

ÖRGÜTSEL YARATICILIĞIN SELF ORGANİZASYON OLUŞUMUNA ETKİSİ

Neslihan DERİN

Öğr. Gör. Dr.

İnönü Üniversitesi Kale Meslek Yüksekokulu – MALATYA

E-posta: suberze@gmail.com

Erkan T. DEMİREL

Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi / ELAZIĞ

Yrd. Doç. Dr.

E-posta: demirelerkan@gmail.com

Özet

Çalışmanın problem cümlesi, “Malatya’da tekstil alanında faaliyette bulunan KOBİ’lerin örgütsel yaratıcılık düzeylerinin self organizasyon oluşumuna etkisi nedir?” şeklinde tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini, Malatya’da bulunan KOBİ ölçeğindeki 130 tekstil işletmesinin yöneticisi oluşturmaktadır. Uygulama esnasında 59 işletmeden veri toplanabilmektedir. Bulguların değerlendirilmesi için faktör, tek örnek t ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma bulguları ile “örgütsel yaratıcılığın self-organizasyon üzerinde istatistiksel açıdan manidar bir belirleyici etkisinin olduğu” kanısına varılmıştır.

Anahtar kelimeler: Örgütsel yaratıcılık, Self-organizasyon

Alan Tanımı: Örgütsel Davranış (İşletme ve Yönetim)

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CREATIVITY ON FORMATION OF SELF-ORGANIZATION

Abstract

The current study addressed the following question: “What are the effects of organizational creativity levels on the formation of self-organization among SMEs operating in the field of textiles in the Malatya province of Turkey?” The study population consisted of managers of the 130 textiles SMEs operating in Malatya. In the study, data was collected from a total of 59 enterprises. Factor analysis, one-sample t test and regression analyses were performed to evaluate the findings. The study findings indicated that organizational creativity had a statistically significant determinative effect on self-organization.

Key Words: *Organizational creativity, Self-organization*

JEL Code: D23

1. GİRİŞ

Küreselleşmenin artmasıyla beraber işletmenin çevresindeki değişikliklerin ivmesi de sürekli artmaktadır. Bu değişikliklere ayak uydurmak değişikliklerin öncüsü olup rekabet avantajı sağlamak ancak mekanik işletme yapılarını terk ederek, ortama kendi kendine uyurlanabilen bir sistem geliştirmekle mümkündür. “Self Organizasyon” olarak isimlendirilen bu sistem işletmelerin değişen çevre koşullarına göre sürekli hayatta kalabilecek şekilde kendi kendine organize olmaları anlamına gelir. Sürekli değişen şartlara uyum, sürekli yeni fikirlerin üretilmesini gerektirir. Bir işletmede sürekli yeni fikirlerin üretilmesi ise örgütsel yaratıcılığın yüksek oranda olması ile mümkün olur.

2. SELF ORGANİZASYON

Self organizasyon, kendi iç dinamiğine sahip bir süreci ifade eder. “Sistem kendi haline bırakıldığında etkin biçimde organize olur” yargısının bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Bilinen biyolojik evrim, self organizasyonun nihai formudur (<http://muhasabeturk.org/ecopedia/403>). Self organizasyonlar, herhangi bir özel durum için dışarıdan bir müdahale olmadan kendilerini mevcut duruma adapte edebilen sistemlerdir (Gaychuk vd, 2004:548).

Self organizasyon, aralarında davranışsal karmaşıklığın yani kaosun ve otonominin de olduğu bir kaç davranışın bileşkesidir (Massotte & Bataille, 2000:362). Modern organizasyonlar karmaşık ve kararsız taleplerle karşı karşıyadır. Karmaşık ve kararsız talepleri karşılayabilmek (Belova, 2010:67) ve sürekli değişen bir çevre içinde gelişmenin mümkün olabilmesi, otonom ve bağımsız sistemleri gerektirir. Otonom sistemler, davranışlarını sürekli optimize etmek ve zor problemleri hızlı bir şekilde çözebilmek için öğrenme kapasitesini artırmak ve kendi kendine öğrenmeyi öğrenmek zorundadırlar (Massotte & Bataille, 2000:363). Self organizasyon oluşumu gösteren işletmelerin de temel özelliklerinden biri öğrenmeleridir (Taşçı ve Koç, 2006: 149).

Self organizasyon, sadece içsel düzen ve içsel yaratım değil aynı zamanda büyüyen çevre ile birlikte evrimleşmektir. Sistemin amacı kendi geleceğini kurmak ve kurtarmaktır. Bu ortamda bireyler kendi düşüncelerini ortaya koymada özgür ve yenilikçi düşünmekte ve yeni modellerle hareket etmektedirler (Öge, internet:2011). Böyle bir ortamda çalışanlar davranışları üzerinde öz disiplin

oluşturabilmekte, işe yönelik içsel motivasyonları yüksek olmaktadır. (Millikin vd, 2010:688)

Self organizasyonların işletmelerde yansımaları, kendini yöneten takımlar şeklindedir (Vergiliet Tüz, 2001:86). Bu takımlar aracılığıyla, işletmeler, hızlı değişen bir çevrede varlıklarını sürdürmeye ve etkililiklerini arttırmaya çalışırlar. Bunları başarmak için, takım üyeleri çalışırken aynı zamanda yeni, kullanışlı ve uygulanabilir fikirleri geliştirmesi kısacası yaratıcı olması gerekir (Gino ve diğ. 2010:102).

3. ÖRGÜTSEL YARATICILIK

F. Taylor'a göre yaratıcılık; yeni ve geçerli fikirler yaratılmasıyla sonuçlanan fikrîsel süreçtir (Budak & Budak, 2004:591). Yaratıcılık, mevcut ürünlerin benzersiz ürünlere dönüştürülmesini içeren bir süreçtir (Yılmaz, 2010:3950). Bir başka tanıma göre yaratıcılık, yeni ve farklı bir şey yapmaktır. Bazılarına göre yaratıcılık bir işlem, bazılarına göre ise bir üründür (Erdoğan,2006:95). Kısacası yaratıcılık, yeni ürünleri ve yeni fikirleri gerektirir. Yaratıcılık bir sonuç değil devam eden bir süreç olmalıdır (Rice, 2006:233).

Yaratıcılık farklı boyutları olan bir bilişsel ve davranışsal süreç olarak düşünülmektedir (Kazanjian vd, 2000:276) Örgütsel yaratıcılığın hem entelektüel yönü hem de pratik yönü vardır. Entelektüel yönü fikirlerin oluşumunu, pratik yönü ise bu fikirlerin eyleme geçirilmesi aşamasını ifade etmektedir (Mainemelis & Ronson, 2006:93)

Yaratıcılık örgütsel başarı için hayati derecede önemlidir (Dewett & Gruys, 2007:85). Çünkü yaratıcılık kavramı; kişinin ve örgütün, düşünsel yeteneklerini uygulaması ve bunun sonucunda yeni bir şeyler ortaya çıkarmasını sağlar. (Yurtseven, 2001:27) Yaratıcılık organizasyonların yenilikçi potansiyelinin temeli olduğundan işletmelerin uzun ömürlülüğünün temininde de esastır (Kratzer vd, 2008:269).

Yaratıcı iş takımlarında çalışanlar, inanılmaz deneyimler yaşayarak işin önemli bir kısmının kendilerinde olduğu hissi ile coşkuyla çalışırlar (Matthews, 2008:75-95), zihinsel kanallarının hepsi açık ve içleri enerji doludur (Phillips, 2007:163). Bu enerji, onların verimini dolayısıyla da işletmenin verimini (Sehat, 2010:2280), rekabet gücünü (Akdemir, 2008:224) ve dış çevreye adapte olabilmek için kendi kendine organize olma yeteneğini artırabilmektedir.

4. ÖRGÜTSEL YARATICILIK SELF ORGANİZASYON İLİŞKİSİ

Örgütsel yaratıcılık ve yaratıcılığın desteklediği self organizasyon yapısı örgütün yaşamını sürdürebilmesi gerekli olan işlevlerdir (Yurtseven, 2001:27). İşletmeler, sürdürülebilir olmak için kendilerini sürekli self organize etmeye ihtiyaç duyarlar. Sürdürülebilirlik, kendini sürekli geliştirme, yenileme ve hayatta kalma yeteneği, kendi kendine sürekli bir şeyler yaratmadır (Vergiliel Tüz, 2001:75-76). İşletmelerin sürekliliği, self organize olabilme kabiliyetlerine, self organize olabilme kabiliyetleri de büyük oranda örgütsel yaratıcılıklarına bağlıdır.

Yaratıcılıkla ilgili yapılan araştırmalar; yaratıcılığın ancak uygun koşullarda ve uygun bir çevrede gelişebileceği ortaya konmuştur (Uysal, 2007:143). Örgütsel unsurlar, yaratıcılığı geliştiren veya körelten özelliklere sahip olabilmektedir (Rice, 2006:233). Örgütsel iklimdeki çeşitlilik yaratıcılığın ortaya çıkmasını kolaylaştırırken bürokratik yapının çok olduğu örgütlerde yaratıcılık gelişmemektedir (Saraçoğlu & Duran, 2009:13). Kişilerin bağımsız düşünme ve faaliyette bulunmasını sağlayan, işe yönelik seçimlerinin kendisinin yapmasını ifade eden kendi kendini yönetme fırsatını kişiye veren (Rice, 2006:234), kişinin kendini yeterli gördüğü, öz yeterliliğini geliştirebildiği çalışma ortamı kuruluşlarda yürütülen yaratıcı çalışmaları destekler (Gumusluoglu, Ilsev, 2009: 462).

5. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE YÖNTEMİ

Çalışmanın problem cümlesi “Malatya’da tekstil alanında faaliyette bulunan KOBİ’lerin örgütsel yaratıcılık düzeylerinin self organizasyon oluşumuna etkisi nedir?” şeklindedir.

Örgütsel yaratıcılık ve self-organizasyon Türkçe yazın için yeni sayılabilecek konulardır. Yazında konuyla ilgili fazla araştırma bulgularına rastlanmamış olmasının önemli bir eksiklik olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, çalışmanın, yazını genişleteceği söylenebilir.

Araştırmada nicel yöntem kullanılmıştır. Yazın bulgularına dayanılarak oluşturulan kuramsal çerçeveden sonra araştırma sorusuna cevap vermeye çalışan uygulama sonuçları aktarılmaktadır. Çalışmada iki ölçekten yararlanılmıştır: İlk ölçek; Çavuş’un doktora tezinde (2006) kullandığı “örgütsel yaratıcılık” ölçeğidir. Ölçekte 18 soru yer almaktadır. Puanlama, 5’li likert ölçeğine göre yapılmıştır (1= kesinlikle katılmıyorum; 2= katılmıyorum; 3= kararsızım; 4=katılıyorum; 5= kesinlikle katılıyorum). İkinci ölçek; Vergiliel’in çalışmasından (2001) esinlenilerek hazırlanan “self-organizasyon” ölçeğidir. Ölçek, 10 soruyu içermektedir. Puanlaması, “örgütsel yaratıcılık” ölçeği ile aynıdır.

Araştırmanın evrenini Malatya’da faaliyet gösteren KOBİ ölçeğindeki tekstil işletmelerinin yöneticileri oluşturmaktadır. Söz konusu tanıma uyan işletme sayısı 130’dur. Hazırlanan anket formu tüm işletmelere dağıtılmış ancak 59’u geri alınarak değerlendirilebilmiştir. Bulguların değerlendirilmesi için faktör, güvenilirlik, independent sample t, one way anova, korelasyon ve regresyon testlerinden yararlanılmıştır.

6. BULGULAR

6.1. Ölçek Puanları

Ölçek puanlarına ilişkin aşağıda yer alan Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların hem örgütsel yaratıcılık ortalamalarının hem de self-organizasyon ortalamalarının “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Her iki ortalama da manidar şekilde test değerine (3,40) göre yüksektir.

Tablo 1: Ölçek Ortalamaları

Ölçek	Ortalama	Standart Sapma	Düzye	One sample t	
				t	p
Örgütsel Yaratıcılık	3,56	0,70	Yüksek	3,370	0,001
Self Organizasyon	3,59	0,58	Yüksek	2,490	0,016

6.2. Faktör Analizi

Örgütsel yaratıcılık ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin iki faktörden oluştuğu ve açıklayabildiği varyansın % 48,77 olduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise 0,965’tir. Faktör analizi sonucunda 18 maddeden oluşan ölçeğin güvenilirliğinin ve ölçüm gücünün kabul edilebilir sınırların üzerinde olduğu ifade edilebilir.

Tablo 2: Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği Faktör Analizi

FAKTÖR 1	Faktör Yüğü	Maddeler	Ortalama	Std. Sapma
	0,843	Y15.isletmemizde yaratıcı sorun çözme teknikleri sıklıkla kullanılır	3,10	1,16
	0,840	Y16.yaratıcı düşüneyi artıracak bağımsız çalışma ortamı sunulmaktadır	3,56	0,95
	0,799	Y17.isletmemizde yaratıcılık için her zaman maddi ve manevi destek sağlanır	3,19	1,04
	0,744	Y6.yaratıcı fikirler için yeterli zaman sağlanmaktadır	3,36	1,08
	0,741	Y13.çalışanların kendi işi dışındaki işler içinde fikir üretmeleri tevsik edilir.	3,36	1,13
	0,696	Y14.başarısızlıklar görmezden gelinip	3,10	1,16

		başarılar ödüllendirilir		
	0,677	Y7.isletmemizde bilginin paylaşım düzeyi yüksektir	3,69	1,16
	0,670	Y5.isletmemizde yaratıcılık için uygun ortam hazırlanmıştır	3,49	1,04
	0,622	Y12.yaratıcılığı geliştirecek eğitimler ve gerekli destekler verilir	3,54	1,06
	0,597	Y18.çalışanlardan beklenen yüksek performans yaratıcılığı artırmaktadır	3,78	0,93
	0,475	Y19.yaratıcı düşünceler karşılıklı güven içerisinde ele alınır	3,83	1,02
Açıkladığı varyans = % 48,77				
Cronbach alpha = 0,927				
FAKTÖR 2	Faktör Yüğü	Maddeler	Ortalama	Std. Sapma
	0,788	Y2.isletmemizde öğrenme teşvik edilir	4,08	0,90
	0,721	Y3.yeni fikirler her zaman değerlendirilir	3,86	1,06
	0,684	Y4.yaratıcı olmak için her zaman cesaretlendiriliriz	3,61	1,10
	0,637	Y20.isletmemizde yeni fikirlere kuşkuyla yaklaşılır	2,90	1,26
	0,623	Y10.yaratıcı düşünceler performans değerlemede dikkate alınır	3,73	0,93
	0,585	Y9.yaratıcılık personel politikasının bir parçasıdır	3,95	0,90
	0,550	Y11.isletmemizde yaratıcılığı engelleyen örgütsel ve yönetsel faktörler aza indirgenir	3,68	0,99
Açıkladığı varyans = % 10,92				
Cronbach alpha = 0,878				

Self-organizasyon ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin iki faktörden oluştuğu ve açıklayabildiği varyansın % 49,85 olduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise 0,845'tir. Faktör analizi sonucunda 10 maddeden oluşan ölçeğin güvenilirliğinin ve ölçüm gücünün kabul edilebilir sınırların üzerinde olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3: Self-Organizasyon Ölçeği Faktör Analizi

	Faktör Yüğü	Maddeler	Ortalama	Std. Sapma
FAKTÖR 1	0,761	S11.şirket içinde kendi kendini idare eden takımlar kurmakta ve bunlara güvenmekteyiz	3,68	0,95
	0,695	S7.şirketimizde belirli bir düşünce ve fikir yapısı vardır.	3,73	1,11
	0,673	S4.şirket olarak piyasalara sürekli adapte olmaya çalışıyoruz	3,80	1,08
	0,620	S2.şirket içinde kendiliğinden oluşan bir girişimcilik duygusu vardır	3,68	0,99
	0,605	S1.şirket olarak kendi içimizden ve kendi gücümüz ile bir şeyler yapmaktayız	3,81	0,92
	0,599	S10.şirketimizde dikey yerine, yatay bir yapılanma yaratma uğraşısı içindeyiz	3,63	0,83
	Açıkladığı varyans = % 32,80			
Cronbach alpha = 0,890				
	Faktör Yüğü	Maddeler	Ortalama	Std. Sapma
FAKTÖR 2	0,851	S8.şirket içinde alınan kararlarda ve faaliyetlerde durgun olmayan dalgalı bir yapılanma vardır	3,39	1,19
	0,733	S6.şirketimiz doğrudan kendi amaçlarını değil fırsatları değerlendirmeyi düşünür	3,19	1,15
	0,603	S5.şirketimizde uzun dönemli planlar yapamıyoruz	3,29	1,30
	0,539	S9.çalışanların görev ve rollerinde geçişler yapması kolaydır	3,69	0,91
Açıkladığı varyans = % 17,05				
Cronbach alpha = 0,820				

6.3. Regresyon Analizi

Regresyon modelinin manidar olduğu ve örgütsel yaratıcılığın self-organizasyon özellikleri üzerinde yaklaşık % 37 oranında belirleyici etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır [$r=0,621$; $r^2=0,385$; düzeltilmiş $r^2=0,374$; $F=35,706$; $p=0,000$].

Tablo 4: Çoklu Regresyon Denklemine İlişkin Bulgular

Değişkenler	Denklemdaki Değişkenler				
	Katsayılar	Standart Hatalar	Beta	t	Anlamlılık
Sabit	1,746	0,314		5,557	0,000
Örgütsel Yaratıcılık	0,517	0,087	0,621	5,975	0,000
Regresyon Denklemi	Self-Organizasyon = 1,746 + 0,517 · Örgütsel Yaratıcılık				

7. SONUÇ

Araştırma bulguları, örgütsel yaratıcılığın self-organizasyon üzerinde istatistiksel olarak manidar düzeyde ve yaklaşık % 37 oranında belirleyici etkisinin olduğunu göstermektedir. Katılımcıların her iki ölçekten de aldıkları ortalama puanlar “yüksek” düzeydedir. Bir başka ifade ile 5’li likert derecelemesinde “katılıyorum” seçeneğine karşılık gelmektedir.

Hem bireysel yaşam hem de örgütsel yaşam her zaman belirli düzeyde bir dengeyi sağlamayı ve korumayı gerekli kılmaktadır. Tüm sistemler, yaratılış gereği dengede olmayı arzu etmektedirler. Bu durumda, ne aşırı düzen ne de düzensizlik yani kaos ortamı, tek başlarına organizasyonlara yarar getirir. Bu cümleden hareketle, organizasyonların hayatta kalabilmeleri için en uygun ortamın düzen ve kaos arasında dengeye gelinebilen ortam olduğu söylenebilir. Bu ortamın adı ise yazında “self-organizasyon” olarak adlandırılmaktadır. Bu çalışma ile söz konusu teoriyi destekleyen bulgulara erişildiği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akdemir A. (2008), Vizyon Yönetimi, Birey, Kurum, Kent ve Ülke Düzeyinde, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım,
- Belova O, (2010). Polyphony and the Sense of Self in flexible Organizations, Scandinavian Journal of Management, 26, 67—76.
- Budak G, Budak G.(2004), İşletme Yönetimi, İzmir:Barış Yayınları.
- Çavuş M.F. (2006), İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya:Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Dewett T. Gruys M.L. (2007), Advancing the case for creativity through graduate business education, Thinking Skills and Creativity, 2, p. 85–95.

Erdoğan M.Y.(2006), Yaratıcılık İle Öğretmen Davranışları Ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkiler, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi www.e-sosder.com ISSN:1304-027, C.5 S.17,p.95-106.

Gafiychuk V.V., Datskoa B.Y., Izmaylova J.,(2004), Analysis of data clusters obtained by self-organizing methods, Physica, A 341, 547 – 555.

Gino F. Argote L. Miron-Spektor E. Todorova G. (2010), First, get your feet wet: The effects of learning from direct and indirect experience on team creativity, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 111, p.102–115.

Gumusluoglu L, Ilsev A. (2009), Transformational leadership, creativity, and organizational innovation, Journal of Business Research, 62, p. 461–473.

<http://muhasebeturk.org/ecopedia/403-s/17566-self-organizasyon-nedir-nedemek-tanimi-anlami-nedemek.html>, (Erişim:Ocak 2011)

Kazanjian R.K. Drazin R, Glynn M, A (2000), Creativity and technological learning:the roles of organization architecture and crisis in large-scale Project, J. Eng. Technol. Manage. 17, p. 273–298.

Kratzer J., Leenders R. Th.A.J., Jo M.L. V.Engelen, (2008), The Social Structure of Leadership and Creativity in Engineering Design Teams: An Empirical Analysis, J. Eng. Technol. Manage. 25, 269–286.

Mainemelis C., Ronson S. (2006), Ideas Are Born in Fields Of Play: Towards Theory Of Play And Creativity in Organizational Settings, Research in Organizational Behavior, Vol:27, 81–131.

Massotte P, Bataille R, (2000), Future production systems: Influence of self-organization on approaches to quality engineering, Int. J. Production Economics, 64, 359-377

Matthews D. ,(2008), Special Event Production The Process , Chapter 5 - The Production Team , 79-95.

Millikin J. P. Homa P. W, Manz C.C. (2010), Self-management competencies in self-managing teams: Their impact on multi-team system productivity, The Leadership Quarterly, 21, 687–702.

Öge S, (2011), Düzen mi Düzensizlik (Kaos) mi? Örgütsel Varlığın Sürdürülebilirliği Açısından Bir Değerlendirme,
http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/Serdar%20%C3%96GE/285-303.pdf

- Phillips J. (2007), Orijinal Düşünme Sanatı, Çeviri: Jule Gülmen, İstanbul: Global Yayın Dağıtım.
- Rice G. (2006), Individual values, Organizational Context, and self-perceptions of employee creativity: Evidence from Egyptian organizations, *Journal of Business Research*, 59, p. 233 – 241.
- Saraçoğlu M, Duran C, (2009), Yaratıcı Girişimcinin Gelişiminde Çevrenin Rolü, *Electronic Journal of Social Sciences*, C.8 S.30, p.131-151.
- Sehat A. 2010, The relationship between principals' creativity and personnel's productivity in technical –vocational colleges, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, p: 2277–2281
- Taşcı D. Koç U. (2006), Yarının Organizasyonları İçin Bugünden İpuçları, *Journal of İstanbul Kültür University*, Vol:4, p. 145-152.
- Uysal, O. (2007), *Liderliğin Anatomisi*, Ankara: Akçağ Yayınları,
- Vergiliel Tüz M. (2001), *Kaos Ortamında Self Organizasyon Davranışı*, İstanbul:Alfa Yayınları,
- Yılmaz E. (2010), The analysis of organizational creativity in schools regarding principals' ethical leadership characteristics, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, p.3949–3953.
- Yurtseven, R. (2001), *Yaratıcı Yönetim*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yayını, 1.Baskı, Çanakkale.