



The Organizational Creativity Perceptions of Academic Staff

Refik BALAY*

ABSTRACT. This study aims to investigate the organizational creativity perceptions of Harran University instructors at Individual, Administrative and Social dimensions, and also to determine if the perceptions of organizational creativity differentiates according to the participants' institutions, academic units, duties, titles and genders. The Organizational Creativity Inventory was developed to collect data in the research. The target population of the research composed of 789 instructors. The research was conducted on a sample composed of 473 instructors. Results showed that the instructors experienced an "adequate level" of organizational creativity at Individual Dimension and a "medium level" of organizational creativity at Administrative and Social Dimensions. Furthermore, the research resulted that the instructors at vocational high schools experienced a higher level of organizational creativity than their counterparts in faculties and their colleagues working in Veterinary, Medicine and Agriculture faculties. Administrators, lecturers and males experienced a higher level of organizational creativity than instructors, researchers (Ph.D), and females.

Key Words: Organizational creativity, instructors

* Assoc. Prof. Dr. Refik BALAY, Harran University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences.

SUMMARY

Purpose and Significance: The purpose of this study is to investigate the organizational creativity perceptions of Harran University instructors at Individual, Administrative and Social dimensions. It also aims to determine if perceptions related to organizational creativity differentiates according to the participants' institutions, academic units, duties, titles and genders.

Method: This study is a descriptive-survey research model. The Organizational Creativity Inventory including 39 items was developed to collect in the research. The Inventory was tested for validity and reliability. Based on factor analysis three independent factors emerged. These are Individual (16 items), Administrative (11 items) and Social (11 items) dimensions. The target population of the research composed of 789 instructors working in faculties, high schools and vocational high schools in Harran University. The research was conducted on a sample composed of 473 instructors. Of these 473 conducted questionnaires, 346 (73 per cent) were returned and 322 were used in the analysis. In the analysis of the data frequency and percentage distribution, average and standard deviation, t-test, one way Anova and Tukey HSD tests were utilized.

Results: The research generally resulted that the instructors experienced an "adequate level" of organizational creativity in Individual Dimension ($\bar{X} = 3.80$) and a "medium level" of organizational creativity in Administrative ($\bar{X} = 2.71$) and Social Dimensions ($\bar{X} = 2.89$). The results also showed that the instructors at vocational high schools experienced a higher level of organizational creativity ($\bar{X} = 3.42$) than their counterparts in faculties ($\bar{X} = 3.18$) and their colleagues working in Veterinary ($\bar{X} = 2.93$), Medicine ($\bar{X} = 3.03$) and Agriculture ($\bar{X} = 3.08$) faculties. Furthermore, those who are administrators ($\bar{X} = 3.39$), lecturers ($\bar{X} = 3.44$) and males ($\bar{X} = 3.25$) experienced a higher level of organizational creativity than those who are simply instructors ($\bar{X} = 3.20$), researchers (Ph.D) ($\bar{X} = 2.99$), and females ($\bar{X} = 3.08$).

Discussion and Conclusions: In the research it was found that in general the instructors experienced an "adequate level" of organizational creativity in Individual Dimension and a "medium level" of organizational creativity in Administrative and Social Dimensions. The results also showed that the instructors working in vocational high schools experienced a higher level of organizational creativity than their counterparts in faculties and their colleagues working in Veterinary, Medicine and Agriculture faculties. As a final result, administrators, lecturers and males experienced a higher level of organizational creativity than instructors, researchers (Ph.D), and females.



Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algıları

Refik BALAY*

ÖZ: Bu araştırmanın amacı, Harran Üniversitesi öğretim elemanlarının; bireysel, yönetsel ve toplumsal boyutlardaki örgütsel yaratıcılık algılarını belirlemek; ayrıca öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının; görev yaptıkları kuruma, akademik birime, görevlerine, unvanlarına ve cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Araştırmada veri toplamak amacıyla Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği geliştirilmiştir. Araştırmanın hedef evreni 789 kişiden oluşmaktadır. Araştırma, evrenden alınan ve 473 kişiden oluşan bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının Bireysel Boyutta “yeterli düzeyde”; Yönetsel ve Toplumsal boyutlarda ise “orta düzeyde” gerçekleştiğini göstermiştir. Sonuçlara göre ayrıca, meslek yüksek okullarındaki öğretim elemanlarının, fakültelerdeki öğretim elemanlarından; yine meslek yüksek okullarındaki öğretim elemanlarının, Veteriner, Tıp ve Ziraat fakültelerindeki meslektaşlarından; yöneticilerin, öğretim elemanı olanlardan; Öğretim Görevlilerin, Araştırma Görevlisi Dr. olanlardan ve erkek öğretim elemanlarının, kadın meslektaşlarından anlamlı şekilde daha yüksek örgütsel yaratıcılık algılarına sahip oldukları bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel yaratıcılık, öğretim elemanları

GİRİŞ

Son yıllarda iş dünyasında sürekli artan bir yenileşme baskısı yaşanmaktadır. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler, gerek örgüt yapılarında gerekse iş yapma biçimlerinde büyük değişimler yaratmaktadır. Teknolojik gelişmelerin artan hızı, örgütsel yaşam biçimini ve ilişkilerini derinden etkilemektedir. Toplumdaki değişim arzusu örgütleri yeni yönetim anlayışlarına

* Doç. Dr. Refik BALAY, Harran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü.

yönlendirmektedir. Bu çerçevede örgütlerde insan kaynaklarının geliştirilmesi ve işgörenlerin yaratıcılıklarının harekete geçirilmesi en stratejik konulardan biri haline gelmiştir. Örgütsel yaratıcılığı, örgüt yaşamının temeli olarak gören Kwasniewska ve Necka (2004, 187), içten ve dıştan gelen değişim baskılarına özellikle dikkat çekmektedirler. Onlara göre bu değişimlere cevap verebilmek için yaratıcı fikirlerle desteklenen, yeni hizmet ve süreçlere gereksinim vardır. Bir başka ifade ile rekabetçi bir çevrede en iyi konumu kazanabilmek için yaratıcılık örgütler tarafından mutlaka teşvik edilmelidir.

Günümüzün çevresel koşullarında yaşanan bu hızlı değişim ve rekabet ortamı örgütsel kararların daha belirsiz koşullarda alınmasını zorunlu kılmaktadır. Her düzeyde alınacak örgütsel kararların hem süratli hem de orijinal düşünme ve sorun çözmeye dayalı olması kaçınılmaz hale gelmiştir. Yaratıcı düşüncelerin uygulanarak yaşama geçirilmesi buluş ve yeniliklerin kaynağını oluşturur. Her yenilik ve buluşun kökeninde yaratıcılıkla elde edilmiş fikirler vardır (Eren, 1982, 17). Bu yüzden değişim baskısının yoğun hissedildiği iş yaşamında örgütlerin görevi sadece yeni ve değerli ürünler üretmek değil, aynı zamanda değişimin pratik sonuçlarıyla da yakından ilgilenmek, değişimi doğru algılamak, onu yönetmek ve değişimin öncüsü olmaktır (Whatmore, 1999, 10). Değişim dinamiği, ancak yaratıcı düşünceyle beslendiğinde ve örgütün her bir çalışanı kendi yaratıcılığını, diğerlerinin yaratıcı fikirleriyle birleştirdiğinde harekete geçer. Bunun için yaratıcılığın ortaya çıkarılması ve yaratıcı düşüncenin eylem planına dönüştürülmesi gerekir (Genç, 2007, 291). Diğer yandan yaratıcı düşüncenin eyleme dönüştürülmesi entelektüel sermayenin etkili kullanımını gerektirir. İnsan sermayesi örgüt içinde sahip olunan en önemli varlıktır. Çünkü bu varlık yaratıcılığın kaynağıdır. İnsan sermayesi, genel olarak çalışanların sahip oldukları mesleki ve diğer konulardaki bilgi birikiminin, liderlik yeterliklerinin, risk alma becerilerinin, problem çözme yeteneklerinin bir karışımından oluşmaktadır (Bozbura ve Toraman, 2004, 56).

Örgütsel yaratıcılığı geliştirmek için gerekli koşulların hazırlanması ve bu koşulların, çalışanların yaratıcılığını geliştirecek şekilde kullanılmasını sağlamak yönetimin görevidir. Örgütler, rekabetçi çevrenin baskılarına cevap verebilmek için örgütsel yaratıcılığın geliştirilmesini, bunun için de işgörenlerin yaratıcılıklarının güçlendirilmesi gerektiğinin bilincinde olmalıdırlar. Araştırmalar işin ve iş çevresinin yaratıcı özelliklere sahip olmasının bireylerin verimliliği ve iş doyumunu üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koymuştur (Chang ve Chiang, 2007, 2). Bu durum, çok

sayıda örgütleri, yaratıcılığı nasıl yönetecekleri ve geliştirecekleri konusunda politikalar belirlemeye yöneltmektedir.

Yaratıcılık, dünyayı ve kendimizi değiştirme eylemidir (McGill, Slocum ve Lei, 1992, 12). Bu eylem, yeni deneyimler, duyarlıklar, algılamalar ve yeniden üretim yoluyla gerçekleşmektedir. Yaratıcılığın etkili biçimde gösterilebileceği alanlardan biri de bilimsel düşünme ve üretimdir. Üniversitelerin temel işlevlerinden biri “mevcut bilgi birikimini aktarma” (öğretim) ise, bir diğeri de “gerçeğe ulaşma ve yeni bilgi üretme” (araştırma) kapasitesini geliştirmektir (Kurul Tural, 2004, 16). Konu özellikle de bilginin keşfi, elde edilmesi ve yaratılması olunca öğretim elemanlarının görevlerini yüksek düzeyde yaratıcılıkla yerine getirmeleri beklenir. Zira yaratıcı bir iş, Kwasniewska ve Necka (2004, 187)’nin yaklaşımıyla çalışanların yüksek düzeyde yaratıcı yetenek ve becerilere sahip olmasını gerektirir.

Diğer yandan tarihsel işlevlerinden biri “bilgiyi aramak” olan üniversiteler için bilginin üretimi vazgeçilmez bir kaynaktır. Bir üniversitenin kendini yenileyebilme ve topluma önderlik yapabilme derecesi, bilgi yaratma gücüne ve bunu toplumun kullanımına sunabilme derecesine bağlıdır. Üniversitenin bilgi üretme gücünün yüksek olması ise, örgütsel yaratıcılık potansiyelinin hem bireysel hem de yönetsel ve toplumsal boyutlarda yüksek olmasına bağlıdır. Bu bilgiler çerçevesinde bu araştırma bir yandan, öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarını Harran Üniversitesi örneğinde incelemeyi amaçlarken, diğer yandan, mevcut örgütsel yaratıcılık potansiyelinin tüm öğretim elemanlarını aynı derecede etkileyip etkilemediğini, bazı değişkenler açısından ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Araştırmacılar tarafından küçük farklılıklarla, benzer şekillerde tanımlanan ve bugün artık örgütsel yaşamın önemli bir parçası haline gelen yaratıcılık kavramının İngilizce karşılığı “*creativity*”dir. Latince “*creare*” kelimesinden gelir. Bu kelime “*doğurmak, yaratmak, meydana getirmek*” anlamındadır. Günümüzde yaratıcılık, sanatta olduğu kadar, bilim ve teknikte de önem kazanmıştır (Genç, 2007, 291).

Yaratıcılığın en kabul görmüş tanımında Amabile ve diğerleri (1996, 1154) yaratıcılığı, her alanda yeni ve yararlı fikirlerin üretilmesi olarak tanımlamaktadırlar. Amabile (1997, 40)’ye göre yaratıcılık, bilimden sanata, eğitimden iş hayatına kadar her alanda alışılmışın dışında, yeni ve yararlı fikirlerin üretilmesidir. Kwasniewska ve Necka (2004, 188)’ya göre yaratıcılık, birlikte çalışan insanların bireysel veya grup olarak yeni, sıradışı ve uygun fikirler üretmeleridir. Bu yaklaşımda örgütsel yaratıcılık, yeni

fikirlere, hizmetlere veya iş yapma süreçlerine geçmeyi teşvik ederken, aynı zamanda yeni kavram ve yaklaşımların özümsemesini ve zaman içinde geliştirilmesini ifade eder. Yahyagil (2001, 8) tarafından yapılan tanımda yaratıcılık, alışık olunmayan tarzda algılama, geleneksel ve kalıplaşmış düşünce şeklinin dışına çıkılmasıdır. Chang ve Chiang (2007, 4), yaratıcılığı, bilginin transfer edilebilirliği ile ilişkilendirmektedirler. Buna göre işgörenlerin sahip olduğu bilgi, örgütsel bilgiye dönüşecek şekilde paylaşıldığında bu paylaşım sonuçta daha ileri düzeydeki örgütsel yaratıcılığa götürmektedir. Yaratıcılık, “*ana yoldan ayrılma, deneye açık olma, kalıplardan kurtulma*” şeklinde de tanımlanmaktadır. Yaratıcılığın başka bir tanımı ise, “daha önce kurulmamış ilişkiler arasında ilişkiler kurabilme, böylece yeni bir düşünce şeması içinde, yeni yaşantılar, deneyimler, yeni fikirler ve yeni ürünler ortaya koyabilme becerisi” şeklindedir (Genç, 2007, 291). Görüldüğü gibi yaratıcı örgüt, belirsiz çevre koşullarında ve rekabetin güçlü olduğu endüstri ortamlarında, çalışanlarını hata yapmaya ve risk almaya cesaretlendirmekte, onlara sorunları çözme inisiyatifi tanımakta, iletişim kanallarını daima açık tutmakta, yaratıcı fikirleri oluşturmak ve bunları yeniliklere dönüştürmek için planlı şekilde çalışan iş takımları kurmaktadır (Eren ve Gündüz, 2002, 67).

Yukarıdaki tanımlar bir bütün olarak ele alındığında örgütsel yaratıcılığın genellikle “orijinal düşünme”, “yenilik yapma”, “risk alma” “farklılık yaratma”, “bilinenin ötesine geçme”, “alışılmış olanı terketme” ve bunları bir ölçüde “diğerleriyle paylaşma” süreci olduğu anlaşılmaktadır. Bu süreçte bilinene, tekrara, alışılmışı, kurallara ve sınırlara yer olmadığı görülmektedir.

Örgütsel Yaratıcılık Koşulları

Yaratıcılık, işlerin farklı ve yeni yapılma şekillerinin geliştirilmesinde örgüt ve bireyleri daha ileriye taşımaktadır. Rekabetin giderek arttığı, kaynak sağlamada büyük daralmaların yaşandığı, nitelikli insangücü ve donanım maliyetlerinin sürekli olarak arttığı günümüz iş yaşamında daha verimli ve etkin iş yöntemlerine yol açan her yaratıcı eylem örgütün varlığını ve başarısını sürdürmede anahtar rol oynamaktadır (Şimşek, 1996, 319). Örgütsel yaratıcılık ve onu besleyen koşullara ilişkin bir fotoğraf araştırmacılar tarafından şu şekilde ortaya konmaktadır. Buna göre yaratıcı bir örgütte (Ekvall ve Ryhammar, 1999, 304),

1. Örgüt üyeleri, amaçları ve işleri mücadele gerektiren özellikte algırlar. İş onlara anlamlı gelir. Üyeler, örgütün gelişimini ve devamlılığını önemserler.

2. İşgörenler, örgüt içinde veya dışında hiçbir formal sınırlama ile karşılaşmaksızın özgürce hareket edebilir, bilgiye ulaşabilir ve diğerleriyle iletişime geçebilirler.
3. Değişime ilişkin yeni fikirler desteklenir, insanlar birbirlerini dinler ve girişimci olmak özendirilir.
4. İnsanlar birbirlerine güvendiklerinden görüş ve düşüncelerini rahatlıkla paylaşırlar. Başarısızlık korkusu olmaksızın inisiyatif alırlar.
5. Tartışmalar, kişisel çatışma ve düşmanlığa yol açmadan serbest bir ortamda yapılır.
6. Belirsizliğe ilişkin hoşgörü çalışanların risk almalarını cesaretlendirir. Ortaya çıkan fırsatlar değerlendirilir. Somut uygulamalar, ayrıntı içeren inceleme ve analizlere tercih edilir.

Örgütsel yaratıcılığın bireysel, yönetsel ve toplumsal koşulları ise daha ayrıntılı olarak şu şekilde sunulmaktadır (Genç, 2007, 294):

Bireysel Yaratıcılık Koşulları

Sorunlara duyarlı, akıcı düşüncelere sahip, özgün düşünceleri olan ve düşüncelerinde esnek olan girişimci insan tiplerinin yaratıcı kişilik özellikleri vardır (Genç, 2007, 294). Bazı insanlar da açıkça, yaptıkları işten zevk almada veya mücadele gerektiren bir iş yapmada diğerlerine göre daha fazla içten güdülenirler (Amabile, 1997, 40). Bu gereğe göre bireyler, yaratıcılık yönünden farklı özelliklere sahiptirler. Yüksek düzeyde yaratıcı bireyler genellikle diğerlerine göre daha farklı değerleri, amaçları, yaklaşımları ve stilleri olan bireylerdir (Whatmore, 1999, 4). Yaratıcılık, sorunlara karşı duyarlı olma, gücünü tanımlama, bunlara ilişkin çözümler arama, tahminlerde bulunma, çözümleri uygulama, bunları değiştirme ya da yeniden sınama, daha sonra da net sonucu ortaya koymadır (Sungur, 1997, 20, 60).

Belirsizliği hoş görme gibi diğer özellikler de bireysel yaratıcılıkla ilişkili olmasına karşın, bireysel yaratıcılığın en açık davranış göstergesi kişisel esnekliktir. Bu, mevcut gerçeklere ilişkin merakları için bir kimsenin kendi davranışlarını değiştirme yeteneğinde olmasıdır. Davranış değişikliği, öğrenme göstergesidir. Bireyler davranış değişimini daha geniş alanlara kadar genişletebilecek alışkanlıklar geliştirdiklerinde, örgüt de davranış çeşitliliği gösterebilecek bir yapıya kavuşabilecektir (McGill, Slocum ve Lei, 1992, 12). Yaratıcılık, öğrenme için gerekli beceri ve yetenekler içinde hem en fazla kabul göreni hem de en zor gelişenidir. Yaratıcı insanlar sürekli bir

öğrenme hali içinde yaşarlar. Yaratıcılık, sahip olunan bir şeyden çok bir süreçtir. Yaşam boyu süren ve sonu olmayan bir disiplindir. Yüksek kişisel yaratıcılığa sahip insanlar, bilgisizliklerinin, yetersizliklerinin, yetişme alanlarının had safhada bilincinde olup, derinden bir özgüven duygusuna sahiptirler (Senge, 1993, 159).

Mükemmel olarak nitelendirilen örgütlerin temel özelliklerinden biri de, insanlar aracılığıyla verimlilik sağlamak ve çalışanları yaratıcı çalışmaya yönlendirmektir (Peters ve Waterman, 1987, 49). Gerçekten de son yıllarda giderek işgörenlerden daha önce hiç olmadığı kadar çabuk ve yaratıcı sonuçlar üretmeleri ve göreceli olarak yaratıcılığa yöneltici yeni görevler üzerinde yoğunlaşmaları istenmektedir (Whatmore, 1999, 11). Buradan anlaşılacağı üzere bireysel yaratıcılık, örgütsel yaratıcılığın temel ögesidir. Örgütsel yaratıcılık, işbirlikçi çalışma yoluyla değerli yeni ürünler, hizmetler ve düşünceler yaratan karmaşık bir sistemdir. Yazarlar örgütsel yaratıcılığın etkileşime dayalı bir süreç olduğunu ve grup özellikleri ile örgütsel yapı olmak üzere iki temel bileşene dayalı olduğunu ileri sürmektedirler (Chang ve Chiang, 2007, 3). Bu bilgilere göre bireysel yaratıcılıkla örgütsel yaratıcılık arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle, bireysel yaratıcılık, belli koşullar sağlanmadan örgütsel yaratıcılığa dönüşmez. Bu koşullar, destekleyici bir iklim, olumlu iletişim becerilerinin olması, fazla kontrol uygulamamak ve kaynaklara serbestçe ulaşma ve kullanmaktır (Kwasniewska ve Necka, 2004, 194). Konuyla ilgili başka bir araştırmada da iş ortamında bireysel yaratıcılığın, örgütün üç önemli ögesiyle yakından ilişkili olduğu bulunmuştur. Bunların sırasıyla, örgütsel yenileşmeye güdüleme, kaynaklar ve yönetsel uygulamalar olduğu ifade edilmiştir (Amabile, 1997, 52-54).

Yönetsel Yaratıcılık Koşulları

Yöneticiler, rekabetçi bir ortamda örgütün amaçlarını başarabilmek için sorunlara yaratıcı çözümler geliştirmek zorundadır. İşgörenlerin yaratıcı, yenilikçi ve girişimci eylemlerinin harekete geçirilmediği bir yönetimde örgütsel koşullar değişime uyumu zora sokar (Tunç, 2007, V). Örgütsel yaratıcılığın yönetsel koşulları, yöneticinin örgüt çalışanlarına yaratıcı yetenekler kazandırma özelliğidir. Bunun tersi tutum ve uygulamalar yaratıcı yetenekleri öldürür ve kişiyi çaresizliğe iter (Genç, 2007, 294). Örgütsel çevre ile bilgi düzeyi bireyin örgütsel yaratıcılık davranışını etkiler. Yüksek düzeyde yaratıcı özelliklere sahip örgütler, karmaşık sosyal ve politik sistemler kadar, yüksek düzeyde bilgi ve tekniklere de sahiptirler. Örgütler, yaratıcılığı, yenilikçiliğe dönüştürmek isterler. Bunun için örgütsel yaratıcılığı grup ve örgüt düzeyinde bütünleştirmeye çalışırlar (Chang ve Chiang, 2007, 3-4).

Yaratıcılık, yeni bir düşünce ve fikir üretme; yenilik ise üretilen fikrin yeni bir ürüne, hizmete veya üretime dönüştürülmesidir (Şimşek, 1996, 317). Buna göre yaratıcılık, yeni bir şey ortaya çıkarmak ise, yenilik de bu yeni şeyi uygulamaya koymayı ifade eder. Yaratıcılık, herhangi bir konuda mevcut durumu geliştirmek ve herhangi bir düzeyde yenilik getirmek amacıyla kullanılır. Yenilik kavramı ise değişim ve gelişim ile de ilgilidir. Değişim, yeni şeylerin ortaya çıktığını, gelişme ise bu yeniliklerin olduğunu anlatır. (Yıldırım, 1998, 121-122). Ancak bütün bunlar için uygun bir örgüt ortamı gereklidir. Bir örgütün, çalışanlarının düşüncelerinden tam olarak yararlanabilmesi hem yaratıcı hem de yenilikçi işgörenlere gereksinimi vardır. Yaratıcı düşünceler yenilik şeklinde uygulamaya konmadıkları sürece örgütsel etkinliğe katkı sağlamaz. Bunun için örgütlerde yaratıcılık yönetiminin hem yeni şeyler üretmeyi hem de yenilik yapmayı bir arada götürmesi gerekir. Örgütsel yaratıcılığın yönetimi için, her şeyden önce yeni ve farklı bir düşünce ve bakış yaratılmalı, daha sonra bu düşünce veya bakışın örgütsel düzeyde uygulanabilir hale dönüştürülmesi sağlanmalıdır (Şimşek, 1996, 320).

Örgütsel yaratıcılıkla ilgili bir diğer önemli kavram da risk almadır. Örgütler, işgörenlerinin yaratıcılıklarını, risk almaya cesaretlendirerek ve farklı işler yapma özgürlüğü vererek arttırabilirler (Kovancı, 2001, 244). Çok sayıda örgüt risk almayı teşvik etmesine karşın, başarısızlığa karşı gösterilen yaptırım çoğu zaman yöneticileri risk almaktan alıkoymaktadır (McGill ve diğerleri, 1992, 13). Etkili olmak için işgörenler arasında risk alma cesaretlendirilmelidir. Risk almayı cesaretlendirmek ise bağışlamayı gerektirir. Gerçek bir bağışlama *bağışı* ve *unutmayı* kapsar. Kişi hata yaptığında, ayağını kaydırmamak anlamında onu hoş görmektir. Gerçek bağışlama uzlaşmayı, hatanın zarar vermiş olabileceği ilişkilerin tamirini kapsar (Senge, 1993, 324).

Öte yandan yaratıcılık, kullanıldığı ölçüde bir anlam ifade eder. Bu nedenle yaratıcılığın ne zaman, nerede ve ne şekilde kullanılacağı bilinmelidir. Örgütler yaratıcılığı, yeni kavramlar veya ilişkiler üretebilmek için kullanırlar. Bu, bir soruna yeni bir çözüm getirmek şeklinde olabileceği gibi, yeni bir davranış veya ürün şeklinde de ortaya çıkabilir. Yaratıcılık, çoğunlukla mevcut durumu aşmak ve herhangi bir konuda yenilik yaratmaktır (Yıldırım, 1998, 120-121). Mükemmelliğin Temel Kavramları ve Avrupa Kalite Yönetim Vakfı (EFQM) Mükemmellik Modeli'nin temel kavramlarından biri de yaratıcılık ve yenilikçiliktir. Bu modelde yer alan yaratıcılık ve yenilikçilik; çalışmalarını başlatan ve cesaretlendiren liderlik, yaratıcılığın politika ve stratejinin oluşturulması sırasında kullanılması, yaratıcı ve yenilikçi davranışlar konusunda fırsatlar yaratılması, işbirlikleri

sırasında yaratıcılık ve yenilikçiliğin özendirilmesi, yaratıcılık ve yenilikçiliğin yaşama geçirilebilmesi için bilgi ve bilgi birikiminin kullanılması, süreçleri değiştirmek ve iyileştirmek için paydaşların yaratıcılık ve yenilikçiliğinin kullanılması, ürün ve hizmetlerin geliştirilebilmesi için yaratıcılık ve yenilikçiliğin kullanılması ve son olarak yaratıcılık ve yenilikçilik süreçlerinin etkililiğinin ölçülmesi kriterlerinden oluşmaktadır (EFQM Mükemmellik Modeli, 2003, 26).

Toplumsal Yaratıcılık Koşulları

Örgütsel yaratıcılığın temel koşullarından biri yaratıcılığa imkân veren toplumsal bir çevrenin olmasıdır (Kwasniewska ve Necka, 2004, 189). Buna göre bireyin yaratıcı düşüncesi bir dereceye kadar toplumsal çevreden etkilenmekte hatta şekillenmektedir. Toplumsal çevreden gelen en güçlü ve en doğrudan etki bireyin motivasyonuna yönelik olmaktadır (Amabile, 1997, 44). Bu bilgilere bakarak tutum, davranış ve duygulardan oluşan sosyal iklim algısının örgütsel yaratıcılığı güçlü biçimde etkilediği ifade edilmiştir (Ekvall ve Ryhammar, 1999, 308). Yaratıcılık için toplumsal yapının insanlara araştırma, kendini ifade etme, çalışma ve kendisi olma özgürlüğü vermesi gerekir. Yasaklarla dolu bir toplumda yaratıcı yetenekler ölür (Genç, 2007, 294). Yazarlar, her insanın az ya da çok belli ölçülerde yaratıcı olduğunu, her işin belli derecelerde yaratıcılık özellikleri gerektirdiğini, temelde bireysel nitelik taşıyan yaratıcılığın ise ancak uygun toplumsal ortamlarda ortaya çıkabileceğini ifade etmektedirler (Whatmore, 1999, 33). Bu konuda yapılan araştırmalarda yüksek örgütsel yaratıcılık için aşağıda sıralanan altı koşulun olması gerektiği vurgulanmıştır (Amabile, 1997, 48):

- Örgütsel Cesaretlendirme: Adalet, fikirlerin yapıcı eleştirisi, yaratıcı iş için etkili ödül ve kabul sistemi, yeni fikirlerin yeşermesi ve serbestçe paylaşılması ile ortak örgütsel vizyon yaratmaya imkân veren bir örgüt kültürünün oluşturulmasıdır.
- Yönetici Desteği: İyi çalışma modelleri kuran, amaçları açıkça tanımlayan, iş grubu değerlerini güçlendiren ve gruba güven duyan yönetici desteğini ifade eder.
- İş Grubu Desteği: Çeşitlenmiş bir iş ortamında insanların iyi iletişim içinde olması, yeni fikirlere açık olma, işe ilişkin güçlükleri yenmede birbirine yardım etme, karşılıklı güven ve yapılan işe yüksek düzeyde bağlılık duymayı sağlayan arkadaş desteğini içerir.
- Kaynaklar: Araç-gereç, finansman ve bilgiyi de kapsayan her türlü kaynağın kolay erişimi ve kullanımını ifade eder.

- İşin Mücadele Gerektirmesi: Mücadele gerektiren ve görece önemli iş yaptığımıza ilişkin duyguya sahip değildir.
- Özgürlük: Ne yapacağına ve ne şekilde yapacağına ilişkin takdir gücü ile yapılan işin kendi kontrolünde olduğuna inanmaz.

Yukarıdaki bilgilerden anlaşılacağı gibi yüksek örgütsel yaratıcılık; *özgürlük, kaynaklara erişim, işin anlamlılığı, fikirlerin serbestçe paylaşılmasını sağlayan örgütsel cesaretlendirme, işgörenlere güven veren yönetici desteği* ve karşılıklı yardımlaşmayı esas alan *grup desteği* olmadan başarılmaz.

Örgütsel Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler

Amabile (1997, 46), örgütsel yaratıcılığı etkileyen üç temel faktör olarak, örgütün yenilik yaratma motivasyonunu, örgütsel kaynakları ve yönetsel uygulamaları öne çıkarmaktadır. Bu yaklaşımı açmak gerekirse örgütsel yaratıcılık; yaratıcılığın kabulü ve ödüllendirilmesini kapsayacak biçimde üst yönetimin teşviki, iş grubunun desteği, yüksek düzeyde özerklik, işi sahiplenme duygusu, iş üzerinde kontrol olanağı veren otonomi ve özgürlük, kaynaklara kolaylıkla ulaşma ve kullanma, işin zorluğu, iş yükünün yol açtığı baskı algısı ve son olarak mevcudu korumaya dönük katı yönetim uygulamalarını kapsayan örgütsel engellemeler ile yakından ilişkilidir (Grabner, 2007, 4).

Örgüt iklimi, yaratıcılığı ve girişimciliği etkileyen önemli bir değişkendir. Yaratıcılığı geliştirmek için, yöneticilerin öncelikle yaratıcı süreci anlamaları, yaratıcı davranışı teşvik etmeleri ve yaratıcılığın gelişebileceği örgüt iklimleri oluşturmaları gerekmektedir. Bu bağlamda örgütsel yapılar, işin niteliği, görev tanımları, yönetimin tutumu, insan kaynakları uygulamaları ve grup kültürü gibi birçok değişken iş çevresinin doğasını oluştururken, yaratıcılığı da etkiler (Çekmecelioğlu, 2005, 25). Buradan da anlaşılacağı gibi yönetici için, yaratıcı düşünme sürecini anlama ve yaratıcılığı besleyen ortamı yaratmak öncelikli görevdir. Çünkü katı bir hiyerarşi ve kesin sınırlarla çizilmiş görev tanımlarının olduğu örgütsel ortamlarda yaratıcılık oluşturulamaz, hatta bu tip örgütsel nitelikler yaratıcılığı yok eder. Aksine yaratıcı örgütler, gevşek bir hiyerarşik yapı, görev tanımlarının katı ve kesin olmayıp, içice geçip kesiştiği müşterek çalışmaların özendirildiği ve takım çalışmalarının yapıldığı ortamlar gerektirir (Eren ve Gündüz, 2002, 66-67).

Couger (1994, 351, 352-353) ise örgütsel yaratıcılık faktörlerini olumlu ve olumsuz olanlar şeklinde aktarmaktadır. Buna göre amaç açıklığı, özgürlük, yaratıcılığın teşviki, onay görme, işin mücadele gerektirmesi,

kaynak yeterliliği, denetçi desteği ve iş grubu desteği örgütsel yaratıcılığı olumlu etkilerken, statukoya sarılma, yaratıcılığı sınırlandırıcı örgütsel politikalar, iş yerinde liyakattan çok standartlara önem verme, baskıcı çevre algılaması, geribildirim sisteminin işlememesi ve işyükü baskısı hissetme örgütsel yaratıcılığı olumsuz etkilemektedir. Örgütsel yaratıcılığı etkileyen başlıca faktörler aşağıda yer almaktadır (Chang ve Chiang, 2007, 5-7):

Örgütsel Kültür

Örgüt kültürü, örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayan içsel bütünleşme ve uyumun bir aracı olarak görev yapar. Olumlu ve açık bir örgütsel kültür, yaratıcı davranışları uyarır ve doyum sağlayıcı sonuçların oluşmasını sağlar. Bir örgüt, etkili eşgüdüm ve bütünleşme ile yaratıcı davranışları kolaylıkla benimser ve örgütün güçlü biçimde işleyişini sağlayan dengeli bir sistemin kurulmasına yardım eder. Böylece örgüt kültürü, örgüt içinde yaratıcılığa güç veren, ortak kabuller çerçevesinde birlikte yaratılan karşılıklı değişim ve anlayış sistemini temsil eder (Chang ve Chiang, 2007, 5). Örgütlerde yaratıcılığı geliştirmenin ön koşulu özgür düşüncenin önünü açmaktır. Yaratıcılık, köle ruhluların değil; özgür düşünenlerin başarabileceği bir yetenektir. Çalışanlar yaratıcı potansiyellerini ne kadar açığa çıkarmak isterlerse istesinler, örgütsel kültür buna uygun değilse yaratıcılık engellenecektir (Genç, 2007).

Grup İklimi

Örgütsel kültürle karşılaştırıldığında grup iklimi kişilerarası ilişkilerle daha yakından ilişkilidir. Olumlu grup ikliminin üyeler arasında karşılıklı güvenin oluşmasına yardım ettiği, bunun da doğrudan veya dolaylı olarak örgütün büyümesini ve yenilikçiliğini etkilediği bulunmuştur. Birçok örgütsel faktör grup iklimi ile ilgilidir. Bu faktörler grup içinde sorun çözme yöntemlerini etkileyebilir. Aşırı sosyalleşme, sorunları zamanında çözebilme yeteneğinin olmaması, yetersiz iletişim, otoriter örgüt yapısının yarattığı aşırı kontrol ve benzeri faktörler örgüt içinde yaratıcılığın gelişmesine zarar verebilir. Gelişimi sınırlandıran bu gibi faktörler kontrol edildiğinde grubun yaratıcılığı artmaya başlar. Diğer yandan bir ekip çalışmasında işbirliğinin ne kadar süreceğini belirleyen işbirliği iklimi ile hiyerarşik sistemde tarafların sahip olduğu güç düzeyi arasında önemli bir ilişki vardır. Grup ikliminin etkili bir şekilde yönetimi bu dengesizlikleri ortadan kaldırarak, yaratıcılığı engelleyen faktörlerin azalmasına yardım eder (Chang ve Chiang, 2007, 5).

Shalley, Gilson ve Blum (2000, 217), araştırmalarında yaratıcılığı destekleyen grup ikliminin iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkileri olduğunu, yaratıcılığın desteklendiğinin algılandığı bir iklimde iş doyumunun arttığını ve işten ayrılma niyetinin de azaldığını bulmuşlardır.

Eren ve Gündüz (2002, 70-75) tarafından yapılan araştırmada da örgütsel cesaretlendirme ve teşvik, otonomi ve özgürlük, iş grubunun desteği ile işin önemli ve iddialı olmasının yaratıcılıkla pozitif; örgüt ortamındaki baskının ise yaratıcılıkla negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu değişkenlerden özellikle iş grubunun yaratıcı olması ile işin önemli ve iddialı olmasının, yaratıcılık üzerinde olumlu etki yarattığı bulunmuştur.

Yönetim ve Liderlik

Liderlik davranışı ile işgörenlerin performansı birbiriyle yakından ilişkilidir. Liderle işgörenler arasındaki olumlu ilişki örgütsel yaratıcılığın gelişmesine yardım edicidir. Bunun yanı sıra lider, sorunları yaratıcı biçimde çözdüğünde, işgörenin performansı daha üst düzeyde bir yaratıcılıkla sonuçlanmaktadır. Bu yüzden liderin beklentileri karşılması, daha yüksek bir performans düzeyine yönelten daha ileri yönetim ve işgören ilişkisinin ortaya çıkmasını sağlar (Chang ve Chiang, 2007, 5-6). Bunun sağlanması her şeyden önce demokratik bir yönetim anlayışının bulunmasını gerektirir. Yöneticiler yaratıcı çabaları ne oranda desteklerse, o oranda yaratıcı düşünceler ortaya çıkar. Yönetimin asıl görevi de işgörenlerde var olan yaratıcı yetenekleri örgüt lehine açığa çıkarmaktır (Genç, 2007, 296).

İşe Güdüleme

Yaratıcı davranışları uyaran faktörler içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılır. Bireyi yüksek düzeyde içten güdüleyen davranışlar, dıştan bir ödül beklentisi olmaksızın bireyin içinden gelerek ve isteyerek yaptığı, bu yüzden de daha yaratıcı sonuçlara götüren davranışlardır (Chang ve Chiang, 2007, 6). Araştırmalara göre içten güdülenme, özellikle bilimsel yaratıcılıkta daha önemlidir. Yapılan işin ilginç, ilgi uyandıran, heyecanlı, doyum verici ve mücadele gerektiren bir iş olması, ödül beklentisi veya üst yöneticinin denetim ve değerlendirmelerini içine alan dışsal güdülemeye göre daha yaratıcı sonuçlara götürmektedir (Amabile, 1997, 39). İşgörenler, yaptıkları işe yaratıcılıklarını yansıtıklarında, işi daha çekici bulmakta, böylece önceden belirlenen amaçları başarmada daha istekli davranmaktadırlar (Chang ve Chiang, 2007, 6).

Örgüt Yapısı

Örgüt yapısı ve süreçler örgütsel yaratıcılığa etki eder. Merkezden yönetilen mekanik yapıları örgütler, örgütün yenilik yapma gücünü sınırlandırır. İyi oluşturulmuş bir örgüt yapısı, üyeler arasında farklı düşünmeye imkân veren yeni düşünce sistemlerinin gelişmesini ve kolaylıkla paylaşılmasını sağlar. Örgütte farklı düşünmenin özendirilmesi

işgörenler arasında güçlü bir güdülenme ve işbirliği arzusu yaratır (Chang ve Chiang, 2007, 6).

Değerlendirme Sistemi

Genel olarak söylemek gerekirse, örgütte yaratıcı performansın değerlendirilmesi, örgüt içinde diğer günlük işlerin değerlendirilmesinden farklı olmalıdır. Bu yüzden yaratıcı düşünceleri değerlendirme sistemi, mantıklı/makul olmalı ve tek bir ölçüte dayanmamalıdır. Ödül sistemi, değerlendirme sisteminin bir parçası olarak iki özelliği içermelidir: Buna göre dışsal ödül sistemi, bireysel yaratıcılığı bir yandan geliştirmeli, diğer yandan da devam etmesini sağlamalıdır. Bu konudaki araştırmalar, dışsal ödüllerin yaratıcılık üzerinde olumlu etkiler yarattığını, ancak bu tip ödüllerin fazla kullanılmasının önce bireyin içsel güdülenmesini, sonrasında da yaratıcılığını azalttığını ortaya koymuştur (Chang ve Chiang, 2007, 6-7).

Örgütsel Yaratıcılık ve Kişisel Faktörler

Araştırmalar örgütsel yaratıcılığın sadece iş çevresi koşullarından etkilenmediğini, kişisel faktörlerin de örgütsel yaratıcılık üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin Çavuşoğlu (2007) tarafından yapılan araştırmada yaratıcı örgüt ikliminin, hem toplam hem de alt boyutlarında cinsiyet, branş, kıdem ve yönetici cinsiyeti değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermediği, öğretmenlik yapmaktan memnun olanların kurumlarındaki yaratıcı örgüt iklimini algılama düzeyinin, öğretmenlik yapmaktan hoşlanmayanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Aynı araştırma sonuçlarına göre ayrıca, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kurumlarındaki yaratıcı örgüt iklimini algılama düzeylerinin, resmi okullarda görev yapanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Kwasniewska ve Necka (2004, 188), yönetici olan ve olmayanların örgütsel yaratıcılık algılarını inceledikleri araştırmalarında, yöneticilerin genellikle yönetici olmayanlara göre daha kapsamlı işler yaptıkları, daha fazla yöneticilik becerilerine sahip oldukları, işleri ile daha fazla özdeşleştikleri, işin önemini daha fazla kavradıkları ve daha fazla özerklik algısı içinde olduklarını bulmuşlardır. Aynı araştırmaya göre yöneticilerin, örgütte eşgüdüm, iletişim, kontrol ve planlama yoluyla örgütte denge ve düzen sağlamaya yönelik çabalara daha fazla yöneldiği, sonuçta ortaya çıkan düzen duygusunun onlardaki örgütsel yaratıcılık algısını etkilediği ileri sürülmüştür. Ekvall ve Ryhammar (1999, 308-309) da örgütte denge ve düzen yaratma sorumluluğu olan yöneticilerin bürokrasinin, kontrol, eşitlik ve düzen gibi birden çok yüzü ile aynı zamanda karşı karşıya kaldıklarını, daha fazla düzen algısının örgütsel yaratıcılıkla pozitif, daha fazla kontrol

algısının ise örgütsel yaratıcılıkla negatif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Kwasniewska ve Necka (2004, 192-193)'ya göre de yönetici olmak, diğerleriyle iletişim kurmada daha serbest/rahat olmak, kontrol yönünden daha az sınırlandırılmış olmak, kaynaklara erişim yönünden ise daha fazla imkân ve kolaylığa sahip olmak anlamına gelmektedir. Sonuçta yöneticiler, yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı iş çevrelerini iyi iletişim bakımından destekleyici, kontrol algısı yönünden ise daha az engelleyici bulmaktadırlar.

Yukarıdaki bilgilerden de anlaşılacağı gibi örgütün sürekli yenilenmesi ve başarılı performans ortaya koymasında önemli bir kavram olduğu görülen örgütsel yaratıcılık kavramı, bugüne kadar çoğunlukla sanayi ve iş çevrelerinde faaliyet gösteren işletmeler üzerinde çalışılmıştır. Oysa günümüzde içten ve dıştan gelen değişim baskılarına cevap vermesi gereken örgütler sadece işletmeler değildir. Başta üniversiteler olmak üzere tüm eğitim kurumlarının da bu değişim sürecinde etkin rol oynamaları beklenmektedir. Bunun için üniversitelerin yaratıcı fikirlerle desteklenen, yeni hizmet ve süreçlere sahip olmaları ve çalışanlarını bu yönde güdülemeleri gerekmektedir. Ancak, literatürde üniversitelerin örgütsel yaratıcılığı ve bunu besleyen koşulları ele alan araştırmaların sınırlı sayıda olduğu, özellikle merkezden uzak üniversitelerde bu konuda yeterli çalışma yapılmadığı görüldüğünden bu araştırma, üniversite öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarını ve bunu besleyen *bireysel*, *yönetsel* ve *toplumsal* koşulları incelemeyi amaçlamaktadır.

ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, Harran Üniversitesi öğretim elemanlarının; *bireysel*, *yönetsel* ve *toplumsal* boyutlarda örgütsel yaratıcılık algı düzeylerini belirlemektir. Bu amaç kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları; *bireysel*, *yönetsel* ve *toplumsal* boyutlarda ne düzeydedir?
2. Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları;
 - Görev yaptıkları kuruma,
 - Görev yaptıkları birime,
 - Üstlendikleri göreve,
 - Akademik unvanlarına,
 - Cinsiyetlerine, göre anlamlı şekilde farklılık göstermekte midir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, betimsel-tarama modelinde bir araştırmadır. Tarama modeli ile öğretim elemanlarının; bireysel, yönetsel ve toplumsal boyutlardaki örgütsel yaratıcılık algı düzeyleri belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca öğretim elemanlarının; bireysel, yönetsel ve toplumsal boyutlardaki örgütsel yaratıcılık algılarının; görev yaptıkları kuruma, görev yaptıkları birime, görevlerine, unvanlarına ve cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın hedef evrenini, Harran Üniversitesine bağlı fakülte, yüksek okul ve meslek yüksek okullarında 2008–2009 eğitim-öğretim yılı bahar yarıyılında görevli tüm öğretim elemanları oluşturmaktadır. Harran Üniversitesine bağlı dokuz fakülte, üç yüksek okul ve on meslek yüksek okulu bulunmaktadır. Ancak Güzel Sanatlar Fakültesi, Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksek Okulu ile Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu henüz yeni kurulduklarından öğretim elemanlarının kadroları Fen Edebiyat Fakültesi bünyesinde yer almaktadır. Sağlık Yüksek Okulunun öğretim elemanı kadrosu çok az olduğundan kapsam dışı tutulmuştur. Meslek yüksek okulları ise sınırlı sayıdaki öğretim elemanları nedeniyle bir bütün olarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın evren ve örnekleme ilişkin bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. *Araştırmanın Evren ve Örnekleme İlişkin Bilgiler*

Birimler	Evren	Tabaka Ağırlığı $TA=(Bi/N)$	Örnekleme Giren Birim Eleman Sayısı $=(TA*473)$	Dönen Anket Sayısı	Geçerli Anket Sayısı
Eğitim Fakültesi	26	0.03	16	24	24
Fen Edebiyat Fakültesi	115	0.15	69	65	62
İkt. ve İdari Bilim. Fakültesi	38	0.05	23	18	18
İlahiyat Fakültesi	47	0.06	28	22	22
Mühendislik Fakültesi	54	0.07	32	31	31
Tıp Fakültesi	252	0.32	150	48	42
Veteriner Fakültesi	48	0.06	29	18	18
Ziraat Fakültesi	91	0.12	55	55	44
Meslek Yüksek Okulları (MYO)	118	0.14	71	65	61
Toplam (N)	789	1 (%100)	473	346	322

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmanın evreninde toplam 789 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Araştırmada zaman kısıtlılığı nedeniyle evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Toplam 789 kişilik bu evreni, $\alpha=.05$ anlamlılık ve %5 hoşgörü düzeyinde en az 277 kişiden oluşan bir örneklemin temsil edebileceği anlaşılmıştır (Balcı, 1997, 112). Ancak araştırmacı anket uygulamasında karşılaşılabilecek sorunları ve geri dönüşlerdeki olası kayıpları da dikkate alarak örneklem büyüklüğünü %71 fazlasıyla yaklaşık 473 olarak belirlemiştir. Örnekleme modeli olarak “tabakalı örnekleme” yaklaşımı benimsenmiştir. Buna göre araştırmanın evreninde yer alan fakültelerin her biri ayrı ayrı, meslek yüksek okulları ise eleman azlığı nedeniyle bir bütün olarak alt evrenler (tabakalar) olarak belirlenmiştir. Buna göre alt evrenlerin evren içindeki oranları nispetinde örneklemede temsiliği sağlanmaya çalışılmıştır (Balcı, 1997, 100–101). Bu bilgiler ışığında örnekleme giren birimlerden, Eğitim Fakültesine 16, Fen Edebiyat Fakültesine 69, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine 23, İlahiyat Fakültesine 28, Mühendislik Fakültesine 32, Tıp Fakültesine 150, Veteriner Fakültesine 29, Ziraat Fakültesine 55 ve Meslek Yüksek Okullarına (MYO) 71 olmak üzere toplam 473 öğretim elemanına anket uygulanmıştır. Anketler, araştırmacının bizzat kendisi tarafından titizlik gösterilerek uygulanmasına karşın, uygulama sonucunda akademik birimlerden genellikle beklenenin altında anketin geri döndüğü görülmüştür. Bu bağlamda Eğitim Fakültesinde 16, Fen Edebiyat Fakültesinde 65, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde 18, İlahiyat Fakültesinde 22, Mühendislik Fakültesinde 31, Tıp Fakültesinde 48, Veteriner Fakültesinde 18, Ziraat Fakültesinde 55, meslek yüksek okullarında ise 65 olmak üzere toplam 338 anket geri dönmüştür. Anket geri dönüş oranı Tıp Fakültesinde beklenenin çok altında olması nedeniyle bu fakülteye, 3 defa daha gidilmiş, ancak, öğretim elemanlarının sürekli uygulamada olmaları nedeniyle geri dönüş oranında bir artış sağlanamamıştır. Eğitim Fakültesinde ise öğretim elemanlarına görece daha kolay ulaşıldığı için ilave bir uygulama yapılarak 8 öğretim elemanına daha anket uygulanmış, böylece bu fakülteden dönen anket sayısı 24’e çıkarılmıştır. Sonuç olarak uygulama sonucunda gönderilen anketlerden 346’sı (%73) geri dönmüştür. Geri dönen anketlerin 24’ü hatalı olduğundan değerlendirme dışı bırakılmıştır. Böylece değerlendirmeye alınan anket sayısı 322 olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kişisel özelliklerine ilişkin dağılıma bakıldığında (Ek 1) bunların 261’i (%81.1) fakülte, 61’i (%18.9) meslek yüksek okulu çalışanıdır. Görev yaptıkları birime göre 24’ü (%7.5) Eğitim Fakültesi, 62’si (%19.3) Fen Edebiyat Fakültesi, 18’i (%5.6) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 22’si (%6.8) İlahiyat Fakültesi, 31’i (%9.6)

Mühendislik Fakültesi, 42'si (%13) Tıp Fakültesi, 18'i (%5.6) Veteriner Fakültesi, 44'ü (%13.7) Ziraat Fakültesi, 61'i (%18.9) ise meslek yüksek okullarında görev yapmaktadır. Görevlerine göre katılımcıların 45'i (%14) yönetici, 275'i (85.4) öğretim elemanı; unvanlarına göre 21'i (%6.5) Profesör Dr. 42'si (%13) Doçent Dr. 105'i (%32.6) Yardımcı Doçent. Dr. 37'si (%11.5) Araştırma Görevlisi Dr. 41'i (%12.7) Araştırma Görevlisi, 54'ü (%16.8) Öğretim Görevlisi, 9'u (%2.8) Öğretim Görevlisi Dr. 11'i (%3.4) Okutman ve 2'si (%.6) uzmandır. Cinsiyetlerine bakıldığında katılımcıların 49'u (%15.2) kadın, 272'si (%84.5) erkek; mesleki kademelerine göre, 52'si (%16.1) 0-5 yıl, 62'si (%19.3) 6-10 yıl, 113'ü (%35.1) 11-15 yıl, 56'sı (%17.4) 16-20 yıl, 39'u (%12.1) 21 yıl ve üstünde kıdeme sahiptir. Öğretim elemanlarının bu üniversitedeki hizmet yıllarına göre dağılımına bakıldığında ise, 98'i (%30.4) 0-5 yıl, 83'ü (%25.8), 6-10 yıl, 98'i (%30.4) 11-15 yıl, 36'sı (%11.2) 16-20 yıl ve 7'si (%2.2) 21 yıl ve üstünde hizmet yılına sahip görünmektedir.

Kişisel bilgilere bakıldığında genel olarak katılımcıların büyük çoğunluğunun fakültelerde görev yapan, erkek ve öğretim elemanı görevini yürüten katılımcılar olduğu, yarıdan fazlasının öğretim üyesi statüsünde, yaklaşık üçte ikilik bölümünün 15 yıl ve altında mesleki kıdeme, büyük çoğunluğunun ise, 15 yıl ve altında üniversite kademine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmada öğretim elemanlarının *bireysel, yönetsel ve toplumsal* boyutlarda örgütsel yaratıcılık algı düzeylerini belirlemek amacıyla geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilmeye çalışılmıştır. İki bölümden oluşan ölçme aracının birinci bölümünde öğretim elemanlarına ilişkin kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise öğretim elemanlarının; *bireysel, yönetsel ve toplumsal* boyutlarda örgütsel yaratıcılık algı düzeylerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin kapsam geçerliliği için birinci aşamada 47 maddeden oluşan bir anket taslağı oluşturulmuştur. Anket taslağının geliştirilmesi aşamasında yurt içi ve yurt dışı literatür incelenmiş, elde edilen bilgilerin yardımıyla, örgütsel yaratıcılık anket taslağı *bireysel, yönetsel ve toplumsal* boyutları içerecek biçimde düzenlenmiştir. Anket taslağındaki madde sayısı, ikinci aşamada, yukarıdaki boyutlarla ilişkisi olmayan veya düşük ilişki gösterdiği tahmin edilen maddelerin elenmesi ve benzerlik taşıyan ifadeler arasında eleme yapılması sonucunda 31 maddeye indirgenmiştir. Bu taslak araç, üçüncü aşamada içerik geçerliğini saptamak üzere Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Gaziantep Üniversitesi ve Harran Üniversitesinde alandan uzman öğretim üyelerinin görüşlerine sunulmuştur. Elde edilen görüşler doğrultusunda gerek kişisel bilgiler bölümüne, gerekse örgütsel

yaratıcılık bölümüne yeni maddeler ilave edilmiş, bazı maddeler de silinmiştir. Böylece 39 madde ile ön uygulamaya hazır hale getirilen taslak, “Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği” (ÖYÖ) olarak adlandırılmıştır.

Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği'nin kapsam/içerik geçerliği yanında yapı geçerliğine de bakılmıştır. Bu amaçla faktör analizi tekniği kullanılmıştır. Güvenirlik çalışması için Cronbach Alpha formülü kullanılmıştır. Ayrıca her bir maddenin ayırt ediciliği için madde toplam korelasyonlarına bakılmıştır. Faktör analizi uygulaması ile 39 maddeden oluşan ÖYÖ'nin tek ya da çok faktörlü olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla toplanan veriler üzerinde bir faktör analiz tekniği olan Temel Bileşenler Analizi tekniği uygulanmış; ayrıca, ölçeğin birbirinden bağımsız alt faktörlerinin olup olmadığını belirlemek amacıyla Varimax Dik Döndürme Yöntemi kullanılmıştır. Faktör analizi için teorik olarak ölçekte yer alan madde sayısının üç katı anketin kullanılması yeterli görülmesine karşın, zaman kısıtlılığı nedeniyle geçerlik ve güvenilirlik analizleri elde edilen 322 anketin tümü üzerinde yapılmıştır. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği'nin faktör analizi ve madde analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2'de görüldüğü üzere, yapılan ilk analizler sonucunda ölçeğin üç faktörlü çıktığı, bunun, ölçeğin hazırlanmasında öngörülen üç temel yapıyı (örgütsel yaratıcılığın bireysel, yönetsel ve toplumsal boyutları) yansıttığı görülmüştür. Yapılan çalışmada herhangi bir maddenin ölçekte yer almasına karar verilirken faktör yük değerinin .45 ya da daha yüksek olmasının seçim için iyi bir ölçüt olacağı belirtilmiştir. Ancak uygulamada az sayıda madde için bu sınır değerinin .30'a kadar indirilebileceği belirtilmiştir (Büyüköztürk, 2002, 118-119). Öte yandan bir maddenin yüksek iki yük değeri arasındaki farkın en az .10 olmasına dikkat edilerek, çok faktörlü bir yapıda birden çok faktörde yüksek yük değeri veren madde, binişik bir madde olarak tanımlanmakta ve ölçekten çıkarılması gerektiği açıklanmaktadır (Büyüköztürk, 2002, 118-119). İlk analiz sonuçları incelendiğinde analize alınan tüm maddelerin faktör yük değerlerinin .30 ve yukarısında olduğu görülmüştür. Ancak 17. madde iki faktörle aynı zamanda yüksek yük değeri verdiği için ölçekten çıkartılmıştır. Kalan 38 madde için Varimax Dik Döndürme faktör analizi tekniği uygulanmıştır.

Tablo 2'ye göre, yapılan döndürme sonucunda ölçekte yer alan maddelerin birbirinden bağımsız üç faktörde toplandığı; maddelerin faktörlerindeki yük değerlerinin .47 ile .88 arasında değiştiği görülmüştür. Analiz sonucunda birinci faktörün 16, ikinci faktörün 11, üçüncü faktörün de 11 maddeden oluştuğu görülmüştür. Üç faktörlü olarak saptanan ÖYÖ'nin her bir alt faktörü için güvenilirliğin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlık katsayısı ve bu çerçevede madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır.

Madde toplam korelasyonları .30 ve üzeri olan maddeler ölçeğe dahil edilmiştir. Tablo 1’de görüldüğü gibi faktörlerde yer alan maddelerin madde toplam korelasyonları, birinci faktörde .55 ile .75, ikinci faktörde .47 ile .87,

Tablo 2. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği’nin Faktör Analizi ve Madde Analizi Sonuçları

Faktör	Madde	Madde Toplam Korelasyonu	Döndürme İşlemi Sonrasında Faktör Yük Değerleri
Faktör 1	1	.44	.66
	2	.33	.55
	3	.46	.68
	4	.48	.69
	5	.40	.61
	6	.37	.61
	7	.56	.74
	8	.57	.75
	9	.49	.70
	10	.50	.70
	11	.31	.55
	12	.56	.74
	13	.54	.73
	14	.55	.73
	15	.55	.74
	16	.50	.69
Faktör 2	18	.30	.50
	19	.32	.47
	20	.59	.75
	21	.66	.78
	22	.78	.86
	23	.73	.83
	24	.74	.83
	25	.79	.87
	26	.65	.76
	27	.74	.81
	28	.70	.78
	Faktör 3	29	.34
30		.53	.68
31		.65	.78
32		.76	.85
33		.72	.80
34		.66	.79
35		.71	.82
36		.79	.88
37		.76	.86
38		.77	.86
39		.75	.83

üçüncü faktörde ise .51 ile .88 arasında değişmektedir. Buna göre ölçekte yer alan maddelerin iyi derecede ayırt edici özellikte oldukları söylenebilir. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği'nin açıkladığı varyans oranları ve alfa katsayıları Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 3. ÖYÖ'nin Alt Faktörlerinin Açıkladığı Varyans Oranları ve Alfa Katsayıları

Faktör	Açıkladığı Varyans (%)	Alfa Değeri
ÖYÖ'nin Bireysel Boyutu	20.3	.92
ÖYÖ'nin Yönetmel Boyutu	19.7	.93
ÖYÖ'nin Toplumsal Boyutu	18	.95
Toplam	58	-

Tablo 3 incelendiğinde, her faktörün açıkladığı varyans oranının, sırasıyla, %20.3, %19.7 ve %18 olduğu; üç faktörün açıkladığı toplam varyansın ise %58 olduğu görülmüştür. Birinci faktör için hesaplanan alfa katsayısı .92 iken, aynı katsayı ikinci faktör için .93, üçüncü faktör için ise, .95'dir. Diğer yandan ÖYÖ'nin üç faktörlü kullanımının yanısıra, tek faktörlü kullanılabilirliğini değerlendirmek için ölçekte yer alan maddelerin açıkladığı varyans değerlerine bakılmıştır. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olması yeterli görülmektedir (Büyüköztürk; 2002, 119). ÖYÖ ölçeğinin tek faktörlü olarak açıklanan varyans değeri %30 olarak tespit edilmiştir. ÖYÖ'nin tek faktörlü olarak açıkladığı varyansın %30 olması, ÖYÖ'nin aynı zamanda tek faktörlü olarak kullanılmasının olanaklı olduğunu göstermektedir.

Verilerin Çözümlemesi

Araştırma bulgularının analizi ve değerlendirilmesinde SPSS istatistik paket programından yararlanılmıştır. Elde edilen veriler araştırmanın alt amaçları doğrultusunda, öğretim elemanlarının; bireysel, yönetmel ve toplumsal boyutlarda örgütsel yaratıcılık algı düzeylerini belirlemek için öğretim elemanları algılarının "aritmetik ortalama (\bar{x}) ve standart sapmalarına (SS)" bakılmıştır. Öğretim elemanlarının; bireysel, yönetmel ve toplumsal boyutlarda örgütsel yaratıcılık algı düzeylerinin; görev yaptıkları kuruma, görev yaptıkları birime, üstlendikleri göreve, akademik unvanlarına ve cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için "aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Tukey HSD testlerinden" yararlanılmıştır. Analizlerde $\alpha=.05$ düzeyi esas alınmıştır. Verilerin çözümlemesinde öğretim elemanlarının verdikleri yanıtların puanlarını hesaplamak amacıyla ankette yer alan

maddelere “tam katılıyorum” için 5, “çok katılıyorum” için 4, “orta derecede katılıyorum” için 3, “az katılıyorum” için 2 ve “hiç katılmıyorum” için 1 puan verilmiştir. Anketteki her bir maddeye verilen yanıt kodları bu derecelere uygun olarak olumsuzdan olumluya doğru 1.00 ile 5.00 arasında değişmektedir. Ölçme aracında yer alan aralıkların eşit olduğu (4/5) varsayımından hareket ederek önce seçeneklere ilişkin alt ve üst sınırlar belirlenmiştir. Daha sonra, Öğretim elemanlarının; bireysel, yönetsel ve toplumsal boyutlarda örgütsel yaratıcılık algı düzeylerine ilişkin verilerin ortalamalara göre yorumlanması ve ortalamaların hangi düzeylere girdiğinin belirlenmesi amacıyla bu dereceler araştırmacı tarafından üç düzeyde toplanmıştır. Bu düzeyler; ölçme aracındaki her bir seçenek dikkate alınarak *tam katılıyorum* ve *çok katılıyorum* “Yeterli düzey”, *orta derecede katılıyorum* “Orta düzey” ve *az katılıyorum* ve *hiç katılmıyorum* “Yetersiz düzey” olarak belirlenmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. Seçeneklere İlişkin Sınırlar ve Gruplamalar

Seçenekler	Sınırlar	Düzeyleyler	Sınırlar
Tam Katılıyorum	(5) 4.20 – 5.00	Yeterli Düzey	3.40 – 5.00
Çok Katılıyorum	(4) 3.40 – 4.19		
Orta Derecede Katılıyorum	(3) 2.60 – 3.39	Orta Düzey	2.60 – 3.39
Az Katılıyorum	(2) 1.80 – 2.59		
Hiç Katılmıyorum	(1) 1.00 – 1.79	Yetersiz Düzey	1.00 – 2.59

BULGULAR

Bu başlık altında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının; bireysel, yönetsel ve toplumsal boyutlarda örgütsel yaratıcılık algı düzeylerini belirlemeye yönelik ölçme aracı ile elde edilen verilerin istatistiksel analizinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Öğretim Elemanlarının Bireysel Boyuttaki Örgütsel Yaratıcılık Algı Düzeyleri

Öğretim elemanlarının bireysel boyuttaki örgütsel yaratıcılık algı düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 5’te gösterilmektedir:

Tablo 5. Öğretim Elemanlarının Bireysel Boyuttaki Örgütsel Yaratıcılık Algı Düzeyleri

	\bar{X}	Ss
1. Yeni yaşantı ve deneyimleri merak ederek, çeşitli konularla yakından ilgilenirim.	3.65	.98
2. Risk almayı ve beklenmeyen sonuçlarla karşılaşmayı işimin bir parçası sayarım.	3.31	1.05
3. Bireysel inisiyatif alarak, cesur davranırım.	3.78	.88
4. Olay ve olgular arasındaki farklı ilişki noktalarını görür ve değerlendiririm.	3.97	.81
5. Yeni düşünceleri özümseyebilmek için esnek davranmaya çalışırım.	3.99	.86
6. Rekabet ederek, potansiyel fırsatları somut yararlaraya dönüştürmeye çalışırım.	3.59	.94
7. Yeni şeyler denemeyi/uygulamayı önemseyerek, girişimci davranırım.	3.90	.91
8. Her seferinde yeni bilgi ve becerileri kullanmaya çalışırım.	3.92	.88
9. Sürekli öğrenerek kendimi geliştirmenin yollarını ararım.	4.23	.79
10. Yeni hedeflere ulaşmak için mevcut sınırların ötesine geçmeye çalışırım.	3.85	.90
11. Yapılandırılmamış, farklı iş süreçlerini kullanırım.	3.20	.96
12. Yeni yöntemlerin işe koşulması için değişime açık bir tutum takınırım.	3.81	.84
13. Beklenenin üstünde ve ötesinde performans göstermeye çalışırım.	3.96	.85
14. Çok yönlü hareket ve dinamizm içinde olmaya gayret ederim.	3.98	.83
15. Sorunlara farklı çözümler geliştirmek için rutin davranış kalıplarını terk ederim.	3.81	.86
16. Sıradanlığı aşarak özgün düşünceler üretmeye ve buluşlar yapmaya çalışırım.	3.84	.88
Toplam	3.80	.61

Tablo 5'te görüldüğü gibi öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları bireysel boyutta “orta düzey” ($\bar{x} = 3.20$) ile “yeterli düzey” ($\bar{x} = 4.23$) sınırları arasında değişmektedir. Bu boyutta en yüksek örgütsel yaratıcılık algısı, *sürekli öğrenerek kendimi geliştirmenin yollarını ararım*, ifadesi ile 9. Maddede ($\bar{x} = 4.23$) ortaya çıkmıştır. Bunu sırasıyla, 5. Madde: *Yeni düşünceleri özümseyebilmek için esnek davranmaya çalışırım* ($\bar{x} = 3.99$), 14. Madde: *Çok yönlü hareket ve dinamizm içinde olmaya gayret ederim* ($\bar{x} = 3.98$), 4. Madde: *Olay ve olgular arasındaki farklı ilişki noktalarını görür ve değerlendiririm* ($\bar{x} = 3.97$), 13. Madde: *Beklenenin üstünde ve ötesinde performans göstermeye çalışırım* ($\bar{x} = 3.96$), 8. Madde: *Her seferinde yeni bilgi ve becerileri kullanmaya çalışırım* ($\bar{x} = 3.92$), 7. Madde: *Yeni şeyler denemeyi/uygulamayı önemseyerek, girişimci davranırım* ($\bar{x} = 3.90$), 10. Madde: *Yeni hedeflere ulaşmak için mevcut sınırların ötesine geçmeye çalışırım* ($\bar{x} = 3.85$), 16. Madde: *Sıradanlığı aşarak özgün*

düşünceler üretmeye ve buluşlar yapmaya çalışırım ($\bar{x} = 3.84$), 12. Madde: *Yeni yöntemlerin işe koşulması için değişime açık bir tutum takınırım* ($\bar{x} = 3.81$), 15. Madde: *Sorunlara farklı çözümler geliştirmek için rutin davranış kalıplarını terk ederim* ($\bar{x} = 3.81$), 3. Madde: *Bireysel inisiyatif alarak, cesur davranırım* ($\bar{x} = 3.78$), 1. Madde: *Yeni yaşantı ve deneyimleri merak ederek, çeşitli konularla yakından ilgilenirim* ($\bar{x} = 3.65$), 6. Madde: *Rekabet ederek, potansiyel fırsatları somut yararlarla dönüştürmeye çalışırım* ($\bar{x} = 3.59$) ve 2. Madde: *Risk almayı ve beklenmeyen sonuçlarla karşılaşmayı işimin bir parçası sayarım* ($\bar{x} = 3.31$) izlemektedir. Bu boyutta en düşük örgütsel yaratıcılık algısı, *yapılandırılmamış, farklı iş süreçlerini kullanırım* ifadesi ile 11. Maddede ($\bar{x} = 3.20$) ortaya çıkmıştır. Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının bireysel boyuttaki düzeyinin ise genel olarak “yeterli düzeyde” ($\bar{x} = 3.80$) olduğu görülmektedir.

Öğretim Elemanlarının Yönetmel Boyuttaki Örgütsel Yaratıcılık Algı Düzeyleri

Öğretim elemanlarının yönetmel boyuttaki örgütsel yaratıcılık algı düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 6’da verilmektedir:

Tablo 6. *Öğretim Elemanlarının Yönetmel Boyuttaki Örgütsel Yaratıcılık Algı Düzeyleri*

	\bar{X}	Ss
18. Yeni fikirlerin ortaya çıkması ve uygulaması için yöneticiler gerektiğinde kuralları esnetirler.	3.25	1.22
19. İşimi geliştirmeye dönük yeni bir düşünceye/uygulamaya sahip olduğumda bunu yöneticilerimle kolaylıkla paylaşıyorum.	3.36	1.12
20. Yönetim, yeni bir fikir/uygulama önerdiğimde onu ciddiye alır ve geliştirme yollarını arar.	2.94	1.21
21. Yönetim, çalışanların sıradışı buluş veya uygulamalarını gördüğünde hemen ödüllendirme yoluna gider.	2.33	1.16
22. Yönetim, çalışanlara özgürce düşünme ve davranmaları için uygun bir ortam hazırlar.	2.63	1.19
23. Yönetim, çalışanlara hata yapmaktan korkmamalarını ve risk almalarını teşvik eder.	2.50	1.24
24. Yönetim, yapılan hata ve yanlışları birer öğrenme aracı olarak görür ve değerlendirir.	2.46	1.26
25. Yöneticilerim, farklı düşünme ve davranmaya özendirilen demokratik liderliği benimserler.	2.55	1.27
26. Üstün başarılarla imza atan personelle gurur duyan bir yönetim vardır.	2.65	1.28
27. Yöneticiler, farklı insanların farklı düşünme biçimlerine saygı gösterirler.	2.60	1.20
28. Yönetim, çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmek için sürekli biçimde eğitim hizmetleri sunar.	2.47	1.19
Toplam	2.71	.95

Tablo 6’da görüldüğü üzere öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları yönetsel boyutta “yetersiz düzey” ($\bar{x} = 2.33$) ile “orta düzey” ($\bar{x} = 3.36$) sınırları arasında değişmektedir. Bu boyutta en yüksek örgütsel yaratıcılık algısı, *işimi geliştirmeye dönük yeni bir düşünceye/uygulamaya sahip olduğumda bunu yöneticilerimle kolaylıkla paylaşırım ifadesi ile 19. Maddede* ($\bar{x} = 3.36$) ortaya çıkmıştır. Bunu sırasıyla, 18. Madde: *Yeni fikirlerin ortaya çıkması ve uygulaması için yöneticiler gerektiğinde kuralları esnetirler* ($\bar{x} = 3.25$), 20. Madde: *Yönetim, yeni bir fikir/uygulama önerdiğimde onu ciddiye alır ve geliştirme yollarını arar* ($\bar{x} = 2.94$), 26. Madde: *Üstün başarılar imza atan personelle gurur duyan bir yönetim vardır* ($\bar{x} = 2.65$), 22. Madde: *Yönetim, çalışanlara özgürce düşünme ve davranmaları için uygun bir ortam hazırlar* ($\bar{x} = 2.63$), 27. Madde: *Yöneticiler, farklı insanların farklı düşünme biçimlerine saygı gösterirler* ($\bar{x} = 2.60$), 25. Madde: *Yöneticilerim, farklı düşünme ve davranmaya özendirilen demokratik liderliği benimserler* ($\bar{x} = 2.55$), 23. Madde: *Yönetim, çalışanlara hata yapmaktan korkmamalarını ve risk almalarını teşvik eder* ($\bar{x} = 2.50$), 28. Madde: *Yönetim, çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmek için sürekli biçimde eğitim hizmetleri sunar* ($\bar{x} = 2.47$) ve 24. Madde: *Yönetim, yapılan hata ve yanlışları birer öğrenme aracı olarak görür ve değerlendirir* ($\bar{x} = 2.46$) izlemektedir. Bu boyutta en düşük örgütsel yaratıcılık algısı, *yönetim, çalışanların sıradışı buluş veya uygulamalarını gördüğünde hemen ödüllendirme yoluna gider ifadesi ile 21. maddede* ($\bar{x} = 2.33$) gözlenmiştir. Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının yönetsel boyuttaki algılarının ise genel olarak “orta düzeyde” ($\bar{x} = 2.71$) olduğu bulunmuştur.

Öğretim Elemanlarının Toplumsal Boyuttaki Örgütsel Yaratıcılık Algı Düzeyleri

Öğretim elemanlarının toplumsal boyuttaki örgütsel yaratıcılık algı düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7’nin incelenmesinden görülebildiği gibi öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları toplumsal boyutta “orta düzey” ($\bar{x} = 2.72 - \bar{x} = 3.06$) sınırları arasında yer almaktadır. Bu boyutta en yüksek örgütsel yaratıcılık algısı, *İş arkadaşlarım, farklı bilgi ve becerilerinin önemini kavrayarak hareket ederler ifadesi ile 39. Maddede* ($\bar{x} = 3.06$) gözlenmiştir. Bunu sırasıyla, 32. Madde: *İş arkadaşlarım, sorun çözmede farklı alternatifler geliştirmeye gayret ederler* ($\bar{x} = 2.96$), 37. Madde: *İş arkadaşlarım, farklılıklara saygıyı öne çıkaran bir kültürü öne çıkarırlar*

($\bar{x} = 2.96$), 33. Madde: *İş arkadaşlarım, etkili hizmet sunmada farklı beklentileri dengelemeye çalışırlar* ($\bar{x} = 2.94$), 35. Madde: *İş arkadaşlarım, farklı inanç ve düşünceden olanlarla görüşlerini rahatlıkla paylaşırlar* ($\bar{x} = 2.94$), 38. Madde: *İş arkadaşlarım, hatalardan öğrenme deneyimine hep açık kapı bırakırlar* ($\bar{x} = 2.91$), 34. Madde: *İş arkadaşlarım, değişim için gerektiğinde mevcut politika ve prosedürleri sorgularlar* ($\bar{x} = 2.90$), 36. Madde: *İş arkadaşlarım, önyargılardan çok, esnek düşünme eğilimi gösterirler* ($\bar{x} = 2.85$), 29. Madde: *İş arkadaşlarım, mevcut durumu aşmak için gerektiğinde kalıplaşmış düşünce ve uygulamalara direnirler* ($\bar{x} = 2.79$) ve 31. Madde: *İş arkadaşlarım genellikle eleştiriye açık bir tutum sergilerler* ($\bar{x} = 2.76$) izlemektedir. Bu boyutta en düşük örgütsel yaratıcılık algısı, *iş arkadaşlarım, gerektiğinde aykırı görüşlerden bile istifade etmeye çalışırlar* ifadesi ile 30. Maddede ($\bar{x} = 2.72$) gözlenmiştir. Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının toplumsal boyuttaki algılarının ise genel olarak “orta düzeyde” ($\bar{x} = 2.89$) olduğu görülmüştür.

Tablo 7. *Öğretim Elemanlarının Toplumsal Boyuttaki Örgütsel Yaratıcılık Algı Düzeyleri*

	\bar{X}	Ss
29. İş arkadaşlarım, mevcut durumu aşmak için gerektiğinde kalıplaşmış düşünce ve uygulamalara direnirler.	2.79	1.01
30. İş arkadaşlarım, gerektiğinde aykırı görüşlerden bile istifade etmeye çalışırlar.	2.72	1.03
31. İş arkadaşlarım genellikle eleştiriye açık bir tutum sergilerler.	2.76	1.13
32. İş arkadaşlarım, sorun çözmede farklı alternatifler geliştirmeye gayret ederler.	2.96	1.04
33. İş arkadaşlarım, etkili hizmet sunmada farklı beklentileri dengelemeye çalışırlar.	2.94	.98
34. İş arkadaşlarım, değişim için gerektiğinde mevcut politika ve prosedürleri sorgularlar.	2.90	1.02
35. İş arkadaşlarım, farklı inanç ve düşünceden olanlarla görüşlerini rahatlıkla paylaşırlar.	2.94	1.11
36. İş arkadaşlarım, önyargılardan çok, esnek düşünme eğilimi gösterirler.	2.85	1.07
37. İş arkadaşlarım, farklılıklara saygıyı öne çıkaran bir kültürü öne çıkarırlar.	2.96	1.10
38. İş arkadaşlarım, hatalardan öğrenme deneyimine hep açık kapı bırakırlar.	2.91	1.04
39. İş arkadaşlarım, farklı bilgi ve becerilerinin önemini kavrayarak hareket ederler.	3.06	1.02
Toplam	2.89	.85

Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Kuruma Göre Örgütsel Yaratıcılık Algıları

Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının görev yaptıkları kuruma göre bulguları Tablo 8’de verilmektedir:

Tablo 8. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algılarının Görev Yaptıkları Kuruma Göre t-Testi Sonuçları

Kurum	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	P
Fakülte	261	3.18	.56	320	-3032	.003
MYO	61	3.42	.52			

P<.05

Tablo 8’e göre, öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının görev yaptıkları kuruma göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği [$t(320) = -3032$, $p < .05$] bulunmuştur. Bu bulgulara göre, meslek yüksek okullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları ($\bar{X} = 3.42$), fakültelerde görev yapanlara ($\bar{X} = 3.18$) göre anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Birime Göre Örgütsel Yaratıcılık Algıları

Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının görev yaptıkları birime göre bulguları Tablo 9’da gösterilmektedir:

Tablo 9. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algılarının Görev Yaptıkları Birime Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Birim	n	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	sd	Karaler Ort.	F	P	Anlamlı Fark Tukey HSD
Eğitim Fak.	24	3.42	.44	Gruplararası Grup içi Toplam	7.612 92.703 100.315	8 313 321	.952 .296	3.213	.002	Tıp Fak.-MYO Veteriner Fak.-MYO Ziraat Fak.-MYO MYO- Tıp Fak, Veteriner Fak, Ziraat Fak.
Fen Ed.Fak	62	3.27	.63							
İk.ve İdari Bil.Fak	18	3.18	.57							
İlahiyat Fak	22	3.18	.57							
Müh.Fak.	31	3.31	.55							
Tıp Fak.	42	3.03	.60							
Veteriner F.	18	2.93	.51							
Ziraat Fak.	44	3.08	.41							
MYO	61	3.42	.52							
Toplam	322	3.23	.56							

P>.05

Tablo 9'a göre, öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının görev yaptıkları birime göre anlamlı şekilde farklılaştığı [$F(8;313) = 3.213$, $p < .05$] görülmüştür. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmaya ilişkin yapılan Tukey HSD testi, söz konusu farkın Tıp Fakültesi, Veteriner Fakültesi, Ziraat Fakültesi ile meslek yüksek okulları (MYO) arasında meydana geldiğini ortaya koymuştur. Bulgulara göre meslek yüksek okullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları ($\bar{x} = 3.42$), sırasıyla Veteriner Fakültesi ($\bar{x} = 2.93$), Tıp Fakültesi ($\bar{x} = 3.03$) ve Ziraat Fakültesinde ($\bar{x} = 3.08$) görev yapanlardan anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Öğretim Elemanlarının Görevlerine Göre Örgütsel Yaratıcılık Algıları

Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının görevlerine göre bulguları Tablo 10'da verilmektedir:

Tablo 10. *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algılarının Görevlerine Göre t-Testi Sonuçları*

Görev	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	P
Yönetici	45	3.39	.46	318	2.215	.027
Öğretim Elemanı	275	3.20	.57			

$P < .05$

Tablo 10'a göre, öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının görevlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği [$t(318) = 2.215$, $p < .05$] bulunmuştur. Bu bulgulara göre, yönetici olanların örgütsel yaratıcılık algıları ($\bar{x} = 3.39$), öğretim elemanı olanlara ($\bar{x} = 3.20$) göre anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre Örgütsel Yaratıcılık Algıları

Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının unvanlarına göre bulguları Tablo 11'de gösterilmektedir:

Tablo 11. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algılarının **Unvanlarına** Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Unvan	n	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	sd	Karaler Ort.	F	P	Anlamlı Fark Tukey HSD						
Prof. Dr.	21	3.21	.50	Gruplararası Grupiçi Toplam	5.844	8	.731	2.420	.015	Arş.Gör.Dr.- Öğr. Gör.						
Doç. Dr.	42	3.08	.58													
Yrd.Doç. Dr.	105	3.21	.51													
Arş.Gör. Dr.	37	2.99	.61													
Arş. Gör.	41	3.29	.58													
Öğr. Gör.	54	3.44	.52								94.471	313	.302	Öğr. Gör.- Arş.Gör. Dr.		
Öğr.Gör.Dr.	9	3.32	.66								100.315	321				
Okutman	11	3.35	.58													
Uzman	2	3.56	.62													
Toplam	322	3.23	.56													

P>.05

Tablo 11'e göre, öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının unvanlarına göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği [$F(8;313) = 2.420, p < .05$] saptanmıştır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmaya ilişkin yapılan Tukey HSD testi, söz konusu farkın Öğretim Görevlisi olanlar ile Araştırma Görevlisi Dr. olanlar arasında olduğu görülmüştür. Bulgulara göre Öğretim Görevlisi olanların örgütsel yaratıcılık algıları ($\bar{X} = 3.44$), Araştırma Görevlisi Dr. ($\bar{X} = 2.99$) olanlardan anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Yaratıcılık Algıları

Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının cinsiyetlerine göre bulguları Tablo 12'de verilmektedir:

Tablo 12. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algılarının **Cinsiyetlerine** Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyetiniz	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	P
Kadın	49	3.08	.64	319	-1.996	.047
Erkek	272	3.25	.54			

P<.05

Tablo 12'ye göre, öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği [$t(319) = -1.996, p < .05$] bulunmuştur. Bu bulgulara göre, erkek öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları ($\bar{x} = 3.25$), kadın meslektaşlarına ($\bar{x} = 3.08$) göre anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmanın genel amacı, üniversite öğretim elemanlarının; *bireysel*, *yönetsel* ve *toplumsal* boyutlarda örgütsel yaratıcılık algı düzeylerini belirlemek; ayrıca öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının; görev yaptıkları kuruma, görev yaptıkları birime, görevlerine, unvanlarına ve cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.

Araştırma sonunda önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Bunlardan birincisi, öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının, bireysel boyutta “yeterli düzeyde”; yönetsel ve toplumsal boyutlarda ise “orta düzeyde” ortaya çıkmasıdır. Bu sonuç bireylerin, kendilerini diğerleriyle karşılaştırdıklarında birçok yönden olduğu gibi yaratıcılık yönünden de daha olumlu görme eğiliminde olmaları ile açıklanabilir. Araştırmalarda da bu yönde bulgulara rastlanmaktadır. Bu bulgulara göre her birey psikolojik yönden kendi kişiliğini, benliğini diğerlerinden farklı ve bir anlamda daha üstün görme eğilimindedir (Yahyagil, 2001, 9). Örgütsel yaratıcılık söz konusu olduğunda da bireylerin benzer şekildeki tutum ve eğilimlere sahip oldukları ve bireysel boyuttaki örgütsel yaratıcılık algılarının bundan dolayı daha yüksek çıktığı düşünülebilir. Diğer yandan öğretim elemanlarının yönetsel ve toplumsal boyutlardaki örgütsel yaratıcılık algılarının, bireysel boyuta göre daha düşük düzeyde çıkmasının nedeni, iş yaşamında gerek yöneticilerden gerekse çalışma arkadaşlarından bekledikleri desteği yeterli bulmamalarına bağlanabilir. Celep (2004) tarafından yapılan araştırmada da bu görüşü destekleyen bulgulara ulaşılmıştır. Araştırmaya göre ülkemizdeki işgörenlerin, yüksek başarı ve performansa ulaşmada en çok üstlerinin desteğine gereksinim duydukları, bu desteğin yetersiz algılandığı durumlarda risk almaktan çekindikleri, daha fazla yönetsel destek sağlanması durumunda bireysel ve örgütsel olarak daha başarılı olacaklarını düşündükleri bulunmuştur.

Diğer yandan bu araştırmada örgütsel yaratıcılığın gerek yönetsel gerekse toplumsal boyutlarda daha düşük düzeylerde ortaya çıkmasının bir diğer nedeni birimler arası iletişimin niteliğine ve düzeyine de bağlanabilir. Grabner (2007, 8) tarafından yapılan araştırmada da örgütte birimler veya gruplar arası iletişimin örgütsel yaratıcılık algısını etkilediği bulunmuştur.

Bu bulguya göre birimler arası yeterli iletişim algısı yenilikçilik ve yaratıcılığı olumlu etkilemektedir. Birimler arasındaki iletişim zayıf hale gelince, bilgi akışı azalmakta, bundan dolayı örgütsel yaratıcılık zarar görmektedir. Bu bulgu daha önce Paksoy, Paksoy ve Balay (2005, 102) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla da desteklenmektedir. Bu araştırmada Harran Üniversitesi öğretim elemanlarına, üniversite birimleri arasındaki bilgi paylaşımına ilişkin görüşleri sorulmuş, elde edilen sonuçlara göre öğretim elemanlarının %65.4'ü üniversite birimleri arasındaki iletişimin yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir.

Bu araştırmada öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları yönetsel ve toplumsal boyutlarda daha düşük düzeyde ortaya çıktığından, bunu geliştirecek politika ve uygulamalara gereksinim duyulduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda öğretim elemanlarının yaratıcı performanslarının harekete geçirilmesi için sürekli biçimde cesaretlendirilmesi, yöneticiler tarafından desteklenmesi, ödüllendirilmesi, çalışma ortamında etkili iletişime dayalı işbirlikçi ve doyum verici ilişkilerin geliştirilmesi ve yapılan işten gurur duymayı sağlayan özgür çalışma ortamlarının yaratılması gerektiği ortadadır.

Araştırmanın ikinci önemli sonucuna göre, öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının görev yaptıkları kuruma göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği, buna göre, meslek yüksek okullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının fakültelerde görev yapanlardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasında bir yandan algılanan sosyal iklimin diğer yandan öğretim elemanlarının otonomi ve esneklik algılarının etkili olduğu ileri sürülebilir. Literatür incelendiğinde işgörenler tarafından algılanan sosyal iklimin yanısıra otonomi ve esneklik algısının örgütsel yaratıcılığı güçlü biçimde etkilediği bulunmuştur (Ekvall ve Ryhammar, 1999, 308-309). Bu bulgulardan hareketle meslek yüksek okullarının fakülterlere göre merkezden daha uzakta olmaları, müdürlerin okulda sürekli bulunmamaları ve yakından kontrol uygulamamaları nedeniyle işlerin büyük ölçüde az sayıdaki öğretim elemanlarının inisiyatifi ile sürdürülmesi; bunun da öğretim elemanları tarafından algılanan sosyal iklim, otonomi ve esneklik algısını olumlu yönde etkilediği, fakültelerdeki öğretim elemanlarından daha yüksek örgütsel yaratıcılık algısının bundan kaynaklandığı söylenebilir. Ekvall ve Ryhammar (1999, 309) tarafından yapılan araştırmada da üniversite öğretim elemanlarının, özellikle otonomi ve esneklik konusunda çok ısrarlı oldukları, detaylı kural ve düzenlemelerle karşılaştıklarında kendilerini sınırlandırılmış hissettikleri bulunmuştur. Bu araştırmada meslek yüksek okullarındaki öğretim elemanlarının, fakültelerde görev yapan meslektaşlarına göre

göreceli olarak daha fazla otonomi, daha az kontrol algısı içinde oldukları, daha üst düzeydeki örgütsel yaratıcılık algılarının da bunlardan kaynaklandığı ileri sürülebilir.

Araştırmanın üçüncü önemli sonucuna göre, öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının görev yaptıkları birime göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmaya ilişkin yapılan analizler sonunda, söz konusu farkın, Tıp Fakültesi, Veteriner Fakültesi, Ziraat Fakültesi ile meslek yüksek okulları (MYO) arasında meydana geldiği görülmüştür. Bu bulgulara göre meslek yüksek okullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları Veteriner Fakültesi, Tıp Fakültesi ve Ziraat Fakültesinde görev yapan meslektaşlarından anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgunun ortaya çıkmasında birimlerdeki öğretim elemanlarının iş yükü durumu etkili olmuş olabilir. İş yükünün örgütsel yaratıcılıkla ilişkisini bulmaya yönelik araştırmalarda durumun endüstri, ulaşım ve hastane ortamlarındakinden farklı olduğu, üniversite öğretim elemanlarının kendi iş yüklerini düzenleme ve kontrol etmede daha fazla özgürlük arayışı içinde oldukları bulunmuştur (Ekvall ve Ryhammar, 1999, 308). Bu bulguyu dikkate alarak, meslek yüksek okullarında görev yapan öğretim elemanlarının, Tıp Fakültesi, Veteriner Fakültesi ve Ziraat Fakültesindeki meslektaşlarına oranla kendi iş yüklerini daha fazla belirleme ve düzenleme olanağına sahip oldukları, daha yüksek örgütsel yaratıcılık algılarının da bundan kaynaklandığı ileri sürülebilir.

Araştırma ile ulaşılan dördüncü sonuca göre, öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının üstlendikleri göreve göre de anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre, yönetici olanların örgütsel yaratıcılık algıları, öğretim elemanı olanlardan anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuç yönetici olanların, yönetici olmayan öğretim elemanlarına göre daha fazla örgütsel imkânlarla sahip olmaları ve buna bağlı olarak, örgütsel yaratıcılık iklimini daha farklı algılama eğiliminde olmaları ile açıklanabilir. Kwasniewska ve Necka (2004, 188)'nin araştırma sonuçlarına göre yöneticiler, yönetici olmayanların zorlukla ulaşabildiği kaynaklara, araç-gereç ve teknolojiye daha kolay ulaşabilmekte, örgütsel yaratıcılık iklimini etkilemede de diğerlerine göre daha fazla imkâna sahip görünmektedirler. Aynı araştırma sonuçlarına göre görevleri direktif vermek olan yöneticiler, bu direktifleri yerine getirmekten sorumlu olan diğerlerine göre örgütsel yaratıcılık iklimini gerçekte olduğundan daha yaratıcı bulabilirler. Bu araştırmada da diğerlerine göre daha fazla seçeneğe sahip olan yöneticilerin, daha kapsamlı işleri başardıkları, üretim ve uygulama konusunda daha geniş imkânlarla sahip oldukları ve üniversite içinde ve

dışında insanlar üzerinde daha fazla etki yarattıkları, öğretim elemanlarına göre daha üst düzeyde örgütsel yaratıcılık algılarının da bundan kaynaklandığı düşünülebilir.

Araştırma ile ulaşılan önemli sonuçlardan biri de, öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının unvanlarına göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği şeklindedir. Yapılan analizler sonunda söz konusu farkın Öğretim Görevlisi olanlar ile Araştırma Görevlisi Dr. olanlar arasında meydana geldiği görülmüştür. Bulgulara göre Öğretim Görevlisi olanların örgütsel yaratıcılık algıları, Araştırma Görevlisi Dr. olanlardan anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, literatürde McClelland ve Atkinson tarafından geliştirilen 'motivasyon ve başarıma' (achievement- motivation) kuramı bağlamında değerlendirilebilir. Bu kurama göre yüksek düzeyde beklentileri olan bireyler, özellikle örgütlerde iş çeşitliliği varsa, kişisel özellikleri ve uzmanlıkları çerçevesinde çalışma konuları üzerinde daha bir istekle yoğunlaşmakta ve işlerini üstün başarı ile tamamlamaya çalışmaktadırlar (Yahyagil, 2001, 8). Bu bilgiler bağlamında Araştırma Görevlisi Dr. olanlar ile Öğretim Görevlisi olanların örgütsel yaratıcılık algılarının farklılaştığı düşünülebilir. Yayın yapma, akademik yükselme ve diğer beklentiler yönünden kendilerini baskı altında görmeyen Öğretim Görevlilerinden farklı olarak, Araştırma Görevlisi Dr. olanların özellikle bir uzmanlık programı olan doktora sonrası dönemde hızlı biçimde yayın yaparak, bir an evvel Yardımcı Doçentlik ve hatta Doçentlik unvanları kazanma yönünde güçlü motivasyonları olduğu bilinen bir gerçektir. Bir kısmının yurt dışında, büyük çoğunluğunun ise Yükseköğretim Kurumu'nun 35. maddesi ile Türkiye'nin merkez üniversitelerinde doktora yapan bu Araştırma Görevlisi Doktorların, doktora programı sonrasındaki geri dönüşlerinde bir takım hayal kırıklıkları yaşadıkları, Yardımcı Doçent Dr. olabilmek için en az bir yıl beklemek koşulu ile karşı karşıya kaldıkları da göz önüne alındığında, düşük düzeydeki örgütsel yaratıcılık algılarının anlamlı olduğu söylenebilir. Bu olumsuzlukların yanısıra Araştırma Görevlisi Dr. olanların, doktora yaptıkları üniversite ile şimdi görev yaptıkları üniversitelerini, yenilik yaratma fırsatının tanınması, kaynak kullanımı, iş grubu desteği, karşılaşılan yönetsel uygulamaların uygunluğu vb. faktörler (Grabner, 2007, 4) bakımından sıklıkla karşılaştırdıkları, bunun sonucunda şimdi görev yaptıkları üniversitelerini ve uygulamalarını bir ölçüde yetersiz/olumsuz buldukları, Öğretim Görevlilerine göre daha düşük örgütsel yaratıcılık algılarının da bundan kaynaklandığı ileri sürülebilir.

Araştırmada son olarak öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu verilere göre, erkek öğretim elemanlarının örgütsel

yaratıcılık algıları, kadın öğretim elemanlarından anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu, erkek öğretim elemanlarının yoğun olduğu üniversite ortamının (%84.5), kadın öğretim elemanları bakış açısından daha düşük düzeyde doyum sağlayıcı olarak algılanmasına; hatta bu tür ortamlarda kadın öğretim elemanlarının, erkeklere göre daha fazla engelle karşılaşmış olmalarına bağlanabilir. Kwasniewska ve Necka (2004, 189)'nın araştırma sonuçları da bu bulguyu destekler niteliktedir. Araştırmanın ortaya koyduğu sonuçlara göre kadın işgörenler günlük iş çevresinde erkeklere göre daha fazla sorunla karşılaşmakta, cinsiyet açısından örgütsel yaratıcılık iklimi kadın işgörenlerin statülerine bakılmaksızın olumsuz bir algıya yol açmaktadır. Bu da dönüşte yaratıcılık fikirlerinin paylaşılması ve uygulanması noktasında daha düşük bir motivasyon yaratmaktadır. Aynı araştırma sonuçları, iş çevresinin informal-sosyal boyutunun kadın işgörenler bakış açısından daha az arkadaşça algılandığını, özellikle cinsiyete dayalı tutum ve davranışlarla sorunların çözülmesi gerektiğinde bunun daha açık biçimde ortaya çıktığını ortaya koymuştur. Bu bilgiler ışığında, bu araştırmaya katılan kadın öğretim elemanlarının iş çevresine uyumu ve doyumunu noktasında erkek öğretim elemanlarına göre daha olumsuz düşünceye sahip oldukları, bunun da onlardaki örgütsel yaratıcılık algısını zayıflatmış ileri sürülebilir.

Bu araştırmadan da anlaşılacağı üzere örgütsel yaratıcılık, başta örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgütsel öğrenme, liderlik ve performans gibi diğer eğitim yönetimi kavramları ile ilişkili olduğu gözlenen, ancak son derece karmaşık süreçleri içeren bir kavram olduğundan bu alanlarda yeni araştırmaların yapılması önerilebilir.

Son olarak örgütsel yaratıcılık, görece iş ve sanayi çevrelerinde daha çok çalışılmasına rağmen, başta eğitim örgütleri olmak üzere üniversiteler düzeyinde daha az çalışıldığı görüldüğünden, konunun özellikle özel okullar-resmi okullar, özel üniversiteler-devlet üniversiteleri ve merkez üniversiteler-taşra üniversitelerinin karşılaştırılması şeklinde araştırılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., Herron, M. (1996). Assessing the Work Environment for Creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1169-1184.
- 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.

- Balcı, A. (1997). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: TDFO Yayıncılık.
- Bozbura, F. T ve Toraman, A. (2004). Türkiye’de Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi İle İlgili Model Çalışması ve Bir Uygulama. *İTÜ Dergisi/d Mühendislik*, 3(1), 55-66.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi Elkitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Celep, C. (2004). Örgütsel Öğrenme Açısından Türkiye Üniversiteleri. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya*.
- Chang, W ve Chiang, Z. H. (2007). A Study on How to Elevating Organizational Creativity of Design Organization. *IASDR07 International Association of Societies of Design Research*. The Hong Kong Polytechnic University. 12Th to 15Th November 2007.
- Couger, J. D. (1994). Management of the Climate for Creativity in I.S Organizations. *Proceedings of the Twenty-Seventh Annual Hawaii. International Conference on System Science*, 351-367.
- Çavuşoğlu, D. (2007). Küresel Rekabet Ortamında Örgütlerde Yaratıcılık Kültürü ve Yaratıcılık Yönetimine İlişkin Tutumların Değerlendirilmesi (okullarda araştırma). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir araştırma. Çukurova Üniversitesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 23-39.
- EFQM Mükemmellik Modeli (2003). Kalder.
- Ekvall, G ve Ryhammar, L. (1999). The Creative Climate: Its Determinants and Effects at a Swedish University. *Creative Research Journal*, 12(4), 303-310.
- Eren, E. (1982). *İşletmelerde Yenilik Politikası*, İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Eren, E ve Gündüz, H. (2002). İş Çevresinin Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri ve Bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5, 65-84.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Grabner, I. (2007). *Managing Organizational Creativity: Motivational Aspects of Management Control Systems for Creative Employees*, France: 16th EDAMBA Summer Academy Soreze.

- Kovancı, A. (2001). *Toplam Kalite Yönetimi*. 1. Basım, Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Kurul Tural, N. (2004). *Küreselleşme ve Üniversiteler*. Ankara: Kök Yayıncılık.
- 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.
- McGill, M.E., Slocum, J.W and Lei, D. (Summer1992). Management Practices in Learning Organizations. *Organizational Dynamic*, 21,5-16.
- Paksoy, M. Paksoy, S ve Balay, R. (Eylül 2005). Gap Bölgesinde Bulunan Üniversitelerin (Harran, Gaziantep ve Dicle) Öğrenen Organizasyon Özellikleri: Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma. *İktisat İşletme ve Finans*, 234, 91-108.
- Peters, T. J. ve Waterman, R. H. (1987). *Yönetme ve Yükseltme Sanatı, Mükemmeli Arayış*. (Çev: N. Elhüseyni), İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- Senge, P.M. (1993). *Beşinci Disiplin* 2nd baskı. (Çev: A. İldeniz ve A. Doğukan). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Shalley, C. Gilson, L. and Blum, T. (2000). Matching Creative Requirements and the Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave. *Academy of Management Journal*, 43(2), 215-223.
- Şimşek, M. Ş. (1996). *Yönetim ve Organizasyon*. 2.Baskı, Konya: Damla Matbaası.
- Sungur, N. (1997). *Yaratıcı Düşünce*. İstanbul: Evrim Yayınları.
- Tunç, B. (2007). *İşletmelerde Yaratıcılık, Yenilikçilik ve Girişimcilik Yönetimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Whatmore, J. (1999). *Releasing Creativity: How Leaders Develop Creative Potential in Their Teams*, UK: Kogan Page.
- Yahyagil, M. Y. (Ocak 2001). Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçilik. *Yönetim*, 38,7-16.
- Yıldırım, R. (1998). *Yaratıcılık ve Yenilik*. 2.Basım, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

EK
Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Kişisel Özelliklerine İlişkin
Bilgiler

Özellik	Frekans (n)	Yüzde (%)
Görev yaptığı kurum		
• Fakülte	261	81.1
• MYO	61	18.9
Görev yaptığı birim		
• Eğitim Fakültesi	24	7.5
• Fen Edebiyat Fakültesi	62	19.3
• İktisadi ve İdari Bilimler Fak.	18	5.6
• İlahiyat Fakültesi	22	6.8
• Mühendislik Fakültesi	31	9.6
• Tıp Fakültesi	42	13
• Veteriner Fakültesi	18	5.6
• Ziraat Fakültesi	44	13.7
• Meslek Yüksek Okulu	61	18.9
Görev		
• Yönetici	45	14
• Öğretim Elemanı	275	85.4
Akademik unvan		
• Prof. Dr.	21	6.5
• Doç. Dr.	42	13
• Yrd. Doç. Dr.	105	32.6
• Arş. Gör. Dr.	37	11.5
• Arş. Gör.	41	12.7
• Öğr. Gör.	54	16.8
• Öğr.Gör.Dr.	9	2.8
• Okutman	11	3.4
• Uzman	2	.6
Cinsiyet		
• Kadın	49	15.2
• Erkek	272	84.5
Meslekteki kıdem		
• 0-5 yıl	52	16.1
• 6-10 yıl	62	19.3
• 1-15 yıl	113	35.1
• 16-20 yıl	56	17.4
• 21 yıl ve üstü	39	12.1
Üniversitedeki hizmet yılı		
• 0-5 yıl	98	30.4
• 6-10 yıl	83	25.8
• 1-15 yıl	98	30.4
• 6-20 yıl	36	11.2
• 21 yıl ve üstü	7	2.2

