

Sosyal Sermaye ve Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi

Yener Akman¹

Könül Abaslı²

Type/Tür:

Research/Araştırma

Received/Geliş Tarihi: July 30 / 30
Temmuz 2017

Accepted/Kabul Tarihi: September
24/ 24 Eylül 2017

Page numbers/Sayfa No: 269–286

Corresponding

Author/İletişimden Sorumlu

Yazar: yenerakman26@gmail.com



This paper was checked for plagiarism using iThenticate during the preview process and before publication. / Bu çalışma ön inceleme sürecinde ve yayımlanmadan önce iThenticate yazılımı ile taranmıştır.

Copyright © 2017 by Cumhuriyet University, Faculty of Education.
All rights reserved.

Öz

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin sosyal sermaye ve örgütsel yaratıcılık algılarını ve söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlılığını incelemektir. Çalışmada ilişkiel tarama modeli uygulanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 297 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında sosyal sermaye ve örgütsel yaratıcılık ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma verileri elektronik bir form aracılığıyla internet üzerinden toplanmıştır. Verilerin çözümlenme sürecinde betimsel istatistikler, korelasyon analizi, çoklu doğrusal regresyon ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Çalışma bulgularına göre öğretmenlerin sosyal sermaye algılarının görece orta ve örgütsel yaratıcılık algılarının da görece yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Sosyal sermaye kavramının ilgi, etkileşim ve katılım boyutu ve örgütsel yaratıcılık kavramının bireysel yaratıcılık boyutunun en yüksek aritmetik ortalama değerlerine sahip oldukları saptanmıştır. Sosyal sermaye ve örgütsel yaratıcılığın boyutları arasında görece düşük, orta ve yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Ayrıca sosyal sermayenin sosyal ağlar ve ilgi, etkileşim ve katılım boyutlarının bireysel yaratıcılığı; sosyal sermayenin norm ve değerler boyutunun yönetsel yaratıcılığı; tüm sosyal sermaye boyutlarının ise toplumsal yaratıcılığı anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir. Çalışma bulgularına dayalı olarak okul yöneticileri, öğretmenler ve diğer çalışanlar arasında etkileşimi, güveni, adaleti ve demokratik anlayışı geliştirecek politikaların hayata geçirilmesi önerilmektedir. Ayrıca, daha derinlemesine bulgular elde edilmesi için ilerleyen araştırmalarda karma ya da nitel yöntemler ile değişkenler arası ilişkiler incelenebilir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal sermaye, örgütsel yaratıcılık, kamu okulu öğretmenleri, ilişki, yordayıcı

Suggested APA Citation/Önerilen APA Atıf Biçimi:

Akman, Y., & Abaslı, K. (2017). Sosyal sermaye ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkilerin öğretmen algılarına göre incelenmesi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 6(2), 269–286.

¹ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara/Türkiye
Teacher, Ministry of National Education, Ankara/Turkey
e-mail: yenerakman26@gmail.com
ORCID ID: orcid.org/0000-0002-6107-3911

² Doktora Öğrencisi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara/Türkiye
PhD Student, Hacettepe University, Ankara/Turkey
e-mail: konulabasli@gmail.com
ORCID ID: orcid.org/0000-0002-6392-6543

An Examination of Relationship between Social Capital and Organizational Creativity According to Teachers' Perceptions

Abstract

The purpose of the study was to examine teachers' perceptions of social capital and organizational creativity and to explore whether there is a significant relationship between these variables. The study adopted a correlational survey method in the study. The study group of research was composed of 297 teachers. The data were collected over the Internet and social capital and organizational creativity scales were used. Descriptive statistics, correlation analysis, multiple linear regression, and confirmatory factor analysis were used for analyzing the data. According to the results, the perceptions of the teachers' were relatively moderate level about social capital and were also relatively high level about organizational creativity. It has been found that interest, interaction and participation dimension of social capital and the individual creativity dimension of organizational creativity have the highest average values. The researcher found significant correlations which were relatively low, moderate and strong among the dimensions of variables. In addition, it was observed that social networks and interests, interaction and participation dimensions function as significant predictor of individual creativity; norms and values dimension functions as a significant predictor of administrative creativity, and all dimensions of social capital perform as significant predictor of social creativity. Also findings showed that it is advisable to develop policies about interaction, trust and democratic understanding among school staff. In addition, the relationships between variables can be reexamined by mixed or qualitative methods.

Keywords: Social capital, organizational creativity, public school teachers, relationship, predictor

Giriş

Ekonomik bir terim olan sermaye kavramı günümüzde birçok alanda çeşitli anlamları ifade etmek için kullanılmaktadır. İlk kez Marx tarafından kullanılan bu kavram doğrudan ekonomik değer içeren bileşenleri kapsamaktadır. Marx sermayenin, üretim zamanı arta kalan değeri gösterdiğini belirtmiştir (Şahin, 2011). Ekonomik büyümeye ve gelişmeye katkı sağlayan, maddi ve maddi olmayan her türlü bilimsel, çevresel, örgütsel, teknolojik, kültürel, beşeri ve sosyal etmenler sermaye olarak kabul edilmektedirler (Berber, 2004, p. 139). İlk başlarda fiziki bir anlam içeren sermaye kavramının son zamanlar beşeri, sosyal ve kültürel sermaye kavramlarının ortaya çıkması ile beraber sadece fiziki değer içermediği, aynı zamanda fiziki olmayan değerleri de içeren geniş kapsama sahip üretim faktörü olarak algılandığı görülmüştür (Şahin, 2011; Yülek, 1997).

Son yıllarda araştırmacıların dikkat çektiği bir kavram olan sosyal sermaye değişik yönleri ile ele alınmaktadır. Bu yüzden kavramın tek bir tanımını yapmak oldukça zordur. Sosyal sermaye kavramı ilk defa 20. yüzyılda sosyal reformcu ve eğitimci Judson Hanifan tarafından kullanılmıştır. Hanifan, toplumun önemli ekonomik, politik ve sosyal sorunlarının vatandaşlar arasında dayanışma, birlik ağlarının güçlendirilmesi ile çözülebildiğini belirterek sermaye kavramının mecaz anlamını açıklamıştır. Sermaye olarak paradan söz etmediğini, bunun yerine insanların hayatında önemli yere sahip olan aileler ve kişiler arası iyi niyet, sempati, sosyal ilişki gibi kavramların önemini açıklayan Hanifan bireyin kendi başına yalnız bırakılmasının onun sosyal olarak çaresiz olmasına neden olacağını, çevresi ile

etkileşim halinde olursa önce kendi, daha sonra toplumun sosyal gereksinimlerini karşılama ve geliştirmede önemli etmen olan sosyal sermaye biriktireceğini belirtmiştir (Putnam ve Goss, 2002, p. 4).

James Coleman sosyal sermaye kavramını iki ve ya daha fazla kişiler arasında ortaklaşa çalışmayı teşvik eden somutlaşmış gayri resmi normlar ve değerler bütünlüğü olarak açıklamaktadır (Fukuyama, 2000). Karagül ve Masca (2005) ise sosyal sermayeni “ülkelerin ekonomik faaliyetlerine, toplumsal hayatın etkilerini ortaya koymayı amaçlayan sosyal içerikli bir iktisadi kavram” olarak nitelendirmektedir. Sosyal sermaye toplumu oluşturan bireylerin kendi iyilik hallerine yönelik olarak ürettikleri ortak güven ilişkisi, sosyal norm ve ilişki ağları, değerler olarak tanımlanmaktadır (Kuşçu, 2006, p. 13). Sosyal sermaye kişilerarası ilişkileri düzenlemenin yanı sıra aynı zamanda da yöneten, iktisadi ve sosyal gelişmelere katkı sunan kurumlar, ilişki ağları, davranışlar ve değerler olarak nitelendirilmektedir (Grootaert ve Bastelaert, 2002). 1990'lı yıllardan başlayarak Dünya Bankası, OECD, IMF gibi uluslararası örgütlerin başlıca ilgi ve çalışma alanlarından biri olarak bu kavram kalkınmada öncelikli olarak dikkate alınması gereken bir unsur olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Akdoğan, 2002, akt. Şahin, 2011).

Bilgi toplumunun ortaya çıkmasıyla oluşan sosyal sermaye kavramı günümüzde örgütlerin ayrılmaz bir parçası haline gelmektedir. Sosyal sermayenin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde hedeflenen amaçlara ulaşmayı kolaylaştırdığı düşünülmektedir. Sosyal sermayenin yüksek olduğu örgüt ortamlarında iletişim ağlarının geniş ve derin olması olanakların daha fazla olmasına, güven duygusunun gelişmiş olması ise işbirliğinin ve dolayısıyla işin niteliğinin yüksek olmasına neden olmaktadır. Kısa sürede daha az emekle işi yapabilme olasılığının daha fazla olması birey ve örgütler açısından tatmin edici olacağı düşünülmektedir (Püsküllüoğlu, 2015).

Eğitim örgütü olarak okullarda ağırlık olarak bilişsel faaliyetler yürütmektedirler. Bu durum sosyal sermayenin önemini daha fazla artırmaktadır. Okul örgütlerinin girdisi ve çıktısının insan olan örgütler olması ve aynı zamanda toplumun her sınıfıyla ilişkilerin olması sosyal sermayenin oluşmasına katkı sağlayan güven, ilişki ağları gibi unsurların yanı sıra normlar, ilgi ve katılım gibi etmenlerin de olmasını zorunlu kılmaktadır. Bu sebepten dolayı okul örgütlerinin hem sosyal sermayenin içerdiği unsurları öğrenmesi hem de sosyal sermaye ile ilgili faaliyet öğelerini anlaması ile büyük bir fırsat yakalayabileceği düşünülmektedir (Namalır, 2015). Alan yazın incelemelerinde yurt içinde ve yurt dışında sosyal sermaye kavramını ele alan çeşitli çalışmalara rastlanmıştır (Barnett, 2004; Ekinci ve Karakuş, 2011; Ekinci, 2012; Günkör, 2016; Minckler, 2011; Püsküllüoğlu, 2015; Şahin, Akan ve Başar, 2014; Töremen, 2002). Ekinci ve Karakuş (2011) tarafından yapılmış bir çalışmada okul müdürlerinin sergilediği liderlik davranışlarının okulda sosyal sermayenin oluşmasındaki önemi incelenmiştir. Çalışma bulguları okul müdürlerinin sergilediği sosyal sermaye liderlik davranışlarının öğretmenler arasındaki sosyal sermayenin genel ve bütün boyutlarını anlamlı şekilde yordadığını işaret etmiştir. Destekler şekilde, okul müdürlerinin sergiledikleri liderlik yeterliliğinin yönetsel yaratıcılığı etkileyerek kolektif yaratıcılığı geliştirebileceği de ön görülebilir. Bir başka çalışmada da okullarda sosyal ve entellektüel sermaye ilişkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır (Şahin, Akan ve Başar, 2014). Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin

sosyal sermaye algıları ile entelektüel sermaye algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin entelektüel sermaye birikiminin başta bireysel yaratıcılıkları olmak üzere yönetsel ve toplumsal yaratıcılık üzerinde de etki göstereceğini işaret edebilir. Bunun yanı sıra okulların sosyal sermayesinin öğretmenlerin eğitim durumlarına ve buldukları okulda çalışma süresine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Günkör (2016) tarafından bir devlet üniversitesinde çalışan 355 öğretim elemanı üzerinde yapılan çalışmada, öğretim elemanlarının sosyal sermaye algıları ile eğitim ortamına ilişkin algıları arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Püsküllüoğlu (2015) tarafından yapılmış çalışmada ise öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin sosyal sermaye düzeylerinin yüksek olduğunu göstermiştir. Bulgular aynı zamanda okul müdürlerinin sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin eğitim durumu, mesleki kıdemine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğine yönelik kanıtlar ortaya koymuştur. Bir diğer çalışmada Reis (2004), eğitim yöneticilerinin sosyal sermaye kavramına ilişkin bakış açılarını belirlemeyi amaç ettiği çalışmada, okul müdürlerinin sahip oldukları yeteneklerinin önem teşkil ettiğini ve bu yeteneklerin sosyal sermayenin oluşmasında ve sürdürülmesindeki önemini göstermiştir. Bulgular hem de okul müdürlerinin yeteneklerinin sadece eğitim ve öğretim ortamı için değil aynı zamanda öğrenci başarısı açısından da önemini vurgulamıştır.

Okullar sosyal sermayenin geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işlevsel duruma getirilmesinde çok önemli bir role sahip olan örgütlerdir. Sahip olunan bu rol sayesinde okullar, insan ilişkilerinin gelişmesine, iletişim sürecinin kolaylaşmasına, nitelikli etkileşimin oluşmasına olanak sağlamakla beraber aynı zamanda nitelikli bilginin üretimine, yayılmasına; ar-ge faaliyetlerinin artırılmasına ve bireysel ve örgütsel yenileşmeye büyük katkı sağlarlar (Şahin, 2011). Bu gibi hizmetlerin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi için örgüt çalışanlarının yaratıcılık becerisine sahip olması ve bu beceriyi kullanması beklenmektedir.

Küreselleşen dünyada, rekabet ortamında faaliyet gösteren örgütlerin hayatlarını sürdürebilmeleri için çağdaş yönetim stratejilerini öğrenip uygulamaları gerekmektedir. Bunun için en önemli şey örgütlerin yaratıcı olmak durumunda olmalarıdır. Yaratıcılık kavramının günümüzde en önemli kavramlardan biri olduğu söylenebilir. Kavramla ilgili bilimsel araştırmalar 1950'li yıllarda Guilford başkanlığında Amerikan Psikoloji Birliği tarafından başlatılmıştır (Demirci, 2007). Etimolojik köken itibarıyla yaratıcılık, Latince "creare" sözcüğünden gelmekte; "yaratmak, bulmak, yenilik yaratmak" anlamını ifade etmektedir. Kavram Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde (TDK) yaratıcılık "yaratıcı olma durumu, yaratma yeteneği" olarak tanımlanmaktadır. Tanımlanması zor olan kavramlardan biri olarak nitelendirilen yaratıcılıkla ilgili alan yazın incelendiği zaman bu kavramın eğitim, bilim, sanat, gibi çeşitli çevrelerin öne çıkardığı tanım ve yorumlarla biraz kimlik değiştirdiği görülmektedir. Örneğin, bilim adamlarına göre yaratıcılık "buluş yapma veya problem çözme" olarak tanımlanırken, eğitimciler ise yaratıcılığı "yaratıcı düşünme ve bu düşünceyi davranışa dönüştürme" endüstride ise "orijinal görüşlere ve ürünlere dönüştürme" biçiminde ifade etmektedirler. Psikanalistler ise yaratıcılığı "bilinçaltı ve bilinç çatışması ile egoya hizmet eden bir gerileme" olarak açıklamaktadırlar (Temizkalp, 2010). Yaratıcılığın en kabul görmüş tanımlarından biri

Amabile (1997) tarafından verilmiştir. Amabile'ye (1997) göre yaratıcılık her alanda yeni ve farklı fikirlerin üretilmesidir. Öztürk'e (2004) göre yaratıcılık olgusu "bilimden sanata, eğitimden iş hayatına kadar her alanda alışılmışın dışında, yeni ve yararlı fikirlerin üretilmesi" olarak nitelendirilmektedir. Yaratıcılık aynı zamanda hayal gücünü kullanabilme becerisi, önsezi yahut hüner gibi isimlendirmelerle nitelendirilmekte, bir olguya yenilik ekleyebilme, farklılık getirebilme şeklinde de açıklanmaktadır.

Son yıllarda örgütsel davranış alanında yaratıcılık, nispeten yeni bir araştırma konusu olarak ön plana çıkmaktadır. Kavram üzerine yapılan araştırmalar incelendiği zaman, yaratıcılığın daha önceki yıllarda bireysel bir eylem olduğuna ilişkin çalışmaların yapıldığı saptanırken son yıllarda ise örgütler için de bir yetenek olduğu kabul edilen ve üzerine çalışmaların yapılan bir kavram olduğu görülmektedir. Alan yazın tarandığı zaman örgütsel yaratıcılık konusunun "örgütsel yaratıcılık", "kolektif yaratıcılık", "örgütlerde yaratıcılık", "yaratıcı kolektifler", "dağıtılmış yaratıcılık" gibi farklı yapılandırılmalar üzerinde çalışıldığı söylenebilmektedir (Nisula, 2013). Cengiz, Acuner ve Baki'ye (2007) göre örgütsel yaratıcılık örgütün tüm süreçleri ile beraber örgüt birimlerinde de yaratıcı düşüncenin uygulanmasıdır. Kavram aynı zamanda ortak çalışma yoluyla hizmet ve düşünceler yaratan karışık bir sistemi açıklamaktadır.

Rekabet geliştikçe yaratıcı düşüncenin de gelişmesini şart koşan Edward de Bono benzer şeyleri daha iyi yapmanın artık yeterli sayılamayacağını, etkili örgütler oluşturabilmenin ve problemleri başarıyla halledebilmek için çok daha fazlasının gerekli olduğunu savunmaktadır. Ayrıca, çalışma hayatı, stratejik seviyede ve rekabetin fark edildiği önde gelen yaratıcı düşüncüyü gerektirmektedir (Gürüz ve Gürel, 2009). Balay'a (2010) göre örgütsel yaratıcılık yeni fikirlere ve hizmetlere geçmeyi teşvik etmekle beraber aynı zamanda öne çıkan yeni kavram ve yaklaşımların benimsenmesini ve zamanla geliştirilmesini açıklar. Bu anlamda örgütsel yaratıcılık genellikle "orijinal düşünme", "yenilik yapma", "farklılık yaratma", "bilenin ötesine geçme", "alışılmış olanı terk etme" ve bunların bir ölçüde diğeriyle paylaşma sürecidir. Yaratıcı örgütlerin yenilikle karakterize edilen ve farklı uygulamaları ile dikkat çeken örgütler olduğunu ifade eden Gürüz ve Gürel (2009) örgüt yönetimlerinin çalışanlarını sorun çözme, inisiyatif üstlenme ve yenilik getirme konularında güdüleyerek yaratıcı bir örgüt iklimi oluşturmaları ile gerçekleştirebileceğini iddia etmektedir. Yaratıcı düşünme yeteneğinin gelişmesinde okul ortamının büyük rolü bulunmaktadır. Eğitim örgütü olarak okulların toplumun beklentilerine uygun bireyler yetiştirmekle beraber aynı zamanda örgütsel yaratıcılığı desteklemeleri beklenmektedir. Yılmaz ve Izgar'a (2009) göre yaratıcı bir okulun oluşturulması için öne sürülen fikirlerin gelişime katkı sunması, okul paydaşlarının fikirlerini serbestçe ifade edebilecekleri ortamın oluşturulması ve bireysel çaba için zaman sağlanması beklenmektedir. Okullarda yaratıcılığın sağlanması için öğretmenlerin azimli, kararlı, cesaretli ve tolerans olması, özgür düşünebilmesi, geleceğe ilişkin olumlu bakış açısına sahip olması önem arz etmektedir (Marşap, 1999). Alan yazında örgütsel yaratıcılığı konu edinen farklı çalışmalar bulunmaktadır. Yılmaz ve Izgar (2009) tarafından yapılan ve ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okuldaki örgütsel yaratıcılık açısından incelendiği çalışmada, okuldaki yaratıcılıkla öğretmenlerin iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışma bulguları aynı zamanda okullardaki

örgütsel yaratıcılığın öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı şekilde yordadığını da göstermiştir. Özkal (2014) tarafından yapılmış çalışma bulguları öğretmenlerin yaratıcılığı teşvik etme davranışları ile öz-yeterlik inançları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca, dil öğretmenlerinin zaman yönetimi ve yaratıcılık becerilerinin tükenmişlik düzeylerine olan etkisinin incelendiği çalışmada, yaratıcılığın tükenmişliğin tüm boyutları üzerinde anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Mahmoodi-Shahrehabaki, 2015).

Alan yazın incelemelerinde hem yurt içi hem de yurtdışında örgütsel yaratıcılık kavramıyla ilişkili çeşitli çalışmaların yapıldığı görülmüştür (Chen, Zeng, Yang ve Bai, 2016; Farsi, Rezazadeh ve Najmabadi, 2013; Liu, 2015; Mahmoodi-Shahrehabaki, 2015; Piran, Aghajani, Shoghi, Rezazadeh ve Dehghan, 2012; Rasaizada, 2007; Özkal, 2014; Yılmaz ve Izgar, 2009; Yılmaz ve Sünbül, 2008). Ancak, Türkiye’de öğretmenler örnekleminde sosyal sermaye ve okul yaratıcılığı kavramlarının birlikte incelendiği çalışmalarla karşılaşılmamıştır. Bu kapsamda araştırmanın alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Öğretmen algılarına göre sosyal sermaye ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkileri incelemeyi amaç edinen bu çalışmada aşağıdaki soruların yanıtları aranmıştır:

1. Öğretmenlerin sosyal sermaye ve örgütsel yaratıcılık görüşleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin sosyal sermaye ile örgütsel yaratıcılık görüşleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin sosyal sermaye algıları örgütsel yaratıcılık görüşlerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye ve örgütsel yaratıcılık algıları arasındaki ilişkileri inceleyen bu çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Karasar (1994: 81), ilişkisel tarama modelini “iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli” olarak nitelendirmiş. Araştırmanın bağımsız değişkeni olarak sosyal sermaye ve bağımlı değişkeni olarak da örgütsel yaratıcılık belirlenmiştir. Bu bağlamda elde edilen veriler, nicel teknikler ile çözümlenmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmada örneklem belirlemesine gidilmemiştir. Çalışma bir “iç geçerlik” çalışması olarak nitelendirilmiştir. Balcı’ya (2005: 79) göre bu tür çalışmalar değişkenler arasındaki ilişkileri çözümlenmektedir. Bu doğrultuda araştırma çalışma grubu üzerinde yürütülmüştür. Çalışma grubu, ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan 297 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verileri Türkiye genelinde internet üzerinden hazırlanan bir form aracılığıyla öğretmenlerin e-posta adreslerine gönderilerek elektronik olarak toplanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 184’ü (% 62) kadın ve 113’ü (% 38) erkektir. Öğretmenlerin 79’u (% 26.6) ilköğretim, 132’si (% 44.4) ortaokul ve 86’sı (% 29) lisede görev yapmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin 124’ü (% 41.8) 5 yıl ve daha az, 101’i (% 34) 6-15 yıl ve 72’si (% 24.2) 16 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme; 230’u (% 77.4) lisans ve 67’si (% 22.6) de lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan verilerin toplanması için Sosyal Sermaye Ölçeği (Şahin, 2011) ve Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği'nden (Balay, 2010) yararlanılmıştır. Ölçeklerle ilgili ayrıntılı bilgiler ve veri kümesinde kullanılıp kullanılmayacağına ilişkin istatistikî sonuçlar aşağıda bulunmaktadır.

Sosyal Sermaye Ölçeği. Öğretmenlerin sosyal sermaye algı düzeyinin tespiti için Şahin (2011) tarafından geliştirilen 45 maddeden oluşan Sosyal Sermaye Ölçeğinden yararlanılmıştır. Likert türünde hazırlanan bu ölçek 1-5 arası derecelendirilmektedir. Şahin (2011), ölçeğin alt boyutlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği analizlerde güven ($\alpha=.72$), norm ve değerler ($\alpha=.76$), sosyal ağlar ($\alpha=.77$), ilgi, etkileşim ve katılım ($\alpha=.85$) ve bağlılık ve aidiyet ($\alpha=.80$) boyutlarını içeren beş faktörlü bir yapıyı tespit etmiştir. Ayrıca açıklanan toplam varyansın % 56.83 olduğu belirlenmiştir. Güven boyutunun açıkladığı varyans % 38.70, norm ve değerler boyutunun % 6.59, sosyal ağlar boyutunun % 4.67, ilgi, etkileşim ve katılım boyutunun % 3.54 ve bağlılık ve aidiyet boyutunun da % 3.32 olduğu görülmüştür. Ölçeğin toplam Cronbach-Alpha güvenilirliği ise .96 olarak hesaplanmıştır. Mevcut araştırma veri kümesinin ilgili analizlere uygunluğunun belirlenmesi için ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri tekrarlanmıştır. Ölçeğin genel Cronbach-Alpha güvenilirliği ise .97 olarak hesaplanmıştır. Sosyal sermaye ölçeğinin yapı geçerliliği, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile incelenmiştir. Ölçeğin DFA'sına yönelik yapı geçerliliği sonuçlarının, $\chi^2 = 2465.81$; $sd = 892$; $\chi^2/sd = 2.76$; AGFI = .70; GFI = .73; NFI = .97; CFI = .98; IFI = .98; RMR = .06 ve RMSEA = .07 olduğu görülmüştür. Modifikasyon değerleri göz önünde bulundurulduğunda S7-S11, S11-S12, S18-S19, S22-S29 ve S21-S22 maddeleri arasında korelasyon yapılması düşünülmüştür. Korelasyonun ardından uyum indekslerinin daha iyi olduğu görülmüştür. Öneriler doğrultusunda gerçekleştirilen modifikasyondan sonra; $\chi^2 = 2198.95$; $sd = 887$; $\chi^2/sd = 2.47$; AGFI = .72; GFI = .75; NFI = .97; CFI = .98; IFI = .98; RMR = .06 ve RMSEA = .06 uyum iyiliği sonuçlarına ulaşılmıştır. İlgili değerler incelendiğinde χ^2/sd değerinin 3'ten düşük ve NFI, CFI ve IFI değerlerinin .95'ten yüksek olması "mükemmel uyuma" işaret etmektedir. Ayrıca AGFI, GFI, RMR ve RMSEA değerleri de kabul edilebilir ölçütler arasında yer almaktadır. Son analiz sonuçlarına göre, sosyal sermaye ölçeğinin beş faktörlü yapısının bu araştırmada kullanılabilmesi görülmüştür. Aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde; 1.00-1.80: "Çok düşük", 1.81-2.60: "Düşük", 2.61-3.20: "Orta", 3.21-4.20: "Yüksek" ve 4.21-5.00: "Çok yüksek" olarak varsayılmıştır.

Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği. Örgütsel Yaratıcılık düzeyini belirlemek için ise Balay (2010) tarafından beşli likert tipinde geliştirilen "Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 38 maddeden oluşmakta ve bireysel ($\alpha=.92$), yönetsel ($\alpha=.93$) ve toplumsal ($\alpha=.95$) olmak üzere üç faktörlü bir yapı göstermektedir. Ayrıca ölçek toplam varyansın % 58'ini açıklamaktadır. Araştırma verileri doğrultusunda ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri tekrarlanmıştır. Ölçeğin genel Cronbach-Alpha güvenilirliği ise .95 olarak hesaplanmıştır. DFA ile örgütsel yaratıcılık ölçeğinin geçerliliği incelenmiştir. DFA sonucunda elde edilen bulgular, $\chi^2 = 1822.62$; $sd = 662$; $\chi^2/sd = 2.75$; AGFI = .78; GFI = .81; NFI = .95; CFI = .97; IFI = .97; RMR = .07 ve RMSEA = .07 değerlerini göstermiştir. Bu değerlere ilişkin modifikasyon önerileri değerlendirilerek uygulanmasına karar verilmiştir. Ö2-Ö3, Ö17-Ö18 ve Ö19-Ö18 maddeleri arasında ilişki kurulmuştur. Uygulamanın ardından ulaşılan veriler şu

şekildedir: $\chi^2 = 1581.57$; $sd = 659$; $\chi^2/sd = 2.39$; $AGFI = .80$; $GFI = .83$; $NFI = .96$; $CFI = .97$; $IFI = .97$; $RMR = .06$ ve $RMSEA = .06$. Analiz sonucunda χ^2/sd değerinin 3'ten düşük olması ve NFI, CFI ve IFI değerlerinin .95'ten yüksek değerler alması "mükemmel uyum" olduğunu göstermektedir. Ayrıca AGFI, GFI, RMR ve RMSEA değerlerinin de kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Bu değerler doğrultusunda, örgütsel yaratıcılık ölçeğinin yapı geçerliliğinin sağlandığı yorumlanmıştır (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2012). Aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde; 1.00-1.80: "Çok düşük", 1.81-2.60: "Düşük", 2.61-3.20: "Orta", 3.21-4.20: "Yüksek" ve 4.21-5.00: "Çok yüksek" olarak kabul edilmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin aritmetik ortalaması, standart sapması ve frekansı gibi tanımlayıcı istatistikler, değişkenler arası ilişkiyi incelemek için Pearson momentler korelasyon analizi ve değişkenler arasındaki yordama düzeyini ölçmek için çoklu regresyon analizi SPSS 22.0 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Veri kümesinin çok değişkenli analizlerin yapılabilmesi için gerekli olan sayıltıları ne derecede karşıladığını belirlemek için basıklık-çarpıklık değerleri ve Q-Q grafiği incelenmiştir. Her iki değişken maddelerinin basıklık-çarpıklık değerlerinin -2 +2 arasında olduğu ve grafikte maddelerin doğrusal bir çizgi etrafında kümelendiği görülmüştür. Ayrıca değişkenler arasında otokorelasyon sorunu olup olmadığının belirlenmesi için Durbin-Watson ve VIF değerleri incelenmiştir. Durbin-Watson değeri için 1.5 ile 2.5 arasında ve VIF değerinin de .10 düşük olması yeterli olarak görülmektedir. Analiz sonucunda Durbin-Watson değeri 1.865 ve VIF değeri de .06 olarak görülmüştür. Bu bulgular gerekli sayıltıların karşılandığına işaret etmektedir (Kalaycı, 2014: 8). Ayrıca ölçeklerin geçerliliği Lisrel 8.8 paket programında DFA ile sınanmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin sosyal sermaye ve örgütsel yaratıcılık görüşleri nasıldır ve kavramlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?

Sosyal sermaye alt boyutlarının ve örgütsel yaratıcılık alt boyutlarının çeşitli istatistiksel verileri ve değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik betimsel analiz sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Değişkenlere İlişkisini Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları

	<i>M</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Güven	3.05	-	.82**	.54**	.80**	.80**	.27**	.70**	.64**
2.Norm ve değerler	3.13		-	.60**	.84**	.80**	.28**	.77**	.52**
3.Sosyal ağlar	3.17			-	.64**	.57**	.36**	.50**	.48**
4.İlgi, etkileşim, katılım	3.24				-	.85**	.40**	.70**	.64**
5.Bağlılık ve aidiyet	3.11					-	.27**	.68**	.63**
6.Bireysel	3.99						-	.30**	.36**
7.Yönetsel	3.01							-	.54**
8.Toplumsal	3.13								-
Sosyal sermaye	3.14								
Örgütsel yaratıcılık	3.46								

** $p < .01$

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin sosyal sermaye ($M=3.14$) algıları görece orta ve örgütsel yaratıcılık ($M=3.46$) algıları da görece yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Ayrıca, araştırmaya katılan öğretmenlerin en yüksek algı düzeyine sahip olduğu boyutun ilgi, etkileşim ve katılım ($M=3.24$) olduğu görülmüştür. Bireysel yaratıcılık ($M=3.99$) ise örgütsel yaratıcılık boyutları arasında en yüksek algıya sahip boyut olarak saptanmıştır. Pearson Korelasyon analizi sonucunda, sosyal sermaye (bağımsız değişken) boyutlarının hepsinin, örgütsel yaratıcılık boyutları ile pozitif yönlü, düşük veya orta düzeyde anlamlı ilişkiler içerisinde olduğu görülmektedir. Sosyal sermaye ile örgütsel yaratıcılık arasındaki en yüksek düzeyli ilişkiler; güven ile yönetsel yaratıcılık ($r=.70$, $p<.01$), norm ve değerler ile yönetsel yaratıcılık ($r=.77$, $p<.01$), ilgi, etkileşim ve katılım ile yönetsel yaratıcılık ($r=.70$, $p<.01$) ve bağlılık ve aidiyet ile yönetsel yaratıcılık ($r=.68$, $p<.01$) arasında gerçekleşmiştir.

Örgütsel sermaye boyutları örgütsel yaratıcılığın bireysel yaratıcılık boyutunu anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Örgütsel yaratıcılığın bireysel yaratıcılık boyutunun yordanmasına yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Bireysel Yaratıcılık Boyutunun Yordanmasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata B	β	T	p*
Sabit	2.79	.16		16.99	.00
Güven	.01	.08	.01	.13	.89
Norm ve değerler	.13	.09	.15	1.42	.15
Sosyal ağlar	.17	.06	.20	2.95	.00*
İlgi, etkileşim ve katılım	.48	.10	.59	4.84	.00*
Bağlılık ve aidiyet	.15	.08	.21	.21	.05

$R=.45$ $R^2=.20$, $F_{(5-291)}=14.930$, $p<.05$

Tablo 2 incelendiğinde, sosyal ağlar ve ilgi, etkileşim ve katılım değişkenlerinin bireysel yaratıcılık boyutu ile manidar bir ilişki içerisinde olduğu görülmüştür ($R=.45$, $p<.01$). Yordayıcı tüm değişkenler, öğretmenlerin bireysel yaratıcılık boyutuna ilişkin algılarındaki varyansın toplam % 20’sini açıklamaktadır. Sosyal sermaye ölçeğinin sosyal ağlar ($\beta=.20$, $p<.05$) ve ilgi, etkileşim ve katılım ($\beta=.59$, $p<.05$) boyutları, örgütsel yaratıcılık ölçeğinin bireysel yaratıcılık boyutunun anlamlı bir yordacısıdır. Güven, norm ve değerler ve bağlılık ve aidiyet değişkenleri, bireysel yaratıcılık üzerinde tek başına anlamlı yordayıcılık göstermemektedir.

Örgütsel sermaye boyutları örgütsel yaratıcılığın yönetsel yaratıcılık boyutunu anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Örgütsel yaratıcılığın yönetsel yaratıcılık boyutunun yordanmasına yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3

Yönetmel Yaratıcılık Boyutunun Yordanmasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata B	β	t	p*
Sabit	-.11	.17		-.69	.00
Güven	.13	.08	.11	1.60	.11
Norm ve değerler	.70	.09	.56	7.25	.00*
Sosyal ağlar	-.00	.06	-.00	-.01	.98
İlgi, etkileşim ve katılım	.06	.10	.05	.58	.55
Bağlılık ve aidiyet	.10	.08	.10	1.31	.18

R=.78 R²=.61, F₍₅₋₂₉₁₎=94.420, p<.05

Tablo 3 incelendiğinde, norm ve değerler değişkeni ve yönetmel yaratıcılık boyutu arasında manidar bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir (R=.78, p<.01). Yordayıcı değişkenlerin tamamı, öğretmenlerin yönetmel yaratıcılık boyutuna ilişkin açıklanan varyansın % 61'ini temsil etmektedir. Sosyal sermaye ölçeğinin norm ve değerler (β =.56, p<.05) boyutu, örgütsel yaratıcılık ölçeğinin yönetmel yaratıcılık boyutunun anlamlı bir yordacısıdır. Güven, sosyal ağlar, ilgi, etkileşim ve katılım ve bağlılık ve aidiyet değişkenleri manidar bir fark ortaya koymamıştır.

Örgütsel sermaye boyutları örgütsel yaratıcılığın toplumsal yaratıcılık boyutunu anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Örgütsel yaratıcılığın toplumsal yaratıcılık boyutunun sosyal sermaye tarafından yordanmasına yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4

Toplumsal Yaratıcılık Boyutunun Yordanmasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata B	β	t	p*
Sabit	.79	.16		4.81	.00
Güven	.44	.08	.43	5.39	.00*
Norm ve değerler	-.39	.09	.37	-4.21	.00*
Sosyal ağlar	.13	.06	.12	2.24	.02*
İlgi, etkileşim ve katılım	.37	.10	.35	3.68	.00*
Bağlılık ve aidiyet	.19	.08	.20	2.36	.01*

R=.71 R²=.50, F₍₅₋₂₉₁₎=59.750, p<.05

Tablo 4 incelendiğinde, güven, norm ve değerler, sosyal ağlar, ilgi, etkileşim ve katılım ve bağlılık ve aidiyet olmak üzere tüm değişkenlerin toplumsal yaratıcılık boyutu üzerinde manidar bir ilişki gösterdiği tespit edilmiştir (R=.71, p<.01). Sosyal sermayenin tüm boyutları, öğretmenlerin toplumsal yaratıcılık boyutuna ilişkin algılarındaki varyansın toplam % 50'sini ifade etmektedir. Sosyal sermaye ölçeğinin güven (β =.43, p<.05), norm ve değerler (β =-.37, p<.05), sosyal ağlar (β =.12, p<.05), ilgi, etkileşim ve katılım (β =.35, p<.05) ve bağlılık ve aidiyet boyutları (β =.20, p<.05), örgütsel yaratıcılık ölçeğinin toplumsal yaratıcılık boyutunun anlamlı bir yordacısıdır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin sosyal sermaye ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkilere yönelik algılarını inceleyen bu çalışmada ulaşılan bulgular, öğretmenlerin okullarına yönelik sosyal sermaye algılarının görece orta düzeyde ($M=3.14$) olduğunu göstermektedir. Bir diğer ifadeyle öğretmenler, okul çalışanlar ile aralarında güven, etkileşim, bağlılık ve ortak normlar ve değerleri görece orta düzeyde algıladıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç benzer çalışmaların sonuçlarıyla uyumlu gözükmektedir. Bal Taştan'ın (2015) öğretmenler ve okul yöneticileri, Güngör ve Ergen'in (2014) öğretmenler ve Şahin ve Ada'nın (2013) okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda inceledikleri öğretmenlerin sosyal sermaye algısı mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Ancak bu araştırma sonuçlarının aksine, Ekinci ve Karakuş'un (2011) çalışmasında sosyal sermaye algısının görece düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda geçmiş ve mevcut çalışma sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin sosyal sermaye algıları geliştirilmesi gereken bir unsur olarak düşünülebilir. Bu çalışmada aynı zamanda sosyal sermaye boyutlarının neredeyse tamamının görece orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Güven boyutunun ise görece en düşük ($M=3.05$) algıya sahip olduğu görülmüştür. Örgüte duyulan güvenin düşük olması, bağlılık ve aidiyet duygularını olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Ayrıca çalışanlar arasındaki etkileşim ve örgütsel yönetime olan katılım yollarının açık olması, çalışanların örgütleriyle özdeşleşmelerine ve kültürel değerlerin daha insani ve geliştirici olmasına hizmet edebileceği ifade edilebilir.

Çalışmada, öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık algılarının görece yüksek düzeyde ($M=3.46$) olduğu tespit edilmiştir. Bireysel yaratıcılık boyutu ($M=3.99$) en yüksek algıya sahip olurken yönetsel ($M=3.01$) ve toplumsal yaratıcılık ($M=3.13$) boyutlarının ise görece orta düzeyde oldukları görülmüştür. Bu bulgular öğretmenlerin yaratıcılık düzeylerinin artırılmasında yönetsel ve toplumsal açıdan yeterince destek görmediklerini ancak kendi yaratıcılık davranış ve tutumlarının farkında olduklarını bildikleri biçiminde yorumlanabilir. Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık algıları Balay, Kaya ve Melik (2014), İraz ve Akyazı (2015) ve Uğurlu ve Ceylan'ın (2014) öğretmenler örnekleminde yaptıkları araştırmalarının bulguları ile uyumlu görülmüştür. Bulgulara göre öğretmenlerin yönetsel ve toplumsal yaratıcılık algılarının görece orta düzeyde saptanması geliştirilmesini gerektirmektedir. Cengiz, Acuner ve Bakı'nın (2007), çalışmasında örgütsel yaratıcılığın boyutlarından açık politika, otonomi ve esneklik, yönetim desteği ve takdir arasında en yüksek etkide bulunan boyutun yönetim desteği olduğu görülmüştür. Yönetim desteği, çalışanların motivasyonlarını olumlu etkileyerek, yaratıcılık doğrultusunda risk almalarını teşvik edebilir. Ayrıca yönetimin çalışanların düşüncelerine önem verdiğini hissettirmesi ve yeteneklerini geliştirebilecekleri bir ortamın hazırlanmasının örgütsel yaratıcılık algısının yükselmesine hizmet edeceği düşünülebilir (Andriopoulos, 2003). Mevcut araştırmadaki yönetsel yaratıcılık algısının bireysel ve toplumsal yaratıcılık algılarına göre düşük çıkmasının nedenlerinden birisi de değinilen açıklamalar paralelinde yetersiz yönetici desteği algısı olabilir. Benzer şekilde Celep'in (2004) araştırması da destek algısının düşüklüğünün çalışanların risk almaktan çekinmelerine sebep olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin bireysel yaratıcılık algılarının yüksek çıkması ise Yahyagil'e (2001) göre, bireylerin kişiliklerini psikolojik olarak diğer insanlardan daha değerli ve üstün görmelerinden kaynaklanmaktadır.

Örgütsel yaratıcılığın; bireysel ve kolektif yaratıcılığın örgütsel özelliklerle etkileşiminin sonucunda meydana geldiği belirtilmektedir (Gümüştuyu, 2004). Örgüt içerisindeki yönetim desteği, güven ve kararlara katılım düzeyi, çalışanlar arası iletişim gibi örgütsel özellikler aynı zamanda sosyal sermayenin öğeleri olarak da görülmektedir. Araştırmada öğretmenlerin bireysel yaratıcılık algıları üzerinde sosyal ağlar ve ilgi, etkileşim ve katılımın anlamlı yordayıcılar oldukları belirlenmiştir. Bulgulara göre sosyal sermaye boyutları bireysel yaratıcılığın % 20'sini açıklamaktadır. Ayrıca ilgi, etkileşim ve katılım ($\beta=.59$, $p<.05$) boyutunun bireysel yaratıcılık üzerinde en önemli etkiyi gösterdiği belirlenmiştir. Bu durum öğretmenlerin sosyal gruplara ya da sivil toplum kuruluşu gibi birbirlerine sosyal destek sağlayabilecekleri topluluklara katılarak yaratıcılık algılarının gelişimini sağlayabilecekleri biçiminde yorumlanabilir. Ek olarak, öğretmenlerin farklı niteliklerdeki bireylerle olan etkileşimleri ve katılımcı demokratik bir anlayış içerisinde düşüncelerini ifade edebilecekleri ortamların, bireysel yaratıcılıklarını besleyebileceği düşünülebilir. Ayrıca, Ürü (2009), Peter Drucker'ın kültürel, sosyal ve çevresel unsurların örgütsel yaratıcılığı teşvik etme potansiyeli olabileceği şekilde görüşlerini de aktarmıştır. Böylece, okul ortamında, çalışanlar arasındaki etkileşim, karşılıklı tecrübelerden faydalanmayı sağlayarak farklı bakış açılarını ortaya çıkartarak, bireysel yaratıcılık algılarını olumlu etkileyebilir.

Aynı zamanda araştırmada, öğretmenlerin yönetsel yaratıcılık algıları üzerinde norm ve değerlerin anlamlı yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre sosyal sermaye boyutları, birlikte yönetsel yaratıcılığın % 61'ini açıklamaktadır. Örgütsel kültürün öğelerinden olan normlar ve değerlerin karşılıklı fikir alışverişini, esnek çalışma yaklaşımını ve demokratik uygulamaları içselleştirmesi, okul yönetiminin teşvik edici özelliğini ön plana çıkararak öğretmenlerin yaratıcılık algılarını olumlu etkileyebileceği düşünülmektedir. Yönetsel yaratıcılığın gelişimindeki önemli etken olan okul yöneticilerin bir bakıma öğretmenlerin, diğer çalışanların ve velilerin rahat ve huzurlu bir çalışma ortamında hayat sürmelerini sağladığı söylenebilir. Ayrıca yöneticilerin hissettirmiş oldukları adalet ve saygı algısının öğretmenlerin yönetsel yaratıcılık düzeyini yükseltebileceği de düşünülebilir.

Mevcut araştırmada öğretmenlerin toplumsal yaratıcılık algıları üzerinde güven, norm ve değerler, sosyal ağlar, ilgi, etkileşim ve katılım ve bağlılık ve aidiyet olmak üzere tüm sosyal sermaye boyutlarının anlamlı yordayıcı oldukları belirlenmiştir. Bulgulara göre sosyal sermaye boyutları birlikte toplumsal yaratıcılığın % 50'sini açıklamaktadır. Ayrıca güven, norm ve değerler ve ilgi, etkileşim ve katılım boyutlarının toplumsal yaratıcılık üzerinde sırasıyla en önemli etkileri gösterdikleri tespit edilmiştir. İnsanın sosyal bir varlık olduğu göz önünde bulundurulduğunda psikolojik yönden sağlıklı olarak kabul edilebilecek bireylerin sosyal gruplar içerisine girmesi bir ihtiyaç ve gereklilik olarak düşünülebilir. Bu bağlamda toplumsal yaratıcılık algısında etkisi olan iş ortamındaki informal grupların bireylerle etkileşimi sonucunda örgütsel güvenin, bağlılığın ve aidiyet duygusunun gelişiminin bir öncülü olabileceği düşünülebilir. Özellikle bireylerin yaratıcılık algılarını etkileyen motivasyon, Bogdanoviç'e (2011) göre sağlıklı grup etkileşiminin bulunduğu ortamlarda daha güçlü olmaktadır. Okulların sosyal sermaye düzeyinin çalışanlar arası dayanışma ve olumlu okul ortamı ile ilişkili olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda Koşar ve Ceylan (2016), öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık algılarını inceledikleri

çalışmasında, meslektaş desteğinin yaratıcılığın ortaya çıkmasını sağladığını tespit etmişlerdir.

Sonuç olarak öğretmenlerin sosyal sermaye ve örgütsel yaratıcılık algılarının yeterli düzeyde olmadığı düşünülmektedir. Sosyal sermaye algısının görece orta ve örgütsel yaratıcılık algısının da görece ortadan daha yüksek düzeyde olması, okullarda çalışanlar ve paydaşlar arası ilişkilerin istenilen seviyede olmadığı düşündürmektedir. Ayrıca yaratıcılığın önemli unsurlarından birisi olarak düşünülebilecek, risk alma ve riske yönelik destek konularında öğretmenler, hem meslektaşlarından hem de yöneticilerden bekledikleri teşvik ile karşılaşmıyor olabilir. Okulların sosyal sermaye ve yaratıcılık düzeylerinin yükseltilmesi için risk almaktan çekinmeyen öğretmenlere ve bu öğretmenleri destekleyerek motive edebilecek yöneticilere ihtiyaç bulunmaktadır. Özellikle sosyal sermayenin güven boyutu ve örgütsel yaratıcılığın yönetsel yaratıcılık boyutlarına yönelik öğretmenlerin puan ortalamaları en düşük seviyededir. İlgili boyutlar bir arada değerlendirilince okulun yönetsel erkinin yeterliliğini işaret etmektedir. Bir örgüt içerisinde çalışanlar ile yönetim arasında sağlıklı iletişimin kurulması noktasında önemli unsurlardan birisi de güvenin oluşturulmasıdır. Güven ise yönetim erkinin ortaya koyduğu uygulamaların yansımada gelişebilecek bir etkidir. Bu doğrultuda okullardaki kişilerarası etkileşimi güçlendirecek, güven temelli, daha katılımcı ve demokratik bir ortamı oluşturacak yaklaşımlar geliştirilmelidir. Okulların bu yaklaşımlara sahip okul yöneticileri tarafından yönetilmesi için yönetici seçim sürecinde ilgili yasal metinlerde değişiklikler ve mevcut yöneticiler için de yoğun hizmet-içi eğitimler düzenlenmelidir. Ayrıca öğretmenlerin sosyal sermaye algılarının yükseltilmesi amacıyla öğretmen liderliğine yönelik adımlar atılabilir. Ek olarak nicel araştırma yöntemi ile irdelenen kavramların karma ya da nitel yöntemlerle incelenmesi de daha derinlemesine bulgular sunabilir. Sosyal sermaye ve örgütsel yaratıcılık kavramlarının daha geniş örneklerde ve farklı değişkenler ile arasındaki ilişkinin irdelenmesinin de alan yazına katkı sunacağı belirtilebilir.

Kaynakça

- 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.
- Andriopoulos, C. (2003). Six paradoxes in managing creativity: An embracing act. *Long Range Planning*, 36(4), 375-388. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(03\)00071-2](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(03)00071-2).
- Bal Taştan, S. (2015). Örgütsel güven ve sosyal adalet algısının örgütlerde sosyal sermaye yapısı ile ilişkilerinin incelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 13-58. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.51146>.
- Balay, R. (2010). Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 43(1), 41-78.
- Balay, R., Kaya, A., & Melik, G. (2014). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık ile yönetsel etkililik algıları arasındaki ilişki. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(2), 439-466.
- Barnett, M. (2004) *The Effects of social capital on the academic performance and social behavior of students from parochial and public school backgrounds*. (Unpublished PhD thesis). The Claremont Graduate University, the Faculty of the Claremont Graduate University, California.

- Berber, M. (2004). *İktisadi büyüme ve kalkınma*. Trabzon: Derya Kitabevi.
- Bogdanovic, M. (2011). Organizational climate and organizational efficacy in Croatian manufacturing enterprises. *International Journal of Management Cases*, 13(4), 185-190. <https://doi.org/10.5848/APBJ.2011.00126>.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., & Köklü, N. (2012). *Sosyal bilimler için istatistik*. 2. Baskı. Pegem Akademi, Ankara.
- Cengiz, E., Acuner, T., & Baki, B. (2007). Örgütsel yaratıcılığı belirleyen faktörler arası yapısal ilişkiler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 9(1), 98-121.
- Chen, L., Zheng, W., Yang, B. & Shuaijiao, B. (2016). Transformational leadership, social capital and organizational innovation. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(7), 843-859.
- Demirci C. (2007). Fen bilgisi öğretiminde yaratıcılığın erişimi ve tutuma etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 65-75.
- Ekinci, A (2012). İlköğretim okullarındaki sosyal sermaye düzeyinin örgüt içi paylaşımına etkisi. *Kuramdan Uygulamaya Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(4), 2505-2520.
- Ekinci, A., & Karakuş, M. (2011). Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(4), 527-553.
- Farsi, J. Y., Rezazadeh, A. & Najmabadi, A.D. (2013). Social capital and organizational innovation: The mediating effect of entrepreneurial orientation. *Journal of Community Positive Practices*, 13(2), 22-40.
- Fukuyama, F. (2000). *Social capital and civil society*. IMF Working Paper.
- Grootaert, C., & Bastelaer, T. (2002). *Understanding and measuring social capital: a synthesis of findings and recommendations from the social capital initiative*. Social Capital Initiative Working Paper 24.
- Gümüşsuyu, Ç. (2004). *Örgütsel yaratıcılık kültürü, bir iktisadi devlet teşekkülünde örnek olay çalışması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güngör, G., & Ergen, H. (2014). Kamu okullarının sosyal sermaye düzeyleri ve dezavantajlılıkları ile ilgili değişkenler arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 65-75.
- Günkör, C. (2016). *Öğretim elemanlarının sosyal sermaye ve eğitim ortamına ilişkin alguları*. Gazi eğitim fakültesi örneği. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürüz, D., & Gürel, E. (2009). *Yönetim ve organizasyon*. Bireyden örgüte, fikirden eyleme. (2.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İraz, R., & Akyazı, T. E. (2015, Ekim). *Örgütsel yaratıcılık modelinin oluşmasında bireysel yaratıcılık ve örgüt ikliminin etkisi: Aksaray ilinde bir araştırma*. (Tam Metin Bildiri). II. Yükseköğretim Stratejileri ve Kurumsal İşbirliği Sempozyumu. Mersin Üniversitesi, Mersin. Erişim Adresi: <http://docplayer.biz.tr/1969093-li-yuksekogretim-stratejileri-ve-kurumsal-isbirligi-sempozyumu-22-24-ekim-2015-kabul-edilen-bildiriler.html>
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. 6. Baskı. Asil Yayınları, Ankara

- Karagül, M., & Masca, M. (2005). Sosyal sermaye üzerine bir inceleme. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 1, 37-52.
- Karasar, N. (1994). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel yayın Dağıtım.
- Koşar, D., & Ceylan, Ö. Ö. (2016). Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 5-38.
- Kuşçu, M. K. (2006). *İş yaşamında sosyal sermayenin çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığındaki yeri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Lui, C. H. (2013). The processes of social capital and employee creativity: Empirical evidence from intraorganizational networks. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(20), 3886-3902.
- Mahmoodi-Shahrebabaki, M. (2015). Relationships between Language Teachers' Time-management Skills, Creativity, and Burnout: A Mediation Analysis. *Alberta Journal of Educational Research*, 61(1), 20-39.
- Marşap, A. (1999). *Yaratıcı liderlik*. Ankara: Öncü Kitapları.
- Minckler, C. (2011). *Teacher social capital: The development of a conceptual model and measurement framework with application to educational leadership and teacher efficacy*. (Unpublished Ed.D). The University of Louisiana, Graduate Faculty of the University of Louisiana at Lafayette, Lafayette.
- Namalı, M. M. (2015). *Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre sosyal sermayenin okullarda kullanma düzeyi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Nisula, A. M. (2013). *Building organizational creativity – a multitheory and multilevel approach for understanding and stimulating organizational creativity*. (Unpublished Doctoral Dissertation Thesis). Lappeenranta University of Technology, Finland.
- Özkal, N. (2014). Relationships between teachers creativity fostering behaviors and their self -efficacy beliefs. *Educational Research and Reviews*, 9(18), 724-733.
- Öztürk, Ş. (2004). Eğitimde yaratıcı düşünme. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 18, 77-84.
- Piran, M., Aghajani, T., Shoghi, B., Rezazadeh, A.& Najmabadi, A. (2012). The effect of social capital on employee's creativity in the foundry industry of Iran (The case of Kaveh Industrial estate employees). *Innovation & Creativity in Human Science*, 2(1), 163-182.
- Putnam, R. D., & Goss, C. A. (2002). *Democracies in flux: the evolution of social capital in contemporary society*. New York: Oxford University Press.
- Püsküllüoğlu, E. I. (2015). *Öğretmen görüşlerine göre lise müdürlerinin sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Rasaizada, F. (2007). *Organizational creativity psychological well-being*. (Unpublished Doctor's thesis), Lund University, Sweden.
- Reis, L.P. (2004). *Building social capital in overland school division: Perspectives of educationl Leaders*. (Unpublished Master Thesis). The University of Manitoba, Faculty of Graduate Schools, Manitoba.
- Şahin, C. (2011). *Sosyal ve entelektüel sermayenin ilköğretim ile ortaöğretim okullarında kullanılma düzeylerinin okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda incelenmesi*.

- (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şahin, C., & Ada, Ş. (2013). İlköğretim ve ortaöğretim okullarında kullanılma düzeyinin okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 131-153.
- Temizkalp, G. (2010). *Öğretmen adaylarının yaratıcılık düzeyleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Töremen, F. (2002). Okullarda sosyal sermaye: Kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 556-573.
- Türk Dil Kurumu (TDK). Erişim Adresi: www.tdk.gov.tr
- Uğurlu, C. T., & Ceylan, N. (2014). Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve etik liderlik algılarının incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 96-112.
- Ürü, F. O. (2009). *Örgütsel öğrenmenin çalışan yaratıcılığına etkisi (ISO 500'de yer alan demir-çelik, otomotiv ve tekstil sektörlerindeki işletmelerde bir araştırma)*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yahyagil, M. Y. (2001). Örgütsel yaratıcılık ve yenilikçilik. *Yönetim*, 38, 7-16.
- Yılmaz, E. & Izgar, H. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 943-951.
- Yılmaz, E. & Sünbül, A.M. (2008). Okulların örgütsel yaratıcılıklarının öğretmenlerin yabancılaşma eğilimleri açısından incelenmesi. *Bildiri Özet Kitapçığı*, 2. Uluslararası Girişimcilik Kongresi 07-10 Mayıs 2008. Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi.
- Yülek, M. (1997). İçsel büyüme teorileri geliştirmekte olan ülkeler ve kamu politikaları üzerine. *Hazine Dergisi*, 6, 1-15.

Summary

Introduction

The concept of capital as an economic term is used in various meanings in many sectors. Any organizational, environmental, cultural, scientific, technological, human and social elements that contribute to economic growth and development are considered as capital (Berber, 2004, p. 139). Social capital is a concept that researchers have been drawing attention in recent years; it is being dealt with in different ways. Social capital is defined as the common trust relationship, social norms, social networks and values that are produced by the individuals forming the society (Kuşçu, 2006, p. 13). It is believed that social capital makes it easier to reach the goals both individual and the organizational level. Schools as educational organizations are mainly engaged in cognitive activities. This situation increases the importance of social capital.

In a globalizing world, organizations operating in a competitive environment need to learn and apply contemporary management strategies to survive. In line with this, organizations have to be creative. According to Amabile (1997), creativity is the

production of new and useful ideas in every field from science to art and education to business life. School environment has a major role in the development of creative thinking ability. It is also expected that schools will support individuals who are fit for expectations of the society and at the same time support organizational creativity.

Method

The correlational survey method was used in this research. In this context, the data were analysed using quantitative techniques in the research. The study group consists of 297 teachers working in primary and secondary schools in the 2015-2016 academic year. The research data were collected online via the Internet using an online survey form. The Social Capital Scale (Sahin, 2011) and the Organizational Creativity Scale (Balay, 2010) were used to collect data in the study. SPSS 22.0 and Lisrel 8.8 were used in the analysis of the research data. In the analysis of the data, descriptive statistics, correlation coefficient and multiple regression analysis were performed with SPSS 22.0 package program. In addition, the validity of scales was tested with CFA in Lisrel 8.8.

Results

In the study, it was determined that the perceptions of teachers' social capital ($M = 3.14$) were relatively moderate and the perceptions of organizational creativity ($M = 3.46$) were relatively high. When the correlation coefficients between the variables was examined, it is seen that all of the social capital dimensions had low or moderate, positively and significant with organizational creativity dimensions.

Social networks and interest, interaction and participation variables have a significant relationship with the individual creativity dimension ($R = .45$, $p < .01$). These predictive variables account for 20% of the total variance in teachers' perceptions of individual creativity dimension. At the same time, it is seen that norm and values variables have a significant relationship with administrative creativity dimension ($R = .78$, $p < .01$). These predictive variables account for 61% of the total variance in the perceptions of teachers about administrative creativity dimension. Finally, it is seen that all dimensions of social capital have a significant relationship with social creativity dimension ($R = .71$, $p < .01$). These predictive variables account for 50% of the total variance in the perceptions of teachers about the social creativity dimension.

Discussion

In this study, findings show that the perceptions of teachers' social capital to schools are moderate ($M = 3.14$). This result seems to be consistent with the results of similar studies. Bal Taştan (2015), Güngör and Ergen (2014) and Şahin and Ada's (2013) studies about social capital support the findings of the present study. In addition, it was found that the perceptions of teachers' organizational creativity were relatively highly ($M = 3.46$) in the study. These findings can be interpreted as the fact that teachers do not receive sufficient administrative and social support for increasing their creativity but they are aware of their creativity behaviours and attitudes. The perception of teachers' organizational creativity were found to be consistent at various researches (Balay, Kaya and Melik, 2014; İraz and Akyazı, 2015; Uğurlu and Ceylan, 2014).

In the research, social networks and interest, interaction and participation were found to be significant predictors of individual creativity perceptions of teachers.

This can be interpreted as the way in which teachers can develop their perceptions of creativity by participating in communities as social groups or non-governmental organizations to provide social support. At the same time, it was determined that the perceptions of teachers' norms and values on administrative creativity were significantly predictive. It is considered that the norms and values of the organizational cultural items are mutually exchanging ideas, flexible working approach and internalization of democratic practices, positively affect teachers' perceptions of creativity by giving priority to the incentive feature of the school administration. As a person is a social entity, it can be considered as a necessity for individuals who can be accepted as mentally healthy to enter social groups. In this context, it can be considered that informal groups in the business environment which have an effect on the sense of social creativity may be a precursor to the development of organizational trust, commitment and sense of belonging as a result of interaction with individuals.

Pedagogical Implications

There is a need for teachers who do not hesitate to take risks to raise the level of social capital and creativity in schools, and managers who can motivate these teachers by supporting them. In this regard, approaches should be developed to create a more participatory and democratic environment that will strengthen the interpersonal interaction in schools. In addition, it can be suggested that new researches with mixed or qualitative methods can provide a deeper analysis.

Authors' Biodata

Yener AKMAN Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi bilim dalında doktora öğrencisidir. Örgütsel davranış, liderlik, yönetim felsefesi ve ileri araştırma teknikleri ile ilgilenmektedir.

Yener Akman is a PhD student at Division of Educational Administration at Hacettepe University. He is interested in organizational behavior, leadership, administration philosophy and advanced research techniques.

Könül ABASLI Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi bilim dalında doktora öğrencisidir. Araştırma alanları arasında örgütsel davranış, uluslararası kuruluşlar ve insan hakları ihlalleri bulunmaktadır.

Könül Abaslı is a PhD student at Division of Educational Administration at Hacettepe University. Among her research interests are organizational behavior, international organisations and human rights violations.