



T.C.
ERZURUM VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-36648235-605.01-31270243
Konu : Araştırma Uygulama İzni Görüş Talebi

08.09.2021

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: MEB Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün 02.09.2021 tarihli ve 30720051 sayılı yazısı.

Ankara Üniversitesinin Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Anabilim, Eğitim Yönetimi Doktora Programı öğrencisi Ebru SAĞLAM'ın "*Türkiye'deki Güzel Sanatlar Liselerindeki Farklılık Yönetiminin Örgütsel Yaratıcılık ile İlişkisi*" adlı Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün yazısı yazımız ekinde gönderilmiştir. Denetimi İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre İlçenize bağlı tüm okullara duyurulması hususunda;

Bilgilerinizi rica ederim.

Tokay İŞLER
Vali a.
Şube Müdürü

Ek: İlgi Yazı (1 adet dosya)

Dağıtım:
20 İlçe Kaymakamlığına
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)

Durum Yapılacak

31

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Yönetim Cad. Valilik Binası Kat:4 Yakutiye ERZURUM

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : 0 (442) 234 48 00 /179

E-Posta: erzurummeb@meb.gov.tr

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Unvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni HTEM

İnternet Adresi: arge25@meb.gov.tr

Faks: 0 (442) 2351032

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 82cc-5533-32d4-bbdd-a986 kodu ile teyit edilebilir.





T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü

Sayı : E-20880154-605.01-30720051
Konu : Araştırma Uygulama İzni Görüş Talebi

02.09.2021

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) 10.08.2021 tarihli ve E-84037561-605.01-29303873 sayılı yazı.
b) 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) sayılı Genelge.
c) 02.09.2021 tarihli ve E-20880154-605.01-30649523 sayılı Makam Onayı.

Ankara Üniversitesinin Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Anabilim, Eğitim Yönetimi Doktora Programı öğrencisi Ebru SAĞLAM'ın "Türkiye'deki Güzel Sanatlar Liselerindeki Farklılık Yönetiminin Örgütsel Yaratıcılık ile İlişkisi" konulu çalışmasına veri sağlamak amacıyla yönetici/öğretmen ve öğrencilere anket çalışması yapma izin talebine ilişkin Genel Müdürlüğümüz görüşü istenilen ilgi (a) yazı ve eki araştırma ve anket soruları ilgi (b) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Araştırmanın uygulama izni ilgi (c) Makam Onayı ile uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Kemal Varın NUMANOĞLU
Bakan a.
Genel Müdür

EK: Araştırma Önerisi ve Anket

DAĞITIM:
B Planı
Ankara Üniversitesine (Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Atatürk Blv. 06648 Kızılay/ANKARA

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : (0 312) 413 18 65

Bilgi için: Ülkü ÖZDEMİR

E-Posta: ulkum2@hotmail.com

Unvan : Şube Müdürü

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

İnternet Adresi: www.meb.gov.tr

Faks: (0 312) 425 19 67

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden **8cde-988e-32f1-b20f-4af6** kodu ile teyit edilebilir.



T.C. ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ DOKTORA PROGRAMI

Türkiye'deki Güzel Sanatlar Liselerindeki Farklılık Yönetiminin
Örgütsel Yaratıcılık ile İlişkisi

EBRU SAĞLAM

20621306

Eğitimde İleri araştırma Yöntemleri Dersi Araştırma Önerisi
Final Ödevi

PROF. DR. ALİ BALCI

Ankara

Aralık, 2020

İçindekiler

1.Giriş

1.1.Problem

1.2.Amaç

1.3.Önem

1.4.Sınırlılıklar

1.5.Tanımlar

2.Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli

2.2. Evren ve Örneklem

2.3.Verilerin Toplanması

2.4. Verilerin Çözümlemesi

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları ve araştırma ile ilgili tanımlara yer verilecektir.

Problem

Bireyler, yaşamlarını sürdürdükleri toplumsal yapı nedeni ile örgütlerle çevrilidirler. Bu örgütler kendileri için belirledikleri ortak bir amaç ile içinde yaşam buldukları çevreye uyum sağlama ve çevreyi etkileme etkinlikleri uyguluyorlar. Yeni yüzyılın teknolojik, sosyal, siyasal ve pek çok alanda yaşanan değişim ve gelişimleri ile örgütlerin işleyiş mekanizmalarında, amaçlarında ve yöntemlerinde değişiklikler fark edilebilmektedir.

Hızla değişen bu çevreye etkili bir şekilde cevap verebilen, ihtiyaçları karşılayabilen ve süreci akılcıca yönetebilen örgütler yaşamlarını sürdürebilmektedir (Altınay, Mercan ve Akyansar ve Sert, 2012; Göktaş, 2017; Yıldırım, 2010). Bu işlevleri yerine getirebilmek için örgütlerin 'zekâ' (Erçetin ve Demirbulak, 2002; Woodman, Sawyer ve Griffen, 1993) ve 'yaratıcılık' (Yu, 2009; Craig, 2015; Norris, 1984; Prichard, 2002; Xu ve Rickards, 2007) değerlerini etkili kullanmasının gerekliliğinden söz edilmektedir.

Bir örgütün zekâ ve yaratıcılığı örgütsel anlamda işe koşabilmesi bireysel farklılıkları tanıması ve iyi değerlendirebilmesi ile başlamaktadır. Örgüt olarak farklı kesimler arasında iyi bir iletişim ağı kurabilmenin (Ubben, Hughes ve Norris, 2001) ve sahip olduğu bireylerin farklılıkları ile ilişkili kabul edilen zekâlarının da iyi kullanımının örgüt varlığını etkilediğini (Glynn, 1996, Halal ve Kull, 2006) savunulan ifadeler görülmektedir.

Yaratıcılığın, bir kişilik özelliği (Yanık, 2007) ve yaratıcı bireyin fark yaratabilen, zenginleştirip geliştirebilen, bir değer katabilen kişiler (Harris, 2009) olduğu tanımlanmalarına rastlanmaktadır. Yaratıcılığın ortaya çıkabilmesi, kişilerin etkileşim ve iletişim halinde olmasını gerektirir. Bu etkileşimden yeni fikirler ortaya çıkmakta ve farklılıklar anlamında zenginleşen bir toplumda yaratıcılığın da olumlu yönde bir gelişim göstermesi beklenmektedir (Macbean, 2014; Harris, 2009).

Örgütsel yaratıcılık, karmaşık bir sosyal sistem içerisinde işbirliği içinde çalışan bireyler tarafından üretilen süreçler, yeni ürünler, hizmetler, fikirler ve yeni bir değer bulunması olarak tanımlanabilir. Örgütsel yaratıcılığa doğru ilerlerken bireysel yaratıcılık,

grup yaratıcılığı ve örgütsel yaratıcılık basamaklarından geçilmektedir. Grup yaratıcılığı, grupların çeşitliliğinden ve karakteristik özelliklerinden etkilenmektedir (Woodman, Sawyer ve Griffen, 1993). Bu bağlamda, bireylerin kendi sahip oldukları yeterlilikleri yanında farklılıkları da önemlidir. Bireysel farklılıkları dikkate alan ve yönetime katan yeni bir yönetim biçimi ihtiyacı ortaya çıkmış bu da ‘farklılıkların yönetimi’ olarak adlandırılmıştır (Memduhoğlu, 2007).

Farklılıkların yönetiminde yapılan girişimler örgüt yaratıcılığını da olumlu yönde etkileyecek ve örgütsel başarıyı getirebilecektir. Farklılıklar yenilik ve yaratıcılıklar için gözlemlenebilir kaynaklar olarak görülmektedir. Yaratıcılık yenilik için ön koşuldur ve yaratıcılık farklılıklarla beslenir. Eğer farklılıklar iyi yönetilirse, yaratıcılık zenginleştirilir (Bassett-Jones, 2005). Kültürel çeşitliliğin yaratıcılık ve yenilik için olumlu bir etmen olduğu düşünülmektedir. Farklılıkların yönetiminin avantajlarından biri artan üretkenlik ve yaratıcılık olarak ifade edilmektedir (Jabbour, Gordon, De Oliveira, Martinez, Battistelle, 2011).

Farklılıkların yönetiminin, örgütsel yaratıcılığı etkileme potansiyeli ve bu yaratıcılığın artırılmasının örgüt başarısını da etkileyebileceği ifadeleri bu alanda bir çalışma yapılmasını değerli kılmaktadır. İlgili alan yazın incelendiğinde, farklılıkların yönetimi ile ilgili yönetici ve öğretmen görüşlerini inceleyen (Memduhoğlu, 2007; Atasayar, 2015; Küçük, 2018; Arslan, 2015; Gölge, 2015; Meteroğlu, 2015; Ekinci, 2014; Tunçer, 2020), farklılıkların yönetiminin örgütsel bağlılık ile ilişkisini inceleyen (Kurtulmuş, 2014; Ateş, 2019), örgütsel mutluluk ile ilişkisini inceleyen (Arslan, 2018), örgütsel sessizlik ile ilişkisini inceleyen (Gök, 2020), farklılıkların yönetimi sürecinde karşılaşılan zorlukları inceleyen (Sevindik, 2019) ve yabancılaşma yordayıcısı olarak farklılıkların yönetimini inceleyen (Çelik, 2019) tez çalışmalarına rastlanmıştır. Türkiye’de yapılan bu çalışmalar incelendiğinde, farklılıkların yönetimi ile örgütsel yaratıcılık ilişkisini araştıran bir çalışma ile karşılaşılmamıştır. Bu bağlamda, bu çalışmanın ilgili alan yazındaki boşluğu doldurması ve bilimsel bir katkı sunması beklenmektedir.

Amaç

Bu araştırmanın amacı: Türkiye’deki güzel sanatlar lisesinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda farklılıkların yönetimi ile örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Araştırmanın amacını gerçekleştirebilmek için aşağıdaki sorulara cevaplar aranacaktır:

1. Güzel sanatlar lisesi yönetici ve öğretmenlerinin farklılıkların yönetimine ilişkin görüşleri ne düzeydedir?

2. Güzel sanatlar lisesi yönetici ve öğretmenlerinin farklılıkların yönetimine ilişkin görüşleri;

a) Görev (müdür-müdür yardımcısı, öğretmen),

b) Yaşanılan il,

c) Cinsiyet,

d) Yaş,

e) Çalışma süresi,

f) Öğrenim durumu,

g) İstihdam durumu (kadrolu- sözleşmeli)

f) Branş / alan değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

3. Güzel sanatlar lisesi yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri ne düzeydedir?

4. Güzel sanatlar lisesi yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri;

a) Görev (müdür-müdür yardımcısı, öğretmen),

b) Yaşanılan il,

c) Cinsiyet,

d) Yaş,

e) Çalışma süresi,

f) Öğrenim durumu,

g) İstihdam durumu (kadrolu- sözleşmeli)

f) Branş / alan değişkenleri açısından anlamlı bir farklılaşma göstermekte midir?

5. Farklılıkların yönetimi ile örgütsel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

6. Yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre farklılıkların yönetimi örgütsel yaratıcılığın anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Önem

Son yıllarda hızlı değişim ve gelişmeler, yıllık, aylık gibi ifadelerden hızla uzaklaşarak günlük, saatlik hatta saniyelik olarak yaşanmaktadır (Marşap, 2009). Bu değişimler beraberinde yaratıcılık gibi yeni becerilerin önemini ortaya çıkarmaktadır (Demir Uslu, 2011). Yaratıcılık için oluşturan fikirlerin zenginliği bireysel farklılıklara dayandırılmakta (Harris, 2009) bu farklılıkların yönetiminin yaratıcılık noktasında önemli görüleceği fikrini beslemektedir (Basset-Jones, 2005).

Örgütlerdeki çeşitliliğin ve farklılığın iyi yönetilmesinin yaratıcılığı olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. Bu açıdan, örgütün sahip olduğu kültürel çeşitliliği iyi yönde kullanması, bireysel farklılıkları ve değerleri dikkate alması, örgütsel yaratıcılığın gelişmesi için önemli görülmektedir. Konu ile ilgili yapılan incelemelerde, farklılıkların yönetiminin örgütsel anlamda bağlılık, sessizlik, mutluluk, iş doyumu ile ilişkilerinin incelendiği, yaratıcılığı besleyen kültürel farklılıkların yönetimi ile ilgili bir çalışma olmadığı saptanmıştır. Bu bağlamda, yapılacak olan bu çalışmanın, ilgili alan yazına katkı sunacağı, var olan boşluğu doldurarak diğer çalışmalar için örnek teşkil edeceği düşünülmektedir.

Yapılması planlanan bu çalışmanın, Türkiye'deki Güzel Sanatlar Liselerinde gerçekleştirilecek olması, hem bu kademe de hem de bu konuda yapılacak olan ilk çalışma olması eğitim yöneticilerine uygulamalarında dikkate alacakları yeni bilgiler sunması bakımından alana katkı sunması beklenmektedir.

Ayrıca, yapılan bu araştırma ile farklılıkların yönetiminin önemi ve örgütsel yaratıcılık ile ilişkisi açıklanarak, araştırma bulgularının eğitim yönetiminde bu alanda gerçekleştirilecek olan çalışmalara, uygulamalara, yeniliklere bir ışık tutması ve eğitim yönetimi alan yazınına katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Sınırlılık

Bu çalışma Türkiye'deki Güzel Sanatlar Liseleri'nde görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenlerin farklılıkların yönetimi ve örgütsel yaratıcılığa ilişkin görüşleri ile sınırlı tutulmuştur.

Tanımlar

Farklılıkların Yönetimi: Örgütteki bireylerin sahip oldukları her türlü farklılıklarının örgütsel amaçlara ulaşmak için olumlu yönde değerlendirmeye alınmasını, bireylerin potansiyelleri açığa çıkarılarak farklılıkların avantajlarını artırmayı temel alan bir yöntemdir.

Örgütsel Yaratıcılık: Bir arada bulunan ve çalışan örgüt bireylerinin buldukları gruplarda yeni fikirler, beceriler, ürünler ve hizmetler üretme süreçleri ve yetenekleridir

Güzel Sanatlar Lisesi: Öğrencilere güzel sanatlarla ilgili temel bilgi ve beceriler kazandırmayı ve güzel sanatlar alanında nitelikli insan yetiştirilmesine kaynaklık etmeyi amaçlayan liselerdir.

Yönetici: Türkiye'deki Güzel Sanatlar liselerinde görev yapan müdür ve müdür yardımcıları.

Öğretmen: Türkiye'deki Güzel Sanatlar liselerinde görev yapan öğretmenler.

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama araçları, katılımcıların demografik bilgileri, verilerin toplanma süreci ve verilerin çözümlenmesine yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden biri olan taramanın, korelasyonel (ilişkisel) tarama modeli ile oluşturulacak bir yordama çalışmasıdır. İki veya daha fazla değişkenin arasında muhtemel görülen değişimin varlığı ya da derecesini belirlemeye çalışan tarama modeli ilişkisel tarama olarak ifade edilmektedir (Karasar, 2012; Chan, 2003; Büyüköztürk, 2016). İlişkisel tarama modellerinde etkilenen, yordanan değişken olarak ifade edilen bağımlı ve etkileme gücüne sahip olan bağımsız olarak adlandırılan iki tür değişken

vardır (McLeod, 2019). Bu araştırmanın bağımsız değişkenini farklılıkların yönetimi bağımlı değişkenini ise örgütsel yaratıcılık oluşturacaktır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın hedef evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Türkiye'deki güzel sanatlar liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşacaktır. Araştırma için belirlenen örnekleme ise güzel sanatlar lisesi bulunan Ardahan, Artvin, Bayburt, Bilecik, Gümüşhane, Kilis, Tunceli ve Yalova dışında kalan 73 Türkiye ilinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerden oluşacaktır.

Alan yazında örneklem türlerine ilişkin birçok farklı sınıflandırmalar yapılmıştır. Bunlardan olasılığa dayalı olan ve olasılığa dayalı olmayan örnekleme türleri en yaygın olanlarıdır (Balcı, 2018; Büyüköztürk, 2016). Bu tür örnekleme türlerinde evren genellemesi yapılırken hata payları ölçülebilmektedir.

Bu çalışmada olasılığa dayalı örnekleme türlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılacaktır. Güzel sanatlar lisesinin olduğu 73 ilde, her okulda ortalama olarak 3 yöneticinin çalıştığı varsayılarak 246 yönetici olduğu, MEB'in yayınladığı bilgi formunda belirttiği sayıya dayanarak (EK 1) 2.278 öğretmenin görevde olduğu bilinmektedir. Anderson (1990)' a göre, evrenin 50.000 ve 5.000 kişilik olduğu durumlarda .05 'lik hata payı ve .95'lik bir temsil düzeyinin sağlanabilmesi için sırası ile 381 ve 356 kişiden oluşan bir örnekleme yapılması gereklidir (Akt. Balcı, 2018). Bu bilgiler neticesinde 0.5 sapma miktarı göz önüne alınarak yapılan hesaplamada 150 yönetici ve 329 öğretmenin evreni temsil edebileceği anlaşılmıştır. Uygulamada karşılaşılabilecek hatalı kodlama, eksik ve yanlış bilgi verme gibi eksiklikler göz önüne alınarak her okulda en az 2 yöneticiye uygulanması şeklinde yönetici sayısı 164'e, en az 5 öğretmene uygulanacak biçimde öğretmen sayısı 410 olarak belirlenecektir. Katılımcıların demografik bilgileri uygulama sonrası sunulacaktır.

Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak Balay ve Sağlam (2004) tarafından uyarlanan Memduhoğlu (2007) tarafından geliştirilen '*Farklılıkların Yönetimi Ölçeği*' ile Balay (2010) tarafından geliştirilen '*Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği*' kullanılacaktır. İlgili kurumlardan gerekli izinlerin alınması ile, ölçekler sanal ortamda uygulamaya hazırlanacak ve MEB aracılığı ile

illerdeki okullara ulaştırılacaktır. Geri dönen ölçek cevapları, yöneticiler için Y1, Y2 gibi öğretmenler için de Ö1, Ö2 şeklinde kodlamalar oluşturularak SPSS paket programına işlenmeye başlayacaktır. Gelen cevapların çıktıları alınarak herhangi bir karışıklığın oluşmaması için il ve okul bazında dosyalanacaktır. Eksik veriler ve hatalı kodlama yapılan ölçeklerin bilgileri tablo haline getirilerek bu başlık altında sunulacaktır.

Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesinde SPSS istatistik programı kullanılacaktır. Verilerin analizinde, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin ortalama, frekans, yüzde gibi betimsel istatistiklerden yararlanılacaktır. Verilerin ilk olarak Normal dağılım gösterip göstermediği kontrol edilerek, normal dağılım durumunda parametrik (t-testi, ANOVA gibi), normal dağılımın sağlanmadığı durumlarda da parametrik olmayan (Man Whitney U, Kruskal- Wallis gibi) istatistik testleri kullanılacaktır.

Yararlanılan Kaynaklar

- Altınay, A., Mercan, N., Aksanyar, S. ve Sert, S. (2012). İşletme Körlüğü, silo sendromu ve çözüm olarak örgütsel zekâ. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 13-19.
- Arslan, B. (2015). *Yönetici ve Öğretmenlerin Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algılarının İncelenmesi (Batman İl Örneği)*. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algıları ile Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişki*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kocaeli.
- Atasayar, Ö. (2015). *Kültürel Farklılıkların Yönetimine İlişkin Öğretmen Algı ve Tutumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Ateş, A. (2019). *Farklılıkların Yönetimi ile İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü*. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Konya.
- Balcı, A. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma. Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: PegemA Yayınları.
- Bassett-Jones, N. (2005). The paradox of diversity management, creativity and innovation. *Creativity and innovation management*, 14(2), 169-175.

- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Chan, Y.H. (2003). Biostatistics 104: Corretional analysis. *Singapore Med Journal*, 44(12), 614-619.
- Craig, J. T. (2015). *Antecedents of individual innovative behavior: Examining transformational leadership, creative climate, role ambiguity, risk propensity, and psychological empowerment*. Los Angeles. Alliant Üniversitesi. Profesyonel Psikoloji Bilimleri Enstitüsü: Doktora tezi.
- Çelik, A. (2019). *Örgütsel Yabancılaşmanın Yordayıcısı Olarak Farklılıkların Yönetimi*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Demir Uslu, Y. (2011). Örgütlerde yönetsel etkinliğe ulaşmada yeni bir yaklaşım: Yaratıcı liderlik. *Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), 419-443.
- Ekinci, C. Ş., (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerin İlk ve Orta Okullarda Farklılıkların Yönetimi Konusunda Görüşlerinin Değerlendirilmesi: Gaziantep İli Şehir Kamil İlçesi Örneği*. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep.
- Erçetin, Ş.Ş ve Demirbulak, D. (2002). Action Research Organizational Intelligence. *Curriculum Development Educational Research Quarterly*, 26(1), 1-11.
- Glynn, M.A.(1996):Innovative Genius:A Framework For Relating Individuale and Organizational Intelligences to Innvation, *Akademy of Management Review*, 21,4.
- Gök, M. İ. (2020). *Öğretmenlerin okullardaki farklılıkların yönetimine ilişkin algıları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Siirt.
- Göktaş, S. (2017). *Örgütlerde bilgi yönetim sürecinde bir dinamik olarak örgütsel zekâ etkinliğinin belirlenmesi ve aralarındaki ilişki üzerine bir çalışma*. Dumlupınar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Gölge, C. (2015). *Ortaöğretim Kurumunda Çalışan Öğretmenlerin Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algıları*. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep.
- Halal, W. E. ve Kull, M.D. (2006). *Measuring Organizational Intelligence*. <http://www.auburn.edu/administration/horizon/measuring.html>. Erişim tarihi: 14.12. 2020.
- Harris, A. (2009). Creative leadership: Developing future leaders. *Management in Education*, 23(1), 9-11.

- Jabbour, C. J. C., Gordono, F. S., De Oliveira, J. H. C., Martinez, J. C., ve Battistelle, R. A. G. (2011). Diversity management. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 30(1), 58-74.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi, Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara; Nobel Yayıncılık
- Kurtulmuş, M. (2014). *Farklılıkların Yönetiminin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına ve Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*. Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Diyarbakır.
- Küçük, M. (2018). *İmam hatip Ortaokullarında Farklılıkların Yönetimine Dair Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Macbean, A. (2014). Dancing into diversity: a curriculum for self-discovery, empathy, and creative leadership. *Journal of Dance Education*, 14(3), 117-121.
- Marşap, A. (2009). *Yaratıcı liderlik*. Ankara: Öncü Kitap.
- McLeod, S. A. (2019). What are independent and dependent variables. *Simply psychology*. Erişim Adresi: <https://www.simplypsychology.org/variables.html>. Erişim tarihi: 12.12.2020.
- Memduhoğlu, H. B. (2007). *Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine göre Türkiye'deki Kamu Liselerinde Farklılıkların Yönetimi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- Meteroğlu, B. (2015). *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Okullarda Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algıları (Diyarbakır İl Örneği)*. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep.
- Norris, C. J. (1984). *A Discussion Of Brain Hemisphere Characteristics And Creative Leadership Among Selected Educational Administrators In Tennessee (cognitive Style, Dominance)*. Tennessee Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Doktora Tezi.
- Prichard, C. (2002). *Creative selves? Critically reading creativity in management Psychology*. Erişim adresi: <https://www.simplypsychology.org/variables.html>. Erişim tarihi: 20.11.2020.
- Sevindik, S. (2019). *Eğitim Yönetimi Kademesinde Farklılıkların Yönetimi ve Karşılaşılan Zorluklar*. İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Tunçer, R. N. (2020). *Bağımsız anaokullarında farklılıklar ve farklılıkların yönetimi*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Denizli.
- Ubben, G.C, Hughes, L.W, and Norris C.J. (2001). The principal creative leadership for

effective schools. London, Allyn and Bacon. Fourth Edition. *The Educational Forum* 68,108-114.

Woodman, R., Sawyer, J., & Griffin, R. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *The Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.

Xu, F. ve Rickards, T. (2007). Creative management: a predicted development from research into creativity and management. *Journal Compilation*, 16(3), 216-228.

Yanık, O. (2007). *Yaratıcılık*. İstanbul: Bamm Yayıncılık Yayın Dağıtım.

Yıldırım, E. (2010). Örgütsel öğrenmenin öncülü olarak örgütsel zekâ: Teori ve bir Yöneticilere duyulan gereksinim. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(20), 87-97.

Yu, J. W. (2009). *Team creativity: Characteristics and processes in nascent, novice, and expert engineering teams*. Pepperdine Üniversitesi. Eğitim ve Psikoloji Enstitüsü: Doktora tezi.

Ek 1

2018-2019 Eğitim ve Öğretim Yılı Güzel Sanatlar Liseleri İstatistikleri					
Okul Sayısı	82	Öğretmen	2.278	Derslik	876
Toplam Öğrenci	15.707				
Kütüphane	59	Z-Kütüphane	1	Spor Salonu	16
Pansiyon	49			Pansiyon Kapasitesi	8.014

(*)2018-2019 Eğitim-Öğretim Yılı Verileri e-okul verilerinden derlenmiştir (17.09.2018).

İLLERE GÖRE GÜZEL SANATLAR LİSELERİNİN DAĞILIMI (*)			
İL	SAYI	İL	SAYI
ADANA	1	KAHRAMANMARAŞ	1
ADİYAMAN	1	KARABÜK	1
AFYONKARAHİSAR	1	KARAMAN	1
AĞRI	1	KARS	1
AKSARAY	1	KASTAMONU	1
AMASYA	1	KAYSERİ	1
ANKARA	2	KIRIKKALE	1
ANTALYA	2	KIRKLARELİ	2
ARDAHAN	0	KIRŞEHİR	1
ARTVİN	0	KİLİS	0
AYDIN	1	KOCAELİ	1
BALIKESİR	2	KONYA	1
BARTIN	1	KÜTAHYA	1
BATMAN	1	MALATYA	1
BAYBURT	0	MANİSA	1
BİLECİK	0	MARDİN	1
BİNGÖL	1	MERSİN	1
BİTLİS	1	MUĞLA	1
BOLU	1	MUŞ	1
BURDUR	1	NEVŞEHİR	1
BURSA	1	NİĞDE	1
ÇANAKKALE	1	ORDU	1
ÇANKIRI	1	OSMANIYE	1
ÇORUM	1	RİZE	1
DENİZLİ	1	SAKARYA	1
DİYARBAKIR	1	SAMSUN	1
DÜZCE	1	SİİRT	1
EDİRNE	1	SİNOP	1
ELAZIĞ	1	SİVAS	1
ERZİNCAN	1	ŞANLIURFA	1
ERZURUM	1	ŞİRNAK	1
ESKİŞEHİR	1	TEKİRDAĞ	1
GAZİANTEP	1	TOKAT	1
GİRESUN	1	TRABZON	1
GÜMÜŞHANE	0	TUNCELİ	0
HAKKARİ	1	UŞAK	1
HATAY	1	VAN	1
İĞDIR	1	YALOVA	0
ISPARTA	1	YOZGAT	1
İSTANBUL	5	ZONGULDAK	1
İZMİR	2	GENEL TOPLAM	82