



ÖĞRETMENLERİN ÖĞRENEN ÖRGÜT ALGISININ BİREYSEL YARATICILIKLARINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: SALİHLİ ÖRNEĞİ*


Semra TETİK**

Öz

Gelişmiş ülkeler düzeyine ulaşabilmenin yolu eğitim kalitesinden geçmektedir. Bu bağlamda eğitimde kaliteyi arttırmanın en etkili aracı olan ‘öğrenen örgütler’ ve ‘bireysel yaratıcılık’ kritik bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu noktadan hareketle yapılan araştırmanın amacı, Manisa’nın Salihli ilçesindeki devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, öğrenen örgüt ile bireysel yaratıcılık arasında anlamlı ilişki olup olmadığını ve öğrenen örgütlerin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda geliştirilen araştırma hipotezleri, korelasyon analizi ve regresyon analizi aracılığı ile test edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, öğrenen örgüt ve boyutları ile bireysel yaratıcılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu ve öğretmenlerin öğrenen örgüt algısının bireysel yaratıcılıkları üzerinde olumlu etkisinin olduğu ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Öğrenen Örgüt, Bireysel Yaratıcılık, Öğretmen

* Bu çalışma, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından 2020-004 nolu proje kapsamında desteklenmiştir.

**  Doç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Salihli Meslek Yüksekokulu, semratetik@hotmail.com

A STUDY ON THE EFFECT OF TEACHERS' PERCEPTION OF LEARNING ORGANIZATION ON THEIR INDIVIDUAL CREATIVITY: THE CASE OF SALİHLİ

Abstract

The way to reach the level of developed countries passes through the quality of education. In this context, 'learning organizations' and 'individual creativity', which are the most effective means of increasing the quality of education, emerge as a critical issue. From this point of view, the aim of the research is to examine whether there is a significant relationship between the learning organization and individual creativity and the effect of learning organizations on individual creativity, according to the perceptions of teachers working in public high schools in Salihli, Manisa. Research hypotheses developed for this purpose were tested through correlation analysis and regression analysis. According to the research findings, it has been revealed that there are significant and positive relationships between the learning organization and its dimensions and individual creativity, and that teachers' learning organization perception has a positive effect on their individual creativity.

Keywords: *Organization, Learning Organizations, Individual Creativity, Teacher*

1. GİRİŞ

Yaşadığımız yüzyılda örgütler sürekli bir değişim ve yoğun rekabet sürecine girmiştir. Bu süreçte izlenebilecek en etkili strateji ise, bir örgütün aynı işi rakiplere göre daha iyi ve farklı yaparak etkin ve verimli olmasıdır. Bir işi diğer örgütlere göre daha iyi ve farklı yapabilmesinin temelinde bireysel yaratıcılık vardır. Sürekli öğrenmeyi bir yaşam felsefesi haline getiren öğrenen örgütler, çalışanların bireysel yaratıcılık becerilerini geliştirerek geleceğin başarılı örgütleri arasında yer alabilecektir. Toplumun dinamik bir çevrede yaşamını sürdüren

eğitim örgütlerinden beklentileri giderek değişmektedir. Eğitim örgütlerinin bu beklentilere etkili bir şekilde tepki verebilmesi, çevre koşullarındaki değişime adapte olması, sahip olduğu kaynakları doğru kullanması ve geliştirmesi büyük önem taşımaktadır. Eğitim örgütlerinin bütün bunları hayata geçirebilmelerinin yolu öğrenen örgüte dönüşmelerinden geçmektedir. Dinamik çevre koşullarında eğitim örgütlerinden beklenen mevcut durumda ve gelecekte, örgütün sağlığını ve etkililiğini sürdürerek daha etkili bir duruma gelebilmesi için öğretmenlerin yaratıcılık becerilerini geliştirmelerini destekleyecek koşulların oluşturulmasıdır.

Bu araştırmanın amacı, öğrenen örgütler ile bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkiyi ve öğretmenlerin öğrenen örgüt algısının bireysel yaratıcılıklarına etkisini incelemektir. Literatürde öğrenen örgüt ve bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkiyi inceleyen sadece iki çalışmaya (Tan, Şener ve Buharalı, 2020; Mihri, Shahabi ve Asadipour, 2019) rastlanmış olması nedeniyle bu konuda çalışma yapılması gerekliliği hissedilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmanın literatüre ve gelecekteki araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca eğitim örgütlerinin stratejik ve yapısal kararlarına katkı sağlaması beklenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Öğrenen Örgüt Kavramı ve Kapsamı

Öğrenme, “bireyin çevresi ile etkileşimi sonucunda oluşan kalıcı davranış değişimi” olarak ifade edilebilir (Altınışık, 2001: 391). Bir başka tanıma göre öğrenme, bilgi ve deneyimler sonucunda bireyin çevresiyle etkileşerek davranışında meydana gelen kalıcı değişimdir (Can, Aşan ve Aydın, 2006: 141). Bu bağlamda öğrenme, bireyin olayları sadece kendi sezgisel zekasıyla anlaması, yorumlaması olmayıp çevresindeki insanlarla etkileşimini de içerir (Çelebi ve Aydıntan, 2020: 2963).

Öğrenen örgüt kavramı ilk kez 1990 yılında Peter Senge'nin "Beşinci Disiplin" adlı eserinde kullanılmıştır. Senge (1996: 11) öğrenen örgütü "insanların gerçekten arzu ettikleri sonuçları elde etmek için kapasitelerini sürekli olarak geliştirdikleri; yeni, sınırları zorlayan düşünce şekillerinin ortaya atıldığı; insanların sürekli bir biçimde beraber öğrendikleri örgütler" olarak tanımlamakta ve bu örgütlerin, kişisel ustalık, düşünen modeller, paylaşılan vizyon, takım halinde öğrenme ve sistem düşüncesi olmak üzere beş temel disipline sahip olmaları gerektiğini belirtmektedir (Basım, Şeşen ve Meydan, 2009: 32).

Bowles (1993) öğrenen örgüt kavramını, "kurumların veya kuruluşların inşası, bilgi ve etkinliklerin düzenlenmesi ve aynı zamanda çalışanların etkinliklerinin artırılması için bireysel becerilerin ve iş yapabilme kabiliyetlerinin iyileştirilmesi" şeklinde ifade etmiştir (Turan, Karadağ ve Bektaş, 2011: 629). Garvin (1993) öğrenen örgütü, "bilginin yaratılması, elde edilmesi ve transferi ile yeni bilgi ve anlayışın oluşturulması için davranış değiştirme becerisine sahip örgüt" olarak tanımlamıştır (Öneren, 2008: 165). Kısaca öğrenen örgüt, hataların farkına varılarak düzeltilmesi suretiyle çalışan yeteneklerini ve davranışlarını geliştiren, açık iletişim ortamını oluşturarak bilgiyi paylaşan ve yaşam boyu kendini geliştiren örgüttür (Çelebi ve Aydın, 2020: 2963).

Örgütler, esasında bir gelişim sürecinin sonucunda öğrenen örgütler haline dönüşmektedir (Koçel, 2005: 439). Bu kapsamda McGill ve Slocum (1993: 67) öğrenen örgüt gelişimini dört aşamada incelemişlerdir. Bunlar; bilen örgütler, anlayan örgütler, düşünen örgütler ve öğrenen örgütlerdir.

Bilen Örgütler: Klasik yönetim anlayışıyla örtüşen bilen örgütlerde insan pasif bir unsur olarak görülmektedir. Dolayısıyla çalışanların hiçbir şeyi sorgulamamaları, sadece emirleri yerine getirip itaat etmeleri beklenir

(Yenihayat ve Ay, 2020: 877). Bilen örgütler, çevre koşullarının durgun ve dengeli olduğu durumlarda başarılı olabilirler (McGill ve Slocum, 1993: 68).

Anlayan Örgütler: Anlayan örgütler bilen örgüttekenden farklı olarak tek bir “en iyi” olmasından ziyade, içinde bulunulan koşullara, kişisel anlayış ve değer yargılarına bağlı olarak değişik “iyi”lerin olabileceği üzerinde durur (Akat, Budak, ve Budak, 2002: 156). Anlayan örgütlerde en değerli ve önemli unsur insandır (Yücel, 2007: 25).

Düşünen Örgütler: Düşünen örgütlerin başat özelliği yönetim tekniklerinin, işletmenin problemleri noktalarını düzeltici araçlar olarak görülmesidir. Düşünen örgüt, örgütsel faaliyetlerin herhangi bir noktasında bir problem ortaya çıktığında, problemi teşhis eden, yeni çözüm yolları bulan ve muhtemel problemleri de bugünden görerek gerekli önlemleri alan örgüttür (Kılıç ve Aytekin, 2010: 156). Bu bağlamda, problemin teşhis edilerek bertaraf edilmesi ile ilgilenen düşünen örgütler problemin kaynağı ile ilgilenmemektedir (Yenihayat ve Ay, 2020: 877).

Öğrenen Örgütler: Öğrenen örgüt, sürekli olarak yaşadığı olaylardan ders çıkaran, bunları aynı zamanda çevreye uyum sağlamada kullanan, çalışanlarını geliştirici bir sistem yaratarak değişen, gelişen ve kendini yenileyen dinamik bir örgüttür (Koçel, 2005: 437). Dolayısıyla öğrenen örgüt, öğrenme konusunda bilginin öneminin farkında olan, geçmiş deneyimlerden ders çıkarıp kendisini güncellemeye odaklanan bir örgüt biçimidir (Başak, 2019: 35).

Eğitim kurumları, öğrenen örgütlerdir. Öğrenen eğitim örgütleri, yeni bilgilere ulaşmaya çalışan, yaşam boyu öğrenmeyi bir yaşam felsefesi haline getiren öğretmen ve yönetim kadrosunun eseridir. Öğrenen okulların temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Fındıkçı, 1996: 15):

- Vizyon sahibidir, hedeflenen öğrenmeyi açık bir şekilde tanımlar.
- Değişim kültürüne sahiptir.
- Çalışanlarını geliştirmeye isteklidir ve onları destekler.
- Toplumsal değişim sürecinde gerekli hizmeti doğru şekilde gerçekleştirir.
- Örgüt yapısını değişime uyarlar ve değişik gruplarla iş birliğine önem verir.
- Sunduğu eğitim hizmetinden geri bildirim olarak kendini sürekli iyileştirmeye çalışır.

Watkins ve Marsick (1993) öğrenen örgüte ilişkin yedi alt boyutu olduğunu söylemektedir. Söz konusu boyutlar şu şekilde sıralanabilir (Toylan ve Göktepe, 2010: 63):

Sürekli öğrenme: Öğrenme, yapılan işin merkezindedir. Kişiler çalışırken öğrenirler ve fırsatlar sürekli öğrenme yoluyla sağlanır ve büyüme gerçekleşir.

Diyalog ve araştırma: Örgütün kültürü soru sormayı, geri bildirimi, deney yapmayı destekler niteliktedir. Kişiler nedenleri araştırma, görüşlerini belirtme ve diğer çalışanlarla iletişim kurma konusunda kendilerini güvende hissederler.

Takım halinde öğrenme: Örgütte takım halinde öğrenme teşvik edilerek işbirliği kültürü oluşturulur ve öğrenme örgütün bütününde gerçekleştirilir. Takımı oluşturan kişilerin farklılıkları avantaj haline getirilir.

Paylaşımca sistemler: Örgütte paylaşılan bir vizyon oluşturulur. Öğrenmeyi paylaşabilmek için teknolojik sistemler oluşturulur, işe entegre edilir, erişim sağlanır ve korunur.

Güçlendirilmiş çalışanlar: Kişilerin öğrenme isteklerini motive etmeye yönelik sorumluluklarının artırılması ve karar süreçlerine katılımlarının sağlanması gerekir.

Sistemler arası bağlantı: Örgütü bir bütün olarak görmeyi içerir. Kişilerin yaptıkları işin bütün örgüt üzerindeki etkisini görmelerine yardım edilir. Kişiler çevrelerini gözleyerek öğrendiklerini paylaşırlar ve öğrendiklerini örgütün bilgisi haline getirirler.

Destekleyici liderlik: Liderler öğrenme konusunda rol modeli olurlar, öğrenmeyi destekleyecek ortamı oluştururlar ve işe ilişkin stratejileri belirlemede öğrenmeyi kullanırlar.

Bu çalışmada, öğrenen örgüt algı ölçeği, literatürde yaygınlıkla kabul gören bu yedi boyut kapsamında değerlendirilmiştir.

2.2. Eğitim Kurumlarının Öğrenen Örgütlere Dönüşmesi İçin Neler Yapılabilir?

Öğrenen bir eğitim örgütü, çeşitli bilgi, deneyim ve yeteneklerden yararlanarak güçlü olmak için işbirliği temelinde ilişkiler oluşturur. Bilginin elde edilmesi, enformasyonun uygulamaya aktarılması ve kurumsal hafızanın oluşturulması organizasyonel öğrenme ile ilintili faaliyetlerdir. Öğrenme, her zaman bilinçli bir şekilde gerçekleşmeyebilir ve öğrenen öğretmen her zaman daha etkili davranışlarda bulunmayabilir. Öğrenme, davranışları da gözlemlenebilir biçimde değiştirmeyebilir. Davranışçı bir bakış açısından irdelendiğinde bir oluşum, enformasyonu işleyerek ve bilgiyi yaratarak ve kullanarak, şayet potansiyel davranış kapsamının sınırlarını değiştiriyorsa öğrenmeyi sağlıyordur (Barutçugil, 2002: 150). Dolayısıyla öğrenme, eğitim sürecinde bir keşiftir (Altınışık, 2002: 391). Öğrenen eğitim örgütleri, öğretmenlerin elde etmeyi istedikleri sonuçları oluşturabilmek için potansiyellerini devamlı olarak genişlettikleri, yeni düşünce kalıplarının oluşumunun teşvik edildiği, birlikte çalışarak sonuca ulaşmanın özendirildiği ve öğretmenlerin devamlı birlikte nasıl daha iyi öğreneceklerini öğrendiği eğitim örgütleridir (Barutçugil, 2002: 150).

Eğitim örgütleri, kendi içlerindeki ve dışlarındaki farklı kaynaklardan bilgiye ulaşırlar. Bilgi, mevcut ve gelecekteki görevler ve operasyonlarda kullanmak için gereksinim duyulan bir güçtür. Öğrenen örgütün temeli olan bilginin yaratılması/elde edilmesi ve kontrolü şu beş faaliyet ile ilgilidir (Barutçugil, 2002: 151):

- Mevcut operasyonlarla ilgili sorunları çözmeye.
- Okul içindeki bilginin fonksiyonlar, projeler ve programlar boyunca bütünleştirilmesi.
- Gelecek için yeni teknolojiler geliştirilmesi.
- Yenilikçi yapılar, politikalar, yöntemler, prosedürler ve karar alma mekanizmalarını “deneyerek” oluşturma.
- Dış çevrenin gözlenmesi ve okul dışından enformasyon akışının sağlanması ve okulla bütünleştirilmesi.

Liseleri öğrenen örgütlere dönüştürecek ve bireysel yaratıcılığa katkı sağlayacak bazı durumlar ve etkinlikler şu şekilde sıralanabilir (Gürkan, 2007: 127):

- Esnek, katılımcı ve sorumlulukların paylaşıldığı bir yapılanma modeli,
- Paylaşılan bir vizyona sahip olmak,
- Etkin işleyen bir iletişim ortamının sağlanması,
- Bireysel yaratıcılığı, verimliliği, gelişmeyi ve risk üstlenmeyi özendiren bir örgüt kültürü oluşturulması,
- Gerekli doküman, teknoloji ve kaynağın elde edilmesi ve öğrenmeyi hızlandırıcı organizasyon ve faaliyetlerin yapılması.

Eğitim örgütlerinin kendilerini geliştirerek sürekli öğrenmeleri öğretmen, yönetici, okul personeli, okul aile birliği ve öğrencilerden oluşan eğitim örgütünün sistemli bir bütün olmasını zorunlu kılmaktadır (Balci, 1988; Zengin ve Gündüz, 2018: 63). Bu bağlamda, eğitim örgütlerinin “öğrenen örgütler”

olmaları gerekmektedir. Çalık (2003)'a göre, "öğrenmenin örgütün tümüne yayıldığı örgütsel öğrenme sayesinde okullar öğrencilerin aktif bir biçimde öğrenme etkinliğine katıldığı, öğrenmenin bir görev değil doğal bir etkinlik olduğu öğrenen eğitim örgütlerine dönüşebilir" (Zengin ve Gündüz, 2018: 64). Öğrenen okul haline dönüşebilmenin yolu okullarda bilgi akışında süreklilik sağlanması, takım çalışmalarına önem verilmesi, çalışanların potansiyellerine uygun bilgiye ulaşma istekliliği ve amaçlar doğrultusunda iyi motive edilmesinden geçmektedir (Yalçın ve Yıldız, 2020: 1769). Dolayısıyla, eğitim örgütlerinin öğrenen örgüt haline gelebilmeleri için; sistematik sorun çözme, yeni yöntemler deneme, geçmişteki deneyimlerden öğrenmek, başkalarının deneyimlerinden ve en iyi uygulamalarından öğrenmek, bilginin tüm okula aktarılması (Garvin, 1999: 56) ve öğretmenlerin bireysel yaratıcılık yeteneklerine sahip olmaları gerekmektedir.

2.3. Bireysel Yaratıcılık

Dünya çapında rekabet, bilgi ve iletişim teknolojilerinin ulaştığı düzey, yaratıcılığın önemini arttırmıştır. En yalın ifadeyle yaratıcılık, her alanda yeni, yararlı ve anlaşılabilir fikirlerin ortaya konulması olarak tanımlanabilir (Çavuş ve Akgemici, 2008: 233). Günümüzde örgütlerin yaratıcılığa önem vermelerinin nedeni insanlar için farklılıklar ve değer yaratmaktır (Karcıoğlu ve Kaygın, 2013: 101). Örgütlerde yeniliğin ve gelişmenin temel anahtarı çalışanların yaratıcılıklarıdır (Çekmecelioğlu, 2006: 295). Örgütlerin varlığını sürdürmesi, fark yaratarak rekabette öncü olmaları çalışanların bireysel yaratıcılık yeteneğine sahip olmalarına bağlıdır. Bireysel yaratıcılık sayesinde işe ilişkin yaratıcı fikirlerin üretilmesi, geliştirilmesi, farklılaştırılması ve bir yenilik yaratılması sağlanabilir (Kanbur ve Özyer, 2016: 265).

Bireysel yaratıcılık, bir insanın sahip olduğu bilgi ve deneyimlerden yola çıkarak farklı bakış açısıyla farklı sonuçlar ortaya koyabilme yeteneği, kimsenin düşünmediği özgün bir şeyin düşünülmesi, yeni fikirlerin üretilmesi olarak tanımlanabilir (Uğurlu ve Ceylan, 2014: 98). Bireysel yaratıcılık, “örgütün sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesi, örgütsel performansın artması, iş mükemmelliği için var olandan farklı yöntemler, prosesler, teknikler, fikirler ya da teknolojiler geliştirmesi” olarak tanımlanabilir (Ussahawanitchakit ve Sriboonlue, 2011; Akan, 2019: 40). Benzer şekilde bireysel yaratıcılık bireylerin sahip oldukları bilginin, öz motivasyonun ve sosyal etkenlerin bir sonucu olarak da ifade edilebilir (Borghini, 2005: 20; Tür, 2019: 42). Öğrenme için gerekli olan becerilerden en çok bilineni, ancak geliştirilmesi en zor olanı yaratıcılıktır (Arıkan, 2001:480).

Bireysel yaratıcılık yeteneğine sahip kişilerin özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Barker, 2001: 41; Akdeğirmen, 2015: 34):

Kişisel estetiğe sahiptir: Birey dengesizlik ve belirsizliğe karşı tolerans göstererek karmaşık işleri basit hale getirir. Bilgiler arasındaki bağlantıları ve belirsizlikleri tespit etmeye çalışır.

Zihinsel hareketliliğe sahiptir: Bu bağlamda birey, belirli bir olaya, duruma farklı açılardan yaklaşarak değişik durumları daha önce denenmemiş bir yöntemle açıklar. Sıralı varsayımları birbirinden ayırarak değerlendirir. Kelime oyunlarından hoşlanır.

Problem çözme becerisine sahiptir: Bu bağlamda birey, araştırma yapmaktan zevk alır ve cevabı bilinmeyen soruları araştırır. Zor problemlerin üstesinden gelmeyi sever. Önlenemez bir merakı ve bilgi açlığı çeker.

İşsel motivasyona sahiptir: İşsel motivasyon, bireyin yüksek bir istekle işini yapmasıdır. İşsel motivasyonu yüksek olan bireyler dış motivasyon etkilerine ihtiyaç duymaz ve denetlenmekten hoşlanmaz. İşine farklı bir şeyler yaratmak için odaklanır.

Risk üstlenmeye isteklidir: Risk üstlenmek, bireyin işiyle ilgili karşılaşılabileceği bazı tehlikeleri öngörmesi ve bunlara katlanmayı göze almasıdır. Yaratıcı birey başarısız olduğunda bunu kabullenir ve bir adım sonraki çözümü bulmaya çalışır. Tehlikeden korkmaz, belirsizlik ortamında bilinmeyenleri arar, kapasitesini zorlamaktan hoşlanır.

İşini objektif olarak değerlendirir: Bu kapsamda birey, işine ilişkin eleştirilere açıktır ve bu eleştirilerden yararlanmaya çalışır. Yaptığı iş konusunda diğer kişilerden fikir alır. Aldığı geri bildirimleri sonraki çalışmalarında kullanır.

Günümüzde bu özelliklere sahip olan yaratıcı bireyler, örgütlerin en değerli insan kaynağını oluşturmaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında örgütlerin yüksek bir performansla çalışmaları, verimliliği ve kaliteyi sağlayarak başarılı olmaları yaratıcı özelliği olan bireyleri örgüte çekmek ve elinde tutmak için çabalamaları gerekmektedir. Diğer taraftan, yaratıcı insan kaynağının yaratıcılık yeteneklerini ortaya koyabilmeleri için gerekli koşulları ve ortamı oluşturmaları da bir zorunluluktur.

2.4. Öğrenen Örgütler ve Bireysel Yaratıcılık İlişkisi

Bu bölümde öğrenen örgütler ile bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkiler ve bu konuda daha önceden yapılmış çalışmalar incelenecektir. Literatür incelendiğinde, öğrenen örgütler ile bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkinin incelendiği çok az sayıda çalışmaya rastlanmıştır.

Tan ve arkadaşlarının (2020) Karabük ilindeki hizmet sektöründe (kafe ve restoran) çalışanların bireysel yaratıcılık algıları ile öğrenen organizasyon disiplinleri (kişisel ustalık, zihni modeller, paylaşılan vizyon, sistem düşüncesi ve takım halinde öğrenme) arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptıkları araştırmada, bireysel yaratıcılık ile öğrenen organizasyon ve öğrenen organizasyon disiplinleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu sonucuna ulaşmışlardır.

Mihri ve arkadaşları (2019) tarafından İran'daki eğitim hastaneleri özelinde öğrenen örgüt ve yaratıcılık ilişkisini tespit etmek amacıyla 237 kişi üzerinde yapılan araştırma sonucunda, öğrenen örgüt ile yaratıcılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Adıyaman (2019) tarafından öğrenen örgüt ve örgütsel yaratıcılık ilişkisini incelemek amacıyla 501 ilkokul öğretmeni üzerinde yapılan araştırma sonucunda, öğretmenlerin algısına göre öğrenen örgüt ve örgütsel yaratıcılık arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Bu çalışmada ise anket yöntemine dayalı olarak, Manisa İli'nin Salihli İlçesi'nde eğitim faaliyet göstermekte olan devlete bağlı liseler örneklem grubu esas alınmak suretiyle öğrenen örgüt ile bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkinin ve öğrenen örgütlerin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinin ölçülmesi hedef alınmıştır. Araştırma sonucunda, öğrenen örgütlerin bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu etkisinin bulunduğu görülmüştür.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada anket yöntemi uygulanmıştır. Bu kapsamda” Öğrenen Örgüt Algı Ölçeği” ve “Bireysel Yaratıcılık Ölçeği” kullanılarak veriler 26 Ekim 2020–30

Kasım 2020 tarihleri arasında toplanmıştır. Bu araştırma, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında ilişki tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Araştırmanın bağımsız değişkeni öğretmenlerin öğrenen örgütlere ilişkin algıları, bağımlı değişkeni ise öğretmenlerin bireysel yaratıcılığa ilişkin algılarıdır. Bu çalışmada, öğretmenlerin öğrenen örgüt algıları ile bireysel yaratıcılıkları arasındaki ilişki düzeyi ve öğretmenlerin öğrenen örgüt algılarının bireysel yaratıcılıkları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu kapsamda, MEB'e (Milli Eğitim Bakanlığı) bağlı devlet liselerinde uygulama yapmak amacıyla Salihli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırma izni alınmıştır. Anket uygulaması yapılmadan önce okul yöneticileriyle görüşülerek araştırmanın amacı açıklanmış ve uygulamanın nasıl yapılacağı belirlenmiştir. Katılımcıların anket uygulamasına gönüllü olarak katılmaları sağlanmıştır. Bu bağlamda katılımcılardan sözlü ya da yazılı izin alma prosedürü izlenmiştir. Söz konusu prosedür doğrultusunda öncelikle üniversitenin Etik Kuruluna başvuru yapılarak kullanılacak anketin katılımcılar için gizlilik niteliği taşıyan bilgiler içermediği ve rahatsız edici ifadelerin bulunmadığı hususunda komisyondan olumlu rapor alınmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacı doğrultusunda, Salihli ilçesindeki devlet liselerinde anket tekniği uygulanarak veriler toplanmıştır. Bu kapsamda, araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Öğretmenlere; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki çalışma süresi, okuldaki çalışma süresi ve branş olmak üzere toplam yedi soru sorulmuştur. İkinci bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenen örgüt algısını belirlemek amacıyla Watkins ve Marsick (1997) tarafından geliştirilen, Basım vd. (2009) tarafından yerli literatüre kazandırılan, geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılan "Öğrenen Örgüt Algı Ölçeği" izin alınarak kullanılmıştır. Ölçek,

ankete katılanların sürekli öğrenme, diyalog ve araştırma, takım halinde öğrenme, paylaşımcı sistemler, güçlendirilmiş çalışanlar, sistemler arası bağlantı, destekleyici liderlik boyutlarında öğrenen örgüt algısını belirleyen, 43 maddeden oluşan bir ölçektir. Üçüncü bölümde ise, araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel yaratıcılık düzeylerini belirlemek amacıyla Balay (2010) tarafından geliştirilen "Bireysel Yaratıcılık Ölçeği" izin alınarak kullanılmıştır. Ölçek, 12 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçekler, "Kesinlikle katılmıyorum (1)", "Katılmıyorum (2)", "Kararsızım (3)", "Katılıyorum (4)", "Kesinlikle Katılıyorum (5)" şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 5'li Likert tipi ölçeklerdir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Salihli ilçe merkezindeki MEB'e bağlı devlet liselerinde (anket uygulamasını kabul eden 8 lise) görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrenden örneklem alma yoluna gidilmeyip, evrenin tümüne (433 öğretmen) ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma sürecinde dağıtılan 433 anketten 307'si geriye dönmüştür. Dolayısıyla anketlerin geriye dönüş oranı %71'dir. Bu sayı belli evrenler için kabul edilebilir örneklem büyüklüklerine uygunluk göstermektedir. Buna göre evren büyüklüğü 400-450 kişi ise örneklem büyüklüğü 196-212 kişi yeterlidir (Sekaran, 1992: 253; Altunışık vd., 2005: 127). Geriye dönen anketlerden değerlendirme dışı bırakılan bulunmamaktadır. Araştırmada örnekleme hatası %5 ve güven düzeyi %95 olarak kabul edilmiştir.

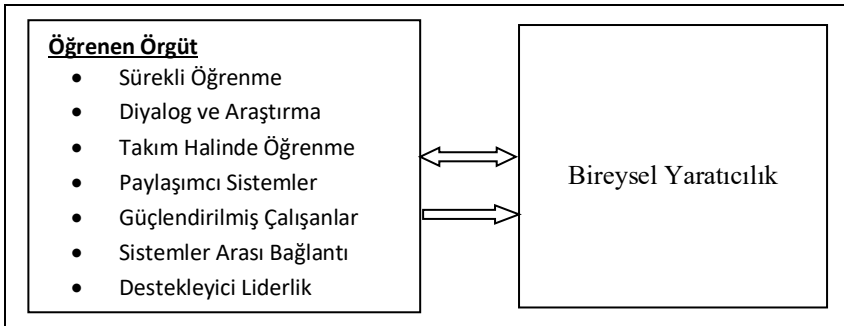
3.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

- Araştırma, evreni temsil eden yeterli örneklem büyüklüğüne sahip olduğu varsayılmaktadır.
- Araştırmada kullanılan anketlerin proje konusunun amacına uygun olduğu varsayılmaktadır.

- Bireysel yaratıcılığı etkileyen öğrenen örgüt algısı konusunda ilgili çok sınırlı sayıda çalışma yapılması nedeniyle, bu çalışmanın gelecekteki araştırmacılara katkı sağlayacağı varsayılmaktadır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin anketteki soruları içtenlikle yanıtladıkları varsayılmaktadır.
- Araştırma Salihli ilçesindeki devlet liseleri ile ve 2019-2020 eğitim öğretim dönemindeki verilerle sınırlıdır.
- Araştırmanın sınırlılıklarından birisi de zamanın kısıtlı olmasıdır.

3.5. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın modeli Şekil 1'deki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler ve alt hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Öğrenen örgüt algısı ile bireysel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Öğrenen örgütün sürekli öğrenme boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Öğrenen örgütün diyalog ve araştırma boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Öğrenen örgütün takım halinde öğrenme boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: Öğrenen örgütün paylaşımcı sistemler boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Öğrenen örgütün güçlendirilmiş çalışanlar boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1f: Öğrenen örgütün sistemler arası bağlantı boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1g: Öğrenen örgütün destekleyici liderlik boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Öğrenen örgüt algısı bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H2a: Öğrenen örgütün sürekli öğrenme boyutu, bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H2b: Öğrenen örgütün diyalog ve araştırma boyutu, bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H2c: Öğrenen örgütün takım halinde öğrenme boyutu, bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H2d: Öğrenen örgütün paylaşımcı sistemler boyutu, bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H2e: Öğrenen örgütün güçlendirilmiş çalışanlar boyutu, bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H2f: Öğrenen örgütün sistemler arası bağlantı boyutu, bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H2g: Öğrenen örgütün destekleyici liderlik boyutu, bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik düzeyini tespit etmek için Cronbach's Alpha testi yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler kapsamında frekans ve yüzde, aritmetik

ortalama, standart sapma analizi yapılmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde ilk olarak değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır.

3.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Bu araştırmada güvenilirliği ölçmek için Cronbach's Alpha analizi yapılmıştır. Cronbach's Alpha değerinin en az $\alpha=70$ ve üstü bir değer olması gerektiği konusunda görüş birliği vardır (Seçer, 2017). Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin tespit edilen Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	İfade Sayısı	(α)
Öğrenen Örgüt	43	,988
Sürekli Öğrenme Boyutu	6	,902
Diyalog ve Araştırma Boyutu	6	,928
Takım Halinde Öğrenme Boyutu	6	,945
Paylaşımçı Sistemler Boyutu	6	,945
Güçlendirilmiş Çalışanlar Boyutu	6	,955
Sistemler Arası Bağlantı Boyutu	6	,967
Destekleyici Liderlik	6	,975
Bireysel Yaratıcılık	12	,971

Tablo 1'e göre, güvenilirlik analizinden elde edilen sonuçlara göre, 43 ifadeden oluşan öğrenen örgüt ölçeğinin α değeri ,988 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin boyutlarına ilişkin güvenilirlik değerleri; sürekli öğrenme boyutunun α değeri ,902; duyarlılık ve araştırma boyutunun α değeri ,928; takım halinde öğrenme boyutunun α değeri ,945; paylaşımçı sistemler boyutunun α değeri ,955; güçlendirilmiş çalışanlar boyutunun α değeri ,955; sistemler arası bağlantı boyutunun α değeri ,967; destekleyici liderlik boyutunun α değeri ,975 olarak tespit edilmiştir. Daha sonra 12 önermeden oluşan bireysel yaratıcılık ölçeğinin

α değeri ,971 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, araştırmada kullanılan öğrenen örgüt ve bireysel yaratıcılık ölçeklerinin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan frekans analizi ile elde edilen bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişkenler	Seçenekler	Frekans	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Kadın	138	45,0	
	Erkek	169	55,0	
Yaş	21-30 yaş	5	1,6	
	31-40 yaş	56	18,2	
	41-50 yaş	176	57,3	
	51 yaş ve üstü	70	22,8	
Eğitim Durumu	Lisans	276	89,9	
	Yüksek Lisans	31	10,1	
Medeni Durum	Evli	271	88,3	
	Bekar	36	11,7	
Meslekteki Çalışma Süresi	1-5 yıl	1	,3	
	6-10 yıl	16	5,2	
	11-15 yıl	44	14,3	
	16 yıl ve üstü	246	80,1	
Buldukları Çalışma Süresi	Okuldaki	1-5 yıl	82	26,7
		6-10 yıl	92	30,0
		11-15 yıl	68	22,1
		16 yıl ve üstü	65	21,2
Branş	Kültür Dersleri	248	80,8	
	Mesleki Dersler	59	19,2	

Tablo 2’de görüldüğü üzere katılımcıların cinsiyet değişkenine göre dağılımına bakıldığında, %45’i kadınlardan, %55’i ise erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların yaş değişkenine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların

%57,3'ünün 41-50 yaş arası, %22,8'inin 51 ve üstü yaşta, %18,2'sinin 31-40 yaş arası ve %1,6'sinin 21-30 yaş arasında olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim değişkenine göre dağılımına bakıldığında, 89,9'unun lisans, %10,1'inin ise yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre dağılıma bakıldığında, %88,3'ünün evli, %11,7'sinin ise bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların meslekteki çalışma süresi değişkenine göre dağılıma bakıldığında, katılımcıların %3'ünün 1-5 yıl aralığında, %5,2'sinin 6-10 yıl aralığında, %14,3'ünün 11-15 yıl aralığında ve %80,1'nin 16 yıl ve üstü çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların buldukları okuldaki çalışma süresi değişkenine göre dağılıma bakıldığında, katılımcıların %26,7'sinin 1-5 yıl aralığında, %30'unun 6-10 yıl aralığında, %22,1'inin 11-15 yıl aralığında ve %21,2'sinin 16 yıl ve daha fazla yıldır buldukları okulda çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların branş değişkenine göre dağılıma bakıldığında, %80,8'inin kültür dersleri, %19,2'sinin ise meslek dersleri alanında olduğu görülmektedir.

4.2. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenen örgüt algıları ve bireysel yaratıcılık düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Boyutlar	N	\bar{X}	SS
Sürekli Öğrenme	307	3,55	,783
Diyalog ve Araştırma	307	3,66	,808
Takım Halinde Öğrenme	307	3,53	,863
Paylaşımçı Sitemler	307	3,66	,872
Güçlendirilmiş Çalışanlar	307	3,68	,899
Sistemler Arası Bağlantı	307	3,68	,917
Destekleyici Liderlik	307	3,76	,927
Genel Öğrenen Örgüt	307	3,65	,794
Bireysel Yaratıcılık	307	3,86	,870

Tablo 3'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin genel öğrenen örgüt algılarının aritmetik ortalaması 3,65 olarak tespit edilmiştir. Öğrenen örgüt boyutları kapsamında değerlendirildiğinde; sürekli öğrenme boyutunun aritmetik ortalaması 3,55, diyalog ve araştırma boyutunun aritmetik ortalaması 3,66, takım halinde çalışma boyutunun aritmetik ortalaması 3,53, paylaşımçı istemler boyutunun aritmetik ortalaması 3,66, güçlendirilmiş çalışanlar boyutunun aritmetik ortalaması 3,68, sistemler arası bağlantı boyutunun aritmetik ortalaması 3,68, destekleyici liderlik boyutunun aritmetik ortalaması 3,76 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, en yüksek aritmetik ortalamaya sahip boyut destekleyici liderlik (3,76), en düşük ortalamaya sahip boyut ise takım halinde çalışma boyutu (3,53) olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel yaratıcılıklarının aritmetik ortalaması 3,86 olarak tespit edilmiştir.

4.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Öğrenen örgüt ve boyutları ile bireysel yaratıcılık arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Öğrenen Örgüt ve Boyutları ile Bireysel Yaratıcılık Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Boyutlar	Bireysel Yaratıcılık (r)
Sürekli Öğrenme	,481**
Diyalog ve Araştırma	,442**
Takım Halinde Öğrenme	,435**
Paylaşımçı Sistemler	,464**
Güçlendirilmiş Çalışanlar	,509**
Sistemler Arası Bağlantı	,507**
Destekleyici Liderlik	,525**
Genel Öğrenen Örgüt	,525**

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. (2 yönlü)

Tablo 4'te görüldüğü gibi, genel öğrenen örgüt ile bireysel yaratıcılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,525$; $p=0,000<0,05$). Buna göre, öğrenen örgüt düzeyi arttıkça bireysel yaratıcılık artmaktadır. Bu bulguya göre **H1** hipotezi kabul edilmiştir.

Öğrenen örgütün sürekli öğrenme boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,481$; $p=0,000<0,05$). Buna göre, sürekli öğrenme arttıkça bireysel yaratıcılık artmaktadır. Bu bulguya göre **H1a** hipotezi kabul edilmiştir.

Öğrenen örgütün diyalog ve araştırma boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,442$; $p=0,000<0,05$). Buna göre, diyalog ve araştırma arttıkça bireysel yaratıcılık artmaktadır. Bu bulguya göre **H1b** hipotezi kabul edilmiştir.

Öğrenen örgütün takım halinde öğrenme boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,435$; $p=0,000<0,05$). Buna göre,

takım halinde öğrenme arttıkça bireysel yaratıcılık artmaktadır. Bu bulguya göre **H1c** hipotezi kabul edilmiştir.

Öğrenen örgütün paylaşımcı sistemler boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=464$; $p=0,000<0.05$). Buna göre, paylaşımcı sistemler arttıkça bireysel yaratıcılık artmaktadır. Bu bulguya göre **H1d** hipotezi kabul edilmiştir.

Öğrenen örgütün güçlendirilmiş çalışanlar boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=509$; $p=0,000<0.05$). Buna göre, güçlendirilmiş çalışanlar arttıkça bireysel yaratıcılık artmaktadır. Bu bulguya göre **H1e** hipotezi kabul edilmiştir.

Öğrenen örgütün sistemler arası bağlantı boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=507$; $p=0,000<0.05$). Buna göre, sistemler arası bağlantı arttıkça bireysel yaratıcılık artmaktadır. Bu bulguya göre **H1f** hipotezi kabul edilmiştir.

Öğrenen örgütün destekleyici liderlik boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=525$; $p=0,000<0.05$). Buna göre, destekleyici liderlik arttıkça bireysel yaratıcılık artmaktadır. Bu bulguya göre **H1g** hipotezi kabul edilmiştir.

4.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Öğrenen örgüt algılamalarının bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla basit regresyon analizi uygulanmıştır (Tablo 5).

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

Model 1 Bağımsız Değişken	Standartlaşmamış		Standartlaşmış	t	p
	Katsayılar		Katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	1,768	,199		8,876	,000
Öğrenen Örgüt Genel	,575	,053	,525	10,766	,000
p (Model)			,000		
F			115,912		
R			,525		
R²			,275		
Bağımlı Değişken: Bireysel Yaratıcılık					

Tablo 5'teki regresyon analizi sonucu değerlendirildiğinde modelin anlamlı olduğu söylenebilir. ($R^2 = ,275$; $F(1,235) = 115,912$; $p < 0,01$). Bu sonuçlara göre öğrenen örgüt algısı bireysel yaratıcılıktaki toplam varyansın %27,5'ünü açıkladığı söylenebilir. Analiz sonucuna göre, öğrenen örgütün ($\beta = 0,525$; $p < 0,01$) bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulguya göre H2 (öğrenen örgütler, bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir) kabul edilmiştir.

Öğrenen örgüt boyutlarının bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini incelemek amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır (Tablo 6).

Tablo 6. Öğrenen Örgüt Boyutları-Bireysel Yaratıcılık Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	1,663	,204		8,163	,000
Sürekli Öğrenme	,389	,103	,350	3,793	,000
Diyalog ve Araştırma	-,007	,105	-,007	-,068	,946
Takım Halinde Öğrenme	-,200	,117	-,198	-1,713	,088
Paylaşımçı Sistemler	-,395	,149	-,396	-2,656	,008
Güçlendirilmiş Çalışanlar	,198	,138	,204	1,431	,153
Sistemler Arası Bağlantı	,119	,147	,125	,808	,420
Destekleyici Liderlik	,487	,138	,519	3,518	,001
p (Model)			,000		
F			21,621		
R			,580		
R²			,336		
Durbin-Watson			1,966		
Bağımlı Değişken: Bireysel Yaratıcılık					

Tablo 6 incelendiğinde öğrenen örgüt boyutları bağımsız değişkenleri (sürekli öğrenme, diyalog ve araştırma, takım halinde çalışma, paylaşımçı sistemler, güçlendirilmiş çalışanlar, sistemler arası bağlantı ve destekleyici liderlik) oluştururken, bağımlı değişken olarak da bireysel yaratıcılığın modele alındığı görülmektedir. Durbin-Watson katsayısı (1,966) bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Diğer taraftan öğrenen örgüt boyutları ile bireysel yaratıcılık orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermekte (R: ,580, R²: ,336, p: ,000) ve öğrenen örgüt boyutları, bireysel yaratıcılıktaki toplam varyansın %34'ünü açıklamaktadır. Regresyon katsayılarına (β) göre, öğrenen örgüt boyutlarının, bireysel yaratıcılık üzerindeki görece önem sırası; destekleyici liderlik ($\beta=0,519$), paylaşımçı sistemler ($\beta=-0,396$), sürekli öğrenme ($\beta=0,350$), güçlendirilmiş çalışanlar ($\beta=0,204$), takım

halinde çalışma ($\beta=-0,198$), sistemler arası bağlantı ($\beta=0,125$) ve diyalog ve araştırma ($\beta=-0,007$) şeklindedir.

Öğrenen örgüt boyutlarının, bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisine bakıldığında; Sürekli öğrenme, paylaşımcı sistemler ve destekleyici liderliğin, bireysel yaratıcılığı olumlu etkilediği görülmektedir. Bu sonuç istatistiksel olarak anlamlıdır ($p: ,000; ,008; ,001$). Sürekli öğrenme %35'lik, paylaşımcı sistemler %39,6'lık ve destekleyici liderlik %51,9'luk oranlarda bireysel yaratıcılığı etkilemektedir. Hipotezler göz önüne alındığında H2a,d,g (öğrenen örgütün a) sürekli öğrenme, d) paylaşımcı sistemler ve g) destekleyici liderlik boyutları, bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu etkiye sahiptir) kabul edilmiştir. H2b,c,e,f (öğrenen örgütün b) diyalog ve araştırma, c) takım halinde öğrenme, e) güçlendirilmiş çalışanlar ve f) sistemler arası bağlantı boyutları, bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu etkiye sahiptir) reddedilmiştir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bilgi çağının yaşandığı günümüzde, özellikle eğitim örgütlerinin başarılı olması, özgüveni yüksek, güçlü bir rekabet potansiyeline sahip dünya insanı bireyler yetiştirebilmeleri için öncelikle bilgiyi amaca uygun olarak en hızlı biçimde kullanma zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Eğitim örgütlerinin yaşanan baş döndürücü hızdaki değişime uyum sağlamaları, eğitim kalitesini iyileştirmeleri ve yüksek bir performans sergilemeleri kaçınılmazdır. Bu bağlamda eğitim örgütlerinin varlıklarını başarılı bir şekilde sürdürebilmeleri ve değişim temposuna uyum sağlayabilmelerinin yolu öğrenen örgüt haline gelmelerinden geçmektedir. Teknolojik gelişmeler ve her alanda gerçekleşen yeniliklerden etkilenen eğitim örgütlerinden sadece bilginin aktarılması değil, yetiştirdiği bireylere yaşam boyu öğrenmenin önemini benimseten, bilgiye ulaşmanın yollarını öğreten, yaratıcı bireyler yetiştiren örgütler olması beklenmektedir.

Hızlı değişimin getirdiği yenilikler hemen her mesleği etkilediği gibi öğretmenlik mesleğini de etkilediğinden dolayı öğretmenlerin süreklı kendilerini yenilemeleri, problemlere yaratıcı çözümler üretebilmeleri, değişimin gerektirdiği yeni koşullara uyum sağlama becerilerini geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır. Bütün bunlar da öğretmenlerin yaratıcılık yeteneklerinin yüksek olmasını gerektirmektedir. Bu çerçevede eğitim örgütlerinin öğrenen örgüt haline gelmesi öğretmenlerin yaratıcılık potansiyellerinin ortaya çıkmasına, yaratıcılık becerilerinin gelişmesine uygun bir ortam oluşturacağı düşünölmektedir. Bu noktadan hareketle bu çalışmada eğitim örgütleri özelinde öğrenen örgüt algısı ile bireysel yaratıcılık arasındaki ilişki düzeyi ve öğrenen örgütlerin bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Bu doğrultuda Manisa ilinin Salihli ilçesinde bulunan devlet liselerinde görev yapan 307 öğretmenden alınan verilerle gerçekleştirilen bu çalışmada önemli bulgulara ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular aşağıda değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında uygulanan anketin verileri esas alınarak gerçekleştirilen korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda, araştırmaya ilişkin ulaşılan sonuçlar aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

Öğrenen örgüt algısı ve boyutları (süreklı öğrenme, diyalog ve araştırma, takım halinde öğrenme, paylaşımcı sistemler, güçlendirilmiş çalışanlar, sistemler arası bağlantı, destekleyici liderlik) ile bireysel yaratıcılık arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu kapsamda öğretmenlerin öğrenen örgüt algısı arttıkça bireysel yaratıcılık düzeylerinin artacağı ifade edilebilir. Literatürde bu sonucu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır.

Öğretmenlerin bireysel yaratıcılık kapasitelerinin geliştirilmesi, eğitim örgütlerinin süreklı öğrenme, diyalog ve araştırma, takım halinde öğrenme, paylaşımcı sistemler, güçlendirilmiş çalışanlar, sistemler arası bağlantı,

destekleyici liderlik boyutlarını içeren öğrenen örgüt haline dönüşmelerini gerektirmektedir. Bu anlamda çalışmada öğrenen örgüt algısının bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini incelemek için oluşturulan temel hipotez, öğrenen örgüt algısının bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu etkisi olduğu yönündedir. Yapılan testlerde hipotez kanıtlanmış ve istatistiksel analizler öğrenen örgüt algısının bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Literatürde bu sonucu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Adıyaman, 2019; Mihri vd., 2019; 2017; Tan vd., 2020).

Araştırmanın ilerleyen aşamalarında öğrenen örgüt boyutlarının bireysel yaratıcılık üzerine etkisi incelenmiştir. Öğrenen örgüt boyutları; sürekli öğrenme, diyalog ve araştırma, takım halinde öğrenme, paylaşımcı sistemler, güçlendirilmiş çalışanlar, sistemler arası bağlantı, destekleyici liderliktir.

Öğrenen örgüt boyutları arasında bireysel yaratıcılık üzerinde en önemli etkiye destekleyici liderlik boyutunun olduğu tespit edilmiştir. Bunu da paylaşımcı sistemler ve sürekli öğrenme boyutları izlemektedir. Bununla birlikte diğer boyutlar olan diyalog ve araştırma, takım halinde çalışma, güçlendirilmiş çalışanlar ve sistemler arası bağlantının bireysel yaratıcılık üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. Bireysel yaratıcılığa olumlu yönde en büyük etkiyi destekleyici liderlik boyutunun yaptığı ortaya konulmuştur. Literatürde benzer sonuçların elde edildiği çalışmalar (Ürü, 2009; Tan vd., 2020) bulunmaktadır.

Öğrenen örgütün destekleyici liderlik boyutundaki özellikleri şu şekilde; liderler çalışanların fikirlerini çekinmeden ifade etmeleri ve risk almaya teşvik ederek örgüt içinde iletişim ve işbirliği kültürünü geliştirirler, olumlu stresi yaratıcılık ve enerji kaynağı olarak görürler ve devamlı bir şekilde çevreyle etkileşim içinde bulunurlar. Dolayısıyla okul yöneticilerinin destekleyici liderlik anlayışıyla yönetsel fonksiyonları yerine getirmeleri, öğretmenlerin bireysel yaratıcılık

yeteneklerini geliştirerek okulun öğrenen örgüt düzeyine ulaşmasında önemli bir katkı sağladıkları söylenebilir.

Ayrıca sürekli öğrenme boyutunun da bireysel yaratıcılık üzerindeki olumlu etkisi, eğitim örgütlerinin yaşam boyu öğrenme felsefesini benimsediklerini göstermektedir. Öğrenme bireysel ve örgütsel başarının temelidir. Eğitim örgütleri ve bu örgütleri oluşturan öğretmenler, değişen koşullara adapte olma yeteneğini öğrenme aracılığıyla geliştirirler. Öğrenen örgüt, sürekli öğrenmeye açıktır ve değişime hızlı tepki verme kabiliyeti yüksektir. Öğrenen örgüt, çalışanların yeni bilgiyi üretmesi, bu bilgiyi paylaşarak örgütün bilgisi haline dönüştürmesi yoluyla sorunların çözümünde yararlanılması temeline dayanmaktadır. Eğitim örgütlerinin eğitimde kaliteyi yakalayabilmesi, rekabet gücünü sağlayabilmesi ve stratejik amaçlarına ulaşabilmesi için her alanda yaşanan değişime ayak uydurmaları gerekmektedir. Bu bağlamda eğitim örgütlerinin, geleceğin başarılı öğrenen örgütleri haline dönüşebilmeleri için yaşam boyu öğrenmeye açık olmaları ve böylece sürekli öğrenme yeteneklerini geliştirmeleri önem kazanmaktadır.

Paylaşımçı sistemler boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu yönde etkisi olması örgütte bilginin paylaşılmasını ve herkesin bilgi sahibi olmasını sağlayan etkili bir örgütsel iletişim sisteminin işlemesiyle ilgili olduğu düşünülebilir. Bilgi sahibi ve bilginin paylaşıldığı eğitim örgütleri kaliteyi arttıracak yenilikleri hayata geçirmede tereddüt etmezler. Eğitim kalitesini yükselterek rekabette üstünlük sağlamak için tüm öğretmenlerin, öğrencilerin ve yöneticilerin bilgi çemberi içinde olmaları gerekmektedir.

Öğrenen örgütün göstergelerinden birisi de diyalog ve araştırma boyutudur. Bu kapsamda çalışanlar birbirlerine dürüst ve açık dönemde bulunur, karşılıklı saygı ve güven ortamını sağlayarak neden sorusunu açıkça sorabilirler. Öğretmenlerin diyalog ve araştırmaya teşvik edilmesi

durumunda eğitim örgütünün riske girerek yeni fikirleri uygulama olasılığı yükselebilir. Özellikle örgütte çalışanların diyalog ve araştırma yeteneklerinin geliştirilmesi bireysel yaratıcılık açısından önemlidir. Bu açıdan diyalog ve araştırma boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde etkisinin olmaması üzerinde düşünülmelidir.

Öğrenen örgütlerde liderler, çalışanların yaratıcılığını teşvik ederek, onların yeniliği ve değişimi gerçekleştirmeye yönelik takım halinde çalışmaya teşvik ederler. Eğer öğretmenler bireysel yaratıcılık becerilerini birleştirerek bir sinerji yaratabilirlerse eğitim örgütünün yeni fikirleri deneme, risk alma ve yeniliği teşvik etme olasılığı yükselebilir. Özellikle örgütte takım halinde çalışma kültürünün oluşturulması bireysel yaratıcılık açısından önemlidir. Bu açıdan takım halinde çalışma boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde etkisinin olmaması şaşırtıcı olarak görülebilir. Başak (2019)'a göre, takım halinde öğrenme, öğretmenlerin harekete geçtiği, takım içinde geri bildirim sağlanabildiği, uyum sağlamaya ya da iyileştirmeye yönelik gerekli olan değişimin hayata geçirildiği bir süreçtir. Bu da bireysel öğrenmenin eksiksiz bir şekilde başarılmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla takım halinde öğrenme boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu etkisinin bulunmaması, öğretmenlerin bireysel öğrenmeyi tam olarak başaramamalarından kaynaklanmış olabilir. Bu açıdan okul yönetiminin bireysel öğrenmelerini desteklemelidir.

Öğrenen örgütlerde liderler, çalışanları güçlendirerek, onların yeniliği ve değişimi gerçekleştirmeye yönelik bireysel yaratıcılık potansiyellerini örgüte aktarmaya teşvik ederler. Öğretmenlerin güçlendirilerek inisiyatif kullanmaya cesaretlendirilmesi durumunda eğitim örgütünün riske girerek yeni fikirleri uygulama olasılığı yükselebilir. Özellikle örgütte çalışanların güçlendirilmesi, yani yetki ve sorumluluk verilmesi, amaca ulaşmak için yeteneklerini kullanmaya teşvik edilmesi bireysel yaratıcılık kapasitelerinin artırılması açısından

önemlidir. Bu açıdan güçlendirilmiş çalışanlar boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde etkisinin olmaması düşündürücüdür. Bu durumun, öğretmenlerin, yöneticiler tarafından belirlenen ve denetlenen görevlerin veriliyor olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Öğrenen örgütün göstergelerinden bir diğeri de sistemler arası bağlantı boyutudur. Sistem, birbiriyle ilişkili alt sistemlerden oluşan bir bütündür. Dolayısıyla sistemler arası bağlantı, olaylar ve olaylar arasındaki ilişkileri bir bütün olarak görebilme yeteneğini içermektedir. Örgütte çalışanların işi ile ailesi arasında denge kurma, karar verme süreçlerine katılımını sağlama, ortak gereksinimler doğrultusunda farklı organizasyonlarla birlikte çalışma ve problem çözmede tüm örgütün desteğini sağlayabilme yeteneklerinin geliştirilmesi bireysel yaratıcılık açısından önemlidir. Bu açıdan sistemler arası bağlantı boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde etkisinin olmamasının şaşırtıcı olduğu söylenebilir. Bu durum, öğretmenlerin, sistemin birbiriyle ilişkili parçalarının nasıl bir etkileşim içinde olduklarına dair algılarının yetersizliğinden kaynaklanmış olabilir.

Bu araştırma sonucunda öğrenen örgüt algısının bireysel yaratıcılık üzerindeki olumlu ve anlamlı etkisi eğitim örgütleri açısından önemli bir noktayı öne çıkarmaktadır. Eğitim örgütleri öğrenen örgüt haline dönüşebilirse bireysel yaratıcılığı arttıracak bir ortam oluşturulabilir, böylece değişime uyum sağlama kabiliyetlerini ve eğitim kalitesini arttırarak rekabette üstünlük sağlayarak geleceğin başarılı örgütleri arasında yer alabilirler. Bu bağlamda araştırma sonuçlarının umut verici olduğu söylenebilir. Eğitimin kalitesini yükseltmede kuşkusuz en başarılı olacak olanlar, sürekli öğrenen, daima takım halinde çalışan, diyalog ve araştırma yönü güçlü, paylaşılan sistemler içinde destekleyici liderlerin çalışanların güçlendirdiği, sistemler arasında sağlıklı ve sağlam

bağlantıların kurulduğu ve böylece öğretmenlerin bireysel yaratıcılık yeteneklerini geliştirecek koşulları oluşturabilen eğitim örgütleri olacaktır.

Araştırma kapsamında öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Bir ülkenin gelişmiş ülkeler arasına girebilmesi ve bu alanda yükselbilmesi eğitim sisteminin kalitesiyle doğru orantılıdır. Bu bakımdan eğitim örgütlerinin öğrenen örgüt anlayışını benimseyerek kendilerini yenilemeleri ve hızla değişen dünyanın yeni koşullarına uyum sağlamaları gerekmektedir.
- Öğrenen örgütler ve bireysel yaratıcılık konusu kamu ya da özel tüm eğitim örgütleri için önem taşımaktadır. Dolayısıyla tüm eğitim örgütlerinde öğrenen örgüt ve bireysel yaratıcılığa ilişkin farkındalık yaratmaya yönelik seminerler verilebilir.
- Öğrenen örgüt haline gelen ve bireysel yaratıcılık yeteneği yüksek öğretmenlerin olduğu okullarda öğrencilerin yaratıcılıklarını geliştirme olasılığı daha yüksektir. Bu bağlamda ilköğretim okulu öğretmenlerine büyük görev düşmektedir. Bu konuda farkındalık yaratmak amacıyla ilköğretim okulu öğretmenlerine yönelik proje çalışması yapılabilir.
- Salihli ilçesinde eğitim hizmeti sunan liseler üzerinde gerçekleştirilmiş olan bu alan araştırmasının, daha genellenebilir sonuçların ortaya konulabilmesi açısından örneklem genişletilebilir.
- Bu çalışmada bireysel yaratıcılık öğrenen örgüt algısı açısından irdelenmiştir. Bu konuda araştırma yapmayı düşünen araştırmacılar, bireysel yaratıcılık yeteneğinin geliştirilmesinde etkili olan başka faktörler açısından konuyu inceleyebilir.

KAYNAKÇA

- Adıyaman, C. (2019). *Öğrenen Örgüt Olma Düzeyi ile Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Akat, İ., Budak, G., & Budak, G. (2002). *İşletme yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Akan, M. (2019). *Yeni girişimlerde (startup) ve kurumsal şirketlerde dönüşümcü liderliğin bireysel yaratıcılık üzerine etkisinde içedönüklüğün/dışadönüklüğün düzenleyici rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akdeğirmen, E. (2015). *Sosyal medya kullanımının inovasyon, bireysel yaratıcılık ve çalışan performansına etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altınışik, S. (2001). Öğrenme. S. Güney (Ed.), *Yönetim ve organizasyon* içinde (s.391-410). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Altınışik R., Coşkun R., Bayraktaroğlu S., & Yıldırım E. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Arıkan, S. (2001). Öğrenen örgütlerde liderliğin rolü ve önemi. S. Güney (Ed.), *Yönetim ve organizasyon* içinde (s.471-485). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Balay, R. (2010). Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(43), 41-78.
- Balcı, A. (1988). Etkili okul. *Eğitim ve Bilim*, 12(70), 21-20.
- Barker, A. (2001) *Yeniciliğin Simyası*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2002). *Bilgi yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Basım, N., Şeşen, H., & Meydan, C. H. (2009). Öğrenen örgüt algısının örgüt içi girişimciliğe etkisi: Kamuda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(3), 27-44.

- Başak, S. M. (2019). *Bilişim işletmelerinin öğrenen örgütlere dönüşmesinde büyük verinin etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Borghini, S. (2005). Organizational creativity: Breaking equilibrium and order to innovate. *Journal of Knowledge Management*, 9(4), 19-33.
- Bowles, M. L. (1993). The gods and goddesses: Personifying social life in the age of organization. *Organization Studies*, 14, 395-418.
- Can, H., Aşan, Ö., & Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- Çalık, T. (2003). Öğrenen örgütler olarak eğitim kurumları. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 115-130.
- Çavuş, M. F., & Akgemici, T. (2008). İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: imalat sanayiinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 229-244.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 295-310.
- Çelebi, M., & Aydın, B. (2020). Enerji sektöründe şebeke işletim sistemi yatırımları çerçevesinde bilgi yönetimi ve öğrenen örgüt ilişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2960-2972.
- Fındıkcı, İ. (1996). Öğreten okuldan öğrenen okula. *Yeni Türkiye Dergisi*, 3(7), Eğitim Özel Sayısı, 140-143.
- Garvin, D. A. (1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*, July-August, 75-85.
- Garvin, D. A. (1999). Öğrenen bir örgüt yaratmak. içinde: Bilgi Yönetimi, (Çev: Gündüz Bulut), İstanbul: Mess Yayınları.

- Gürkan, G. Ç. (2007). Öğrenen Örgütler: Yüksek Öğrenim Kurumlarının Öğrenen Örgüt Olması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 118-130.
- Kanbur, E., & Özyer, K. (2016). Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin iç girişimcilik performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 264-275.
- Karcioğlu, F., & Kaygın, E. (2013). Dönüştürücü liderlik anlayışının yaratıcılığa ve yeniliğe etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(5), 99-111.
- Kılıç, R., & Aytakin, G. Ç. (2010). Üniversitede çalışan personelin öğrenen örgüt kültürüne ilişkin algılarının belirlenmesine yönelik bir araştırma: Balıkesir Üniversitesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(14), 151-168.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- McGill, M.E., & Slocum, J.W.Jr. (1993). Unlearning the organization. *Organizational Dynamics*, 22(2), 67-78.
- Mihri, F., Shahabi, N., & Asadipour, E. (2019). Relationship between learning organization. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 10(10), 1-6.
- Öneren, M. (2008). İşletmelerde öğrenen örgütler yaklaşımı. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 163-178.
- Seçer, İ. (2017). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*. (3. Baskı), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Senge, P.M. (1996). *Beşinci Disiplin*. 3. Baskı, (Çev: A. İldeniz, A. Doğukan), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

- Tan, F. Z., Şener, M., & Buharalı, D. (2020). Bireysel yaratıcılık ve öğrenen organizasyon disiplinleri arasındaki ilişki. *Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4(1), 87-109.
- Toylan, N. V., & Göktepe, E. A. (2010). Öğrenen organizasyon olarak üniversiteler: Türkiye'deki bir devlet üniversitesinde durum analizi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 61-68.
- Turan, S., Karadağ, E., & Bektaş, F. (2011). Üniversite yapısı içerisinde öğrenen örgüt ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(4), 627-638.
- Tür, E. (2019). *Otel çalışanlarının çalışma yaşamı kalitesinin bireysel yaratıcılık performansına etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Uğurlu, C. T., & Ceylan, N. (2014). Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve etik liderlik algılarının incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 96-112.
- Ussahawanitchakit, P., & Sriboonlue, P. (2011). Transformational leadership, strategic flexibility, learning capability, continuous improvement, and firm performance: Evidence from Thailand. *International Journal of Business Strategy*, 11(1), 162-172.
- Ürü, F. O. (2009). *Örgütsel öğrenmenin çalışan yaratıcılığına etkisi (İSO 500'de yer alan demir-çelik, otomotiv ve tekstil sektörlerindeki işletmelerde bir araştırma)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Watkins, K.E., & Marsick, V.J. (1997). *Dimensions of the learning organization questionnaire*. Warwick, RI: Partners for the Learning Organization.

- Yalçın, Z. M., & Yıldız, K. (2020). Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü ve öğrenen örgüt algıları. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(33), 1767-1786.
- Yenihayat, C. U., & Ay, F. A. (2020). 112 Acil sağlık hizmetleri çalışanlarının öğrenen örgüt kültürüne ilişkin algıları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70), 374-886.
- Yücel, İ. (2007). *Öğrenen örgütler ve örgüt kültürü-bir uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Zengin, T., & Gündüz, H. B. (2018). Ortaokul öğretmenlerine göre öğrenen örgüt algısı. *YILDIZ Journal of Educational Research*, 3(1), 62-76.

Etik Kurul İzni: Bu çalışma için Manisa Celal Bayar Üniversitesi Etik Kurulundan 12.12.2019 tarihli ve 2019/08 numaralı kararı ile araştırma izni alınmıştır.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In the century we live in, organizations have entered a process of constant change and intense competition. The most effective strategy that can be followed in this process is that an organization is effective and efficient by doing the same job better and differently than its competitors. Individual creativity is the basis of being able to do a job better and differently than other organizations. Learning organizations that make continuous learning a philosophy of life will be among the successful organizations of the future by improving the individual creativity skills of their employees. The expectations of the society from educational organizations that live in a dynamic environment are gradually changing. The purpose of this research is to examine the relationship between learning organizations and individual creativity and the effect of teachers' perception of learning organization on their individual creativity. Since only two studies (Tan, Şener, & Buharalı, 2020; Mihri, Shahabi, & Asadipour, 2019) examining the relationship between learning organization and individual creativity were found in the literature, it was felt that a study should be conducted on this subject. Therefore, it is thought that this study will contribute to the literature and future research. It is also expected to contribute to the strategic and structural decisions of educational organizations.

Method

Questionnaire method was used in the research. The universe of the research consists of teachers in public high schools affiliated to the Ministry of National Education in Salihli district center in the 2019-2020 academic year. It was tried to reach the whole universe (433 teachers). 307 of the 433 questionnaires distributed during the research process returned. Therefore, the return rate of the surveys is 71%. In this context, data were collected between October 26, 2020 and November 30, 2020 using the "Learning Organizations Scale" and the "Individual Creativity Scale". This research is a descriptive research in relational scanning model between dependent and independent variables. The independent variable of the study is teachers' perceptions of learning organizations, and the dependent variable is teachers' perceptions of individual

creativity. Sampling error in the study was accepted as 5% and the confidence level as 95%.

Findings, Discussion and Results

As a result of the correlation and regression analysis performed on the basis of the data of the survey applied within the scope of the research, the results obtained regarding the research can be expressed as follows.

A positive and significant relationship was found between learning organization perception and dimensions (continuous learning, dialogue and research, team learning, sharing systems, empowered employees, inter-systems connection, supportive leadership) and individual creativity. In this context, it can be stated that as the perception of teachers' learning organization increases, their level of individual creativity will increase.

Developing teachers' individual creativity capacities requires educational organizations to transform into a learning organization that includes the dimensions of continuous learning, dialogue and research, team learning, sharing systems, empowered employees, inter-systems connection, and supportive leadership. In this sense, the basic hypothesis created to examine the effect of learning organization perception on individual creativity is that the perception of learning organization has a positive effect on individual creativity. The hypothesis was proven in the tests and statistical analysis showed that the perception of the learning organization has a positive effect on individual creativity.

As a result of this research, the positive and significant effect of learning organization perception on individual creativity highlights an important point for educational organizations. If educational organizations can turn into learning organizations, an environment that will increase individual initiation can be created, so they can take their place among the successful organizations of the future by gaining competitive advantage by increasing their ability to adapt to change and the quality of education. In this context, it can be said that the results of the research are promising. The ones that will undoubtedly be the most successful in raising the quality of education will be educational organizations that are constantly learning, always working as a team, have strong dialogue and research aspects, supportive leaders within shared systems, empowering employees, establishing healthy and solid connections

between systems, and thus creating conditions that can develop teachers' individual creativity abilities.

The results show us that the teachers participating in the research are aware that learning organizations and individual creativity are an important issue in adapting to the new conditions required by the changing world and gaining competitive advantage.

The sample can be expanded in order to present more generalizable results of this field study conducted on high schools in Salihli district. In this study, individual creativity was examined in terms of the perception of learning organization. Researchers who are considering doing research on this subject can examine the subject in terms of other factors that are effective in the development of individual creativity.