. Bilgilerimizi kullanarak, bilgilerimizi farklı boyutlara getirebilmek için belli bir süreç ve gayret gerektirir. Bu süreç içinde yaratıcılığı ortaya çıkarmada etkili olacak birçok etmen bulunmaktadır. Bu etmenler toplumun yapısı, bireylerin ailede ve okullarda aldıkları eğitim ve bireylerin bilişsel, duyuşsal ve psikomotor özellikleridir (Gülyüz, 2001: 72). Literatüre

göre yaratıcılığı “*bireysel*”, “*toplumsal*”, “*yönetsel*”, “*eğitsel*” ve “*felsefi*” olmak üzere beş boyutta ele alabiliriz.

*Yaratıcılığın Bireysel Boyutu:* Bireylerin yaratıcılık açısından birbirlerinden çok farklı özellikleri ve yetenekleri vardır. Yaratıcılığa dair yeteneği olan bireyler diğer bireylerden daha farklı ve işlevsel fikirler ortaya koyabilmektedirler. Yaratıcı bireyler daha özgür düşünür ve esnek davranırlar. Ayrıca yaratıcı bireyler alınan kararlarda ve sosyal değerlerde diğer bireylere oranla dışa bağımlılığı daha azdır (Akat, Budak ve Budak,1997: 48).Bireylerin vakalara ve durumlara karşı tutum ve davranışları birbirinden farklıdır. Bu nedenle bireylerin durumlar karşısındaki tutumları yaratıcılıklarını da etkiler. Bireylerin yaratıcılıklarını incelerken bireylerin özelliklerini bilmek faydalı olacaktır. Bireyin özgürlüğü ve kendine olan özgüveni ne kadar yüksekse yaratıcılığı da o denli yüksek olacaktır (Altın, 2010: 17).Etrafındaki problemlere karşı duyarlı, yararlı ve özgün fikirlere sahip olan girişimci bireyler yaratıcı kişilik özelliklerini göstermektedir (Genç, 2005: 102).

Etrafımızdaki bazı bireylerin yaptıkları işlerden memnun olmaları ya da sorunlarla baş etme de daha istekli olmaları, diğer bireylere göre daha kolay içsel güdülenme yaşar ve bu durum onlara yaratıcılık yönünden daha güçlü kılar (Amabile, 1997: 41). Yaratıcı olan bireyler problemlerle yüz yüze geldiğinde daha duyarlı olmakta, problemi tanımlamakta, probleme karşı çözümler üretmekte, var olan konular üzerinde farklı fikirler ortaya koymakta, problemin çözüm yollarını sınamakta ve sonuca ulaşmakta daha net sonuçlar elde etmektedir (Sungur, 1992: 58).

Bireylerin yaratıcılığı çalıştığı örgüt tarafından desteklendiğinde ve bireylerin bu yaratıcılıkları sayesinde örgütler verimlilikleri artacağından, örgütleri yaratıcı örgüt olarak nitelendirmek mümkün olacaktır (Peters ve Waterman, 1987: 72). Bu bağlamda bir örgütte bireysel yaratıcılık desteklendiğinde örgütsel yaratıcılık da ortaya çıkmış olacaktır (Chang ve Chiang, 2008: 52). Örgütsel yaratıcılık, yeni fikirlerin, hizmetlerin ve ürünlerin ortaya koyulmasında bireylerin katkıları göz ardı edilemez. Ancak bu durum mekaniksel olan örgütlerde görülme ihtimali çok düşük olacaktır. Bireyler örgütlerin amaçlarını yerine getirebilmek için özgür bırakılmalı, tüm fikirlerine değer verilmeli, bireyler bu yönde güdülenmeli ve kararlara katılımında aktif rol oynamaları gerekmektedir.

Yukarıdaki bilgilerden anlaşılacağı üzere örgütsel yaratıcılık ile bireysel yaratıcılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bir örgütte bireysel yaratıcılığın var olabilmesi için o örgüt içinde bireysel yaratıcılığı destekleyen belirli koşulların var olması gerekmektedir. Bu koşulların başında örgütte güçlü bir güven duygusunun oluşturulması, yaratıcılığı destekleyen örgüt iklimi, örgüt içinde bireyler arasında açık bir iletişim, bireylerin üzerinde çok fazla bir baskının oluşturulmaması, örgütün amaçlarına ulaşması için gerekli olan kaynaklara ulaşmada kolaylık sağlaması ve alınacak olan kararlarda etkin katılımın sağlamasıdır (Kwasniewska ve Necka, 2004: 190-191). Örgütsel yaratıcılığı arttırmak için örgüt ikliminde yenileşmeye, çalışanları güdülemeye, örgütsel amaç için gerekli kaynakların teminine ve bol bol uygulama yapmayı gerektirmektedir (Amabile, 1997: 44).

*Yaratıcılığın Toplumsal Boyutu:* Yaratıcılığının var olabilme koşullarından biride yaratıcılığa olanak sağlayacak bir çevrenin var olması gerekmektedir (Kwasniewska ve Necka, 2004: 192). Bu sebeple bireylerin yaratıcı düşünceleri içinde bulunduğu çevreyle alakalı olduğu ve çevrenin yapısıyla şekillendiği söylenebilir (Amabile, 1997: 45). Ayrıca yaratıcı bireyler; kendilerini rahatça ifade edebildikleri, araştırmaya sevk edildikleri, çalışmalarını desteklediği ve kendisi olabilmeyi sağladığı toplumlarda görülmektedir (Genç, 2005: 107).

Yıllar içinde toplumlarda oluşan değerler, normlar ve kurallar bireyin düşünce yapısını ve karakterini etkiler ve şekillendirir. Bu durumda ister istemez bireylerin yaratıcılıklarını etkilemektedir. Toplumların değer, norm ve kuralları birbirlerinden farklı olmaları o toplumlarda bulunan kişilerin yaratıcılıklarında da farklılıklar görülmesine neden olmaktadır. Bu farklılıklarda bireylerin yaratıcılıkları arasında da farklılıklara neden olmaktadır (Güleryüz, 2001: 74).

Toplumlar da var olan kültürler bireyleri her yönde etkilediği gibi fikirlerini ve görüşlerini etkiler ve şekillendirir. Bir toplumun kültürü ne kadar esnekse bireylerin düşünceleri ve görüşleri de o kadar esnek ve çeşitlidir. Böyle toplumlarda yaşayan bireyler özgüvenlerini bulma, kazanma ve kendini gerçekleştirme oranları diğer toplumlara göre daha fazladır. Özgüvenini kazanmış bir toplumdaki bireyler daha özgür ve rahat oldukları için, yaratıcılıkları da olumlu yönde gelişmiştir. Toplumlar bireylerinde yaratıcılığı yerleştirmek için dört temel unsuru bireylerine kazandırmalıdır. Bu dört temel unsur;



araştırma, kendini doğru ifade edebilme, çalışma ve kendisi olma özürülüğüdür. Bunları veremeyen ve kurallarla bireyleri boğan toplumlarda yaratıcılık kavramından söz etmek mümkün değildir (Sungur, 1992: 60). Yaratıcı fikirlerin hayatın erken dönemlerinde ortaya çıktığı ancak gelişimi ve devamı için sosyal ve fiziksel çevredeki destekleyici yaşantılara ve kültürel çevrenin değerlerine bağlı olduğu bilinmektedir (Torrance, 2002, 42). Bu bağlamda yaratıcılık toplumun yapısı, kültürü ve düşünce yapısına göre şekillendiği söylenebilir.

*Yaratıcılığın Yönetsel Boyutu:* Örgütte yöneticilerin çalışanları için yaratıcılıklarını geliştirici bir ortam hazırlaması ve bu yönde örgüt iklimini oluşturması gerektirmektedir. Bunun zıttı bir durum oluştuğunda örgütteki çalışanların yaratıcılıkları azaltılmış hatta yok etmiş olur ve bu durum çalışanları olumsuzluğa doğru iter (Genç, 2005: 105). Örgütün çevresi yaratıcılığı etkileyen etmenler arasındadır (Chang ve Chiang, 2008: 54) .

Bir örgütte yaratıcılığın artırılabilmesi için verimli bir örgüt yönetimine ihtiyaç duyulmaktadır. Ortaya atılan yaratıcı fikirler iyi yönetilmediği sürece hiçbir anlam ifade etmeyecektir. Bu nedenle örgütler yeni fikirler üretilmeli ve üretilen bu yeni fikirlerinde iyi bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Bu bağlam yaratıcılığın yönetsel boyutu, örgüt içinde ortaya atılan yaratıcı fikirlerin hangisinin işlevsel olduğunu karar verilmesi ve bu işlevsel olan fikirlerin uygulanabilir hale getirilmesinin sağlanmasıdır (Şimşek, 1996: 86).

*Yaratıcılığın Eğitsel Boyutu:* Yaratıcılık için gerekli olan yetenekler doğuştan geldiği kabul edilirse bu yeteneklerin herkeste belirli bir seviyede var olduğu ve bunların eğitimle artırılıp geliştirileceği düşünülebilir. Bireylerin eğitimi önce ailede sonrada okullarda devam etmektedir (Torrance, 2002: 42).

Eğitim ilk önce bireyin içinde bulunduğu toplumun en küçük yapısı olduğu ailede başlamaktadır. Ailenin içinde oluşturduğu anlayış aile fertlerinin yaratıcılığını etkilemektedir (San ve Güleryüz, 2004: 76). Ailenin yapısı ne kadar çok korumacı, kuralcı, güvensiz ve yasakçı ise aile fertlerinin yaratıcılığı o denli olumsuz etkileyebileceği gibi, ailenin yapısında fertlerin kendilerini rahat ifade edebilmesi, özgür olması ve esnek yapıya sahip olması da aile fertlerindeki yaratıcılığı o denli olumlu etkileyecektir (Temizkalp, 2010: 31).

Bireylerin eğitimleri aile ile başlar okulda devam eder. Okulların yapısı da bireylerin yaratıcılığını etkilemektedir. Aşırı derecede yapılandırılmış okul programları bireylerin

yaratıcılığını olumsuz etkilemektedir (Gülyüz, 2001: 76). Okullarda uygulanan programlar, bireyleri eğer tek düzeyde ve aynı fikirde olmaları yönünde yapılanması bireylerin yaratıcılığını etkilemektedir. Okul programlarının yanında derslere giren öğretmenlerin yetiştiği ortam, oluşturduğu kurallar, kullandıkları yöntem-teknikler, oluşturduğu stratejiler ve düşünce yapısı da bireylerin yaratıcılıkları konusunda etkili olduğu söylenebilir.

Okullarda yaratıcı bir birey yetiştirebilmek için eğitim öğretim programlarının buna göre düzenlenmesi gerekmektedir. Yaratıcı birey yetiştiren okullar sistemde var olan soruları sorgular, geliştirir ve okul kültürünü buna göre yeniden yapılandırır. Böyle okullar çevre ile iletişim halinde olan, yaratıcı süreçleri iyi bir şekilde kullanan, yeni ve işlevsel fikirler ortaya koyan, eleştiren ve yeniliklere her daim açık olan okullardır. Yani kendini çağın gerekliliklerine göre geliştiren ve değiştiren okullar yaratıcı okullar olarak ifade edilebilir (San ve Gülyüz, 2004: 105). Bir toplumda yaratıcı bireyler yetiştirebilmek için hayalleri peşinde koşan, kendini savunan, düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilen, hayal kurabilen bireylerin sayısını arttırmaktan geçmektedir. Bu nedenle okullarımızda verilen eğitimlerde bunları göz önünde bulundurmamız gerekmektedir. Ayrıca bireylerin yetenekleri ve ilgi alanları birbirinden farklı olduğu gibi yaratıcılıkları da birbirinden farklı olabileceği unutulmamalıdır. Okullarımızda bireylerin yaratıcılığı geleneksel kurullarla söndürmemek gerekmektedir. Bu nedenle okullarımız değişen çağa ayak uydurmalı ve bu yönde değişmeli, geliştirmelidir. Bununla beraber öğretmen adaylarının eğitimlerinde de yaratıcılık eğitimi verilmeli öğretmenlerimize bu yönde farkındalık oluşturulmalı ve hizmet içi eğitimlerle de desteklenmelidir.

*Yaratıcılığın Felsefi Boyutu:* Yaratıcılık, bilginin temelini, var olmanın yasalarını bulma ve bunlardan faydalanarak ortaya yepyeni bir ürün oluşturma olduğundan dolayı tek bir felsefeye dayandırılmaması gerektiği kanısına varılabilir(San ve Gülyüz, 2004: 77). Yaratıcılık, yeni ve işlevsel olan farklı fikirleri içinde barındırdığından dolayı, farklı felsefi kaynaklardan yeni düşünceler üretilebilir. Bu sebeple yaratıcılıkta felsefi güvenilirlik, etik normlar ve tutarlılık aranabilir. Bu bağlamda yaratıcılık var oluş, doğacı, diyalektik, gerçekçi, yararcı ve pozitif fikirlerden de beslenmesi gerekmektedir (Temizkalp, 2010: 32).

### **1.3.4. Yaratıcılık Yaklaşımları**

Yaratıcılığın geleneksel kabiliyetlerle alakalı olmadığına ilişkin bazı görüşler bulunmaktadır. Çünkü yaratıcılıkta önemli olan bireylerin sorunlara karşı bulacakları cevaplarda geleneksel olmayan yollarla cevap aramalıdır. Eğer geleneksel yollarla çözüm bulunsaydı bunun adı yaratıcılık olmazdı. Yaratıcı bireyler sorunlara karşı farklı alternatifli çözümler üretebilmelidirler. Psikoloji alanında çalışan bireyler bu duruma çok boyutlu düşünme olarak adlandırmaktadır. Çok boyutlu düşünme, soruna karşı birden fazla çözüm yolları aramak ve bulmaktır. (Gibson ve Chandler, 1988; akt. Senemoğlu, 2005: 542-543). Yaratıcılığın tarihsel sürecine baktığımızda farklı yaklaşımları benimseyen bilim insanları yaratıcılığın farklı yönlerini ele almışlardır. Bu yaklaşımlar; psiko-analitik yaklaşım, davranışsal yaklaşım, hümanistik yaklaşım, çevresel yaklaşım, bilişsel yaklaşım ve geştalt yaklaşımıdır.

#### **1.3.4.1. Psiko-analitik yaklaşım**

Bu yaklaşım psikanalizmi savunan psikologların düşüncelerini içermektedir. Bu psikologlardan bazıları şunlardır; Freud, Kris, Slochower, Kubie'dir (Altın, 2010: 24). Sigmund Freud yaratıcılığın insanın iç dünyasında yaşadığı çatışmalar sonucunda ortaya çıktığını savunmuştur (akt. Singer ve Jerome, 1998: 39). Psikanalizciler yaratıcılık sürecini iki aşamada ele almışlardır. Birinci aşamayı esinlenme ve bilinçaltı olarak tanımlamışlardır. Yaşam boyu edindiğimiz düşüncelerin herhangi bir yerde ya da zamanda ortaya çıkmasıdır. İkinci aşama ise simgecilik ve bilinç öncesidir. Bu aşamada hayatımız boyunca baskı altında tuttuğumuz düşüncelerimizin şekil değiştirerek bilinç düzeyine çıkmasıdır (Cüceloğlu, 1997: 415).

Psikanalist kuramcılarından Kris yaratıcılık sürecini iki aşamada ele almıştır. Birinci aşama esinlenme ikinci aşama ise zenginleştirmedir. Birinci aşamada ego, bireylerin bilinç öncesine geçişi izin vererek düşünceler üzerinde baskıyı azaltır. İkinci aşamada ise bilinç öncesini daha rahatlıkla gidebilen birey daha fazla düşünceye sahip olmaktadır. Psikanalist kuramcılarından Kubie ise yaratıcılığın temelinde bilinç öncesinin olduğunu savunur. Kubie'ye göre bireyler bilinç öncesi sayesinde düşünceleri üzerinde daha fazla yoğunlaşabilmektedir. Ancak korku, suçluluk gibi duygular bireylerin yaratıcılığı önündeki en büyük engel olarak görmektedir (akt. Sungur, 1992: 48).

Klausmiere'ye (1985) göre psiko-analitik yaklaşımı benimseyenler yaratıcılığı, insan yapısının negatif yönlerinden oluştuğunu ifade etmektedirler. Yaratıcılık bireyin saldırgan yapısı ve iç çatışmaları sonucunda oluşan ve bunların kültürel bir davranışa yönelmesidir. (akt. Ülgen: 1997: 48).

#### **1.3.4.2. Davranışsal yaklaşım**

Davranışsal yaklaşıma göre yaratıcılık eylem sonucunda ortaya yeni bir ürün koyabilmektir. Bu nedenle yeni bir üründe yaratıcılığı bakabilmek için alışılmadık ve işlevsel bir davranışın var olup olmadığına dikkat edilir. Bu durum ölçüt olarak alınır. Davranışsal yaklaşımda yaratıcı birey, değişik fikirleri ortaya çıkaran ve ifade edebilen kişidir. Ayrıca davranışlar üzerindeki yenilikçiyi gözlemlendiği için yöneticiler tarafından en uygun yaklaşım olarak görülmektedir. Yaratıcılığın geliştirilmesinde önemli bir katkısı olan davranışsal yaklaşım, davranışlarımızın temelinde, çevremizdeki uyarlardan aldığımız tepkiler sonucu verdiğimiz yanıtların bütününden oluşturmaktadır. Bu yaklaşımda yaratıcılık, çevremizdeki uyarların bizim zihnimizde ne gibi yanıtlar uyandırdığına bağlıdır. Bu yanıtlar kişiye özgü ve sayısı ne kadar fazla ise yaratıcılık o bireyde o kadar fazla olduğu söylenebilir. Yani bireyler çevresel uyarları ne kadar çok benimserlerse bireylerde yaratıcı davranış o kadar çok artacaktır (Ergeneli ve Özyurda, 1996: 138; Yurtseven, 2001: 41).

#### **1.3.4.3. Hümanist yaklaşım**

Hümanist yaklaşımının öncüleri Roger ve Maslow'dur. Rogers'e göre yaratıcılık süreci iki şekilde ele alınmaktadır. İlki bireylerin elinde olmayan nedenlerle gelişen karmaşık bir ilişkisel ürünün ya da fikrin meydana gelmesi, ikincisi ise bireyin yaşantıları sonucu meydana gelen yeni ürünler ya da fikirlerdir (Sungur, 1992: 51-52). Abraham Maslow ise yaratıcılık için özel yetenek olduğunu savunur ve bu özel yeteneği kişilerin kendini gerçekleştirme tutkusunun sonucu olarak yaratıcılığın geliştiğini ifade eder. Çünkü kendini gerçekleştirebilen kişiler mükemmel bir esnekliğe sahiptirler. Bu nedenle bireyler iç dünyalarında birbirinden farklı birçok şeyi barındırırlar. Böyle bireyler sorunla karşılaştıklarında içlerinde barındıkları birbirinden farklı durumlarla yeni ve yaratıcı çözüm yollarını bulabilirler. Böylece bireylerin yaratıcılıkları gelişmiş olacaktır (Altın, 2010: 27).

Klausmiere'ye (1985) göre hümanist yaklaşımı benimseyenler, yaratıcılığı insanların pozitif taraflarıyla alakalı olduğunu ifade etmişlerdir. Hümanist yaklaşıma göre bireyler, doğuştan yaratıcı özelliklere sahip bir şekilde doğarlar ve bu özellikler zaman içinde gelişip daha da arttırabilirler. Bireyin içindeki iç çatışmaları ve saldırgan yapısı yaratıcılığı engellemektedir. Bireyin ortaya attığı fikirler kabul görürse bireyin yaratıcılığını olumlu yönde etkilerken, bireyin fikirleri kabul görmez ise yaratıcılığı da olumsuz yönde etkilemektedir (akt. Ülgen, 1997: 48).

#### **1.3.4.4. Çevresel yaklaşım**

Klausmiere'ye (1985) göre çevresel yaklaşımçılar yaratıcılığı, sosyal ortamda elde ettiği nitelikli tecrübelerle öğrenildiğini ifade etmişlerdir. Edindikleri bu tecrübelerle sorunlara karşı yeni ve işlevsel çözümler bulmalarını olanak sağlamaktadır. Bireyin tecrübeleri sonucu ortaya çıkan yaratıcılık; davranışlarının pekiştirilmesi, davranışlarına değer verilmesi ve bireyin bu yolda eğitim alması ile gelişerek artacaktır. Fakat çevresel yaklaşımçı psikologlar yaratıcılıkla ilgili bazı faktörlerden bahsetmişlerdir. Bu faktörler; bireyin bulunduğu aile yapısı, ailenin bireye verdiği eğitim, okuldaki öğretmenlerin ve arkadaşlarının tutumları, yaşadığı yerin eğitim seviyesi gibi faktörlerdir. Bu faktörler bireyin yaratıcılığını arttırmakta ya da azalmaktadır (akt. Ülgen, 1997: 48).

#### **1.3.4.5. Bilişsel yaklaşım**

Bilişsel yaklaşımın en önemli temsilcisi Kelly'dir. Kelly'nin yaklaşımının temelinde "yapısal değişkenlikler" önemli yer tutmaktadır. Kelly'e göre, bireyler kendileri tarafından meydana getirdiklerini geçirdikleri bir yapıdan geçirerek dünyaya bakmaktadırlar. Bunu da "kişisel yapılar" olarak adlandırmıştır. Kelly yapı kavramını bireylerin içinde bulunduğu çevreyi yorumlaması ve bu yorumlarla inşa etmesini sağlayan fikirler bütünü olarak tanımlamıştır. Bireylerde zenginleşme, olaylar karşısında deneyimlerle ürettiği fikirlerle meydana gelmektedir. Bu da bireylerin zekâlarıyla alakalıdır. Burada önemli olan bireylerin çevredeki olaylara nasıl tepki verdiği, algıladığı ve bunları nasıl yorumladığıdır (akt. Yıldırım, 2006: 25).

Klausmiere'ye (1985) göre bilişsel yaklaşımı benimseyenler yaratıcılığı, eşanlı ve karşıt anlamlı düşünmeyle çok yönlü akıcılık, bilgileri düzene koymada akıcılık, sorunlara çözüm bulmada esneklik ve sorunlara karşı üretilen fikirlerde özgünlük olarak

tanımlamaktadırlar. Hatta bunların yanında bireyler, sorunlar esnasında bütün ayrıntıları dikkate alarak işleyebilmeli ve anlamlandırabilmelidir. Bu yaklaşıma göre yaratıcılık bir sürece yayılmaktadır(akt. Ülgen, 1997: 48).

#### **1.3.4.6. Geştalt yaklaşımı**

Gestalt yaklaşımını savunanların öncüleri Koffka, Köhler ve Wertheimer'dir. Wertheimer' göre bir problemi yeniden yapılandırarak üretici düşünmeyi sağladığını savunmaktadır. Üretici düşünme için Wertheimer aşağıdaki kuralların izlenmesi gerektiğini düşünmektedir (akt. Argun, 2004: 98):

- 1- Sorunlar, eksiklikler, açıklıklar ve huzursuzluk veren şeyler tespit edilmeli ve ele alınmalıdır.
- 2- Bireyler sorunla ilgili eksiklikleri parçalar halinde ve bir bütün halinde birbirleriyle ilişkili olarak gözden geçirmelidir.
- 3- Sorun ile rahatsızlıklardan oluşturduğumuz bütün arasında tutarlılığın olması gerekmektedir.
- 4- Sorun, önemli ve önemsiz tarafları diye birbirinden ayrılmalıdır.
- 5- Parçasal doğruluktan daha çok bütünsel doğruluğa daha çok önem verilmelidir.

Geştalt yaklaşımda yaratıcılık, üretken fikir ve sorun çözme kavramlarına karşılık geldiği görülmektedir. Geştalt kuramını kabul eden psikologlara göre üretken düşünce biçimini daima kullanan, çoğunlukla sorunların kaynağını merak edip araştıran ve yapısal gerçeklere yönelen üstün yetenekli bireyler olarak ifade etmektedirler (Doğan; 2005, 171).

Geştalt yaklaşımçıları bireylerin doğuştan kendini gerçekleştirme yeteneği ile doğduğunu fakat bu yeteneğin bireylerin çevresel faktörlerden kaynaklı olarak gerçekleştirmediği hatta ket vurulduğunu düşünmektedirler. Bireyler çevre tarafından kabul görülmek için çoğu duygularını içlerine atarlar. Bireyler fikirlerini ve düşüncelerini sürekli baskı altında tutarlarsa davranış ve fikirleri üzerinde asla denetim kuramazlar. Bu durumda bireylerin herhangi bir konuda hangi seçimi yapacağını karar vermede zorluk çekerler. Ancak bireyler fikir ve duygularını rahatlıkla ifade ederek kendi duygu ve düşüncelerini oluşturabilirler ve seçim yaparlarken zorlanmazlar. Bu bağlamda bireyler hem kendilerini hem de çevresini bilme konusunda ne kadar bilinçli olurlarsa yaratıcı düşünceleri de o denli artacaktır (Savieski, 2004:7-8).

Bu bağlamda yaratıcılık; psiko-analitik yaklaşımda ihtiyaç ve çatışma, davranışsal yaklaşımda davranışlarının sonucunda bireylerin öğrendikleri, hümanistik yaklaşımda doğuştan getirilen güç, çevresel yaklaşımda tecrübe, bilişsel yaklaşımda bir süreç ve geştalt yaklaşımında ise üretken düşünce olarak ifade edilmektedir. Sınıf öğretmenlerinin yaratıcılık yaklaşımlarından davranışsal yaklaşımı benimsenmesi gerekmektedir. Çünkü bu yaklaşımda bireylerin yaratıcılıklarını çok daha rahat gözlemlenebilmektedir.

### 1.3.5. Yaratıcılığın Gereklileri

Sungur (1997: 278-296) yaratıcılığın gerekliliklerini üç ana başlık altında ele almıştır. Bunlar; bireysel, örgütsel ve toplumsal gereklilerdir.

*Bireysel Gerekliler:* Yaratıcı kişilik nitelikleri bireysel gerekliler içinde yer almaktadır. Yaratıcı kişiliğe sahip bireylerde; özgün fikirler, problemlere karşı duyarlı, akılcı çözüm önerileri, fikirlerinde esnek, amaçları için gayretli ve girişimci gibi özellikler görülmektedir. Toplumların ilerleyebilmesi için o toplumdaki yaratıcı kişilerin çokluğuna bağlıdır.

*Örgütsel Gerekliler:* Örgütlerde yaratıcılığın varlığından bahsedebilmek için örgüt kültüründe yaratıcılığın var olması gerekmektedir. Yaratıcı kültüre sahip örgütlerin özellikleri; sorunları farklı açılardan bakabilmek, yeni düşüncelere saygı duymak, bireylere değer vermek, tartışmalara açık, özgürlüğün var olması, güven ortamını sağlamak, çatışma yönetimini iyi yapabilmektir. Bu özellikleri barındırmayan örgütlerde yaratıcılıktan bahsedilemez.

*Toplumsal Gerekliler:* Toplumdaki bireyler eğer içsel ve dışsal deneyimlere sahip ise o toplumda yaratıcılıktan bahsedilebilir. Yaratıcılığı arttıran toplumda bireyler aktif rol oynarlar, pasifize edilmezler ve bastırılmazlar. Böyle toplumlarda bireylerin yaratıcılığı engelleyen katı kurallar yoktur. Aksine özgürlük ortamı oluşturulmuştur. Toplumunda yaratıcılığı güçlendirebilmek için bireyler, araştırma yapmaya teşvik edilmeli, kendini rahatça ifade etmeli, çalışmalarını için olanaklar sunulmalı ve kendi gibi olmayı yönlendirilmelidir.

### 1.3.6. Yaratıcılığı Engelleyen Faktörler

Rawlinson'a (1995) göre bireylerde yaratıcılığın ortaya çıkmasında yardımcı olan içsel ve dışsal faktörler bireylerin yaratıcılıklarını geliştirdiği gibi yaratıcılığını da engelleyebilmektedir (akt. Altın, 2010: 39). Yaratıcılığı engelleyen faktörler genel olarak şöyledir (Yıldırım, 1998: 48):

- 1- Sorunlarımızı dar bir alanı kilitlemek ya da gerektiğinden fazla geniş boyutlarda düşünmek,
- 2- Olaylarda çabuk yargıya varmak, ön yargılı davranmak,
- 3- Eğitim sisteminde sadece bireyselliğe ve mantıksallığa yer vermek,
- 4- Bireylerin yetiştirilmesinde aşırı baskı ya da ebeveynlerin çok rahat davranması,
- 5- Fikirleri küçümsemek, aşırı ciddiyet,
- 6- Bireylerin olaylar esnasında sezgilerini küçümsemek,
- 7- Farklılıkları dikkate almama, özgüven yetersizliği, kaygı ve korkular,
- 8- İş zenginleşmesine gidilmemesi,
- 9- Sorunları zihinde canlandıramamak, dili kullanma becerisinin zayıf olması,
- 10- Çevrenin farklılıkları kabul etmemesi,
- 11- Çevrenin fiziki koşulları (dikkati dağıtan, iç karartan ortamlar).

Alanyazına baktığımızda yaratıcılığı engelleyen faktörler dört ana başlık altında ele alınmıştır. Bunlar bireysel, örgütsel, toplumsal ve eğitsel engellerdir.

#### 1.3.6.1. Bireysel engeller

Bireyler bazen sorunlarını bireyselleştirerek hatta sorunların kendisinin yapmış olduğu hatalardan kaynaklı olduğunu düşünerek sorunlarına karşı yaratıcı düşünceler üretememektedir. Bu nedenle bireyler yaratıcılığını engelleyecek bazı engeller koymaktadırlar (Çelebi ve Bayhan, 2008: 81). Yaratıcılığın gelişmesini engelleyen bireysel faktörler şunlardır (Sungur, 1997: 275):

- 1- Bireylerin kendilerine olan güvenin çok düşük olması ya da hiç olmaması,
- 2- Yaptığı eylemlerin sonucundaki hata yapma ve eleştirilme korkusu,
- 3- Engellerden endişe duyma,
- 4- Mükemmeliyetçi olma isteği,



- 5- Konu üzerinde yoğunlaşmada isteksizlik ve sabırsızlık,
- 6- Engellere karşı dirençli olmama,
- 7- Bireylerin kullandığı savunma mekanizmalarıdır.

Bu engeller dışında bireyin algısal alanda da engelleri bulunmaktadır. Özellikle sorunları analiz etmede güçlük çekmektedir. Problemi gereğinden fazla genişletme ya da daraltma, terimler hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olmama, gözlemlerindeki yetersizlik, olgular arasındaki ilişkileri kurmadaki yetersizlik, neden sonuç ilişkisini kuramama gibi güçlükler de bireyin yaratıcılığını engellemektedir (Savieski, 2004: 14).

### **1.3.6.2. Örgütsel engeller**

Yöneticilerin “saçmalama”, “yaptığımız kurallara aykırıdır” ve “böyle bir tehlikeyi göze alamam” gibi söylemleri örgütte yaratıcılığa ket vurmaktadır. Yöneticilerin bu şekildeki söylemleri örgütte yeni ortaya çıkmaya çalışan yaratıcı fikirlerin körelmesine neden olmaktadır. Böyle davranışlar sergilendiğinde örgütteki çalışanlar robotlaşarak basmakalıp bilgiler ve fikirler etrafında ilerlemektedir. Bu bağlamda örgütsel değişimi hatta örgütsek gelişimi sağlamak açısından eskide kalmış kuralların değiştirilmesi gerekmektedir (Sungur, 1992: 277).

Amabile'e (1997: 42) göre örgütsel yaratıcılığın temelinde değişime ve yeniliğe kapalı yönetim anlayışı yatmaktadır. Bunun yanında eski model yönetim anlayışının getirmiş olduğu baskılar, üstlerle astlar arasında güvensizlik ortamının varlığı, üstlerin kusursuz olma isteği, otoriter yönetim anlayışı, hiyerarşik anlayışın getirmiş olduğu sıkıyönetim ve kurulu olan bir düzenin bozulmasından kaynaklanacak tedirginlik örgütsel yaratıcılığın önünde büyük engel teşkil etmektedir.

Değişim ve yeniliğe kapalı yönetim anlayışının yanı sıra, eskiden kalmış yönetim anlayışından kaynaklı çalışanların hayal güçlerine önem verilmemesi, kurulu olan düzene karşı ortaya atılan yeni fikirlere önem verilmemesi ve yaratıcılığın bir süreç olduğunu bilmeyen bir yönetim anlayışı da örgütsel yaratıcılığın engelleri arasında yer almaktadır (İnce ve Gül, 2006:228).

### 1.3.6.3. Toplumsal engeller

Bireyin yetiştiği ailesel ve fiziksel çevre koşulları toplumsal etmenler içine girmektedir. Bu etmenler bireyin nasıl bir ailede ve çevre de yetiştiği ve içinde bulunduğu ortamın yaratıcılığını nasıl etkilediğini göstermektedir (Gümüştuyu, 2004: 15-16). Yeniliği ve değişikliği kültür olarak benimsemiş olan toplumlarda yaratıcılık görülebilir. Ancak sıkı kurallar, cezalar, insanları ayırma, şiddet, ikili ilişkilerdeki ast üst ilişkisi, gibi özellikleri bünyesinde barındıran toplumlar ise yaratıcılığı engellemektedir. Bu bağlamda zorlamaya dayalı sosyal baskılar yaratıcılığı ket vurmaktadır (Yavuzer, 1989: 21).

Toplumun gelişmesinde önemli rol oynayan inançlar, görüşler, ideolojiler ve kültür gibi toplumsal etmenler yaratıcılık sürecinde önemli yer tutmaktadır (Çelebi ve Bayhan, 2008: 82). Toplumda var olan risk almama, var olanları kaybetme korkusu gibi durumlar yaratıcılığı engellemektedir (Özen, 1996: 24). Sungur (1997: 278) yaratıcılığın toplumsal engellerini şöyle sıralamıştır.

- 1- Hayal kurmanın toplum tarafından zaman kaybı olarak görülmesi,
- 2- Oyunun sadece çocuklar için var olduğu düşüncesi,
- 3- Sorunlar sayısal zekâ ile ya da kişilere fazla para ödenerek çözülmesi,
- 4- Sorunların çözümden tek bir doğrunun varlığına inanılması,
- 5- İnsanlardaki sezgilerin saçma olarak görülmesidir.

### 1.3.6.4. Eğitsel engeller

Bireyler eğitim alırken başarısızlığı daha çok tatmış ise, yeni bir şey yaparken tedirgin olmakta ve bu durum bireylerin yaratıcılığını engellemektedir (Sungur, 1997: 181-182). Demirci (2007: 27) okullarda eğitim gören çocukların yaratıcılığını engelleyen etmenleri şöyle sıralamıştır:

- 1- Çocukların yaptıkları doğru olması için sürekli baskı yapılması,
- 2- Çocukların gerçeklerle ilgilenmeleri için hayal kurmalarının engellenmesi,
- 3- Çocukların sürekli başkaları ile karşılaştırılması,
- 4- Yapılan yanlışlar sonrasında cezalarla çocukların cesaretlerinin kırılması,
- 5- Çocukların aşırı övülmesi ya da yerilmesi,
- 6- Çocuklara güvenilmediğinden sorumluluk verilmemesi,

- 7- Merak duygularının kırılması (Özden, 2000: 133).
- 8- Çocukların düşüncelerine ve yapmak istediklerine sürekli sınırlama getirilmesi,
- 9- Öğrencilerle ilgili yapılacak etkinliklerde onların fikirlerinin alınmaması ve değer verilmemesi.

### **1.3.7. Örgütsel Yaratıcılık**

Günümüzde toplumlar önceki yıllara nazaran daha hızlı bir gelişim ve değişim içindedir. Bu gelişmeler ve değişimler hayatımızın her alanında (sosyal, kültürel, ekonomik vb.) görülmektedir (Erdoğan, 2000: 27). Bu gelişim ve değişimlere ayak uydurabilmek için bireyler ve örgütler kendi içlerinde yaratıcılığı kullanmaya başlamıştır. Bu hızlı gelişim ve değişim sürecinde bireylerin ve örgütlerin diğer birey ve örgütlerden bir adım önde olabilmesi için yaratıcılıklarını kullanması gerekmektedir.

Örgütsel yaratıcılık, 19. yüzyılda daha çok bireysel çaba olarak görülmüştür. 20. yüzyılda yaratıcılık kavramı üzerinde daha çok durulmaya başlanmıştır. Günümüzde örgütler hızlı bir rekabet ortamında oldukları için, hızlı ve sürekli bir değişim halinde olmaları gerekmektedir. Bu durum, örgütsel yaratıcılığı daha da önemli hale getirmektedir (Üstündağ, 2003: 10).

Örgütsel yaratıcılık çeşitli biçimlerde tanımlanmaktadır. Gümüşsuyu'na (2004: 60) göre örgütsel yaratıcılık, bireylerin bilişsel gelişimi, yıllar içinde biriktirmiş olduğu deneyimleri, karakter özelliği, içsel güdülenmesi ve yaratıcılık yeteneği ile çalıştığı ya da bulunduğu grubun yapısı, büyüklüğü, iklimi, kültürü ve özellikleri ile bütünleşip, bireyin ve örgütün özellikleri arasındaki etkileşimden doğmaktadır. Martins ve Terblanche' (2003: 68) göre örgütsel yaratıcılık, örgüt içindeki gruplar ya da bireylerce yeni hizmet, ürün ya da süreçlerle ilgili farklı ve işlevsel düşünceler ortaya koyabilmektir. Shalley, Lucy ve Terry (2000: 225) göre örgütsel yaratıcılık, bireylerin sosyal ve karmaşık bir yapı içinde beraber çalıştıkları iş arkadaşları ile beraber ortaya koydukları yeni hizmet, düşünce, ürün ya da süreçtir. Şimşek ve Çelik'e (2012: 284) göre bir örgütte yaratıcılığın örgüt seviyesine çıkabilmesi için yeni fikir ya da ürünlerin örgüt tarafından benimsenmesi ve uygulanması gerekmektedir.

Örgüt bünyesinde çalışan kişilerin yaratıcılığının toplamı örgütsel yaratıcılığı meydana getirmektedir. Ayrıca örgütte çalışan kişilerin yaratıcılık düzeyleri doğrudan örgütün yaratıcılık düzeylerini etkilemekle beraber, yaratıcı bir örgüte katılan kişi de bu ortamdan etkilenmekte ve yaratıcılığını geliştirmektedir. Örgütsel yaratıcılığın oluşmasında kişilerin yaratıcılığı kadar örgütünde çalışanların yaratıcılığını katkıda bulunacak ortamlar ve düzenlemeler geliştirmesine bağlıdır (Çekmecelioglu, 2002: 36). Ayrıca örgütler kendi içlerindeki değişimlere hem de çevresindeki değişimlere karşı uyum sağlamak zorundadırlar ki, hızla değişen koşullarda ayakta kalabilsin. Örgütler ayakta kalabilmek için değişim içine girmekteler ve bu değişim ister istemez örgütleri yaratıcılığa sevk etmektedir (Çavuşoğlu, 2007: 24).

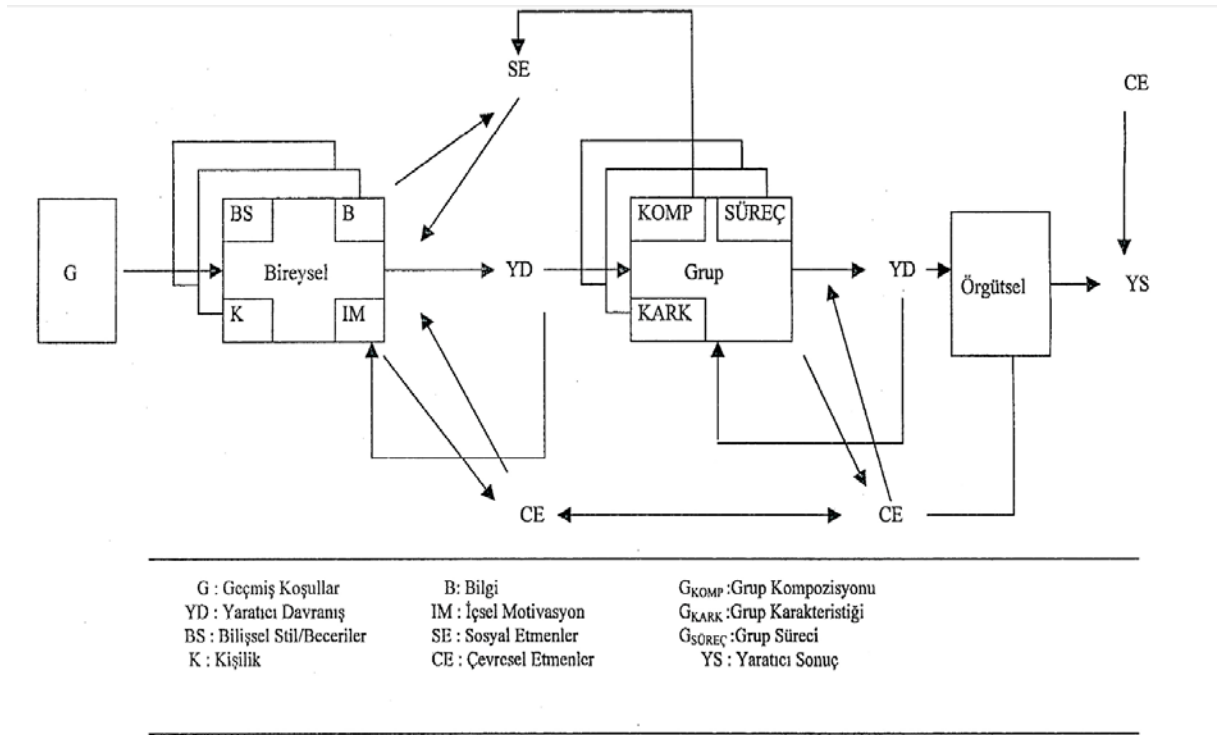
Örgütler devamlılığı için yeniliklere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenler örgütler sadece mekanik bir bakış açısı içinde olmamalıdır. Eğer böyle bir bakış açısına sahip bir örgüt hızla gelişen ve değişen koşullarda ayakta durması mümkün olmayabilir. Yaratıcı bir bakış açısı yeni düzenlemeler, kurallar ve davranışlar belirlenmesiyle olanaklı hale gelmektedir. Yaratıcı bir bakış açısına sahip örgütler, yenilikler ortaya koyarak her zaman bir adım önde olmayı başarabilecektir. Yeniliklerin ortaya konması da, örgütteki bireylerin farkında oldukları ya da olmadıkları ihtiyaçlarının karşılanmasıyla olanaklı hale gelecektir (Amabile, 1997: 41).Chuang'a (2007: 880) göre örgütsel yaratıcılığın gelişmesi için gerekli olan dört ana kural bulunmaktadır. Bu kurallar şunlardır:

- 1- Örgütün bireyler tarafından benimsenmesi ve bireylerin sorumluluk alma bilinçlerinin gelişmiş olması,
- 2- Elde edilen yeni bilgi ya da fikrin, benimsenmesi ve örgütün genelinde etkin bir şekilde yayılması,
- 3- Elde edilen fikirlerin ya da çözüm yollarının bulunmasında çalışanları da söz sahibi yapmak ve böylece elde edilen fikir ve çözüm yollarını pratik bir şekilde geri dönütünün alınmasının sağlanması,
- 4- Örgütü yönetenler; yaratıcılık konusunda prensiplere sahip çıkması, desteklemesi, ortaya atılan fikirlere değer vermesi ve çalışanların ödüllendirilmesidir.

Chang ve Chiang (2008: 52) göre örgütlerde yaratıcılığın gelişmesi yönetime bağlıdır. Yönetim, yaratıcılığın gelişmesi için uygun koşulları sağlamalı ve çalışanların bu koşulları benimsemesi için çaba sarf etmelidir. Ayrıca yönetim, rekabetçi koşullara karşı direnebilmek için örgütlerindeki yaratıcılığı arttırmalı, çalışanlarına bu konu üzerinde

eğitimler vermeli ve yaratıcılık bilincinin çalışanlarda var olması gerekmektedir. Örgütteki yaratıcılık ortamı, çalışanların verimliliğini ve iş doyum seviyesini pozitif yönde etkilemektedir.

Woodman, Sawyer ve Griffin'e (1993: 296) göre bir örgütte, yaratıcılığın varlığından söz edebilmek için; yaratıcı birey, yaratıcı ortam, yaratıcı süreç ve yaratıcı sonuç olmasının yanında bunlar arasında etkileşimin de doğru bir şekilde işletilmesi sağlanmalıdır. Bu doğrultuda bu dört temel faktörü içine alan bir model geliştirmeyi amaçlamışlardır. Bu model Şekil 1.' de gösterilmiştir.



**Şekil 1.1.** Örgütsel Yaratıcılık Modeli (Griffin, Woodman ve Sawyer, 1993: 296)

Bu modelde bireylerin geçmiş yaşantılarından elde ettikleri koşullar ile başlamaktadır. Bu koşullar bireyin; kişiliği, bilişsel becerileri, bilgisi ve içsel motivasyonu; sosyal ve çevresel etmenler ile harmanlanarak yaratıcı davranış meydana gelmektedir. Meydana gelen bu yaratıcı davranış grup içinde, grup kompozisyonu, grup süreci ve grup karakteristiği; sosyal ve çevresel etmenler ile bütünleşerek yaratıcı sonuçlar meydana gelmektedir. Dolayısıyla yaratıcı sonuçlar çıkabilmesi için, bireysel, grup ve örgütsel aşamalardan geçmesi gerekmektedir.

Örgütlerde yaratıcılığı arttırmanın ve bunun sonucunda başarıyı elde etmenin en önemli koşullardan biri örgütlerde bireysel özgürlüğü arttırmaktır. Ancak örgütlerde oluşturulan bireysel özgürlükler bazen tekelleşmeye sebep olabilmektedir. Bu durumun önüne geçmek için de örgüt yapısında belirli kuralların konulması gerekmektedir (Karacabey, 2011: 18). Çalışanlar arasında yeni fikirlerin paylaşılması özendirilmelidir.

Yaratıcı örgütlerde hiyerarşik yapının oluşması örgütteki yaratıcı fikirlerin oluşmasını engelleyebilmektedir. Bu nedenle örgütlerde hiyerarşik yapı da esneklikler olmalı, ayrıca farklı fikirlerin önemsendiği, bunun sonucunda hata ve yanlış yapılsa bile hoş karşılandığı, örgüt içinde etkileşimin ve işbirliğinin olduğu bir örgüt haline getirilmelidir. Çünkü yaratıcı kişiler kendilerini geliştirmeye, hedeflerine odaklanmaya, görevlerini farklı bakış açılarıyla yapmaya odaklanırlar ve bunların sonucunda başarıya ulaşmak içinde özgür olmak isterler (Çekmecioğlu, 2002: 37).

### **1.3.8. Yaratıcı Örgütün Gereklere ve Özellikleri**

Örgütlerin yaratıcılığını belirleyen ve bu koşulları sağlayan lider ve yaratıcı ortamdır. Örgütlerde yaratıcı ortam oluşturabilmek için ilk önce çalışanlar, düşüncelerini rahatlıkla ifade etmeleri gerekmektedir. Örgütte yapılan çalışmalarda, rahatlıkla kendini ifade edebilen, düşüncelerini söyleyebilen çalışanlar bu davranışlarından dolayı pekiştirilmelidir. Böylece çalışanların yaratıcı yönleri güçlendirilmiş olacaktır (Sungur, 1992: 88).

Örgütlerdeki çalışanların yaratıcılıkları, örgütlerin yapısına uydurulmaya çalışılması çalışanların yaratıcılıklarını etkilemektedir. Çalışanlar örgütlerdeki var olan ya da istenen rollere bürünmesi istenmiştir. Bu işleyiş uzun yıllar boyunca bu şekilde devam etmiştir. Ancak örgütler yapılarını yaratıcı bireylere uygun şekilde hazırlamaları ve çalışanları merkeze almaları, çalışanların yaratıcılıklarını olumlu yönde etkileyecektir. Bu bağlamda yöneticilerin dikkat etmesi gereken hususlar bulunmaktadır. Bu hususlar şöyledir (Yılmaz ve Izgar, 2009: 947; Balay, 2010: 54):

- 1- Çalışanların düşüncelerini ifade etme ve bunları uygulama konusunda olanaklar sunulmalıdır.
- 2- Çalışanların örgütsel değişimler için fırsatlar verilmeli ve projeler yapması sağlanmalıdır.

- 3- Eskiden kalmış kuralların hala devam edilmemesi ve baskıya dayalı yönetim anlayışı olmamalıdır.
- 4- Özgürlükçü bir çalışma ortamı sağlanmalıdır.
- 5- İş ortamı çalışanların ilgisini çekecek normlara, değerlere ve yapıya sahip olmalıdır.
- 6- Çalışanların düşünceleri, hayal güçleri ve karar verme özelliklerinin sınırlandırılmaması, ayrıca çalışanların güdülenmeleri gerekmektedir.

Örgütler yaratıcılıklarını arttırabilmek için çalışanlarının değişik özelliklere sahip olmasını ister ve bu özelliklerden faydalanır. Çünkü bir örgütte yaratıcı çalışanların olması, rekabet ortamında örgütün devamlılığını sağlamada önemli rol oynamaktadır. Ayrıca yaratıcı örgütteki yönetenler, çalışanlarını liyakat usulü ile örgüte almaktadır. Yaratıcı araştırmalara önem vermektedir. Planlama yaparken uzun vadeli ve esnek olmasını dikkat etmektedir. Yeni fikirlere açık olduğu gibi orijinal amaçlar için çaba sarf etmektedir. Kendilerini sürekli yenilemekte ve başka yöneticilerin uygulamalarını yakından takip etmektedir. Yaratıcı ürünlerle yaratıcı olmayan ürünleri rahatlıkla birbirinden ayırt edebilmektedir (Zel ve Mert, 2000: 72).

### **1.3.9. Örgütsel Yaratıcılığın Boyutları**

Örgütsel yaratıcılığın boyutları bireysel, yönetsel ve toplumsal olmak üzere üç ana başlık altında ele alınacaktır.

#### **1.3.9.1. Bireysel yaratıcılık boyutu**

Örgütsel yaratıcılığın bireysel boyutunun özelliği, örgütün yaratıcı çalışanlara sahip olmasıdır. Sorunları zamanında farkına varan, bu sorunlar için farklı ve işlevsel çözümler bulup uygulayabilen bireylerde yaratıcılık var demektir. Her bireyin yaratıcılık düzeyi birbirinden farklıdır. Yaratıcılık düzeyleri yüksek olan bireylerde amaçlara ulaşma yolları, değerleri, stilleri diğer kişilerden daha farklıdır (Whatmore, 1999: 4). Yüksek yaratıcılık seviyesine sahip olan bireyler, kendindeki yetersizlikleri, bilgi eksikliklerini ve çevresel koşulların farkındadır (Senge, 1993: 159).

Bireysel yaratıcılıkta en büyük özelliklerden biri bireysel esnekliktir. Bu özellik sayesinde bireyler ani değişen olay ya da durumlara karşı duygu, düşünce ve davranışlarını

değiştirebilme olanağı sağlamaktadır. Bu bireysel esnekliğin temelinde bireylerin geçmiş birikimleri yatmaktadır. Bireyler bu özelliklerini ait oldukları örgütlerde sergiler ve destek görürse içinde bulunduğu örgütü de yaratıcı örgüt özelliği kazandırabilir (McGill, Slocum ve Lei, 1992: 12).

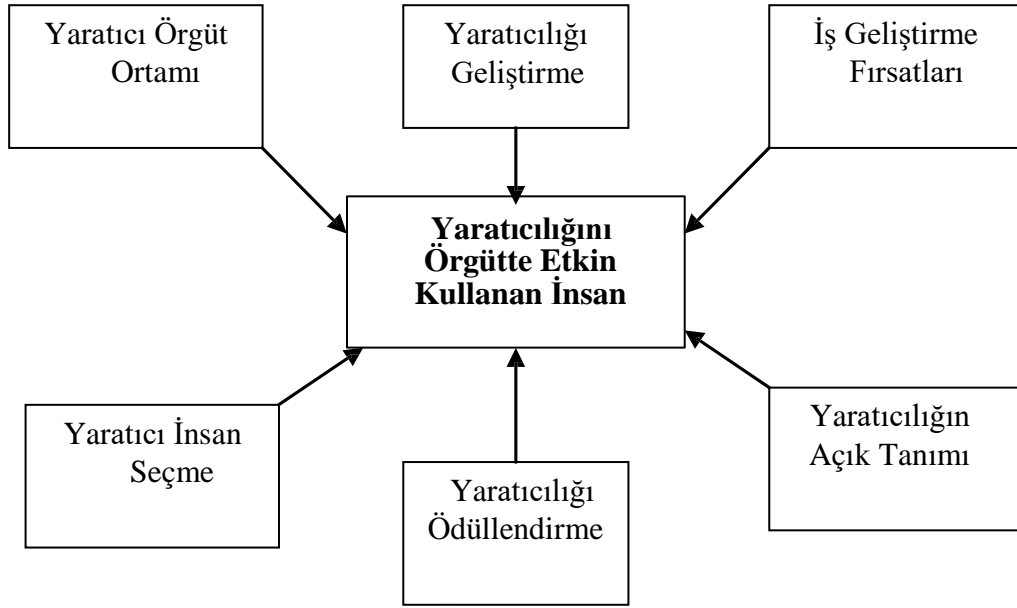
Bireyin içinde bulunduğu örgüt, bireyi düşünmeyi sevk etmelidir. Böyle bir özelliği bünyesinde bulunduran örgütler, bireylerin yaratıcılıklarını daha arttıracaklar ve bu durum örgütünde yaratıcılığını arttıracaktır. Eğer bireyleri kısır döngü içinde tutan, robotlaştıran örgütlerde yaratıcılıktan bahsedilemez. Bu durumdan da anlaşılacağı gibi örgütteki bireylerin yaratıcılıkları, örgütlerin yaratıcılığa verdiği öneme göre değişmektedir (Ortatepe, 2001: 17). Çünkü bireysel yaratıcılık örgütsel yaratıcılığın temel taşı olarak görülmektedir. Bireyler yaratıcılıklarını ortaya çıkarabilmeleri için belli koşulların sağlanması gerekmektedir. Bireyler yaratıcılıklarını ortaya koyabildikleri sürece örgütlerini yaratıcı örgüt haline getirebilirler. Bunun içinde örgütler, yaratıcılığı arttıracak bir iklim oluşturmaları gerekmektedir (Peters ve Waterman, 1987: 49).

### **1.3.9.2. Yönetmel yaratıcılık boyutu**

Örgütsel yaratıcılığın yönetmel boyutunun özelliği, yöneticinin çalışanlarına yaratıcılık kazandırmada ya da var olan yaratıcılıklarını geliştirmesinde katkı sağlamasıdır (Genç, 2007: 294). Yöneticiler örgütlerinde meydana gelen sorunları yaratıcı çözümlerle çözmedikleri sürece, hızla değişen ve yüksek bir rekabet ortamının olduğu günümüz koşullarında örgütlerini ayakta tutma şansları azalacaktır.

Örgütteki çalışanların yaratıcılıklarını ortaya koyması yönetimin yaratıcılığı önemsemesi ve bunu uygulamaya koymasına bağlıdır. Tunç'a (2007: 11) göre yöneticilerin, örgütteki çalışanların yaratıcılıklarını en iyi şekilde kullanabilmesini sağlaması şekil 2.'de gösterilen şartları göz önünde bulundurmasına bağlıdır.





**Şekil 1.2.** Örgütsel Yaratıcılığı Sağlayan Koşullar (Tunç, 2007:11).

Örgütteki yaratıcı bireyleri yönetmek için yaratıcı bireylerin harekete geçirilmesi ve yaratıcı özelliklerinin desteklenmesi gerekmektedir. Bu durumu sağlayabilen örgütler yaratıcılığı örgütselleştirebilir. Bu bağlamda yaratıcılığı aktif bir biçimde yönetebilmek için yöneticinin önem vermesi gereken hususlar şunlardır (Yıldırım, 2007: 116):

- 1- Gelişmenin var olduğu bir ortam oluşturmak,
- 2- Fiziksel çevreyi yaratıcılık için uygun hale getirmek,
- 3- Çalışanların yaratıcılıklarını, nasıl kullanmaları gerektiği yönünde örnekler sunmak,
- 4- Örgütte yeni fikirler ortaya konulması için beyin fırtınası gibi yöntemleri kullanmak,
- 5- Yeni fikirlere karşı açık olmak ve bütün fikirleri değerlendirmek,
- 6- Ortaya atılan fikirleri örgüt genelinde tartışmak ve örgütün menfaati için eylemlerde bulunmak,
- 7- Örgüt içinde oluşturulan takımların kendi kendilerini yönetebilmesini sağlamak,
- 8- Çalışanları esnek bırakmak,
- 9- Çalışanların yaratıcılıkları konusunda rehber olabilmek,
- 10- Çalışanların yaratıcılıklarını arttırmak için ödül sistemi oluşturmaktır.

Bunların dışında diğerk bir önemli husus risk alabilmektir. Örgüt olarak etkili olabilmek için çalışanların risk almaları konusunda cesaretlendirilmelidir. Ancak çalışan aldığı riskten dolayı suçlanmamalıdır. Yaptığı hatanın farkına vardırılıp, bağışlanmalıdır (Senge, 1993: 324).

### **1.3.9.3. Toplumsal yaratıcılık boyutu**

Örgütsel yaratıcılığın toplumsal boyutunun özelliğı toplumdaki yaratıcılık ile örgütsel yaratıcılığın aynı doğrultuda olmasıdır. Çünkü örgütler toplum içindeki küçük grupları oluşturmaktadır (Kwasnieska ve Necka, 2004:189). Toplumsal çevre yaratıcılığa olanak sağladığı sürece bireylerin de yaratıcılığı etkiler ve şekillendirir. Toplumsal çevrede, yaratıcılığı geliştirecek en önemli etki bireylerin özgür bırakılmasıdır (Amabile, 1997: 44). Bireyler belirli bir yaratıcılık düzeyine sahiptir. Bireyler bu belirli seviyenin üzerine çıkabilmesi için toplumsal çevre tarafından yaratıcılıkları desteklenmesi gerekmektedir. Bireysel yaratıcılığı artan bir birey, katıldığı örgüte de yaratıcılığını aktaracaktır. Böylece bireyin yaratıcılığı üzerinde etkisi olan toplumun, dolaylı yoldan da örgütlerin yaratıcılığı üzerinde de etkisi bulunmaktadır.

Bir toplumun yaratıcılığını içinde bulunan bireylere ve kurumlara da bağlıdır. Kurumlarda yönetim sistemiyle yaratıcılık oluşturulmaktadır. Ancak bir toplumda bunu yapmak pek mümkün değildir. Devletin yönetimi, eğitim ve kültür ile toplumda yaratıcılığı olumlu etkileyebilmek mümkün olabilir. Toplumda yaratıcılığı arttırmak için; yaratıcılığı eğitim sistemiyle desteklemek ve yaratıcı bir ortam oluşturmak gerekmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 9).

### **1.3.10. Sınıf Öğretmenlerinde Örgütsel Yaratıcılık**

Okullarımız öğrencilere doğrudan bilgi vermek yerine meraklarını ve heyecanlarını arttırmalı, ezberci eğitimden daha çok yaratıcılığın ön planda olduğu bir eğitim sistem oluşturulmalıdır (Sungur, 2001: 23). Ancak eğitim sistemleri ne kadar çok yaratıcılığa önem verse de, eğitimi veren sınıf öğretmenleri başta olmak üzere diğerk öğretmenlerin yaratıcılığı ne kadar kullanabildiğı çok önemlidir. Bu durumda okullarda çocukların güvendiğı ve yaratıcılığını geliştirecek sınıf öğretmenlerine çok fazla iş düşmektedir. (Aydoğan, 2008: 24). Bu sebeple okul paydaşları içinde önemli bir yere sahip olan sınıf öğretmenlerinin öğrencilere üst seviyede yaratıcılık kazandırmaları için kendilerinin de üst düzey yaratıcı

olması gerekmektedir (Aybek, 2010: 1). Okullarda öğrenmeye rehberlik eden sınıf öğretmenlerinin yaratıcılıklarını geliştirmek için hizmet içi eğitimlere alınması gerekmektedir.

Yaratıcı bir sınıf öğretmeni sadece derslerin amaçlar üzerinde durmamalıdır. Öğrencilerini derslerin amaçlarına uygun yaratıcı düşüncelerine önem vermeli ve bu konuda öğrencilerini cesaretlendirmelidir. Yeni ve farklı fikirlere her zaman açık olmalı ve saygı duymalıdır. Her öğrencinin ilgi alanlarını göz önünde bulundurmalı ve bu alanları ile ilgili yaratıcı düşünceler ortaya koymalarını istemelidir. Sınıfta takım çalışmalarına yer vererek öğrenciler arasındaki farklı fikirlerin önemi belirtmeli ve bu farklı fikirlerden yeni yaratıcı fikirlerin doğmasına olanak sağlamalıdır. Öğrencilere her konuda rehber olmalı, problem çözme becerilerinde yol göstermelidir. Öğrencilerinde öğrenme, merak, heyecan ve araştırma hırsı oluşturmaları ve bu konuda öğrencilerine en iyi şekilde rol model olmalıdır (Üstündağ, 2003: 74). İlkokulda, öğrenciler için sınıf öğretmenleri çok iyi bir rol model olmak durumundadır. Çünkü öğrenciler sınıf öğretmenlerinin bütün davranış ve tutumlarını çok iyi incelemekte ve analiz etmektedir.

Polat ve Konaş'a (2018: 1712) göre sınıf öğretmenlerinin yaratıcılıkları düşük seviyededir. Yapılan çalışma grubunda yaratıcı, çok yaratıcı ve orta seviyede yaratıcı sınıf öğrenmeni bulunmamaktadır. Bunun nedenini ise sınıf öğretmenlerinin çevrelerinde yaratıcı düşünmeye sevk edecek ya da öğretmenlerin bu yöndeki arzularını arttıracak olanakların bulunmamasıdır.

İşleyen ve Küçük (2013: 202) sınıf öğretmenlerinde yaratıcılığın, cinsiyet değişkeni üzerindeki etkisine bakıldığında anlamlı bir etkinin olmadığını belirtmektedir. Bu durumda yaratıcılıkla cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Ancak bunun tam tersini Gök ve Erdoğan (2011: 33) yaptığı çalışmada belirtmiştir. Yapılan çalışmada cinsiyetin yaratıcılık üzerinde anlamlı bir etkinin var olduğunu belirtmiştir.

Kurnaz (2011: 86) yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin yaratıcılığı ile kıdem arasında anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur. Bunun nedenini sınıf öğretmenlerinin mesleki yaşamlarının getirmiş olduğu tecrübe, eksiklikler sonucunda buldukları çözüm yolları ve farklı olaylarla karşılaşmış olması olarak yorumlamıştır. Kurnaz (2011: 87) damedeni durum değişkeninin yaratıcılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur.

Ağalday ve Dağlı (2018: 177-178) ilkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeyinin “kararsızım” olduğunu bulmuştur. Bu durumda sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılıkları orta seviyede olduğunu göstermektedir. İlkokulda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık seviyelerini yükseltmek için, ortak bir vizyon oluşturup bu vizyonun bütün sınıf öğretmenlerine ulaştırılması, yaratıcılık için elverişli mekanların oluşturulması, örgütsel yaratıcılıklarını geliştirecek yeni fikirlerin değer verilmesi, örgütsel yaratıcılığı engelleyecek bütün olumsuz durumların ortadan kaldırılması, sınıf öğretmenlerinin başarıları üzerinde durulması, örgütsel yaratıcılığı geliştirecek hizmet için eğitimlerin verilmesi, sınıf öğretmenlerine yaratıcılıklarını geliştirmesi için yeterli zamanın verilmesi, maddi ve manevi desteğin sağlanması gerekmektedir.

Uğurlu ve Ceylan'ın (2014: 107-109) yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeylerinin orta seviyenin üzerinde olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılığın alt boyutlarından biri olan bireysel yaratıcılık seviyeleri yönetsel yaratıcılık seviyelerine göre daha yüksektir. Bu bağlamda sınıf öğretmenleri kendi yaratıcılıklarını daha üst seviyede görmektedir. Eren ve Gündüz'e (2002: 72) göre örgütün yaratıcılığını arttıracak olan örgüt çalışanlarıdır. Bu nedenle çalışanların yaratıcılığını en üst seviyede tutmanın yöneticilerin elinde olduğunu vurgulamıştır. Bu bağlamda ilkokul yöneticileri, sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılığını arttıracak imkânlar sunarak okulun yaratıcılığını da arttırmış olacaktır.

### **1.3.11. ÖZ YETERLİK İNANÇLARI VE ÖRGÜTSEL YARATICILIK İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

Öz yeterlilik ve örgütsel yaratıcılık kavramı üzerinde yapılan araştırmaları yurt içi ve yurt dışı olmak üzere iki başlık altında incelenecektir.

#### **1.3.11.1. Öz yeterlilik inançları ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar**

Özkan, Tekkaya ve Çakıroğlu (2002), “*Fen Bilgisi Aday Öğretmenlerin Fen Kavramlarını Anlama Düzeyleri, Fen Öğretimine Yönelik Tutum ve Öz Yeterlik İnançları*” adlı çalışmada öğretmenlerin öz yeterliliklerinin düşük ya da yüksek olmasında değişen yöntemleri kullanma, sınıf düzeni, öğrenme güçlüğü olan öğrencilere dönüt sağlama konularında farklılıkların olduğunu ortaya koymuştur. Bu farklılıklar öğrencilerin güdülenmesini düşürmekte ve buna bağlı olarak da öğrenci başarısını etkilemektedir.

Karahan (2008) “*Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Öz Yeterlik İnançları Arasında Arasındaki İlişki*” adlı çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ele alınan demografik değişkenler (cinsiyet, eğitim durumu, mezuniyet, çalıştıkları alan, kıdemleri, günlük çalışma saatleri ve çalıştıkları kurum) açısından hiç bir farklılaşma görülmezken, öz yeterlilik inançları konusunda ele alınan demografik değişkenlerde anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile öz yeterlilikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Derbedek (2008), “*İlkokul ve Ortaokul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançları Arasındaki İlişki*” adlı çalışmasında okul müdürlerinin öğretimsel liderlik özellikleri orta düzeyde bulunmuş ve aynı şekilde öğretmenlerin öz yeterlilik inançları da orta düzeyde bulunmuştur. Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik ile öğretmenlerin öz yeterlilik inançları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Korkut (2009) “*Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançları ile Sınıf Yönetimi Beceri Algıları Arasındaki İlişki*” adlı çalışmasında öz yeterlilik ve sınıf yönetimi arasında yüksek düzeyde pozitif yönde ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki en yüksek ilişki plan-program etkinlikleri ile fiziksel düzen boyutları arasında görülürken, en düşük ilişki ise sınıf içi etkileşim ile davranış düzenlemeleri boyutları arasında görülmektedir.

Yücel, Yalçın ve Ay (2009), “*Öğretmenlerin Öz-Yeterlilikleri ve Örgütsek Vatandaşlık Davranışları*” adlı çalışmasında öğretmenlerin kıdemleri ile paralel olarak iş tecrübeleri arttıkça, öğretmenler okulda yapılacak olan işlerle ilgili daha öz verili davranmakta, kendi mesai saatlerinden daha fazla okul ve öğrenci için zaman ayırmakta olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu durum cinsiyet değişkeni ile karşılaştırıldığında erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla öz verili oldukları görülmektedir.

Gençtürk ve Memiş (2010) “*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algıları ve İş Doyumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*” adlı çalışmasında genel öz yeterlilik ile öz yeterliğin alt boyutlarında oldukça yeterli oldukları görülmüştür. İlköğretim öğretmenlerinin öz yeterlilik algılarında cinsiyet, okul türü, mezuniyet ve lisansüstü eğitim alma durumlarına göre anlamlı bir farklılaşma görülmezken; branş, kıdem, okul türü bakımından anlamlı farklılaşma görülmektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin iş doyumları da oldukça yeterli bulunmuştur. Demografik değişkenlere göre anlamlı farklılaşma branş,

kıdem ve okul türüne göre bulunurken; cinsiyet, mezuniyet ve lisansüstü eğitim alma durumlarına göre anlamlı farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. İlkokul öğretmenlerinin öz yeterlilik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki düşük düzeyde çıkmıştır. Ancak öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyumla öz yeterlilik algılarının yükseldiği ya da öz yeterlilik algıları artan öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin de yükseldiği sonucu ortaya çıkmıştır.

Korkut ve Babaoğlu (2012), “*Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları*” adlı çalışmada sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançlarının cinsiyet ve okulların buldukları yerleşim yerlerine göre anlamlı bir farklılaşmanın olduğu sonucuna ulaşırken, hizmet yılına göre anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Eker (2014), “*Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnanç Düzeyleri*” üzerine bir araştırma adlı çalışmada sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları yeterli düzeyde bulunmuştur. Başka bir deyişle, sınıf öğretmenleri kendilerinin öz yeterlilik inançları bakımından yeterli seviyede görmektedirler. Bu sonuca bakılarak sınıf öğretmenlerinin öğrenciyi derse aktif katılım sağlama, öğrencilerin seviyelerine inebilme, farklı öğrenme stratejilerini kullanma ve sınıf yönetimi konusunda yeterli görmektedirler.

Toy (2015), “*Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları ile Kaynaştırma Eğitime Yönelik Öz yeterlilik İnançları Arasındaki İlişki*” adlı çalışmada sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları oldukça yeterli düzeyde bulunmuş ve anlamlı bir farklılaşma cinsiyet ve kıdem değişkeninde bulunmuştur. Fakat öğrenci sayısı, öğrenim durumu, kaynaştırma öğrencinin olup olmadığı ve özel eğitim üzerinde eğitiminin bulunup bulunmamasına göre anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin kaynaştırma eğitime yönelik öz yeterlilik inançları da oldukça yeterli seviyede görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin kaynaştırma öğrencilerine yönelik bazı demografik değişkenlerde (öğrenci sayısı, kaynaştırma öğrencisinin olup olmadığı ve öğrenim durumu) farklılaşmanın olmadığı görülürken, bazı demografik değişkenlerde (kıdem, cinsiyet, özel eğitim alıp almadığı) anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilikleri ile kaynaştırma eğitime yönelik öz yeterlilikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bozbaş (2015), “*Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları ve Sınıf Yönetimi Beceri Algıları Arasındaki İlişki*” adlı çalışmada çeşitli demografik özelliklere göre incelenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ve sınıf yönetimi beceri algıları

cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, okuttukları sınıf düzeyi ve sınıf mevcuduna göre anlamlı bir farklılaşma görülmezken, hizmet süresi ve mesleğini kendi isteğiyle seçme durumu değişkenlerinde anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ve sınıf yönetimi beceri algıları arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kartal (2019), “*Öğretmenlerin Öz-Yeterlik İnançları ile İşe Yabancılaşmaları Arasındaki İlişki*” adlı çalışmasında araştırmaya katılan öğretmenlerin öz yeterlilik inançları oldukça yeterli seviyede bulunmuştur. Öğretmenlerin öz yeterlilik inançları cinsiyet, kıdem, öğrenim durumları, hizmet süresine göre anlamlı bir farklılaşma bulunmazken, medeni durum ve branşa göre anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur. Öğretmenlerin öz yeterlilik ve işe yabancılaşma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin öz yeterlilik inançlarının işe yabancılaşmaya karşı anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür.

### **1.3.11.2. Öz yeterlilik inançları ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar**

Taylor ve Tashakkori (1995) öğretmenlerin öz yeterlilik inançları ve iş doyumları ile karara katılım ve okul iklimi arasındaki ilişki adlı çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu yordama düzeyleri karara katılımları okul iklimine göre daha düşük bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin öz yeterlilik inançları ile iş doyumları anlamlı bir yordayıcı olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Caprara, Barbaranelli, Steca ve Malone (2006) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin öz yeterlilik inançlarını, iş doyumunu ve öğrencilerin başarısına göre incelemiştir. Bu araştırmanın analizi için iş doyum ölçeği ve öz yeterlilik ölçeği öğretmenlere uygulanmış olup, öğrencilerin yılsonu akademik başarı puanları ele alınmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin öz yeterliliklerinin iş doyumunu ve öğrenci başarısı arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlı bulunmuştur.

Tschanene-Moran ve Hoy (2007), ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin öz yeterlilik inançları kıdeme göre çeşitli demografik özelliklere göre ele alınıp incelenmiştir. Bu araştırmanın sonucuna göre 4 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar öğretmenler, 3 yıl ve daha az kıdeme sahip olan öğretmenlere göre öz yeterlilik inançları daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan

öğretmenlerin öz yeterlilik inançları çeşitli demografik özelliklere göre incelendiğinde ırk ve cinsiyet değişkenlerinde anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

Swan, Wolf ve Cano (2011), öğretmenlerin öz yeterlilik konusundaki değişimleri görebilmek için, üç öğretim yılı boyunca öğretmenleri gözlemlemeyi amaçlamışlardır. Bunun için öğretmenlere öğretmen öz yeterlilik duygusu ölçeği uygulanmıştır. Bu ölçek üç yıl boyunca her öğretim yılı sonunda uygulanmıştır. İlk yılın sonunda uygulanan öz yeterlilik ölçeği sonuçları düşük çıkarken, üçüncü yılın sonunda uygulanan öğretmen öz yeterlilik sonuçları yüksek çıktığı görülmüştür.

Shoulders ve Krei (2015) kırsal bölgelerdeki lise öğretmenlerinin öz yeterlilik inançlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi adlı çalışmada öğretmenlerin öz yeterlilikleri farklı demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma sonucunda öz yeterlilik alt boyutlarından olan öğretim stratejileri ve sınıf yönetimine yönelik öz yeterlilik inançları cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma görülmüş, ancak kıdem ve eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

Yoo (2016) öğretmen öz yeterlilik inançlarını öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine göre incelenmesi adlı çalışmasını 148 ilköğretim öğretmeni üzerinde yapmıştır. Bu araştırma için öğretmenlere öz yeterlilik ölçeği beş hafta arayla iki kez uygulanmış ve uygulama sırasında öğretmenler aktif bir şekilde öğrenme modüllerine dahil olmuşlardır. Bu uygulama sonucunda öğretmenlerin tecrübeleri arttıkça öz yeterlilik inançlarının da yükseldiği görülmüştür.

### **1.3.11.3. Örgütsel yaratıcılık ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar**

Balay (2010), “*Akademik Personelin Örgütsel Yaratıcılık Algıları*” adlı çalışma Harran Üniversitesinde çalışan akademisyenler üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmada akademik personelin örgütsel yaratıcılığın alt boyutları olan bireysel yaratıcılık, yönetsel yaratıcılık ve toplumsal yaratıcılık algıları üzerinde çalışılmıştır. Bu çalışma sonucunda Örgütsel yaratıcılık Ölçeği geliştirilmiş ve akademik personelin yönetsel ve toplumsal yaratıcılık alt boyutlarında orta düzeyde, bireysel yaratıcılık alt boyutunda ise yeterli düzeyde oldukları görülmüştür.



Karacabay (2011) tarafından yapılan çalışmada resmi ve özel ilkokullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yaratıcılığın alt boyutları olan bireysel yaratıcılık, yönetsel yaratıcılık ve toplumsal yaratıcılık algıları araştırılmıştır. Bu araştırma sonucuna göre özel okullarda çalışan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yaratıcılığın alt boyutlarının hepsinde yeterli düzeyde bulunmuştur. Ancak resmi okullarda çalışan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık alt boyutlarından olan bireysel yaratıcılık boyutunda yeterli düzeydeyken, yönetsel ve toplumsal yaratıcılık boyutunda ise orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Yasa ve Şahin (2012) yaptıkları çalışmada “*Resim İş Eğitimi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Öz Yeterlilik Algıları ve Yaratıcılık Düzeyleri*”ni incelemişlerdir. Bu çalışmada resim öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik öz yeterlilik inançları oldukça yeterli olduğu görülürken yaratıcılık düzeyleri ise ortalamanın altında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Resim öğretmeni adaylarının öz yeterlilik inançları ve yaratıcılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği bulunmuştur. Ayrıca öz yeterlilik ve yaratıcılık arasındaki ilişki de anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır.

Uğurlu ve Ceylan (2014), “*Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık ve Etik Liderlik Algılarının İncelenmesi*” adlı çalışmada öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel yaratıcılığın alt boyutlarına göre algıları ile öğretmenlerin yöneticilerine ilişkin etik liderlik algılar orta düzeyin üzerinde bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel yaratıcılığın alt boyutlarına göre algıları ile öğretmenlerin yöneticilerine ilişkin etik liderlik algılarının anlamlı farklılaşmanın olduğu demografik değişkenler yaş, eğitim durumu, branş, okul türü olurken; farklılaşmanın olmadığı demografik değişken ise cinsiyettir.

Nartgün ve Demirer (2015), “*Okul Yöneticilerinin Örgütsel Yaratıcılık ve Öz yeterlilik Düzeylerine İlişkin Görüşleri*” adlı çalışmada yöneticiler örgütsel yaratıcılığa ve öz yeterliliğe ilişkin görüşlerinde katılıyorum düzeyinde olduğu görülmüştür. Yöneticilerin örgütsel yaratıcılığa ve öz yeterliliğe ilişkin görüşlerinde cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna, mesleki kıdeme, yöneticilikteki süresine, okul türüne ve görevine göre anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Yöneticilerin örgütsel yaratıcılık ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiye bakıldığında pozitif orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Say (2015), “*Örgütsel Yaratıcılık ve Merak Duygusu Arasındaki İlişkinin Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İncelenmesi*” adlı çalışmada ortaokulda görev yapan öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeylerinin yüksek yeterlikte olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortaokul öğretmenlerinin genel örgütsel yaratıcılık düzeyleri medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu, yaş, mesleki kıdem, branş ve çalıştıkları okuldaki hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Ancak öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma, bireysel yaratıcılık alt boyutunda eğitim durumunda göre, toplumsal yaratıcılık alt boyutunda ise mesleki kıdemde görülmüştür. Ortaokul öğretmenlerinin görüşüne göre örgütsel yaratıcılık ve merak duygusu arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki bulunmuştur.

Yurter (2016), “*İlkokul ve Ortaokullarda Okul İklimi İle Örgütsel Yaratıcılık Davranışları Arasındaki İlişki*” adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel yaratıcılıklarını yüksek düzeyde olduğunu bulmuştur. Araştırma katılan öğretmenlerin branş değişkenine, eğitim durumuna, okul türüne, okuldaki öğrenci sayısına ve okuldaki öğretmen sayısına göre örgütsel yaratıcılığın alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma görülmezken; cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenlerine göre örgütsel yaratıcılığın bireysel yaratıcılık alt boyutunda anlamlı farklılaşma görülmüştür.

Meriç (2018), “*İlkokulda Örgüt Kültürü ve Örgütsel Yaratıcılık İlişkinin Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Dayalı Olarak Değerlendirilmesi*” adlı çalışmada ilkokuldaki yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeyleri yüksek olduğu bulunmuştur. Fakat sınıf ve branş öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık algıları yöneticilerin örgütsel yaratıcılık algılarından daha düşük olduğu görülmüştür. İlkokul yönetici ve öğretmenlerin eğitim durumu, mezun oldukları fakülte ve cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır.

Ağaldağ ve Dağlı (2018), “*Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılığa İlişkin Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*” adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık algıları orta düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılıklarında demografik değişkenlere anlamlı farklılaşma olup olmadığına bakılmış ve ele alınan demografik değişkenlerde anlamlı farklılaşmanın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Polat ve Kontaş (2018), “*Sınıf Öğretmenlerinin Yaratıcılık Düzeylerinin İncelenmesi*” adlı çalışmada sınıf öğretmenlerinin yaratıcılık düzeyleri düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerini yaratıcılık düzeylerin düşük çıkmasında buldukları çevrede yaratıcılığı destekleyecek yaşantıların olmadığı gösterilebilir. Sınıf öğretmenlerinin yaratıcılıkları demografik değişkenlere göre incelenmesi sonucunda anlamlı farklılaşma gösteren demografik değişken kıdem, çocukluğunun geçtiği yerleşim yeri, kitap okuma alışkanlığı iken; anlamlı farklılaşmanın olmadığı demografik değişkenler ise cinsiyet, anne eğitimi, baba eğitimi, medeni durumdur.

Fidan (2018), “*Okullarda Örgütsel Yaratıcılık ve Yönetmel İnovasyona İlişkin Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi*” adlı çalışma ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Bu çalışma sonucuna göre ortaöğretim de çalışan öğretmenlerin örgütsel yaratıcılıkları yüksek düzeyde bulunmuştur. Örgütsel yaratıcılığın alt boyutlarına göre bakıldığında ise öğretmenlerin bireysel yaratıcılık boyutunda yüksek düzeyde olduğu görülürken, yönetmel ve toplumsal yaratıcılık alt boyutlarında ise orta düzeydedir. Araştırmaya göre örgütsel yaratıcılık ve yönetmel inovasyona arasında pozitif yönlü, anlamlı ve yüksek bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmaktadır.

Adıyaman (2019), “*Öğrenen Örgüt Olma Düzeyleri ile Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişki*” adlı çalışmasında ilkökul öğretmenlerinin genel örgütsel yaratıcılık düzeyleri yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç örgütsel yaratıcılığın alt boyutlarında da geçerlidir. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık algıları kıdem, cinsiyet, medeni durum ve okulun öğretim şekli değişkenlerine göre anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ile öğrenen örgüt olma arasında pozitif orta düzeyde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### **1.3.11.4. Örgütsel yaratıcılık ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar**

Amabile (1982) sosyal psikolojinin yaratıcılık üzerindeki etkisi araştırmıştır. Amabile’ye göre yaratıcılıkta bireysel farklılıkların üzerinde daha çok durulsa da sosyal boyutunun göz ardı edilmemesi gerektiği üzerinde durmaktadır. Yaratıcılık gelişmesinde toplumsal ve çevresel faktörlerin önemli olduğu üzerinde durmuştur. Amabile bu çalışmasıyla sosyal psikolojinin yaratıcılık üzerinde önemli olduğu bir zemin oluşturacağını ifade etmektedir.

Amabile (1988) de yaptığı çalışmada yaratıcılığın örgütler için önemi üzerinde durmuştur. Bu çalışma sayesinde örgütlerdeki yaratıcılık kavramı kavramsal bir çerçeve üzerine oturturulmuştur. Bundan sonraki örgütsel yaratıcılık çalışmalarına ışık tutmuştur. Ayrıca bu çalışmada yaratıcılık için önemli olan inovasyona da vurgu yapmıştır.

Woodman, Sawyer ve Griffin (1993) örgütsel yaratıcılık üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada örgütsel yaratıcılık modeli oluşturulmuş ve örgütsel yaratıcılığı bireysel, grupsal ve örgütsel olmak üzere üç alt boyuta ayırmışlardır. Bu araştırma alanyazına örgütsel yaratıcılığın kuramsal çerçevesinin geliştirilmesi üzerine önemli bir katkı sağlamıştır.

Amabile (1996) yaptığı çalışmada örgütlerdeki yaratıcılığın gelişmesi için motivasyonun önemi üzerinde durmuştur. Örgütlerdeki başarının artmasında en temel taşlardan biri olan motivasyonun gerekliliğini vurgulamıştır. Çalışmasında motivasyonun önemini vurgulamak için istekle yapılan işlerdeki yaratıcı başarının örneklerini sıkça yer vermiştir.

Wang (2003) çalışmasında ilköğretim ve ortaöğretim öğrencilerinin yapısal ve gelişimsel yaratıcı kişilik özelliklerini ortaya koymaya çalışmıştır. Bu çalışmaya 476 öğrenci dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda araştırmaya katılan öğrencilerin yaratıcı kişilik özellikleri araştırmacı, kendine güvenen, müdahaleci, meraklı ve sürekliliktir. Çalışmanın sonuçlarından biri de 7. Sınıftan sonra öğrencilerin yaratıcılık kişilik özelliklerinin düştüğüdür.

Kwasniewska ve Necka (2004), yaptığı çalışmada örgütlerde çalışan yönetici ve personelin yaratıcı iklime ilişkin görüşlerini incelemiştir. Bu çalışma Polonya da yapılmış deneysel bir araştırmadır. Araştırmada işyeri yaratıcılık ölçeği kullanılarak sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma verilerine göre yöneticilerin yaratıcı iklime karşı algıları, personele göre daha yüksek çıktığı görülmüştür.

Chang ve Chiang (2008), yaptığı çalışmada örgüt düzeninin örgütsel yaratıcılık için ne kadar önemli olduğu üzerinde durmuşlardır. Bunun için örgüt düzeninde yaratıcılığı geliştiren ve etkileyen faktörler üzerinde durmuştur. Örgütsel yaratıcılığı etkileyen ana faktörler; yaratıcı çalışma ortamı ve bireysel yaratıcılık olarak bulunmuştur. Bu ana faktör dışında ise örgütsel yaratıcılığı; çalışma motivasyonu, liderlik, örgüt yapısı, değerlendirme sistemi, örgütün amaçları, takım iklimi, örgüt kültürü ve yapısı da etkilemektedir.

Zhu ve Zhang (2011) yaptıkları çalışmada yaratıcılıkla ilgili öğrenci algıları ile düşünme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu çalışmayı üniversite öğrencileri üzerinde yapmışlardır. Araştırma sonucunda üniversite öğrencilerinin yaratıcılığa dair görüşleri ile düşünme becerileri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara bakıldığında öğretmenler üzerine yapılan çalışmaların yurt içinde daha fazla yapıldığı görülmekte olup, yurt dışında yapılan çalışmalar da ise daha çok kurum ve öğrenciler üzerinde yapıldığı görülmektedir.



## 2.BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılacak veri toplama araçları ve verilerin analizinde kullanılacak istatistiksel yöntemlerle ilgili açıklamalar yer almaktadır.

#### 2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Tarama modelleri, geçmiş yıllarda uygulanan veya halen devam eden durumu olduğu gibi betimlemeyi hedefleyen bir araştırma yaklaşımlarıdır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelleridir (Karasar, 2011: 161).

Bu araştırmada ilişkisel tarama modeline uygun olarak, öğretmenlerin öz yeterlilik inançları ve örgütsel yaratıcılıkları arasındaki ilişki, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile elde edilen bulgular çerçevesinde betimlenmiştir.

#### 2.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın araştırma evrenini, Kütahya İli Merkez İlçesi'ndeki ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem grubu, seçkisiz olmayan küme örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Örnekleme dahil edilecek ilkokul öğretmenlerinin görev yaptığı ilkokullar küme örnekleme yönteminin gereği olarak ilkokula devam eden öğrencilerin ailelerinin sosyo-ekonomik durumuna göre “düşük”, “orta” ve “yüksek” sosyo-ekonomik ailelerin çocuğunu gönderdiği ilkokullar olarak sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma Kütahya İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile görüşülerek oluşturulmuştur. Daha sonra üç gruptan eşit sayıda ilkokul alınarak bu ilkokullarda görev yapan 495 sınıf öğretmeninden örneklem alınmıştır. Örneklem büyüklüğü % 95 güven düzeyi için 217 olarak hesaplanmıştır. Farklı nedenlerle eksik ya da hatalar olabileceği fikriyle 400 öğretmene veri toplama araçları dağıtılmıştır. Ancak veri toplama araçlarından 328 tanesi geri dönmüştür. Bu 328 veri toplama aracının eksik ya da okumadan doldurma gibi

nedenlerle 261 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Tablo 2.1’de araştırmaya dahil edilen sınıf öğretmenlerine ait demografik bilgilere yer verilmiştir.

**Tablo 2.1.**Katılımcılarla İlgili Demografik Bilgiler

Değişken		n	%
Cinsiyet	Kadın	116	44,4
	Erkek	145	55,6
Medeni Durum	Evli	215	82,4
	Bekar	46	17,6
Mesleki Kıdem	1-10	50	19,2
	11-20	120	46
	21-30	84	32,2
	31 ve üstü	7	2,7
Eğitim Durumu	Yüksekokul	20	7,7
	Lisans	210	80,5
	Yüksek lisans	31	11,9
	1-10	198	75,9
Bulunduğunuz Okuldaki Çalışma Süresi	11-20	57	21,8
	21-30	6	2,3

Tablo 2’deki verilere bakıldığında araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin %44,4’ü kadın, %55,6’sının erkek olduğu görölmektedir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %82,4’ü evli iken %17,6’sı bekarıdır. Katılımcıların mesleki kıdem oranlarına bakıldığında 1-10 yıl çalışanların oranı %19,2, 11-20 yıl çalışanların oranı %46, 21-30 yıl çalışanların oranı %32,2, 31 ve üstü yıl çalışanların oranı ise %2,7’dir. Katılımcıların %7,7’si yüksek okul mezunu, %80,5’i lisans mezunu iken %11,9’u yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların buldukları okuldaki çalışma sürelerine bakıldığında ise %75,9’u 1-10 yıl, %21,8’i 11-20 yıl ve %2,3’ü de 21-30 yıl olduğu görölmüştür.

### 2.3. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplamak için sınıf öğretmenlerinin bazı kişisel bilgilerini belirlemek amacıyla “Kişisel Bilgi Formu”, öğretmen öz yeterliliklerini belirlemek amacıyla “Öğretmen Öz Yeterlilik İnancı Ölçeği”, örgütsel yaratıcılık düzeylerini belirlemek için de “Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” aracılığıyla ankete katılan sınıf öğretmenlerine ait cinsiyet, kıdem, medeni durum, eğitim durumu ve bulunduğu okuldaki çalışma süreleriyle ilgili bilgiler toplanmıştır.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançlarını belirlemek için Çolak, Yorulmaz ve Altinkurt (2017: 22-28) tarafından geliştirilen “*Öğretmen Öz Yeterlilik İnancı Ölçeği*” kullanılmıştır. Öğretmen öz yeterlilik ölçeği Akademik Öz Yeterlilik İnancı (5 madde), Mesleki Öz Yeterlilik İnancı (7 Madde) sosyal öz yeterlilik (8 madde), entelektüel öz yeterlilik (7 madde) olmak üzere toplam 27 madde ve 4 alt faktörden oluşmaktadır. Akademik Öz Yeterlilik İnancı faktöründe yer alan maddelerin faktör yük değerleri 0.47 ile 0.82, madde toplam korelasyonları 0.39 ile 0.54; Mesleki Öz Yeterlilik İnancı faktöründe faktör yük değerleri 0.58 ile 0.72, madde toplam korelasyonları 0.56 ile 0.64; Sosyal Öz Yeterlilik İnancı faktöründe faktör yük değerleri 0.54 ile 0.77, madde toplam korelasyonları 0.45 ile 0.66; Entelektüel Öz Yeterlilik İnancı faktöründe faktör yük değerleri 0.52 ile 0.78, madde toplam korelasyonları 0.42 ile 0.61 arasında değişmektedir. Akademik Öz Yeterlilik İnancı faktörünün tek başına açıkladığı varyans %9.79, Mesleki Öz Yeterlilik İnancı faktörünün %14.43 Sosyal Öz Yeterlilik İnancı faktörünün %16.87 ve Entelektüel Öz Yeterlilik İnancı faktörünün %15.83’tür. Dört faktörün birlikte açıkladığı varyans oranı ise %56.93’tür. Faktörlerin Cronbach’s Alfa iç tutarlık katsayıları; Akademik Öz Yeterlilik İnancı faktörü için 0.75, Mesleki Öz Yeterlilik İnancı faktörü için 0.86, Sosyal Öz Yeterlilik İnancı faktörü için 0.88, Entelektüel Öz Yeterlilik İnancı faktörü için 0.87 ve ölçeğin tümü için 0.93 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı Akademik Öz Yeterlilik İnancı 0.83, Mesleki Öz Yeterlilik İnancı 0.87, Sosyal Öz Yeterlilik İnancı 0.87, Entelektüel Öz Yeterlilik İnancı 0.89, ölçeğin tamamı için 0.93 olarak hesaplanmıştır. “*Öğretmen Öz Yeterlilik İnancı Ölçeği*”nin AFA sonucunda dört faktör altında toplanan 27 maddelik yapısına DFA uygulanmıştır. DFA ile hesaplanan uyum iyiliği değerleri şöyledir:  $\chi^2/sd = 2.12$ , GFI = 0.85, AGFI = 0.82, RMSEA = 0.06, RMR = 0.03, SRMR = 0.06, CFI = 0.97, NFI = 0.95, NNFI = 0.97. Elde edilen uyum indeksleri modelin geçerli bir model olduğunu göstermektedir.

“*Öğretmen Öz Yeterlilik İnancı Ölçeği*”nde beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmış olup ölçeğin seçenekleri “hiç katılmıyorum”, “az katılıyorum”, “orta düzeyde katılıyorum”, “çok katılıyorum” ve “tam katılıyorum” şeklindedir. Ölçekte her bir faktörden ve ölçeğin tümünden toplam puan alınabilmektedir. Her bir faktörden ya da ölçeğin tümünden alınan puanların artması, öğretmenlerin o faktöre yönelik öz yeterlilik



inançlarının arttığını göstermektedir. Alanyazındaki öğretmen öz yeterlilik inançlarını ölçmek için geliştirilen ölçme araçları genellikle öğretmenlerin sınıf yönetimi alanındaki öz yeterlilikleri ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca birçok ölçme aracında akademik ve mesleki öz yeterliğin bir arada ya da birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Birçok benzer ölçme aracından farklı olarak Çolak, Yorulmaz ve Altinkurt (2017: 22-28) tarafından geliştirilen ölçekte, öğretmenlerin sosyal ve entelektüel öz yeterlilikleri de ölçülebilmektedir. Öğretmen Öz Yeterlilik İnancı Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin bulgular birlikte değerlendirildiğinde, ölçeğin öğretmenlerin öz yeterlilik inançlarının ölçümünde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araç olduğu ifade edilebilir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeylerini ölçmek amacıyla 39 maddeden oluşan, Balay (2010: 64) tarafından geliştirilen ve Karacabey (2011) tarafından uyarlanan öğretmenlerin toplumsal, bireysel ve yönetsel boyutlarda örgütsel yaratıcılık düzeylerini belirleyen “*Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği*” kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ölçeğinin alt boyutlarını oluşturan “Bireysel Boyut” öğretmenlerin yaratıcılıklarını geliştirmek ve ortaya koymaları için göstermiş oldukları bireysel gayretlerini ifade etmektedir. Diğer boyut olan “Yönetsel Boyut” ta ise okul yöneticilerinin örgütsel yaratıcılıkta sağlamış oldukları destekleri ve hazırlayabilecekleri ortamları nitelendirmektedir. “Toplumsal Boyut” ta ise okulda bulunan öğretmenler arasındaki yaratıcı davranışları içermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ölçeğinde beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmış olup ölçeğin seçenekleri “hiç katılmıyorum”, “az katılıyorum”, “orta düzeyde katılıyorum”, “çok katılıyorum” ve “tam katılıyorum” şeklindedir. Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ölçeğinde güvenilirlik için Cronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayısı ile madde toplam korelasyonlarına bakılmıştır. Güvenirlik analizi sonucunda alfa iç tutarlılık katsayısı bireysel yaratıcılık 0.92, yönetsel yaratıcılık 0.93, toplumsal yaratıcılık ise 0.95, ölçeğin tümü için 0.93 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı bireysel yaratıcılık 0.93, yönetsel yaratıcılık 0.93, toplumsal yaratıcılık 0.91,ölçeğin tamamı için 0.93 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca bireysel boyuttun varyans oranı %20.3, yönetsel boyutun varyans oranı %19.7, toplumsal boyutun varyans oranı ise %18’dir. Bu üç boyutun toplam varyansı ise %58 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada veriler, örnekleme alınan Kütahya İli Merkez İlçesi’ndeki ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine “araştırmanın amacı ve içeriği”, “veri toplama araçları ve

uygulanması” hakkında yüz yüze bilgi vermek ve “araştırma ve veri toplama araçları hakkında tereddütleri gidermek” suretiyle gönüllük esasına göre toplanmıştır. Veri toplama araçlarında ad, soyad, okul adı gibi özel bilgilerin yer almadığı vurgulanmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin sadece araştırma amacıyla kullanılacağı ve araştırmada elde edilen sonuçlardan kendilerine haberdar edileceği özellikle belirtilmiştir.

#### 2.4. Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılık düzeyleri hakkındaki görüşlerinin demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim durumu ve bulunduğu okuldaki çalışma süresi) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine bakmak için verilerin dağılımının normalliğine bakılmıştır. “*Öğretmen Öz Yeterlilik İnancı Ölçeği*” ile elde edilen verilerin (K-s)-z =0.866 p=0.442) ve “*Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği*” ile elde edilen verilerin (K-s)-z =1,003 p=0.267) normal dağılım gösterdiğinden parametrik testlerden t-testi ve ANOVA kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişkiye bakmak için veriler normal dağılım gösterdiğinden Pearson Correlation katsayısı kullanılmıştır.

“*Öğretmen Öz Yeterlilik İnancı Ölçeği*”nde yer alan maddeler (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Az Katılıyorum, (3) Orta Düzeyde Katılıyorum, (4) Çok Katılıyorum, (5) Tam Katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. “*Öğretmen Öz Yeterlilik İnancı Ölçeği*” nin bulguları, ölçekteki dört aralık sayısı beş seçenek sayısına bölünmesiyle elde edilen 0.80 sayısının 1.00 den itibaren ilave edilmesi suretiyle 1.00-1.80 aralığı “hiç katılmıyorum”, 1.81-2.60 aralığı “az katılıyorum”, 2.61-3.40 aralığı “orta düzeyde katılıyorum”, 3.41-4.20 aralığı “çok katılıyorum”, 4.21-5.00 aralığı “tam katılıyorum” şeklinde yorumlanmıştır.

“*Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği*” nde yer alan maddeler (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Az Katılıyorum, (3) Orta Düzeyde Katılıyorum, (4) Çok Katılıyorum, (5) Tam Katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. “*Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği*” nin bulguları, ölçekteki dört aralık sayısı beş seçenek sayısına bölünmesiyle elde edilen 0.80 sayısının 1.00 den itibaren ilave edilmesi suretiyle 1.00-1.80 aralığı “hiç katılmıyorum”, 1.81-2.60 aralığı “az

katılıyorum”, 2.61-3.40 aralığı “orta düzeyde katılıyorum”, 3.41-4.20 aralığı “çok katılıyorum”, 4.21-5.00 aralığı “tam katılıyorum” şeklinde yorumlanmıştır.



## 3.BÖLÜM

### BULGULAR

Bu bölümde verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular, ele alınan alt problemlere göre yer almıştır.

#### 3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada ele alınan birinci alt problem “Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları düzeyine ilişkin görüşleri nedir?” şeklindedir. Tablo 3.1’ te sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları düzeyine ilişkin görüşlerine yer verilmiştir.

**Tablo 3.1.**Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları Düzeyine İlişkin Görüşleri

Öz Yeterlilik İnançları Alt Boyutları	n	$\bar{x}$	Ss
Mesleki Öz Yeterlilik İnanıcı	261	4.25	0.52
Sosyal Öz Yeterlilik İnanıcı	261	4.19	0.52
Akademik Öz Yeterlilik İnanıcı	261	4.16	0.55
Entelektüel Öz Yeterlilik İnanıcı	261	3.85	0.63
Öz Yeterlilik İnanıcı Genel	261	4.11	0.44

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları düzeyleri aritmetik ortalamasının 4.11 (çok katılıyorum) olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları düzeyleri alt boyutlarına ilişkin görüşleri sırasıyla; mesleki öz yeterlilik inançları boyutu ( $\bar{X}= 4.25$  - tam katılıyorum), sosyal öz yeterlilik inançları boyutu ( $\bar{X}= 4.19$  - çok katılıyorum), akademik öz yeterlilik inançları boyutu ( $\bar{X}= 4.16$  - çok katılıyorum) ve entelektüel öz yeterlilik inançları boyutu ( $\bar{X}= 3.85$  - çok katılıyorum) şeklindedir. Bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik inançları boyutu düzeyine ilişkin görüşleri diğer öz yeterlilik inançları boyutları düzeyine ilişkin görüşlerine göre daha olumludur.

### 3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada ele alınan ikinci alt problem “Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları düzeyine ilişkin görüşleri cinsiyetine, medeni durumuna, mesleki kıdemine, eğitim durumuna, buldukları okuldaki çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir.

#### 3.2.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançlarına İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları düzeyine ilişkin görüşlerinin cinsiyetine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin t-testi sonuçları tablo 3.2’te verilmiştir.

**Tablo 3.2.** Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Akademik Öz Yeterlilik İnancı	Kadın	116	4.17	0.56	259	0.41	0.68
	Erkek	145	4.15	0.56			
Mesleki Öz Yeterlilik İnancı	Kadın	116	4.28	0.53	259	0.95	0.34
	Erkek	145	4.22	0.51			
Sosyal Öz Yeterlilik İnancı	Kadın	116	4.26	0.50	259	2.14	0.03*
	Erkek	145	4.12	0.53			
Entelektüel Öz Yeterlilik İnancı	Kadın	116	3.88	0.68	259	0.53	0.59
	Erkek	145	3.83	0.59			

\*p<.05

Sınıf öğretmenlerinin, sosyal öz yeterlilik inançları düzeyine ilişkin görüşleri arasında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Sosyal öz yeterlilik inançları boyutu düzeyinde Kadın sınıf öğretmenleri ( $\bar{X}$ =4.26; Ss= .50) erkek sınıf öğretmenlerine ( $\bar{X}$ =4.12; Ss= .53) göre daha olumlu görüş belirtmektedir.

### 3.2.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançlarına İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları düzeyine ilişkin görüşlerinin medeni durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin t-testi sonuçları tablo 3.3'te verilmiştir.

**Tablo 3.3.** Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Akademik Öz Yeterlilik İnancı	Evli	215	4.16	0.57	259	-0.02	0.97
	Bekâr	46	4.16	0.46			
Mesleki Öz Yeterlilik İnancı	Evli	215	4.25	0.53	259	0.12	0.89
	Bekâr	46	4.24	0.47			
Sosyal Öz Yeterlilik İnancı	Evli	215	4.19	0.54	259	0.05	0.95
	Bekâr	46	4.18	0.43			
Entelektüel Öz Yeterlilik İnancı	Evli	215	3.84	0.63	259	-0.80	0.42
	Bekâr	46	3.92	0.61			

\*p<.05

Sınıf öğretmenlerinin, sosyal öz yeterlilik inançları düzeyine ilişkin görüşleri arasında medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

### 3.2.3. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançlarına İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları düzeyine ilişkin görüşlerinin mesleki kıdemine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçları tablo 3.4'de verilmiştir.

**Tablo 3.4.** Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdemine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	Ss	sd	F	p
Akademik Öz Yeterlilik İnancı	1-10	50	3.98	0.50	257	2.12	0.09
	11-20	120	4.22	0.57			
	21-30	84	4.18	0.54			
	31 ve üstü	7	4.17	0.67			
Mesleki Öz Yeterlilik İnancı	1-10	50	4.11	0.58	257	1.56	0.20
	11-20	120	4.27	0.51			
	21-30	84	4.30	0.47			
	31 ve üstü	7	4.24	0.69			
Sosyal Öz Yeterlilik İnancı	1-10	50	4.05	0.58	257	2.06	0.10
	11-20	120	4.20	0.47			
	21-30	84	4.26	0.52			
	31 ve üstü	7	3.98	0.79			
Entelektüel Öz Yeterlilik İnancı	1-10	50	3.90	0.63	257	0.84	0.47
	11-20	120	3.81	0.61			
	21-30	84	3.91	0.65			
	31 ve üstü	7	3.61	0.61			

\*p<.05

Sınıf öğretmenlerinin, sosyal öz yeterlilik inançları düzeyine ilişkin görüşleri arasında mesleki kıdemine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

### 3.2.4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançlarına İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları düzeyine ilişkin görüşlerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçları tablo 3.5’de verilmiştir.

**Tablo 3.5.** Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	Ss	sd	F	p
Akademik Öz Yeterlilik İnanıcı	Yüksek Okul	20	4.28	0.83	258	1.09	0.33
	Lisans	210	4.13	0.53			
	Yüksek Lisans	31	4.25	0.48			
Mesleki Öz Yeterlilik İnanıcı	Yüksek Okul	20	4.31	0.61	258	5.06	0.007*
	Lisans	210	4.20	0.51			
	Yüksek Lisans	31	4.51	0.41			
Sosyal Öz Yeterlilik İnanıcı	Yüksek Okul	20	4.06	0.64	258	1.05	0.34
	Lisans	210	4.18	0.52			
	Yüksek Lisans	31	4.28	0.46			
Entelektüel Öz Yeterlilik İnanıcı	Yüksek Okul	20	3.50	0.49	258	3.75	0.02*
	Lisans	210	3.87	0.64			
	Yüksek Lisans	31	3.95	0.54			

\*p<.05

Sınıf öğretmenlerinin, mesleki öz yeterlilik ve entelektüel öz yeterlilik inançları düzeyine ilişkin görüşleri arasında eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik inançları boyutu düzeyine ilişkin görüşleri sırasıyla yüksek lisans ( $\bar{X}$ =4.51; Ss= .41), yüksek okul ( $\bar{X}$ =4.31; Ss=.61), lisans ( $\bar{X}$ = 4.20; Ss=.51)'dır. Sınıf öğretmenlerinin entelektüel öz yeterlilik inançları boyutu düzeyine ilişkin görüşleri sırasıyla yüksek lisans ( $\bar{X}$ =3.95; Ss= .54), lisans ( $\bar{X}$ = 3.87; Ss= .64), yüksek okul ( $\bar{X}$ =3.50; Ss= .49)'dur. Mesleki ve Entelektüel öz yeterlilik inançları boyutu düzeyine ilişkin görüşleri arasındaki farklılıkta en yüksek olumlu görüş yüksek lisans mezunlarında görülmektedir.



### 3.2.5. Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançlarına İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları düzeyine ilişkin görüşlerinin bulunduğu okuldaki çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçları tablo 3.6’da verilmiştir.

**Tablo 3.6.** Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi	n	$\bar{X}$	Ss	sd	F	p
Akademik Öz Yeterlilik İnanıcı	1-10	198	4.14	0.55	258	.81	0.44
	11-20	57	4.18	0.58			
	21-30	6	4.43	0.32			
Mesleki Öz Yeterlilik İnanıcı	1-10	198	4.25	0.52	258	.13	0.87
	11-20	57	4.23	0.52			
	21-30	6	4.16	0.67			
Sosyal Öz Yeterlilik İnanıcı	1-10	198	4.20	0.52	258	1.59	0.20
	11-20	57	4.14	0.53			
	21-30	6	3.83	0.49			
Entelektüel Öz Yeterlilik İnanıcı	1-10	198	3.88	0.63	258	2.58	0.07
	11-20	57	3.81	0.60			
	21-30	6	3.30	0.69			

\*p<.05

Sınıf öğretmenlerinin, sosyal öz yeterlilik inançları düzeyine ilişkin görüşleri arasında bulunduğu okuldaki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

### 3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada ele alınan üçüncü alt problem “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeyine ilişkin görüşleri nedir?” şeklindedir. Tablo 3.7’de sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeyine ilişkin görüşlerine yer verilmiştir.

**Tablo 3.7.**Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşleri

Örgütsel Yaratıcılık Alt Boyutları	n	$\bar{x}$	Ss
Bireysel Yaratıcılık	261	3.90	0.56
Toplumsal Yaratıcılık	261	3.60	0.61
Yönetmel Yaratıcılık	261	3.55	0.72
Örgütsel Yaratıcılık Genel	261	3.70	0.46

Tablo 3.7 görüldüğü üzere araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeyi ortalaması 3.70 (çok katılıyorum) olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeyi alt boyutlarına ilişkin sırasıyla; bireysel yaratıcılık boyutu ( $\bar{X}= 3.90$  - çok katılıyorum), toplumsal yaratıcılık boyutu ( $\bar{X}= 3.60$  - çok katılıyorum), yönetmel yaratıcılık boyutu ( $\bar{X} = 3.53$  - çok katılıyorum) şeklindedir. Bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeyi alt boyutlarında görüşlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

### **3.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmada ele alınan dördüncü alt problem “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeyine ilişkin görüşleri cinsiyetine, medeni durumuna, mesleki kıdemine, eğitim durumuna, buldukları okuldaki çalışma süresine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir.

#### **3.4.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular**

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeyine ilişkin görüşlerinin cinsiyetine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin t-testi sonuçları tablo 3.8’de verilmiştir.

**Tablo 3.8.** Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Bireysel Yaratıcılık	Kadın	116	3.98	0.59	259	2.17	0.03*
	Erkek	145	3.83	0.52			
Yönelimsel Yaratıcılık	Kadın	116	3.46	0.79	259	-1.29	0.19
	Erkek	145	3.58	0.65			
Toplumsal Yaratıcılık	Kadın	116	3.52	0.59	259	-1.71	0.08
	Erkek	145	3.65	0.61			

\*p<.05

Sınıf öğretmenlerinin, bireysel yaratıcılık düzeyine ilişkin görüşleri arasında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Bireysel yaratıcılık boyutunda Kadın sınıf öğretmenleri ( $\bar{X}$ =3.98; Ss= .59) erkek sınıf öğretmenlerine ( $\bar{X}$ = 3.83; Ss= .52) göre daha yaratıcı olduğu görüşündedir.

### 3.4.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeyine ilişkin görüşlerinin medeni durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin t-testi sonuçları tablo 3.9'de verilmiştir

**Tablo 3.9.**Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Bireysel Yaratıcılık	Evli	215	3.89	0.58	259	-0.50	0.61
	Bekâr	46	3.93	0.43			
Yönelimsel Yaratıcılık	Evli	215	3.48	0.74	259	-2.13	0.03*
	Bekâr	46	3.73	0.55			
Toplumsal Yaratıcılık	Evli	215	3.55	0.62	259	-2.88	0.004*
	Bekâr	46	3.83	0.49			

\*p<.05

Sınıf öğretmenlerinin, bireysel yaratıcılık düzeyine ilişkin görüşleri arasında medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Yönetsel yaratıcılık boyutunda bekâr sınıf öğretmenleri ( $\bar{X}=3.73$ ;  $S_s=.55$ ) evli sınıf öğretmenlerine ( $\bar{X}=3.48$ ;  $S_s=.74$ ) göre daha yaratıcı olduğu görüşündedir. Toplumsal yaratıcılık boyutunda bekâr sınıf öğretmenleri ( $\bar{X}=3.83$ ;  $S_s=.49$ ), evli sınıf öğretmenlerine ( $\bar{X}=3.55$ ;  $S_s=.62$ ) göre daha yaratıcı olduğu görüşündedir.

### 3.4.3. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeyine ilişkin görüşlerinin mesleki kıdemine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçları tablo 3.10'da verilmiştir

**Tablo 3.10.** Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdemine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	Ss	sd	F	p
Bireysel Yaratıcılık	1-10	50	3.84	0.67	257	1.72	0.16
	11-20	120	3.97	0.50			
	21-30	84	3.86	0.55			
	31 ve üstü	7	3.58	0.58			
Yönetsel Yaratıcılık	1-10	50	3.50	0.81	257	0.37	0.76
	11-20	120	3.49	0.69			
	21-30	84	3.59	0.72			
	31 ve üstü	7	3.53	0.42			
Toplumsal Yaratıcılık	1-10	50	3.62	0.57	257	0.42	0.73
	11-20	120	3.56	0.59			
	21-30	84	3.63	0.67			
	31 ve üstü	7	3.76	0.34			

\*p<.05

Sınıf öğretmenlerinin, bireysel yaratıcılık düzeyine ilişkin görüşleri arasında mesleki kıdemine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

### 3.4.4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeyine ilişkin görüşlerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçları tablo 3.11’de verilmiştir

**Tablo 3.11.** Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	Ss	sd	F	p
Bireysel Yaratıcılık	Yüksek okul	20	3.64	0.59	258	2.95	0.054
	Lisans	210	3.90	0.56			
	Yüksek lisans	31	4.03	0.48			
Yönetsel Yaratıcılık	Yüksek okul	20	3.60	0.78	258	0.60	0.54
	Lisans	210	3.50	0.72			
	Yüksek lisans	31	3.64	0.63			
Toplumsal Yaratıcılık	Yüksek okul	20	3.71	0.51	258	0.47	0.62
	Lisans	210	3.58	0.62			
	Yüksek lisans	31	3.62	0.54			

\*p<.05

Sınıf öğretmenlerinin, bireysel yaratıcılık düzeyine ilişkin görüşleri arasında eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

### 3.4.5. Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeyine ilişkin görüşlerinin bulunduğu okuldaki çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçları tablo 3.12’de verilmiştir.

**Tablo 3.12.** Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi	n	$\bar{X}$	Ss	sd	F	p
Bireysel Yaratıcılık	1-10	198	3.90	0.56	258	2.26	0.10
	11-20	57	3.94	0.53			
	21-30	6	3.43	0.41			
Yönetmel Yaratıcılık	1-10	198	3.53	0.71	258	0.21	0.80
	11-20	57	3.49	0.74			
	21-30	6	3.69	0.90			
Toplumsal Yaratıcılık	1-10	198	3.57	0.62	258	0.78	0.45
	11-20	57	3.66	0.53			
	21-30	6	3.78	0.73			

\*p<.05

Sınıf öğretmenlerinin, bireysel yaratıcılık düzeyine ilişkin görüşleri arasında bulunduğu okuldaki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

### 3.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada ele alınan beşinci alt problem “Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Tablo 3.13’de sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson Korelasyon Katsayısı sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 3.13.**Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları İle Örgütsel Yaratıcılığa İlişkin Görüşleri Arasındaki İlişki

		Öz Yeterlilik	Örgütsel Yaratıcılık
Öz Yeterlilik	PearsonCorrelation	1	0,478*
	Sig. (2-tailed)		0.000
Örgütsel Yaratıcılık	PearsonCorrelation	0,478*	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	

\*p<.05

Tablo 3.13 görüldüğü üzere araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin, öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri arasında ( $r=.47$ ;  $p< .05$ ) orta düzeyde pozitif ilişki bulunmaktadır.

## 4.BÖLÜM

### TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu bölümde sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelemesi nicel bulgulara dayanarak elde edilen sonuçlar diğer araştırma sonuçları ile tartışılmış ve tartışma sonrasındaki sonuçlara dayanarak önerilerde bulunulmaya çalışılmıştır.

#### 4.1.Tartışma

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılık ile ilgili görüşleri çalışmada ele alınan demografik değişkenlere göre araştırılmıştır. Araştırmada Kütahya merkez ilçesindeki ilkokullarda görev yapan 261 sınıf öğretmenine Çolak, Yorulmaz ve Altinkurt (2017: 22-28) tarafından geliştirilen “*Öğretmen Öz Yeterlilik İnancı Ölçeği*” ve Balay (2010: 64) tarafından geliştirilen ve Karacabey (2011) tarafından uyarlanan öğretmenlerin toplumsal, bireysel ve yönetsel boyutlarda örgütsel yaratıcılık düzeylerini belirleyen “*Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği*” uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS paket programıyla alt problemlere cevap bulmak için çözümlenmiştir.

Araştırmaya dâhil edilen sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre genel öz yeterlilik inançları düzeyleri “*oldukça yeterli* ( $\bar{x}= 4.11$ )” düzeydedir. Başka bir ifade ile sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları düzeyi açısından kendilerini oldukça yeterli gördükleri sonucuna ulaşılabilir. Öz yeterlilik inançları ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında da öğretmenlerin öz yeterlilik inançları “*oldukça yeterli*” düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin öz yeterlilik inançları düzeyini belirlemeye yönelik yapılan araştırmalarda da (Shoulders ve Krei, 2015; Benzer, 2011; Toy, 2015; Ekici, 2006; Gençtürk, 2008 ve Barut, 2011) benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Çimen (2017) ilköğretim öğretmenlerine yönelik yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin öz yeterlilik inançlarını “*oldukça yeterli*” düzeyde olduğu sonucuna varmıştır. Kartal (2019) ilk ve ortaokul öğretmenlerine yönelik yaptığı çalışmada öğretmenlerin öz yeterlilik inançları düzeyinin “*oldukça yeterli*” olduğu görülmektedir. Ayrıca Derbedek (2008) ilkokul ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada öğretmenlerin öz yeterlilik inançlarının “*orta düzeyde*” olduğu sonucuna varmıştır. Öğretmenlerin öz yeterlilik inançları düzeyine

yönelik yapılan çalışmaların sonuçlarına bakıldığında bu araştırma sonuçları ile örtüştüğü söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre öz yeterlilik inançlarının alt boyutlarına bakıldığında en yüksek inanç düzeyi mesleki öz yeterlilik inançları ( $\bar{x}= 4.25$ )'tir. Sınıf öğretmenlerinin bu boyutta kendilerini “*tam yeterli*” gördükleri söylenebilir. Diğer alt boyutlar sırasıyla sosyal öz yeterlilik inançları ( $\bar{x}= 4.19$ ), akademik öz yeterlilik inançları ( $\bar{x}=4.16$ ) ve entelektüel öz yeterlilik inançları ( $\bar{x}=3.85$ )'tir. Bu alt boyutlara göre sınıf öğretmenleri kendilerini “*oldukça yeterli*” düzeyde görmektedirler. Öz yeterlilik inançlarının alt boyutlarına ilişkin yapılan çalışmalarda (Benzer, 2011; Cansoy, Parlar ve Kılınç, 2017; Gençtürk, 2008 ve Toy, 2015) da öğretmenlerin “*oldukça yeterli*” düzeyde oldukları görülmektedir. Gençtürk (2008) ilköğretim okulu öğretmenlerin öz yeterlilik inançları algıları ile ilgili yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin öz yeterliği inançları öğrenci katılımına yönelik öz yeterlilik inançları, öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlilik inançları ve sınıf yönetimine yönelik öz yeterlilik inançları alt boyutlarına göre “*oldukça yeterli*” olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca Toy (2015) sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilikleri inançları üzerinde yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin öz yeterliği inançları öğrenci katılımına yönelik öz yeterlilik inançları, öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlilik inançları ve sınıf yönetimine yönelik öz yeterlilik inançları alt boyutlarına göre “*oldukça yeterli*” olduklarını saptamıştır. Bu çalışmanın sonuçları diğer çalışmaların sonuçları ile örtüşmektedir.

Araştırmaya dâhil edilen sınıf öğretmenlerinin görüşlerinde öz yeterlilik inançları sosyal öz yeterlilik inançları alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Sosyal öz yeterlilik inançları alt boyutunda kadın sınıf öğretmenleri erkek sınıf öğretmenlerine göre daha olumlu görüşe sahip olduğu görülmüştür. Kadın sınıf öğretmenlerini daha olumlu fikir geliştirmelerinin sebebi ise kadınların meslek hayatı dışında daha fazla işlerle uğraştıklarından kaynaklandığı söylenebilir. Ancak akademik öz yeterlilik inançları, mesleki öz yeterlilik inançları ve entelektüel öz yeterlilik inançları alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşma görülmemektedir. Bunun nedeni araştırmaya katılan öğretmenlerin farklı sosyal kesimlerde olmasından kaynaklanabilir. Bu konu ile ilgili literatürdeki araştırmalara (Çapri ve Çelikkaleli, 2008; Ekici, 2006; Akbulut, 2006; Savran ve Çakıroğlu, 2003) bakıldığında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu sonuçlara ulaşılmıştır. Klassen ve Chiu (2010) yaptığı çalışmada öğretmenlerin öz yeterlilik inançları



cinsiyete göre farklılaştığını bulmuştur. Bu farklılaşmanın sebebi farklı örneklem gruplarından kaynaklanabilir. Bu çalışmanın bulguları diğer araştırmaların bulgularıyla örtüşmektedir. Ancak öğretmenlerin öz yeterlilik inançlarının cinsiyete göre farklılaşmadığını gösteren araştırma bulguları (Benzer, 2011; Karahan, 2008; Shoulders ve Krei, 2015; Burhan, 2016 ve Kaya, 2019) da bulunmaktadır.

Araştırmaya dahil edilen sınıf öğretmenlerinin görüşleri öz yeterlilik inançlarının alt boyutlarına göre medeni duruma göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre evli olan sınıf öğretmenleri ile bekar olan sınıf öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı söylenebilir. Literatürde bu çalışmayı destekleyen çalışmalar (Karahan, 2008; Bozbaş, 2015 ve Kesgin, 2006) bulunmaktadır. Bozbaş'ın (2015) yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin medeni duruma göre öz yeterlilik inançlarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak Benzer (2011) ve Kartal (2009) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin öz yeterlilik inançlarının medeni duruma göre farklılaştığını bulmuşlardır. Kartal (2019) bu durumu evli öğretmenlerin kendi çocuklarına olan sorumluluklarından dolayı öz yeterliliklerine olan inançlarının da olumlu yönde etkilendiği şeklinde yorumlamıştır.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin görüşlerinde öz yeterlilik inançları alt boyutlarına göre öğretmenlerin mesleki kıdemleri açısından anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin kıdemlerinin artması başka bir deyişle tecrübelerinin artması öğretmenlerin öz yeterlilik inançları üzerinde etkilemediği sonucuna varılabilir. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin genel öz yeterlilik inançlarında mesleki kıdemleri açısından farklılaşmanın olmadığı çalışmalar (Karahan 2008; Kaya, 2019; Kesgin, 2006; Kartal, 2019 ve Bozbaş, 2015) olduğu gibi farklılaşmaların olduğu çalışmalarda (Toy, 2015; Gençtürk ve Memiş, 2010 ve Derbedek, 2008) da bulunmaktadır. Tschannen-Moran ve Woolfalk-Hoy'un (2007) yaptığı çalışmada kıdemi az olan öğretmenler ile kıdemi yüksek olan öğretmenlerin öz yeterlilik inançlarını karşılaştırılmıştır. Bu çalışma sonucunda kıdemi az olan öğretmenler ile kıdemi yüksek olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını ortaya konmuştur. Ancak Shoulders ve Krei (2015) yaptığı çalışmada öz yeterlilik inançlarının alt boyutlarında mesleki kıdeme göre anlamlı farklılaşmanın olduğunu ortaya koymuştur. Bandura (1977) öğretmenlerin öz yeterlilik inançlarının yüksek olmasında doğrudan yaşantıların önemi üzerinde durmuştur. Bu durumda öğretmenlerin öz yeterliliklerinin mesleki kıdemle ilgili doğru orantılı bir şekilde artacağı düşüncesini ortaya koymaktadır.

Araştırmaya dahil edilen sınıf öğretmenlerinin görüşlerinde eğitim durumlarına göre öz yeterlilik inançlarının alt boyutlarında anlamlı farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Öz yeterlilik inançlarının alt boyutlarında eğitim durumuna göre mesleki öz yeterlilik inançları ve entelektüel öz yeterlilik inançları alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma görülmekte iken, akademik öz yeterlilik inançları ve sosyal öz yeterlilik inançları alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki ve entelektüel öz yeterlilik inançları boyutu düzeyine ilişkin görüşleri arasındaki farklılıkta en yüksek olumlu görüş yüksek lisans mezunlarında görülmektedir. Bu durumun sebebi ise eğitim seviyesi yükseldikçe sınıf öğretmenlerinin bakış açılarının farklılaştığı ve kendilerini mesleki ve entelektüel alanda daha fazla yeterli görmelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Alanyazına bakıldığında çalışmanın sonucunu destekleyen çalışmaların yanında sonucu desteklemeyen çalışmalarda bulunmaktadır. Öğretmenlerde öz yeterlilik inançlarının eğitim durumuna göre farklılaşmadığını destekleyen çalışmalar Benzer (2011), Karahan (2008), Gençtürk (2008), Kaya (2004), Toy (2015), Kartal (2019) ve Telef (2011) tarafından yapılan çalışmalardır. Öğretmenlerde öz yeterlilik inançlarının eğitim durumuna göre farklılaştığını destekleyen çalışmalar Derbedek (2008), ve Aydın (2015) tarafından yapılan çalışmalardır.

Araştırmaya dahil edilen sınıf öğretmenlerinin görüşlerinde buldukları okuldaki çalışma süresine göre öz yeterlilik inançlarının alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Alanyazında bu çalışma sonucunu destekleyen çalışmalar olduğu gibi desteklemeyen çalışmalar da mevcuttur. Korkut ve Babaoğlu (2012) ve Aydın (2015) yaptıkları çalışmalarda bu çalışmayı destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır. Ancak Benzer (2011) yaptığı çalışmada 0-5 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerden anlamlı bir şekilde farklılaşmanın olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık ile ilgili görüşleri de ele alınmıştır. Bunun için sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeyleri ile ilgili görüşleri saptanmış ve çeşitli demografik özelliklere karşılaştırılmıştır. Araştırmaya dâhil edilen sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel yaratıcılık düzeyleri “*oldukça yeterli* ( $\bar{x}= 3.70$ )” düzeydedir. Başka bir ifade ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık düzeyleri açısından kendilerini oldukça yeterli gördükleri sonucuna ulaşılabilir. Örgütsel yaratıcılık ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında da öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeyleri “*oldukça yeterli*” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan araştırmalarda da (Yurter, 2016; Say, 2015;

Karacabey, 2011; Adıyaman, 2019; Özdemir, 2013; Fidan, 2018 ve Uğur ve Ceylan, 2014) benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Ancak öğretmenlerin örgütsel yaratıcılıklarını orta düzeyde bulan çalışmalarda (Ağalday ve Dağlı, 2018 ve Kendir, 2013) mevcuttur. Bununla beraber Polat ve Kontaş (2018) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel yaratıcılıklarının düşük düzeyde olduğunu saptamıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık ile ilgili görüşleri alt boyutlara göre en yüksek örgütsel yaratıcılık bireysel yaratıcılık ( $\bar{x}=3.90$ )'tır. Diğer alt boyutlar sırasıyla toplumsal yaratıcılık ( $\bar{x}= 3.60$ ), yönetsel yaratıcılık ( $\bar{x}=3.53$ )'tır. Bu alt boyutlara göre sınıf öğretmenleri kendilerini örgütsel yaratıcılığın alt boyutlarında “*oldukça yeterli*” düzeyde görmektedir. Örgütsel yaratıcılığın alt boyutlarına ilişkin yapılan çalışmalarda (Balay, 2010 ve Uğurlu ve Ceylan, 2014) da öğretmenlerin “*oldukça yeterli*” düzeyde oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılığın yönetsel yaratıcılık alt boyutunun bireysel ve toplumsal yaratıcılık alt boyutuna göre daha düşük çıkması, iş ortamında yöneticilerden beklenen desteği tam olarak görmediklerinden kaynaklanabilir.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri cinsiyete göre değerlendirildiğinde sınıf öğretmenlerinin bireysel yaratıcılık alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma görülmesine rağmen, toplumsal yaratıcılık ve örgütsel yaratıcılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Bireysel yaratıcılık alt boyutunda kadın sınıf öğretmenlerinin erkek sınıf öğretmenlerine göre kendisini daha yaratıcı gördüğü sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun nedeni kadın sınıf öğretmenlerinin kendi meslekleri dışında da daha fazla sorunlarla karşılaşması ve bunlara çözüm yollarını aramasından kaynaklandığı söylenebilir. Bu sonuçtan yola çıkarak cinsiyetin bireysel yaratıcılık üzerinde etkin olduğu ifade edilebilir. Alanyazında örgütsel yaratıcılıkta cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşmanın olduğu sonucuna varan çalışmalar (Kwasniewska ve Necka, 2004; Balay, 2010; İraz ve Akyazı, 2015 ve Yurter, 2016) olduğu gibi, farklılaşmanın olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar (Çavuşoğlu, 2007; Temizkalp, 2010; Yahşi, 2014; Kendir, 2013; Adıyaman, 2019; Say, 2015; Uğurlu ve Ceylan, 2014) da bulunmaktadır. Yurter (2016) yaptığı çalışmada örgütsel yaratıcılığın bireysel yaratıcılık alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma bulmuştur.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri medeni duruma göre değerlendirildiğinde örgütsel yaratıcılığın yönetsel yaratıcılık ile toplumsal yaratıcılık boyutlarında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Yönetsel ve

toplumsal yaratıcılık alt boyutlarında bekâr sınıf öğretmenlerinin evli sınıf öğretmenlerine göre kendisini daha yaratıcı gördüğü sonucu çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise bekar sınıf öğretmenlerinin daha sosyal bir çevreye sahip olmaları ve bu sosyal çevreye uyum sağlamalarından kaynaklandığı söylenebilir. Ancak bireysel yaratıcılık boyutunda anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Bu sonuca dayanarak medeni durumun yönetsel ve toplumsal yaratıcılık boyutu üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir. Alanyazın incelendiğinde örgütsel yaratıcılıkta medeni duruma göre anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı çalışmalar (Say, 2015; Polat ve Kontaş, 2018 ve Adıyaman, 2019) yer almaktadır. Kurnaz (2011) de yapmış olduğu çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılığında medeni duruma göre anlamlı farklılaşmanın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yurter (2016) yaptığı çalışmada ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılığın hiç bir alt boyutunda medeni duruma göre anlamlı bir farklılaşma bulmamıştır.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri mesleki kıdeme göre değerlendirildiğinde örgütsel yaratıcılığın alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Alanyazında bu sonucu destekleyen çalışmalar (Adıyaman, 2019; Say, 2015, Kurnaz, 2011) olduğu gibi bu çalışmanın sonucunu desteklemeyen çalışmalar (Ağalday ve Dağlı, 2018; Çavuşoğlu, 2007 ve Kendir, 2013) da yer almaktadır. Ancak Say (2015) yaptığı çalışmada toplumsal yaratıcılık alt boyutunda mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılaşmanın olduğu sonucuna ulaşırken Yurter (2016) ve Meriç (2018) ise yaptıkları çalışmalarda bireysel yaratıcılık alt boyutunda mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılaşmanın olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri eğitim durumlarına göre ele alındığında örgütsel yaratıcılığın alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Alanyazında bu sonucu destekleyen çalışmalar (Yahşi, 2014; Kurnaz, 2011; Yurter, 2016; Meriç, 2018 ve Fidan, 2018) olduğu gibi bu sonucu desteklemeyen çalışmalar (Ağalday ve Dağlı, 2018; Uğurlu ve Ceylan 2014; Akkanat, 2014; Eroğlu, 2014 ve Kendir, 2013) da yer almaktadır. Uğurlu ve Ceylan (2014) yaptığı çalışmada örgütsel yaratıcılık ve bireysel yaratıcılık alt boyutunda eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılaşmanın olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmaya göre lisansüstü mezun olan öğretmenlerin algılarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Say (2015) yaptığı çalışmada örgütsel yaratıcılık genelinde eğitimin durumuna göre anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonucuna ulaşmış fakat bireysel yaratıcılık alt boyutunda anlamlı bir

farklılaşmanın olduğunu tespit etmiştir. Yurter (2016) yaptığı çalışmada örgütsel yaratıcılığın hiç bir alt boyutunda eğitimin durumuna göre anlamlı bir farklılaşma bulmamıştır.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri buldukları okuldaki çalışma süresine göre ele alındığında örgütsel yaratıcılığın alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Ancak Say (2015) yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel yaratıcılıklarının buldukları okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılaşmanın olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada buldukları okulda çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin 6-10 yıl olan öğretmenlere göre toplumsal yaratıcılık düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik ile örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri arasında orta düzeyde pozitif ilişkinin var olduğu bulunmuştur. Nartgün ve Sibel'in (2015) yapmış olduğu çalışmada da aynı sonucu elde etmişlerdir. Bu çalışmada okul yöneticilerinin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkiye bakılmış ve çalışmanın sonucunda öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılık arasında orta düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur. Ancak Yasa ve Şahin (2012) resim iş eğitimi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik öz-yeterlilik inançları algıları ile yaratıcılık düzeyleri adlı çalışmalarında öz yeterlilik inançları ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

## **4.2. Öneriler**

Elde edilen araştırma sonuçlarına dayanarak oluşturulan öneriler, araştırmaya dönük öneriler ve uygulamaya dönük öneriler olmak üzere iki başlık altında incelenecektir.

### **4.2.1. Uygulamaya Dönük Öneriler**

1- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin öz yeterlilik inançları örgütsel yaratıcılık düzeylerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunu için okul yöneticileri öğretmenlerin yaratıcılıklarını ortaya koyabilecekleri ortam oluşturulabilir.

2- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel yaratıcılığın alt boyutlarından olan yönetsel yaratıcılık alt boyutunda yaratıcılık düzeyleri diğer alt boyutlara göre daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Bunun için yöneticilerin öğretmenlerin yaratıcılıkları konusunda kuralları esnetmeli, alınacak olan kararlarda ğretmenlerinin düşüncelerini yer vermeli ve bu yönde eğitim hizmetlerini sunulabilmelidir.

3- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin öz yeterliğin alt boyutlarından olan entelektüel öz yeterlilik alt boyutu diğer alt boyutlara göre daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Bunun için öğretmenlerin edebiyat, eğitim politikaları, toplumsal sorunlar, eğitim felsefesi, eğitim sistemindeki gelişmeler ve içinde bulunduğu toplumun sosyolojik durumu konularında kendilerini geliştirmeleri beklenebilir.

#### **4.2.2. Araştırmaya Dönük neriler**

- 1- Kütahya'nın başka ilçelerinde ya da farklı illerde bu çalışma yapılabilir.
- 2- Devlet ya da özel okullarda farklı branş öğretmenleri ve farklı ğretim kademeleri ile bu çalışma yapılabilir.
- 3- Öğretmenlerin rgtsel yaratıcılıklarının ve öz yeterlilik inançlarının öğrencilerin okul başarısını nasıl etkilediği üzerinde çalışma yapılabilir.

## 5. KAYNAKÇA

- Adıyaman, C. (2019). *Öğrenen örgüt olma düzeyi ile örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Ağalday, B. ve Dağlı, A. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılığa İlişkin Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. 13. *Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi: Eğitim Yönetimi Araştırmaları*. 166-181.
- Akat,İ., Budak, G.C. ve Budak, G. (1997). *İşletme Yönetimi*. İzmir: Beta Yayıncılık.
- Akbulut, E. (2006). Müzik Öğretmeni Adaylarının Mesleklerine İlişkin Öz Yeterlik İnançları, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 24-33.
- Akbunar, B., Kazu, İ. Y. ve Erdamar, F. S. (2018). Sınıf Öğretmenleri ve Sınıf Öğretmenleri Adayları Üzerine Yapılmış Doktora Çalışmalarının İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 17(67), 913-925.
- Akkanat, F. (2014). *Çalışan motivasyonunda algılanan örgütsel yaratıcılığın rolü: bir kamu kurumu örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara.
- Aksoy, V. ve Diken, İ. H. (2009). Rehber Öğretmenlerin Özel Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberliğe İlişkin Öz Yeterlilik Algılarının İncelenmesi. *İlköğretim Online Dergisi*, 8(3), 709-719.
- Aktamış, H. ve Can, B. T. (2007). Fen Öğretmen Adaylarının Yaratıcılık İnançları. *e-Journal of New World Sciences Academy*. 2(4), 484-499.
- Alabay, E. (2006). İlköğretim Okulöncesi Öğretmen Adaylarının Fen ile İlgili Öz yeterlilik İnanç Düzeylerinin İncelenmesi, *Yeditepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 1-52.
- Aleinikov, A.G. (1994). Sozidolinguistics for Creative Behavior. *Journal of Creative Behavior*, 2(28), 107-123).

- Altın, B. (2010). *İlköğretimde görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile yaratıcılıkları ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Amabile, T. M. (1982). Social Psychology of Creativity: A Consensual Assessment Technique. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(5), 997-1013.
- Amabile, T. M. (1996). The motivation for creativity in organizations. Kasım 2019 tarihinde <http://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=13674> adresinden erişildi.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating Creativity in Organizations: on Doing What You Love and Loving What You Do. *California Management Review*, 40(1), 39-58.
- Amabile, T. M. (1988). A Model of Creativity and Innovation in Organization. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123-167.
- Argun, Y. (2004). *Okul Öncesi Dönemde Yaratıcılık ve Eğitim*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Atıcı, M. (2001). Yüksek ve Düşük Yetkinlik Düzeyine Sahip Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Stratejileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 28, 483- 498.
- Aybek, B. (2010). *Örneklerle düşünme ve eleştirel düşünme* (1. Baskı). Adana: Nobel Kitapevi.
- Aydın, Y. (2015). *Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile ilişkisi* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydoğan, R. (2008). *Okumaya karşı olumlu ve olumsuz tutuma sahip 6. Sınıf öğrencilerinin Türkçe dersinde kullandıkları okuduğunu anlama stratejileri ve yaratıcılık düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Azar, A. (2012). Ortaöğretim Fen Bilimleri ve Matematik Öğretmeni Adaylarının Öz Yeterlilik İnançları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(12), 235-252.



- Babaoğlan, E. ve Korkut, K. (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançları İle Sınıf Yönetimi Beceri Algıları Arasındaki İlişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 1-19.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Yaratıcılık ve yaratıcılık yönetimi. İ. Bakan(Editör), *Çağdaş yönetim yaklaşımları ilkeler, kavramlar ve yaklaşımlar içinde*. İstanbul: Beta Basıl Yayım Dağıtım.
- Balay, R. (2010). Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 43(1), 41-78.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice and Hall.
- Bandura, A. (1988). Organizational Applications of Social Cognitive Theory. *Australian Journal of Management*, 13(2), 278-302.
- Bandura, A. (1989). Human Agency İn Social Cognitive Theory. *American Psychologist*, 44(9), 1178-1184.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In. v.s. Ramachaudran (Ed.). *Encyclopedia of Human Behavior*. New York: Academic Press, 4(4), 71-81.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy. The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman Company.
- Bandura, A. (1997a) Current Directions in Self-Efficacy Research. *Advance in Motivation and Achievement*, 10, 1-49.
- Barker, A. (2001) *Yeniciliğın Simyası*. İstanbul: Kariyer Yayınları

- Barut, E. (2011). *İlköğretim 2. kademe sosyal bilgiler öğretmenlerinin öz yeterliliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Ankara ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Bayındır, B. (2002). *Ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme-öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Benzer, F. (2011). *İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öz yeterlik algılarının analizi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Bıkmaz, F. H.(2002). Fen Öğretiminde Öz Yeterlilik İnancı Ölçeği. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi*. 1(2), 197–210.
- Bolat, O., Bolat, T. ve Seyman Aytemiz, O. (2009). Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215-239.
- Bozbaş, Y. (2015) . *Sınıf öğretmenlerin öz yeterlik inançları ve sınıf yönetimi beceri algıları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Brophy, J. (1983). Conceptualizing Student Motivation. *Educational Psychologist*, 18, 200-215.
- Burhan, T. (2016). *Devlete bağlı anaokulu ile özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin öz yeterlik inancı ve iş doyumları düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cansoy, R., Parlar, H. ve Kılınç, A. Ç. (2017). Tükenmişliğin Bir Yordayıcısı Olarak Öğretmen Özyeterliliği. *International Online Journal of Educational Sciences*, 9(1), 141-155.

- Cantekin, Ö. F. (2009). *Genel liselerde görev yapan İngilizce Öğretmenlerinin mesleki ve iletişimsel yeterlilikleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P. ve Malone, P. S. (2006). Teachers' Self-Efficacy Beliefs As Determinants of Job Satisfaction And Students' Academic Achievement: A Study At The School Level. *Journal of School Psychology*, 44, 473–490.
- Cengiz, E., Acuner, T. ve Baki, B. (2006). Liderlerin Sahip Oldukları Duygusal Zekanın Örgütsel Yaratıcılık Üzerine Etkileri: Bir Model Önerisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 421-434.
- Cevher, F. N. ve Buluş, M. (2007). Benlik Kavramı ve Benlik Saygısı: Önemi ve Geliştirilmesi. *Akademik Dizayn Dergisi*, 2, 32-64.
- Chang, W. C., ve Chiang, Z. H. (2008). A Study on How to Elevate Organizational Creativity in Taiwanese Design Organization. *International Journal of Innovation Management*, 12(4), 699-723.
- Chuang, L. (2007). The Social Psychology of Creativity and Innovation: Process Theory Perspective. *Social Behavior and Personality*, 35(7), 875-888.
- Coleman, K. P. ve Karraker, H. K. (1997). Self-Efficacy and Parenting Quality: Findings and Future Applications. *Developmental Review*, 18, 47-85.
- Cömert, M., Demirtaş, H. ve Özer, N. (2011). Öğretmen Adaylarının Öz Yeterlilik İnancı İnancı ve Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları. *Eğitim ve Bilim*, 36(159).
- Cüceloğlu, D. (1997). İnsan ve Davranışı. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Çakır, Ö. (2005). Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği Lisans Programı ve Eğitim Fakülteleri İngilizce Öğretmenliği Lisans Programı Öğrencilerinin Mesleğe Yönelik Tutumları ve Mesleki Yeterlik Algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(27), 42.
- Çapri, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2008). Öğretmen Adaylarının Öğretmenliğe İlişkin Tutum ve Mesleki Yeterlik İnancılarının Cinsiyet, Program ve Fakültelerine Göre İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 9(15), 33-53.

- Çavuşoğlu, D. (2007). *Küresel rekabet ortamında örgütlerde yaratıcılık kültürü ve yaratıcılık yönetimine ilişkin tutumların incelenmesi (okullarda araştırma)* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2002). *Bireysel, örgütsel yaratıcılık ve yaratıcılık için iş çevresinin düzenlenmesi: Bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gebze İleri Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çelebi, N. ve Bayhan, G. (2008). İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yaratıcılık Potansiyellerinin Değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 79-97.
- Çetin, F. (2011). Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü. *İşletme ve Ekonomi Araştırma Dergisi*, 2(3), 69-85
- Çimen, S. (2007). *İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterlilik Algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çoban, A. (2011). Sınıf Öğretmenliği Lisans Programının Değerlendirilmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*. 16, 28-45.
- Çolak, İ., Yorulmaz, Y. İ. ve Altınkurt, Y. (2017). Öğretmen Öz Yeterlilik İnancı İnancı Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 20-32.
- De Bono, E. (1996). *Rekabet Üstü*, (Çev. Oya Özel). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Demir, T. (2015). *Okul öncesi öğretmenlerinin öz-yeterlilik algılarının ve sınıf yönetimi stratejilerinin çocuk-öğretmen ilişkileri üzerindeki etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Demirci, C. (2007). Fen Bilgisi Öğretiminde Yaratıcılığın Erişimi Ve Tutuma Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 65-75.

- Derbedek, H. (2008). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretimsel liderlik özelliklerinin öğretmenlerin öz yeterlikleri üzerindeki etkileri (Bursa İli Örneği)*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Direk, H., Şahin, F. S. ve Zade, B. M. (2009). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum ve Yaşam Doyum Düzeyleri. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultay'ında sunulan bildiri (01-03. Ekim)*, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Doğan, N. (2005). Yaratıcı düşünme ve yaratıcılık. D, Özcan.(Editör), *eğitimde yeni yönelimler* (İkinci Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Eker, C. (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnanç Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 162-178.
- Ekici, G. (2006). Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Öğretmen Öz Yeterlilik İnançları Üzerine Bir Araştırma. *Eurasian Journal of Educational Research*, 24, 87- 96.
- Epstein, S. (1973). The Self Concept Revisited: Or a Theory of a Theory. *American Psychologist*, 28, 404-416.
- Erdoğan, F. (2000). Güvenlik Hizmetlerinde Toplam Kalite Yönetimi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 2(5-6), 27-35.
- Erdoğan, İ. (2012). *Eğitimde Değişim Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Erdoğdu, M. Y. (2006). Yaratıcılık ile Öğretmen Davranışları ve Akademik Başarı Arasındaki İlişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 5(17), 95-106.
- Eren, E. ve Gündüz, H. (2002). İş Çevresinin Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5, 65-84.
- Ergeneli, A. ve Özyurda, M. (1996). Çalışanların Yaratıcılıklarına İmkan Veren Liderlik Stil Algıları ile Yöneticilerin İraksak Dünce Becerilerinin İlişkisi. *Amme İdaresi Dergisi*. 29(1), 134-145.
- Eroğlu, M. (2014). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık algısının incelenmesi (Gaziantep Nizip örneği)* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

- Fidan, M. (2018). *Okullarda örgütsel yaratıcılık ile yönetsel inovasyona ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gardner, W.J. (1990). *Yenilikçi Birey Zinde Toplum*. (Çev. Şan, Ö. ve Hikmet S.).İstanbul: İlgı Yayıncılık.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*(Üçüncü Baskı).Ankara: Seçkin Yayınları.
- Gençtürk, A. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Gençtürk, A. ve Memiş, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve İş Doyumlarının Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(3), 1037-1054.
- Goddard, R. D. ve Goddard, Y. L. (2001). A Multilevel Analysis of The Relationship Between Teacher and Collective Efficacy in Urban Schools. *Teaching and Teacher Education*, 17, 807-818.
- Gök, B. ve Erdoğan, T. (2011). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Yaratıcı Düşünme Düzeyleri ve Eleştirel Düşünme Eğilimlerinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 44(2), 29-51.
- Göksel, A. (2003). Personel güçlendirme. B, Bumin.(Editör),*Çağdaş İşletme Teknikleri*. Ankara: Gazi Kitap Evi.
- Gülebağlan, C. (2003). *Öğretmenlerin işleri son ana erteleme eğilimlerinin, mesleki yeterlilik algıları, mesleki deneyimleri ve branşları bakımından karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güleryüz, H. (2001). *Eğitim Programlarının Dili ve Yaratıcı Düşünme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Gümüşsuyu,  (2004). *Örgütsel yaratıcılık kültürü bir iktisadi devlet teşekkülünde örnek olay çalışması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Haşit, G . (2015). İşletme Başarısında Yönetmel Yaratıcılığın Rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), . Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/dpusbe/issue/4750/65251>
- İnce, M. ve Gül, H. (2006). Bilgi Çağında Rekabetin Temel Belirleyicisi: Bireyin Yaratıcılığı. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2006(2), 220-234.
- İraz, R. ve Akyazı, T.E. (2015). Örgütsel yaratıcılık modelinin oluşmasında bireysel yaratıcılık ve örgüt ikliminin etkisi: Aksaray ilinde bir araştırma. 2. Yükseköğretim Stratejileri ve Kurumsal İşbirliği Sempozyumu.
- İşleyen, T. ve Küçük, B. (2013). Öğretmen Adaylarının Yaratıcı Düşünme Düzeylerini Farklı Değışkenler Açısından İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(21), 199-208.
- Karacabey, M. F. (2011). *Özel ve resmi ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin yaratıcılık algısı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Karahan, Ş. (2008). *Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kartal, M. (2019). *Öğretmenlerin öz yeterlilik inançları ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Kaya, G. (2004). *Katılımcı yönetim modelinin organizasyonlarda yaratıcılığın geliştirilmesindeki rolü üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli

- Kaya, İ. (2019). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 345-363.
- Kayaduman, H., Sarıkaya, M., ve Seferoğlu, S. S. (2011). Eğitimde Fatih Projesinin Öğretmenlerin Yeterlik Durumları Açısından İncelenmesi. *Akademik Bilişim Konferansı*, 2-4 Şubat, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kendir, H. (2013). *Konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlerin örgütsel yaratıcılık alguları: Afyonkarahisar il örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Kesgin, E. (2006). *Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin öz-yeterlilik düzeyleri ile problem çözme yaklaşımlarını kullanma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Denizli İli Örneği) Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Klassen, R. M., ve Chiu, M. M. (2010). Effects On Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Koç, C. (2013). Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algıları ve Yapılandırmacı Öğrenme Ortamı Oluşturma Becerilerinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 240-255.
- Korkmaz, İ. (2009). Sosyal Öğrenme Kuramı, Yeşilyaprak, B (Ed.). *Eğitim Psikolojisi Gelişim-Öğrenme Öğretim*. (218-238). Ankara: Pegem Akademi.
- Korkut, K. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik inançları ile sınıf yönetimi beceri algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Burdur.
- Korkut, K. ve Babaoğlu, E. (2012). Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 8(16), 269-282.



- Kumral, O. (2010). *Eğitsel eleştiri modeli ile eğitim fakültesi sınıf öğretmenliği öğretim programının değerlendirilmesi: bir durum çalışması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurnaz, A. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin yaratıcılık düzeyleri ve demokratik tutumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Kurt, T. (2012). Öğretmenlerin Öz Yeterlilik ve Kolektif Yeterlilik Algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 195-227.
- Kwasniewska, J. ve Necka, E. (2004). Perception of The Climate For Creativity in The Workplace: The Role of The Level in The Organization and Gender. *Creativity and Innovation Management*, 13(3), 187-196.
- Longman English Dictionary (1985). LongmanGroupLimited:England.
- Luszczynska, A., Scholz, U. ve Schwarzer, R. (2005). The General Self Efficacy Scale: Multicultural Validation Studier. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457.
- Marşap, A. (1999). *Yaratıcı Liderlik*. Ankara: Öncü Kitapları.
- Martins, E.C. ve Tterblanche, F. (2003). Building Organizational Culture That Stimulates Creativity and İnnovation. *European Journal of İnnovation Management*, 6(1), 64-74.
- McGill, M. E., Slocum, J M. ve Lei, D. (1992). Management Practices in Learning Organizations. *Organizational Dynamic*, 21, 5-16.
- Mead, G. H. (1967). *Mind, Self, and Society: From The Standpoint of A Social Behaviorist*. USA: University of Chicago.
- Meriç, Ç. (2018). *İlkokullarda örgüt kültürü ve örgütsel yaratıcılık ilişkisinin yönetici ve öğretmen görüşlerine dayalı olarak değerlendirilmesi: Balıkesir ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Milli Eğitim Temel Kanunu (1973). T.C Resmi Gazete. Tertip:5, Cilt: 12, Sayfa:2342. 14/06/1973.
- Moorhead, G. ve Griffen, W.R (1989). *Gregary, Organizational Behavior*. Boston: Allyn Bacon Inc.
- Nartgün, Ş. S. ve Demirer, S. (2015). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Yaratıcılık ve Öz-Yeterlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Uluslar arası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 170-199.
- Orhon, G. (2014). *Yaratıcılık, Nörofizyolojik, Felsefi ve Eğitsel Temeller* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ortatepe, K. A. (2001). *Yaratıcılık ve buluş yönetimi banka sektöründe bir uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Önen, F. ve Öztuna, A. (2006). Fen Bilgisi ve Matematik Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Duygusunun Belirlenmesi. *Yeditepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi E Dergisi EDU 7*. <http://www.istekyasam.com/edu7dergi1/edu7/makale2.doc>
- Özdemir, A. (2013). Araştırma Görevlilerinin Çalışma Ortamlarındaki Tehdit Algıları, Duyguları Ve Yaratıcılıkları Arasındaki İlişki. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17(2), 256-256.
- Özdemir, S. M. (2008). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Öğretim Sürecine İlişkin Öz-Yeterlik İnançlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 277-306.
- Özden, Y. (2000). *Öğrenme ve Öğretme* (Dördüncü Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Özen, Ş. (1996). *Bürokratik Kültür* (Birinci Baskı). İstanbul: TODAİE Yayın.
- Özerkan, E. (2007). *Öğretmenlerin öz yeterlilik algıları ile öğrencilerin sosyal bilgiler benlik kavramları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

- Özkan, Ö., Tekkaya, C. ve Çakıroğlu, J. (2002). *Fen bilgisi aday öğretmenlerin fen kavramlarını anlama düzeyleri, fen öğretimine yönelik tutum ve öz-yeterlik inançları*, V. Fen Bilimleri Eğitimi Kongresi, ODTÜ, Ankara.
- Özözgü, S., Bektaş, M., Arıkan, F. ve Şimşek, H. (2017). Okul Psikolojik Danışmanların Genel Öz-Yeterlik İnançları ve Örgütsel Özdeşleşme Algıları. *İlköğretim Online*, 16(3), 1058-1078.
- Öztürk, B. ve Ertem, İ. S. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin İlk Okuma ve Yazma Öğretimine Yönelik Öz Yeterlik İnançlarının Değerlendirilmesi. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 1(3), 1-26.
- Pajares, F. (2003). Self Efficacy Beliefs, Motivation and Achievement in Writing: A Review of The Literature. *Reading and Writing Quartely*, 19, 139-158.
- Palancı, M. (2004). *Üniversite öğrencilerinin sosyal kaygı problemlerini açıklama ve gidermeye yönelik gerçeklik terapisi oryantasyonlu bir yardım programının geliştirilmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Peters, T. J. ve Waterman, R. H. (1987). *Yönetme ve Yükseltme Sanatı, Mükemmeli Arayış*. (Çev. Elhüseyni, N.). İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- Polat, M ve Konaş, H. (2018). Sınıf Öğretmenlerinin Yaratıcılık Düzeylerinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1702-1721.
- Salas, E. ve Cannon-Bawser, J. A. (2001). The Science of Training: A Decade of Progress. *Annual Review of Psychology*, 52, 471-499.
- San, İ. ve Güleryüz, H. (2004). *Yaratıcı Eğitim ve Çoklu Zekâ Uygulamaları*. Ankara: Artım Yayınları.67-105.
- Savieski, F. (2004). *Örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörler üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Savran, A. ve Çakıroğlu, J.(2003). Differences Between Elementary and Secondary Preservice Science Teachers' Perceived Efficacy Beliefs and Their Classroom

- Management Beliefs. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 2(4), 15-20.
- Say, K. (2015). *Örgütsel yaratıcılık ve merak duygusu arasındaki ilişkinin orataokul öğretmenlerinin görüşlerine göre incelenmesi* (Ankara İli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Schunk, H. D. (1991). Modeling and Attributional Effects On Children's Achievement: A self-efficacy Analysis. *Journal of Educational Psychology*. 73, 93-105.
- Senemoğlu, N. (1994). Sınıf Öğretmeni Bilgiyi Aktaran Değil, Bilgiye Ulaşma Yollarını Öğreten Kişidir. *MPM Kalkınmada Anahtar Verimlilik*. 81, 1-5.
- Senemoğlu, N. (2005). *Gelişim Öğrenme ve Öğretim: Kuramdan Uygulamaya* (On İkinci Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Senge, P. M. (1993). *Beşinci Disiplin*. (Çev. İldeniz, A. ve Doğukan, A.). (2. Baskı). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Shalley, C.E., Lucy, L.G., ve Terry, C.B. (2000). Matching Creativity Requirement and The Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave. *Academy of Management Journal*, 43, 215-233.
- Shoulders, T. L., ve Krei, M. S. (2015). Rural High School Teachers' Self-Efficacy İn Student Engagement, Instructional Strategies and Classroom Management. *American Secondary Education*, 44(1), 50-61.
- Singer, A. ve Jerome, L. (1998). *Çocuklarda Yaratıcılığın Gelişimi*. (Çev: Şümül, N., C.). İstanbul: Gendaş Kültür Yayınları.
- Sönmez, Y., Işık, A. D. ve Sulak, S. E. (2017). Sınıf Öğretmenliği Lisans Programında Öğrenim Gören Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*. 6(17), 291-306.
- Sungur, N. (1992). *Yaratıcı düşünce*. Ankara: Özgür Yayın Dağıtım.
- Sungur, N. (1997). *Yaratıcı Düşünce*. İstanbul: Evrim Yayın Evi.
- Sungur, N. (2001). *Yaratıcı Okul Düşünen Sınıflar*. İstanbul: Evrim Yayınları.

- Swan, B. G., Wolf, K. J. ve Cano, J. (2011). Changes In Teacher Self-Efficacy From The Student Teaching Experience Through The Third Year of Teaching. *Journal of Agricultural Education*, 52(2), 128.
- Şahin, A. E. (2004). Öğretmen Yeterliliklerinin Belirlenmesi. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Bilim Dergisi*, 5(8), 58-63.
- Şimşek, M. Ş. (1996). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Damla Matbaası.
- Şimşek, Ş ve Çelik, A. (2012). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şişman, M. (2000). *Öğretmenliğe Giriş*. (2. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Taylor, D. L. ve Tashakkori, A. (1995). Decision Participation and School Climate As Predictors of Job Satisfaction and Teachers' Sense of Efficacy. *The Journal of Experimental Education*, 63(3), 217-230.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin Öz-Yeterlilikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Temizkalp, G. (2010). *Öğretmen adaylarının yaratıcılık düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Temizkalp, G. (2010). *Öğretmen adaylarının yaratıcılık düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Torrance, E. P. (2002), *The Manifesto: A Guide to Developing A Creative Career* (FirstPublished). USA: Ablex Publishing.
- Toy, S. N. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin öğretmen öz yeterlilikleri ile kaynaştırma eğitime ilişkin yeterlik inançlarının karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Tschannen-Moran, M., ve Hoy, A. W. (2007). The Differential Antecedents of Selfefficacy Beliefs of Novice and Experienced Teachers. *Teaching and TeacherEducation*, 23(6), 944-956.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A. ve Hoy, W. K. (1998). TeacherEfficacy: ItsMeaning and Measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202-248.

- Tunç, B. (2007). *İşletmelerde yaratıcılık, yenilikçilik ve girişimcilik yönetimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Uğurlu, C. T. ve Ceylan, N. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık ve Etik Liderlik Algılarının İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 96-112.
- Ülgen, G. (1997), *Eğitim Psikolojisi: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler, Kuramlar ve Uygulamalar* (Üçüncü Baskı). İstanbul: Kurtiş Matbaası.
- Ültanır, E. (2002). Öğretmenlerin Mesleki Yeterliliklerinin İncelenmesi: Mesleki Doyum ile Mesleki Yeterlilik Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4, 160-174.
- Üstündağ, T. (2003). *Yaratıcılığa Yolculuk*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Wang, X. (2003). *A study about students' creative tendency and their perception of teachers' classroom behavior*. Unpublished Master's Thesis. Beijing Normal Universty, Beijing, China
- Whatmore, J. (1999). *Releasing Creativity: How Leaders Develop Creative Potential in Their Teams*. Uk: KoganPage.
- Wood, R. ve Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., ve Griffin, R. W. (1993). Toward A Theory of Organizational Creativity. *The Academy of Management Review*, 18(2), 293- 321.
- Yahşi, Ü. (2014). *Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin örgüt iklimi algıları ile örgütsel yaratıcılık düzeyi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yasa, S ve Şahin, M. (2012). ) Resim İş Eğitimi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Öz-Yeterlilik Algıları ile Yaratıcılık Düzeyleri. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 67-76.

- Yavuzer, S.H. (1989). *Yaraticilik*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Basımevi.
- Yavuzer, Y. ve Koç, M. (2002), Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmen Yetkinlikleri Üzerinde Bir Değerlendirme, *Niğde Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 35-44
- Yıldırım, B. (2006). *Öğretmenlerin yaratıcılığa bakış açısı ve anasınıfı çocuklarının yaratıcılık düzeylerinin, öğretmenin yaratıcılık düzeyine göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, E. (2007). Bilgi Çağında Yaratıcılığın ve Yaratıcılığı Yönetmenin Önemi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 109-120.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ. Ö. (2010). Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenirlilik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2(14), 301-308.
- Yıldırım, R. (1998). *Yaraticilik ve Yenilik*. İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Yıldız, G. ve Fer, S. (2008). Öz Kavramı Envantari'ın Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 209-232.
- Yılmaz, E. ve Izgar, H. (2009). İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi. *Elementary Education Online*, 8(3), 943-951.
- Yoo, J. H. (2016). The Effect of Professional Development on Teacher Efficacy and Teachers' Self-Analysis of Their Efficacy Change. *Journal of Teacher Education for Sustainability*. 8(1),84-94.
- Yorgancı, A. E. ve Bozgeyikli, H. (2016). Sınıf Öğretmenlerinin Kişilerarası Öz Yeterlilik Algılarıyla Örgütsel Güven Algılarının İncelenmesi. *Uluslar Arası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 6(10), 47-79.
- Yurter, Y. (2016). *İlkokul ve ortaokullarda okul iklimi ile örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

- Yurtseven, R. (2001). *Yaratıcı Yönetim*. Çanakkale: Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Yayınları.
- Yücel, C. Yalçın, M. ve Ay, B. (2009), Öğretmenlerin Öz-Yeterlikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 221-235.
- Zel, U. L. ve Mert, S. (2000). *Yaratıcılık ve Problem Çözme Teknikleri*. Ankara: KHO Yayını.
- Zhu, C. ve Zhang, L. (2011). Thinking Styles And Conceptions of Creativity Among University Students. *Educational Psychology*, 31(3), 361-375.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self Efficacy: An Essential Motive to Learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 82-91.



## 6. EKLER

### Ek 1. Öğretmen Öz Yeterlilik İnançları Ölçeği ile Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği Kişisel Bilgi Formu

Değerli Öğretmenler;

Bu ölçek, sınıf öğretmenlerin öz-yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Toplanacak veriler yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacak, özel olarak herhangi bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Ölçekten elde edilecek veriler toplu olarak değerlendirilecektir. Bu nedenle ölçek formuna isim yazmanız gerekmemektedir. Yardımlarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Danışman  
Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM

Cezmi BALOĞLU  
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi  
Eğitim Yönetimi  
Yüksek Lisans Öğrencisi

#### Kişisel Bilgiler

- 1- Cinsiyetiniz Kadın ( ) Erkek ( )
- 2- Medeni Durumunuz Evli ( ) Bekâr ( )
- 3- Mesleki Kıdeminiz ( ) Yıl
- 4- Öğrenim Durumunuz Yüksek Okul ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora ( )
- 5- Bulduğunuz okulda çalıştığınız süre ( ) Yıl

## ÖĞRETMEN ÖZYETERLİLİK İNANÇLARI ÖLÇEĞİ

**Açıklama:** Aşağıda, **Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançlarını** belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeye katılma durumunuzu, karşısındaki ölçekte size uygun olan seçeneğin altındaki kutuya (X) işareti koyarak belirtiniz

ÖĞRETMEN ÖZ YETERLİK İNANCI ÖLÇEĞİ		(1)Hiç Katılmıyorum	(2) Az Katılıyorum	(3)Orta Derecede Katılıyorum	(4) Çok Katılıyorum	(5)Tam Katılıyorum
1	Branşım ile ilgili yeterli bilgi birikimine sahibim.					
2	Branşım ile ilgili soru sorulduğunda rahatlıkla yanıtlayabilirim.					
3	Branşım ile ilgili gelişmeleri takip edebilirim.					
4	Branşıma ilişkin bilgilerimle meslektaşlarımın güvenini					
5	Branşım ile ilgili konularda hizmet içi eğitimler verebilirim.					
6	Sınıfta olumsuz öğrenci davranışlarını yönetebilirim.					
7	Öğrencilerin bir arada uyum içerisinde çalışmasını					
8	Sınıfta yapılan etkinliklerin düzenli yürütmesini sağlayabilirim.					
9	Derslerimde zamanı etkin bir şekilde kullanabilirim.					
10	Akademik başarısı düşük öğrencilere uygun öğretim ortamları					
11	Öğrencilerin motivasyonlarını yükseltebilirim.					
12	Öğrencilerin, öğrenmeye ilişkin olumlu tutum geliştirmelerini					
13	Velilerle iyi iletişim kurabilirim.					
14	Hiç tanımadığım biriyle bile rahatlıkla iletişim kurabilirim.					
15	Grup içinde düşüncelerimi rahatlıkla açıklayabilirim.					
16	Meslektaşlarımla iyi bir iletişim kurabilirim.					
17	Yeni bir gruba rahatlıkla dâhil olabilirim.					
18	Grupla yapılacak bir etkinliğe çekinmeden katılabilirim.					
19	Gereksinim duyduğumda başkalarından rahatlıkla yardım					
20	Değişime kolaylıkla uyum sağlayabilirim.					
21	Edebiyata ilişkin bilgi birikimine güvenirim.					
22	Eğitim politikalarını farklı disiplinler temelinde					
23	Toplumsal sorunlar hakkında çözüm önerileri geliştirebilirim.					
24	Eğitim felsefelerinden yararlanarak eğitim sistemini					
25	Eğitim sistemindeki güncel gelişmeleri yorumlayabilirim.					
26	Yaşadığım toplumu sosyolojik açıdan değerlendirebilirim.					
27	Güncel konuları bilimsel bir perspektiften değerlendirebilirim.					

## ÖĞRETMEN ÖRGÜTSEL YARATICILIK ÖLÇEĞİ

**Açıklama:** Aşağıda, **Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Algılarını** belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeye katılma durumunuzu, karşısındaki ölçekte size uygun olan seçeneğin altındaki kutuya (X) işareti koyarak belirtiniz.

<b>ÖĞRETMEN ÖRGÜTSEL YARATICILIK ÖLÇEĞİ</b>		(1) Hiç Katılmıyorum	(2) Az Katılıyorum	(3) Orta Derecede Katılıyorum	(4) Çok Katılıyorum	(5) Tam Katılıyorum
1	Yeni yaşantı ve deneyimleri merak ederek, çeşitli konularla yakından ilgilenirim.					
2	Risk almayı ve beklenmeyen sonuçlarla karşılaşmayı işimin bir parçası sayarım.					
3	Bireysel inisiyatif alarak, cesur davranırım.					
4	Olay ve olgular arasındaki farklı ilişki noktalarını görür ve					
5	Yeni düşünceleri özümseyebilmek için esnek davranmaya					
6	Rekabet ederek, potansiyel fırsatları somut yararlar					
7	Yeni şeyler denemeyi/uygulamayı önemseyerek, girişimci					
8	Her seferinde yeni bilgi ve becerileri kullanmaya çalışırım.					
9	Sürekli öğrenerek kendimi geliştirmenin yollarını ararım.					
10	Yeni hedeflere ulaşmak için mevcut sınırların ötesine geçmeye					
11	Yapılandırılmamış, farklı iş süreçlerini kullanırım.					
12	Yeni yöntemlerin işe koşulması için değişime açık bir tutum					
13	Beklenenin üstünde ve ötesinde performans göstermeye					
14	Çok yönlü hareket ve dinamizm içinde olmaya gayret ederim.					
15	Sorunlara farklı çözümler geliştirmek için rutin davranış kalıplarını terk ederim.					
16	Sıradanlığı aşarak özgün düşünceler üretmeye ve buluşlar					
17	Yaptığım iş yeteneklerimi sürekli geliştirmeye çalışan bir					
18	Yeni fikirlerin ortaya çıkması ve uygulaması için yöneticiler gerektiğinde kuralları esnetirler.					
19	İşimi geliştirmeye dönük yeni bir düşünceye/uygulamaya sahip olduğumda bunu yöneticilerimle kolaylıkla paylaşıyorum.					
20	Yönetim, yeni bir fikir/uygulama önerdiğimde onu ciddiye alır ve geliştirme yollarını arar.					
21	Yönetim, çalışanların sıra dışı buluş ve ya uygulamalarını gördüğünde hemen ödüllendirme yoluna gider.					
22	Yönetim, çalışanlara özgürce düşünme ve davranmaları için uygun bir ortam hazırlar.					
23	Yönetim, çalışanlara hata yapmaktan korkmamalarını ve risk almalarını teşvik eder.					
24	Yönetim, yapılan hata ve yanlışları birer öğrenme aracı olarak görür ve değerlendirir.					
25	Yöneticilerim, farklı düşünme ve davranmaya özendirilen demokratik liderliği benimserler.					
26	Üstün başarılarla imza atan personelle gurur duyan bir yönetim					

27	Yöneticiler, farklı insanların farklı düşünme biçimlerine saygı					
28	Yönetim, çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmek için sürekli biçimde eğitim hizmetleri sunar.					
29	İş arkadaşlarım, mevcut durumu aşmak için gerektiğinde kalıplaşmış düşünce ve uygulamalara direnirler.					
30	İş arkadaşlarım, gerektiğinde aykırı görüşlerden bile istifade					
31	İş arkadaşlarım genellikle eleştiriye açık bir tutum sergilerler.					
32	İş arkadaşlarım, sorun çözmede farklı alternatifler geliştirmeye gayret ederler.					
33	İş arkadaşlarım, etkili hizmet sunmada farklı beklentileri dengelemeye çalışırlar.					
34	İş arkadaşlarım, değişim için gerektiğinde mevcut politika ve prosedürleri sorgularlar.					
35	İş arkadaşlarım, farklı inanç ve düşünceden olanlarla görüşlerini rahatlıkla paylaşırlar.					
36	İş arkadaşlarım, ön yargılardan çok, esnek düşünme eğilimi					
37	İş arkadaşlarım, farklılıklara saygıyı öne çıkaran bir kültürü					
38	İş arkadaşlarım, hatalardan öğrenme deneyimine hep açık kapı					
39	İş arkadaşlarım, farklı bilgi ve becerilerinin önemini kavrayarak hareket ederler.					

## Ek 2. Ölçek Kullanma İzinleri

Postalarda arayın

302 ileti dizisinden 69.

**Ölçek Kullanma İzni** (Gelen Kutusu x)

**Cemil Bal** <cezmi4409@gmail.com>  
Alıcı: İbrahim Colak -  
27 Ara 2018 14:00

Sayın İbrahim ÇOLAK,  
Ben Cemil BAL OĞLU. Aydın Adnan Menderes Üniversitesinde Eğitim Yönetiminde yüksek lisans yapmaktayım. Tezimde ilkökul öğretmenlerinin öz yeterlilik düzeyleri ile örgütsel yaratıcılık algıları arasındaki ilişkiyi incelemek istiyorum. Eğer izniniz olursa arkadaşlarımızla geliştirmiş olduğumuz öğretmen öz yeterlilik ölçeğini kullanmak istiyorum.

**İbrahim Colak** <ibrahimcolak@gmail.com>  
Alıcı: ben -  
30 Ara 2018 22:23

Merhabalar,  
Öğretmen öz yeterlilik inancını ölçeğini tez çalışmanızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar dilerim.

Cemil Bal <cezmi4409@gmail.com>, 27 Ara 2018 Per, 14:00 tarihinde şunu yazdı:  
\*\*\*

**Cemil Bal** <cezmi4409@gmail.com>  
Alıcı: İbrahim -  
30 Ara 2018 22:30

Çok teşekkür ederim

30 Ara 2018 Paz 22:23 tarihinde İbrahim Colak <ibrahimcolak@gmail.com> şunu yazdı:  
\*\*\*

Yanıtla Yönlendir

Postalarda arayın

302 ileti dizisinden 68.

**Örgütsel Yaratıcılık Ölçeğini Kullanma İzni** (Gelen Kutusu x)

**Cemil Bal** <cezmi4409@gmail.com>  
Alıcı: refikbalay -  
2 Oca 2019 Çar 09:56

Sayın Refik BALAY,  
Ben Cemil BAL OĞLU. Aydın Adnan Menderes Üniversitesinde Eğitim Yönetiminde Yüksek lisans yapmaktayım. Tezimde ilkökul öğretmenlerinin öz yeterlilik düzeyleri ile örgütsel yaratıcılık algıları arasındaki ilişkiyi incelemek istiyorum. Eğer izniniz olursa sizin geliştirdiğiniz örgütsel yaratıcılık ölçeğini kullanmak istiyorum.

**Refik Balay** <refikbalay@ahievran.edu.tr>  
Alıcı: ben -  
2 Oca 2019 Çar 11:52

Sayın Cemil BALOĞLU,

Tarafımdan geliştirilen "Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği"ni referans göstermek suretiyle araştırmanızda kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar dilerim.

Prof. Dr. Refik BALAY  
Kırşehir Ali Evran Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi Dekanı  
Merkez (Bağbaşı) Yerleşkesi Kırşehir.

Cemil Bal <cezmi4409@gmail.com>, 2 Oca 2019 Çar, 09:57 tarihinde şunu yazdı:  
\*\*\*

Yanıtla Yönlendir

## Ek 3. Etik Kurul İzni



T.C.  
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı : 84982664-050.01.01/33134  
Konu : Etik Kurul Kararı

24/05/2019

Sayın Prof.Dr. Ali Rıza ERDEM  
Öğretim Üyesi

Danışmanlığımı yürüttüğümüz öğrenciniz Cezmi BALOĞLU'nun "Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları ile Örgütsel Yaratıcılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Kütahya Merkez İlçesi Örneği)" isimli yüksek lisans tez çalışması başvurusu için, 17.05.2019 tarih ve 2019/04 sayılı Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu Toplantımızda alınan karar aşağıda belirtilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Doç.Dr. Sezai KOÇYİĞİT  
Kurul Başkanı

### **KARAR:**

Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM'in danışmanlığını yaptığı Cezmi BALOĞLU'nun "Sınıf Öğretmenlerinin Özyeterlilik İnançları ile Örgütsel Yaratıcılık Düzeyleri Arasındaki İlişki" isimli yüksek lisans tez çalışması başvurusu görüşüldü.

Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM'in danışmanlığını yaptığı Cezmi BALOĞLU'nun "Sınıf Öğretmenlerinin Özyeterlilik İnançları ile Örgütsel Yaratıcılık Düzeyleri Arasındaki İlişki" isimli yüksek lisans tez çalışması başvurusunun Etik Kurulumuzda oy birliği ile **kabulüne KARAR VERİLDİ.**

### **Dağıtım:**

Sayın Prof.Dr. Ali Rıza ERDEM (Öğretim Üyesi)  
Sayın Prof.Dr. Ali Rıza ERDEM (Bölüm Başkanı)  
Sayın Prof.Dr. Ali Rıza ERDEM (Anabilim Dalı  
Başkanı)

Evrakın Doğrulanmak İçin: <http://ebys.adu.edu.tr/en/Vizyon/Dogrula/L9B6MNZ>

Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Merkez Kampüsü Köpür Mevki: 09010  
Efeler/Aydın  
Telefon No: 0256 214 20 23 Faks No: 0256 214 10 61  
E-Posta: [egitimetik@adu.edu.tr](mailto:egitimetik@adu.edu.tr) İnternet Adresi: <http://site.adu.edu.tr/etikkurulu/cek/>

Bilgi İçin: Ömür ASATEKİN

Unvan: Büro Personeli

## Ek 4. Milli Eğitim İzni



T.C.  
KÜTAHYA VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 53490996-44-E.12335697  
Konu : Araştırma İzni

27/06/2019

### VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) MEB, Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2017/25 nolu Genelgesi.  
b) Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Rektörlüğünün 20/06/2019 tarihli ve 10622 sayılı yazısı.

Bakanlığınızın ilgi (a) Genelgesi doğrultusunda, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Rektörlüğünün ilgi (b) yazısında, Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ali Reza ERDEM'in danışmanlığında Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Cozurci BALOĞLU'nun yapacağı araştırmada kullanacağı "*Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Öz Yeterlilik İnancı*" ölçeğini İlimiz merkez ilçede bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine uygulama yapmak istediği belirtilmektedir.

İl Millî Eğitim Şube Müdürü İsmail GÜVEN'in başkanlığında toplanan değerlendirme komisyonu yapmış olduğu inceleme sonucunda söz konusu araştırma izni çalışmasının okullarda uygulanabilir olduğuna karar vermiş olup, eğitim-öğretimi aksatmadan, konunun dışına çıkmamaları, bütün sorumluluğun ilgililere ve okul müdürlüğüne ait olmak üzere yukarıda belirtilen araştırma çalışmasının tamamlanırken sonra bir örneğinin Müdürlüğünüze verilmek üzere yapılmasını;

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Hasan BAŞYİĞİT  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
27/06/2019

Arif YALÇIN  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü KÜTAHYA  
Elektronik Adresimiz: mebgov.tr  
e-posta: strateji@me43.gov.tr

Aynı bülde için: Filiz ÖRNEK - VBHJ  
Tel. no: 25412804302  
Faks: 0274 2834798

Bu belge güvenli elektronik imzalıdır. İncelemek için: <https://onay.meb.gov.tr/izlenim> 0994-05811 3a65-a/bc-1b1a kulu ile teyit edilebilir.

# ÖZGEÇMİŞ

## Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Cezmi BALOĞLU

Doğum Yeri ve Tarihi :Aydın / 15.10.1987

## Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi :İnönü Üniversitesi, Sınıf Öğretmenliği Bölümü (2004–2008)

Yüksek Lisans Öğrenimi :Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Programı (2017- Devam)

## İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl :Milli Eğitim Müdürlüğü (2008– Devam)

## İletişim

E-posta Adresi :[cezmi4409@gmail.com](mailto:cezmi4409@gmail.com)

Tarih :16.01.2020