

Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisinin İncelenmesi

Süphi Sönmez¹ Alper Akkaya² Şeyma Akkaya³

Atıf/Reference: Sönmez, S., Akkaya, A. ve Akkaya, Ş. (2023). Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 368-374.

Özet

Bu araştırmada, okul müdürlerinin yaratıcı liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilen araştırmanın örneklemini Muş ilinde görev yapan 249 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin görüşlerine göre iş tatmini ile okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ortalamasının üstünde çıkmıştır. Yine öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ve iş tatmini algılarının kadın ve erkeğe; yaş gruplarına ve hizmet yılına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak öğretmenlerin iş tatmini algılarının evli ve bekara göre değiştiği; bu farkın ise evli öğretmenler lehine olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmada bir diğer sonuç ise okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ile iş tatmini algıları arasında istatistiki yönden anlamlı, orta düzeyde pozitif ilişki çıkmıştır. Son olarak öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri algılarının iş tatmini algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Okul müdürü, yaratıcı liderlik, iş tatmini, öğretmen.

Examining the Effect of School Principals' Creative Leadership Behaviors on Teachers' Job Satisfaction

Abstract

This research aimed to examine the effect of school principals' creative leadership behaviors on teachers' job satisfaction. The sample of the research conducted with the relational scanning model consists of 249 teachers working in the province of Muş. As a result of the research; According to teachers' opinions, job satisfaction and creative leadership qualities of school principals were above average. Again, according to teachers' perceptions, school principals' creative leadership characteristics and job satisfaction perceptions are different for men and women; It was revealed that it did not change according to age groups and years of service. However, teachers' job satisfaction perceptions vary depending on whether they are married or single; It turned out that this difference was in favor of married teachers. Another result of the study was that there was a statistically significant, moderately positive relationship between the creative leadership characteristics of school principals and their job satisfaction perceptions. Finally, according to teachers' opinions, it is understood that school principals' perceptions of creative leadership characteristics significantly and positively predict their job satisfaction perceptions.

Keywords: School principal, creative leadership, job satisfaction, teacher.

¹ Okul Müdürü; Muş Hasköy Mehmet Akif Ersoy İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0008-7291-9637>;sonmez_2424@hotmail.com;

² Öğretmen; Karaman Merkez Lale Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0000-8360-9206>; alper4984@hotmail.com;

³ Öğretmen; Karaman Merkez Lale İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0002-9478-3765>; gokerseyma3@hotmail.com;

1. Giriş

Zorlu ve sürekli değişen iş ortamı, farklı paydaşlar arasında yaratıcı liderlik, yaratıcılık ve işbirliğini gerektirmektedir. Liderlik alanı oldukça yoğun ve karmaşık olmaya devam etmektedir. Örgütsel davranış literatürü, liderlerin takipçilerin tutum ve davranışlarını etkilediğini göstermektedir (Çekmecelioglu ve Özbağ, 2016). Büyük liderler sorulara yanıtlar vererek başkalarına ilham verirler. Liderler, belirlenen hedeflere ulaşma konusunda diğerlerine ilham verir ve onları motive eder. Muhtemelen insanlar bir lider olarak "ne yaptığınız"dan değil, "neden yaptığınızdan" ilham almaktadır. Liderlik davranışı çalışanların davranışını, performansını ve refahını açıklamaktadır (Avolio, Walumbwa, & Weber, 2009).

Yaratıcı liderlik, bir grubu yeni bir hedef ve yöne doğru etkilemek ve yönlendirmek için kişinin hayal gücünü kasıtlı olarak harekete geçirme yeteneğidir. Yaratıcı liderler iş yerlerini, topluluklarını, okullarını ve ailelerini olumlu yönde etkiler. Değişimin doğasında olan fırsatları proaktif bir şekilde keşfeder ve kullanırlar. Karmaşık, yeni, belirsiz konular, önceki bilgilerin yeniden şekillendirilmesi ve yeniden düzenlenmesiyle çözülebilir (Mumford, Scott, Gaddis, & Strange, 2002). Bu nedenle, karmaşık sorunlarla başa çıkmak için yaratıcı düşünme ve yaratıcı problem çözme becerilerine ihtiyaç vardır. (Nwachukwu & Vu, 2020)

Mevcut literatür yaratıcılığın liderliğin merkezinde olduğunu göstermiştir (Sternberg, Kaufman, & Pretz, 2004). Sternberg ve arkadaşları (2004) yaratıcı liderlik kavramını önermektedir. Nwachukwu ve Vu (2020) yaratıcı liderliğin başarılı zekaya, pratik ve yaratıcı zekaya bağlı olduğunu belirtmektedir. Başarılı zeka, başarıya ulaşmak için kişinin güçlü yönlerini tanımaya ve bunlardan yararlanmaya odaklanır (Nwachukwu ve Vu, 2020). Pratik zeka, bireylerin çevrelerini kendilerine uyacak şekilde başarılı bir şekilde düzenlemelerini sağlar. Yaratıcı zeka, liderlerin bir vizyon geliştirmelerine ve başkalarını nereye yönlendirmek istediklerine karar vermelerine olanak tanır. Yaratıcı zekanın amacı, başkalarını sizin popüler olmayan fikirlerinizi desteklemeye ikna etmektir. Mumford ve diğerleri (2002) yaratıcı problem çözme becerilerinin liderlik etkinliğini arttırdığını ileri sürmektedir. Yaratıcılığın liderlik yeterliliğinin önemli bir yönü olduğu ileri sürülmüştür. Yaratıcı yeterlilik, yargılanma korkusunu en aza indirerek, belirli bir performansa ulaşmak için gereken davranışları yürütme konusunda güven göstererek ve insanlara çeşitli adımlar ve süreçler boyunca rehberlik ederek oluşturulabilir. Yaratıcı düşünme, zorlu bir iş ortamında gezinmek veya karmaşık sorunları çözmek için aynı derecede gereklidir.

İş tatmini, "kişinin iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum" olarak tanımlanmıştır (Locke, 1976). İş tatmini, sosyal ilişkileri, aile bağını ve algılanan sağlık durumunu içeren genel yaşam kalitesine yansır, iş performanslarını, işe devamsızlığı ve iş devir hızını etkiler ve bazı durumlarda tükenmişlik gibi ciddi psikolojik durumlara yol açar (Lee, 2018).

Değişen teknoloji, tüketici tercihleri ve yoğun rekabet, kurumsal yaratıcılığın artmasını gerektirmektedir. Yaratıcılık, girişimciliği ve iş sürdürülebilirliğini teşvik eden yeni ve faydalı fikirler geliştirme yeteneğidir (Amabile & Khaire, 2008). Anderson ve arkadaşları (2004) yaratıcılığın bir organizasyon içindeki bireylerden veya gruplardan kaynaklanan mutlak, "gerçek" yeniliğe odaklandığını ileri sürmektedir. Bu makale, önceki çalışmaları kullanarak yaratıcı liderlik ve iş tatmini algılarını gözden geçirmeye ve tartışmaya odaklanmaktadır. Bu çalışma, okullarda, müdürlerin yaratıcı liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi konusunda bilgilendirerek liderlik literatürünü zenginleştirmektedir.

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin yaratıcı liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle çalışma grubunu Muş ilinde görevli öğretmenlerden (N=249) oluşmaktadır. Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	117	47.0
	Erkek	132	53.0
Yaş Grubu	22-30 yaş arası	96	38.6
	31-40 yaş arası	121	48.6
	41 yaş ve üzeri	32	12.9
	Evli	161	64.7

Medeni Durumu	Bekar	88	35.3
	1 - 5 yıl arası	76	30.5
	6 - 10 yıl arası	92	36.9
Mesleki Deneyimi	11 - 15 yıl arası	48	19.3
	16 yıl ve üzeri	33	13.3
	Toplam	249	100.0

p < .05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 53'ünün erkek olduğu; % 48,6'sının 31-40 yaş arası olduğu; % 64,7'sinin evli olduğu ve % 36,9'unun 6-10 yıl arası mesleki deneyiminin olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, Sağlam ve Uçar (2019) tarafından geliştirilen "Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, 29 maddeden oluşmakta ve bireylerin yaratıcı liderlik özelliklerini ölçmektedir. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .97 olduğu görülmüştür. İş tatmini ölçeği, Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından geliştirilmiş olup 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .93 olduğu görülmüştür. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri Ölçeği	249	1.10	5.00	3.5650	.91274	-.362	.154	-.731	.307
İş Tatmini Ölçeği	249	1.80	5.00	3.1124	.48448	.971	.154	1.427	.307

p < .05

Okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ve iş tatmini için çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell' e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ve iş tatmini normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Ayrıca iş tatmini ölçeği aritmetik ortalaması 3,11±0,48 ve okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ölçeği aritmetik ortalaması 3,56±0,91 ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ve iş tatmini ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri ve İş Tatmini Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri Ölçeği	Kadın	117	3.5688	.81174			
	Erkek	132	3.5617	.99682	.062	245.290	.950
İş Tatmini Ölçeği	Kadın	117	3.0547	.44227			
	Erkek	132	3.1636	.51530	-1.779	247	.077

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ve iş tatmini algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ve iş tatmini algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ve iş tatmini ölçeği ile yaş grupları

arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri ve İş Tatmini Algılarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

		f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri	22-30 yaş arası	96	3.6297	.84027	Gruplar arası	1.659	2	.829	.996	.371
	31-40 yaş arası	121	3.4828	.97344	Grup içi	204.946	246	.833		
	41 yaş ve üzeri	32	3.6821	.88283	Toplam	206.605	248			
	Total	249	3.5650	.91274						
İş Tatmini Ölçeği	22-30 yaş arası	96	3.1083	.52869	Gruplar arası	.295	2	.147	.626	.536
	31-40 yaş arası	121	3.0926	.43131	Grup içi	57.917	246	.235		
	41 yaş ve üzeri	32	3.2000	.54001	Toplam	58.211	248			
	Total	249	3.1124	.48448						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ve iş tatmini ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ve iş tatmini algılarının yaş gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan Okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ve iş tatmini ölçeği ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri ve İş Tatmini Algılarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

		Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri Ölçeği	Evli		161	3.5237	.93001	-967	247	.335
	Bekar		88	3.6407	.88044			
İş Tatmini Ölçeği	Evli		161	3.1752	.51998	2.800	247	.006*
	Bekar		88	2.9977	.38892			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ve iş tatmini algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak öğretmenlerin iş tatmini algılarının evli ve bekara göre değiştiği; bu farkın ise evli öğretmenler lehine olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifade ile evli öğretmenler bekar öğretmenlere göre işlerinden tatmin düzeyleri daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmada kullanılan okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ve iş tatmini ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri ve İş Tatmini Algılarının Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

		f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri	1 - 5 yıl arası	76	3.6606	.85799	Gruplar arası	4.504	3	1.501	1.820	.144
	6 - 10 yıl arası	92	3.4074	.93786	Grup içi	202.101	245	.825		
	11 - 15 yıl arası	48	3.7407	.96719	Toplam	206.605	248			
	16 yıl ve üzeri	33	3.5287	.84560						
	Total	249	3.5650	.91274						
İş Tatmini Ölçeği	1 - 5 yıl arası	76	3.0921	.46123	Gruplar arası	.497	3	.166	.703	.551
	6 - 10 yıl arası	92	3.0739	.50641	Grup içi	57.714	245	.236		
	11 - 15 yıl arası	48	3.1667	.36281	Toplam	58.211	248			
	16 yıl ve üzeri	33	3.1879	.61834						

Total	249	3.1124	.48448
-------	-----	--------	--------

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ve iş tatmini ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ve iş tatmini algılarının mesleki deneyim sürelerine göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ve iş tatmini algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 7. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri Ölçeği	249	3.5650	.91274	1	.448**
2 İş Tatmini Ölçeği	249	3.1124	.48448		1

**p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgulara; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri algısı ile iş tatmini algıları arasında istatistiki yönden anlamlı, orta düzeyde pozitif ilişki çıkmıştır (p<.01). Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri algılarının iş tatmini algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri Algılarının ve İş Tatmini Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	2.265		20.385	.000					
Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri Ölçeği	.238	.448	7.867	.000*	1.000	.448 ^a	.200	.197	.000 ^b

p < .05

Öğretmenlerin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri algılarının iş tatmini algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .448; R²= .200; Uyarlanmış R²= .197) F(1,247)= 61.893; p<.01]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri algılarındaki değişimin, iş tatmini algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri [t= 7,867; p= .000 (p<.01)] algılarının iş tatmini algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri boyutundaki 100 birimlik artışın iş tatmini algılarını % 23,8 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin yaratıcı liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 53'ünün erkek olduğu; % 48,6'sının 31-40 yaş arası olduğu; % 64,7'sinin evli olduğu ve % 36,9'unun 6-10 yıl arası mesleki deneyiminin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatmini ile okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri algılarının ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir. Yine öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ve iş tatmini algılarının kadın ve erkeğe göre; yaş gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak öğretmenlerin iş tatmini algılarının evli ve bekara göre değiştiği; bu farkın ise evli öğretmenler lehine olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifade ile evli öğretmenler bekar öğretmenlere göre işlerinden tatmin düzeyleri daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmada bir diğer sonuç ise öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri

ve iş tatmini algılarının mesleki deneyim sürelerine göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri algısı ile iş tatmini algıları arasında istatistiki yönden anlamlı, orta düzeyde pozitif ilişki çıkmıştır. Son olarak öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri algılarının iş tatmini algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri boyutundaki 100 birimlik artışın iş tatmini algılarını % 23,8 artırmaktadır.

Literatürde; yaş, cinsiyet, eğitim, meslek, işe gidip gelme süresi ve zorluğu gibi özelliklerin yetersiz gelir olarak görülmesi, bireylerin algılanan çalışma koşullarına yansımalarına ilişkin beklenti ve tercihlerini etkilemeye yönelik olduğu için iş tatmini ile ilişkili görünmektedir (Magee, 2015); ancak, Eurofound, Avrupa Çalışma Koşulları Anketleri'nde (2021) değerlendirildiği gibi, yaş ile iş tatmini arasındaki ilişki çok zayıftır, yaşlı nüfusta düşük memnuniyet yaygınlığında hafif bir artış bulunmasına rağmen, yaşam boyu beklentiler değişse de yaşla birlikte önemli ölçüde artmamaktadır. Eğitim kazanımı ve gelir, paralel olarak büyüdükçe, daha iyi pozisyonlara ve daha yüksek ücretlere, güç ve daha fazla karar özerkliğine yol açtıkça iş tatmininde önemli bir rol oynuyor gibi görünmektedir. Cinsiyet, kadınların en kötü genel koşullara rağmen işlerinden genel olarak daha memnun görüldüğü için bir faktördür (Janssen & Backes-Gellner, 2016). İş tatmini aynı zamanda medeni durumla da ilgilidir, çünkü bekar deneklerin sonuçları bazı Avrupa Ülkelerinde çalışmalarından en çok memnun olan kişiler arasında olmuştur (EWCS, 2021).

Kaynakça

- Amabile, T., & Khaire, M. (2008). *Creativity and the role of the leader*. <https://hbr.org/2008/10/creativity-and-the-role-of-the-leader> adresinden alındı
- Anderson, N., De Dreu, C., & Nijstad, B. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 147–173.
- Avolio, B., Walumbwa, F., & Weber, T. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 421-449.
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 17-31.
- Çekmecelioğlu, H., & Özbağ, G. (2016). Leadership and Creativity: The Impact of Transformational Leadership on Individual Creativity. *Procedia - Social and Behavioural Sciences*, 243 – 249.
- EWCS. (2021). *European Working Conditions Surveys (EWCS)*. . <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/> adresinden alındı
- Janssen, S., & Backes-Gellner, U. (2016). Occupational stereotypes and gender-specific job satisfaction. . *Ind. Relat. A J. Econ. Soc.* , 71-91.
- Lee, H. (2018). How emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs. *Int. Rev. Adm. Sci.*, 729–745.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*. *Chic. RandMcNally* , 360–580.
- Magee, W. (2015). Effects of gender and age on pride in work, and job satisfaction. *J. Happiness Stud.*, 1091–1115.
- Mumford, M., Scott, G., Gaddis, B., & Strange, J. (2002). Leading creative people: orchestrating expertise and relationships. *Leadership Quarterly*, 705-50.
- Nwachukwu, C., & Vu, H. (2020). Creative Leadership and Creativity: An Overview. *Sustainable Economic Development and Advancing Education Excellence in the era of Global Pandemic*, 6680-6689.
- Sternberg, R., Kaufman, J., & Pretz, J. (2004). A propulsion model of creative leadership. *Creativity and Innovation management*, 145– 153.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.

Uçar, R., & Sağlam, E. (2019). Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 417 - 435.

EXTENDED ABSTRACT

The challenging and ever-changing business environment requires creative leadership, creativity and collaboration among different stakeholders. The field of leadership remains very busy and complex. Organizational behavior literature shows that leaders influence the attitudes and behaviors of followers (Çekmecelioğlu and Özbağ, 2016). Great leaders inspire others by providing answers to questions. Leaders inspire and motivate others to achieve set goals. People are probably inspired not by “what you do” as a leader, but by “why you do it.” Leadership behavior explains employees' behavior, performance, and well-being (Avolio, Walumbwa, & Weber, 2009).

Creative leadership is the ability to intentionally mobilize one's imagination to influence and direct a group toward a new goal and direction. Creative leaders positively impact their workplaces, communities, schools and families. They proactively explore and exploit the opportunities inherent in change. Complex, new, uncertain issues can be resolved by reshaping and rearranging prior knowledge (Mumford, Scott, Gaddis, & Strange, 2002). Therefore, creative thinking and creative problem-solving skills are needed to deal with complex problems. (Nwachukwu & Vu, 2020)

Changing technology, consumer preferences and intense competition require increased corporate creativity. Creativity is the ability to develop new and useful ideas that promotes entrepreneurship and business sustainability (Amabile & Khaire, 2008). Anderson et al. (2004) argue that creativity focuses on absolute, “real” innovation that originates from individuals or groups within an organization. This article focuses on reviewing and discussing perceptions of creative leadership and job satisfaction using previous studies. This study enriches the leadership literature by providing information about the effect of principals' creative leadership behaviors on teachers' job satisfaction in schools.

This research aimed to examine the effect of school principals' creative leadership behaviors on teachers' job satisfaction, according to teachers' opinions.

In this research, with the relational scanning model, the study group consists of teachers (N = 249) working in Muş province. Appropriate (purposive) sampling technique, a type of non-probability sampling, was used in the selection of the study group (Şimşek & Yıldırım, 2013).

This research aimed to examine the effect of school principals' creative leadership behaviors on teachers' job satisfaction, according to teachers' opinions. 53% of the teachers participating in the research were male; 48.6% are between the ages of 31-40; It was determined that 64.7% of them were married and 36.9% had 6-10 years of professional experience. In addition, it is seen that job satisfaction and perceptions of school principals' creative leadership characteristics are above average. Again, according to teachers' perceptions, school principals' creative leadership characteristics and job satisfaction perceptions are as follows; It was revealed that it did not change according to age groups. However, teachers' perceptions of job satisfaction vary depending on whether they are married or single; It turned out that this difference was in favor of married teachers. In other words, it can be said that married teachers have higher job satisfaction levels than single teachers.

Another result of the research was that, according to teachers' perceptions, school principals' creative leadership characteristics and job satisfaction perceptions did not change according to their professional experience. Additionally, there was a statistically significant, moderately positive relationship between teachers' perception of school principals' creative leadership characteristics and their perception of job satisfaction. Finally, according to teachers' opinions, it is understood that school principals' perceptions of creative leadership characteristics significantly and positively predict their job satisfaction perceptions. In other words, a 100-unit increase in the creative leadership characteristics of school principals increases their job satisfaction perception by 23.8%.