



ROUTE

EDUCATIONAL & SOCIAL SCIENCE JOURNAL

ISSN: 2148-5518



Volume 9, Issue 5, September 2022, p. 379-393

Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.3240>

ArticleHistory:

Received

13/08/2022

Accept

14/09/2022

**Available
online**

15/09/2022

**THE EFFECT OF THE CREATIVE LEADERSHIP
QUALITIES OF THE SCHOOL PRINCIPAL ON THE
LEVEL OF TEACHER WORK LIFE QUALITY: AN
EXAMPLE OF THE ÇANKAYA DISTRICT**

OKUL MÜDÜRÜNÜN YARATICI LİDERLİK
ÖZELLİKLERİNİN ÖĞRETMEN İŞ YAŞAM KALİTE
DÜZEYİNE ETKİSİ: ÇANKAYA İLÇESİ ÖRNEĞİ¹

Derya ÖZTÜRK²

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of creative leadership characteristics of school principals on the quality of work life of teachers according to teachers. In the 2021-2022 academic year, 150 teachers working in public secondary education institutions in Çankaya district of Ankara province participated in the research. The teachers who voluntarily participated in the research were selected by easy sampling method. The data of the research were collected with the Personal Information Form prepared by the researcher, the Creative Leadership Characteristics Scale of School Principals developed by Uçar and Sağlam and the Quality of Work Life Scale developed by Akar and Üstüner. The collected data were analyzed with SPSS. The results of the research are as follows: There is a high and negative ($r = -0.73$) relationship between the quality of work life of teachers and the creative leadership characteristics of school administrators. The work quality of life levels of teachers and the creative leadership characteristics of the school principal do not differ significantly according to the variables of gender, age, educational status and professional seniority of teachers.

Keywords: Creative leadership, quality of work life, school management, teacher.

Özet

Bu çalışmanın amacı öğretmenlere göre okul müdürlerinin gösterdiği yaratıcı liderlik özelliklerinin öğretmenin iş yaşam kalitesine etkisini belirlemektir. Araştırmaya 2021-2022 eğitim öğretim yılında Ankara ili Çankaya ilçesinde kamuya bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan 150 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmenler kolay örnekleme yoluyla

¹ Bu makale 2021-2022 eğitim öğretim yılında gerçekleştirilen Yüksek Lisans çalışması çerçevesinde toplanan veriler baz alınarak hazırlanmıştır.

² Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, deryaozturk0206@gmail.com, 0000-0001-7589-0712

RESS Journal

Route Educational & Social Science Journal

Volume 9/Issue 5, September 2022

seçilmiştir. Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, Uçar ve Sağlam'ın geliştirdiği Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri Ölçeği ve Akar ve Üstüner'in geliştirdiği İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ile toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçları şunlardır: Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri arasında yüksek düzeyde ve negatif ($r = -0,73$) bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri ve okul müdürü yaratıcı liderlik özellikleri öğretmenlerin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı derecede farklılaşma göstermemektedir.

Anahtar Kelimeler: Yaratıcı liderlik, iş yaşam kalitesi, okul yönetimi, öğretmen.

GİRİŞ

Mustafa Kemal Atatürk milletlerin muharebe meydanlarında kazandığı zaferlerden kalıcı sonuçlar elde etmek istiyorlarsa muhakkak irfan ordusuna sahip olmaları gerektiğini söylemiştir. Burada irfan ordusu tabiri ile eğitimin milletler için ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır. Ülkeler varlıklarını sağlıklı bir şekilde geleceğe taşımak ve bu esnada gelişmiş ülkeler arasında yerini almak istiyorsa geleceklerinin teminatı olan çocukların eğitimlerine önem vermelidir. Eğitim yuvası okullardır ve okulların etkili olabilmesi için öğretmenlerin kendilerini mesleki beceriler bakımından geliştirmiş olması gerekmektedir (Balci, 2002, s. 37). Etkili ve kaliteli bir eğitim için öğretmenin sahip olduğu moral ve motivasyon oldukça önemlidir. Yanık (2018) öğretmenin yüksek bir moral ve motivasyon düzeyine sahip olabilmesi için okul yöneticisinin öğretmene takındığı tavrın ve ona gösterdiği davranışın kritik bir öneme sahip olduğunu ifade etmektedir. Bingöl (1984, s. 29) de kurum içinde kişilerin sahip oldukları moral ve motivasyon ile yaptıkları işten keyif alma derecelerinin kurumun diğer çalışanları ve yöneticisi ile kurmuş olduğu iletişimle yakın bir ilişkisi bulunduğunu belirtmektedir. Liderlik örgütün mevcut başarısını artırmak adına iş görenlerin moral ve motivasyonlarını yükseltmek ve onların örgüt yönetimi ile arasında bulunan iletişimi dürüstlük ve saygı çerçevesinde örerek kurumu gelecek zamanda da başarılı kılmaktır (Yanık, 2018). Yönetici ile liderin temeldeki farkı budur. Yönetici örgütte işlerin zamanında ve doğru yapıp yapılmadığı ile ilgilenirken lider iş görenin içinde harekete geçme isteği uyandırmaktadır (Engin, 2007, s. 19). Bir insanın içinde harekete geçirme isteği uyandırmak için liderlerin öncelikle vizyon sahibi olması gerekir. Her lider gibi okulun lideri de peşinden gelenleri etkileyebilmek için vizyon sahibi olmalıdır. Bu vizyon beraberinde okul için yenilik ve başarı getirecektir (Aytaç, 2000). Okulun eğitim liderlerinin sahip olduğu yönetme kabiliyeti okulda çalışan öğretmenlerin eğitim ortamında sergilediği eğitsel faaliyetleri de etkilemekte ve okulun ikliminden öğretmenin iş yaşam kalitesine kadar pek çok konuda önemli rol oynamaktadır (Topaloğlu, 2009). Bu sebeple okul yöneticilerinin kendilerinde bulunan liderlik özelliklerini geliştirmeleri ve kendilerinde bulunmayan özellikleri ise edinmek için çaba göstermeleri gerekmektedir.

Akar (2017) okul müdürlerinin öğretmene ve öğrenciye sağladığı eğitim olanaklarının ve atmosferinin öğretmenin iş yaşam kalitesini direkt olarak etkilediğini belirtirken Barutçugil (2004) öğretmenin iş yaşam kalitesini etkileyen bir diğer önemli unsurun okul müdürünün yaratıcılık düzeyi olduğunu altını çizmektedir. Dikmen Ada (2012) küreselleşmenin hız kesmeden devam ettiği çağımıza ayak uydurabilmek için bireylerin karşılaştığı problemleri tanımlayabilmesi ve tanımlayabildiği problemler ile baş edebilecek çözümler geliştirebilmesi; bunlar için ise yaratıcı liderlik özelliklerine sahip olması gerekmektedir. Alan yazında okul müdürlerinin gösterdiği yaratıcı liderlik davranışları ile okulun etkililiği arasında anlamlı ilişkiler tespit eden çalışmalar bulunmaktadır (Balci, 2002). Okulun etkililik göstergesi olarak sadece o okulda eğitim gören öğrencilerin akademik başarılarını baz almak doğru değildir. Şişman (s. 93 , 2002) uzun zaman önce bu konuda görüş birliğine varıldığını ifade etmiştir. Okul kültürünün oluşturulması ve devamlılığının sağlanması, okulun niteliğinin ve niceliğinin artırılması gibi okul etkililiğini sağlayan pek çok durum için liderlik oldukça kritik bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Leithwood, 2008; Stoll ve Temperley, 2008). Bireysel, bireyler arası ve psikolojik yetenekler olarak tanımlanabilen liderliğin birden fazla amacı bulunmaktadır.

Örgütlerde ortak bir amaca ulaşmak için bir araya gelen insanların yaratıcı düşüncelerini sağlamak ve onları bunun için cesaretlendirmek (Sessa 1998; akt: Dikmen Ada, 2012) ve örgütten yeni ve orijinal fikirlerin doğmasını sağlamak (s. 106 , Ünal, 2012) bunlardan bazılarıdır. Çağdaş eğitim anlayışı ve 21. yüzyıl insanı olmak için gereken yeterliliklerin farklılaşması liderlik kavramının daha da önem kazanmasına ve liderliğin öğrenilebilir olması için farklı yaklaşımların ele alınmasına neden olmuştur.

Bentley (s. 202 , 1999) yaratıcılığı, bilginin yeniden düzenlenmesi olarak tanımlarken Amabile (1997) insanın faaliyet gösterdiği tüm alanlarda orijinal bir fikir üretilmesi olarak tanımlamıştır. Alan yazında yaratıcılığın doğuştan gelmediği sonradan da edinilebildiğinin vurgulandığı pek çok çalışma bulunmaktadır (Harris, 2009; Ritter ve Ferguson, 2017). Uçar (2015) yaratıcılığın doğuştan gelse de sonradan edinilse de geliştirilebilmesi için öncelikle eğitime ihtiyaç duyulduğunu vurgulamaktadır. Yaratıcılık kavramı sadece belirli alanlara özgü değildir. İnsanın olduğu her işte yaratıcılık da söz konusu olabilmektedir. Yaratıcı olunabilmesi için kişinin olaya dair kendisine birtakım sorular yönelmesi ve bu sorular aracılığı ile iç dünyası ile dış dünya arasında etkileşim gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Turaşlı, 2012).

Okullar bir yandan bulunulan toplumdan etkilenirken bir yandan da onu etkileyerek değişim yönünü belirleyen kritik unsurlardandır. Bu sebeple Zhang ve arkadaşları (2018) okullarda yaratıcılığı geliştirmenin toplumsal boyutta da önem arz ettiğini ve okulları yöneten müdürlerin yaratıcı liderlik özelliklerini göstermesi gerektiğini belirtmektedir. Toplumunu değiştirmek ve geliştirmek ancak ve ancak yeniliklere açık zihinler sayesinde mümkündür (s. 179 , Doğanay, 2000). Yaratıcı bir lider tarafından yönetilen okullarda iletişim etkili olmakta, takım çalışmasının öneminin farkına varılmakta, hata yapılması kişisel gelişim için önemli görüldüğünden yapılan hatalar anlayışla karşılanmakta ve en önemlisi de fikirler özgürce ifade edilebilmektedir (s. 63 , Memduhoğlu, Uçar ve Uçar, 2017). Bu özellikleri bünyesinde barındırmayan örgütlerde başta çalışanlar olmak üzere örgütün etkililiği, verimliliği ve kültürü bu durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir (Turunç, Tabak, Şeşen ve Türkyılmaz, 2010). İnsan kaynaklarından yüksek verim almak isteyen örgütler öncelikle yönetim temellerini insana odaklamalıdır. Örgüt çalışanlarının iş yerinde kendilerini güvende hissedecekleri ve çalışırken doyuma ulaşabilecekleri bir ortam sağlanmalıdır. Akar ve Üstüner (2017) iş yaşam kalitesinin amacının tam olarak bu olduğunun altını çizmektedir. Danna ve Griffin (1999) iş yaşam kalitesinin çalışanların iş yerinde kendilerini iyi hissetme haline odaklandığını ifade eder. İş yaşam kalitesi kavramının alan yazında farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Lau ve arkadaşları (2001) çalışanlara sunulan ödüller ve onlara sağlanan sağlıklı bir iş yeri ortamı ile onlara kariyerlerinde kendilerini geliştirme fırsatı olarak tanımlarken Nadler ve Lawler (1983) iş yaşam kalitesinin iş, örgüt ve çalışanları düşünme biçimi olarak tanımlamıştır. İş yaşam kalitesi kavramı ile birlikte insanı yorulmadan çalışan bir makine olarak görülen sistem son bulmuş ve öncelikle insana değer veren sisteme geçilmiştir (Demir, 2011). İş yaşam kalitesi kavramının iş hayatında etkili olmaya başlaması ile birlikte örgütsel bağlılık düzeyi, iş doyumu, çalışan motivasyonu, performansı ve verimliliği artış gösterirken mesleki yılgınlık, iş stresi yaşama, işten ayrılma ve işe yabancılaşmalar azalma göstermektedir (Akar & Üstüner, 2017).

İş yaşam kalitesinin çalışanlar ve çalışanların iş performansı üzerinde etkisi oldukça fazladır. İş yaşam kalitesi kadar kurum yöneticisinin taşıdığı yaratıcı liderlik özelliklerinin de okul iklimine etkisi önemsenecek boyutlardadır. Okul ikliminin çalışanların hayatına yansımaları olan iş yaşam kalitesinin yüksek olduğu okullarda öğretmenler daha istekli ve gayretli çalışarak öğrencilerin akademik başarısını arttırmakta, bu durum da okulun kalitesini yükseltmektedir. Okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri ile ilgili alan yazında çalışmalar mevcutsa da okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında ilişkiyi inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi üzerinde okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özelliklerinin etkisinin belirlenmesi ile okul müdürlerine verilecek eğitimlerle yaratıcı liderlik özelliklerinin desteklenmesi ve geliştirilmesi sağlanarak öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerini artırmanın mümkün olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle okul müdürünün yaratıcı liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyine etkisini araştırmak bu

araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi üzerinde okul müdürünün yaratıcı liderlik özelliklerinin etkisi incelenecek ve eğitim yöneticilerine, okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri paralelinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesini artıracak çalışmalar yapma fırsatı sunulacaktır. Araştırmamız ile bu konuda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara da alan yazın desteği sağlanacaktır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmek için belirlenen problem cümlesine ulaşmak için aşağıda sıralanan alt problemlere ulaşmak hedeflenmektedir.

- Okul müdürünün yaratıcı liderlik özellikleri ile öğretmenin iş yaşam kalite düzeyi arasında ilişki var mıdır? Varsa ne düzeydedir?
- Okul müdürünün yaratıcılık liderlik özellikleri öğretmenin;
 - i. yaş değişkenine bağlı olarak değişmekte midir?
 - ii. cinsiyet değişkenine bağlı olarak değişmekte midir?
 - iii. öğrenim durumu değişkenine bağlı olarak değişmekte midir?
 - iv. mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak değişmekte midir?
- Öğretmenin iş yaşam kalite düzeyi öğretmenin;
 - i. yaş değişkenine bağlı olarak değişmekte midir?
 - ii. cinsiyet değişkenine bağlı olarak değişmekte midir?
 - iii. öğrenim durumu değişkenine bağlı olarak değişmekte midir?
 - iv. mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak değişmekte midir?

YÖNTEM

Araştırmanın modeli

Çalışma nicel şekilde gerçekleştirilmiş olup tarama modelinde, ilişkisel tarama yöntemi ile desenlenmiştir. Bu modelde araştırma grubunun belirlenen özelliklerini ortaya çıkartmak amacıyla veri toplanmaktadır (s. 263 , Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012). Tarama modelinde evren hakkında yargıya ulaşmak için evrenin tamamı veya evrenden alınacak örneklemden yararlanılmaktadır. İlişkisel tarama modelinde ise iki veya daha fazla değişkenin birbirleri arasındaki ilişki varlığını ve değişimini belirlemek amaçlanmaktadır (Karasar N. , Bilimsel araştırma yöntemleri (28. baskı), 2015). Değişkenlerin değişme durumunun nasıl olduğu, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği ve birbirlerinin değişimlerinden nasıl etkilendikleri belirlenmeye çalışılmaktadır (Erdoğan, 2021).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara ilinin Çankaya ilçesinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında kamu ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi ise evren içinden, kolay örnekleme metodu ile belirlenmiş ve çalışmaya gönüllü olarak katılım sağlamış 150 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemi oluşturan öğretmenlere ait demografik bilgiler tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1 Örneklem Ait Demografik Bilgiler

Değişken	Değer	n	%
Cinsiyet	Kadın	100	66,7
	Erkek	50	33,3
Yaş	24-30 arası	5	3,3
	31-39 arası	42	28
	40 ve üzeri	103	68,7
Mesleki Kıdem (Yıl)	1-10 yıl arası	10	6,7
	11-20 yıl arası	59	39,3

	21 yıl ve üzeri	81	54
Öğrenim durumu	Lisans	115	76,7
	Yüksek Lisans	35	23,3

Tablo 1 incelendiğinde araştırmanın örneklemini oluşturan 150 öğretmenin 100'ünün kadın, 50'sinin erkek olduğu; öğretmenlerin 5'inin 24-30 yaş arasında, 42'sinin 31-39 yaş arasında ve 103'ünün 40 yaşının üzerinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde 10 öğretmenin 1-10 yıl arası, 59 öğretmenin 11-20 yıl arası ve 81 öğretmenin 21 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin deneyim sahibi öğretmenler olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin 115'inin lisans derecesinde, 35 öğretmenin ise yüksek lisans derecesinde diplomaya sahip olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın amacına ulaşmak gereken veriler Rezzan Uçar ve Ebru Sağlam'ın geliştirdiği Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri Ölçeği ve Akar ve Üstüner'in geliştirdiği İş Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Ayrıca araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek için araştırmacı tarafından düzenlenen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan iki ölçek de 5'li Likert tipindedir. Yaratıcı Liderlik Ölçeği 29, İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ise 23 sorudan oluşmaktadır. Ölçeklerin Cronbach Alpha katsayıları sırası ile ,98 ve ,95'tir. Ölçekler hakkında özel bilgiler aşağıda verilmiştir.

Yaratıcı Liderlik Ölçeği'nin kapsam ve yapı gerçeklikleri açımlayıcı ve faktör analizlerine bakılarak kontrol edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek 3 faktörlü yapıdadır. İlk faktör 14, ikinci faktör 11 ve son faktör 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçek geliştiricileri bu faktörleri girişimcilik ve etkili iletişim, değişime ve yeniliğe açıklık ve farklılık şeklinde adlandırmıştır. Ölçekten alınabilecek toplam puan en az 29, en çok 145'tir. Ölçeğin toplam faktörünün varyansı %73,397'dir. Ölçek yapısının doğruluğunu belirlemek için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi ile yapının doğruluğunun χ^2/sd : 2.669; CFI: 0.99; GFI: 0.83; AGFI: 0.80; SRMR: 0.037; RMSEA:0.071 ve NNFI: 0.99 olduğu saptanmıştır. Ölçeğin faktörlerinin Cronbach Alpha değerleri ise sırasıyla ,97 , ,97 ve ,80'dir.

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği 6 faktörden oluşmaktadır. Ölçek; iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma hali, aile-iş yaşam dengesi, iş yaşamında stres, işi kontrol edebilme ve çalışma koşulları alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin yapısını doğrulamak için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2/Sd = 642.15/472 = 1.36$; $p < .01$, CFI = .93; GFI = .90; NFI = .89; RMSEA = .06) ölçeğin geçerlik kriterini sağladığı görülmüştür. Ölçek faktörlerinin Cronbach Alpha değerleri ,75 ile ,88 arasında değişmektedir.

Araştırmamızdan elde edilen verilerle ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri yeniden hesaplanmış ve tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2 Ölçeklere Ait İç Tutarlılık Katsayıları

Ölçek	Cronbach Alpha
İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	,87
Yaratıcı Liderlik Ölçeği	,98

Tablo 2 incelendiğinde İş Yaşam Kalitesi Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri: ,87; Yaratıcı Liderlik Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri ,98'dir. Kelecioğlu ve Göçer Sakin (2014) Cronbach Alpha değeri ,70'ten büyük olan ölçeklerin güvenilir kabul edilebileceğini belirtmektedir. Bu bilgi ışığında araştırmamız için kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir oldukları görülmektedir. Ayrıca okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyi arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek için uygulanan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi makalenin bulgular bölümünde

sunulmuştur.

Veri toplama araçları çevrimiçi bilgi toplamaya olanak veren internet temelli programlar üzerinden örnekleme oluşturan öğretmenlere ulaştırılmış ve elde edilen veriler araştırmacı tarafından bir değişikliğe uğramadan bilgisayar ortamında kaydedilmiştir.

Verilerin analizi

Örneklemeden elde edilen verileri Kişisel Bilgi Formunda bulunan değişkenler bağlamında çözümlenmek için SPSS paket programı kullanılmıştır. Verileri analiz edebilmek için ölçek sorularına örneklemin verdiği cevaplar 1-5 arasında sayısal değer verilerek kodlanmıştır. Araştırmanın amaç ve alt amaçlarına ulaşabilmek için ölçekler üzerinde hangi analizlerin uygulanacağını belirlemek için araştırma verilerine öncelikle Normallik Testi uygulanmıştır. Uygulanan Normallik Testi ile ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri belirlenmiştir. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği'nin çarpıklık değerinin -,131, basıklık değerinin -,584; Yaratıcı Liderlik Ölçeği'nin çarpıklık değerinin ,003, basıklık değerinin -,73 olduğu görülmüştür. Şencan (s. 237 , 2002) çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında olduğu durumlarda dağılımın normal kabul edilmesi ve parametrik testler uygulanması gerektiğini ifade etmiştir. Bu doğrultuda araştırmamızın amacına ulaşmak için verilere parametrik analizler uygulanmasına karar verilmiştir. Turan ve arkadaşları (2015) normal dağılıma sahip araştırmalarda iki faktörü bulunan değişkenlere t-Testi, ikiden fazla faktörü bulunan değişkenlere ise Anova analizi uygulanmakta olduğunu belirtmiştir. Bu bilgi doğrultusunda araştırmamızın cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerinin farklılaşma tespiti için t-Testi, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerindeki farklılaşma tespiti için Anova analizi gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Okul Müdürünün Yaratıcı Liderlik Özellikleri ile Öğretmenin İş Yaşam Kalite Düzeyi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Araştırmanın temel problemi olan okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ile öğretmenin iş yaşam kalite düzeyi arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirilen Pearson Moment Çarpım Korelasyon Analizi sonuçları tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3 Okul Müdürlerinin Yaratıcı Liderlik Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalite Düzeyi Arasındaki İlişki

Boyut	n	r	p
İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	150	-0,73	0,000
Yaratıcı Liderlik Ölçeği			

Tablo 3 incelendiğinde okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı ($p < 0,01$) ve negatif yönde yüksek düzeyde ($r = -0,73$) bir ilişki vardır. Bu bulgu ışığında Okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri gösterme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

Okul Müdürünün Yaratıcı Liderlik Özellikleri ve Öğretmenin İş Yaşam Kalite Düzeylerine Yönelik Bulgular

Okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ile öğretmen iş yaşam kalite düzeylerini belirlemek için araştırma örnekleminin ölçek sorularına verdiği cevapların ortalama ve standart sapma değerleri belirlenerek tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4 Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Yaratıcılık Özellikleri ile İş Yaşam Kalite Düzeyleri

Boyut	n	\bar{x}	Sd
İş Yaşam Kalitesi	150	3,29	0,58
Yaratıcı Liderlik Özellikleri	150	2,90	1,01

Tablo 4' incelendiğinde örnekleme oluşturan öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin iş yaşam kalite algısının $\bar{x} = 3,29$; okul müdürü yaratıcı liderlik özellikleri algısının $\bar{x} = 2,90$ olduğu görülmektedir.

“Cinsiyet” Değişkeninin Okul Müdürünün Yaratıcı Liderlik Özelliklerine ve Öğretmenin İş Yaşam Kalite Düzeyine Etkisine Yönelik Bulgular

Örneklemin cinsiyet değişkeninin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özelliklerinde ve öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için yapılan t-Testi sonuçları tablo 5 ve tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 5 Öğretmenlerin İş Yaşam Kalite Düzeylerinin Öğretmenin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Tespit İçin Gerçekleştirilen T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	\bar{x}	Sd	Se	t-Testi		
					t	df	p
Kadın	100	3,26	0,60	0,06	-0,71	148	0,48
Erkek	50	3,34	0,55	0,08			

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin öğretmenin cinsiyet değişkenine göre farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Kadın ve erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitesi konusunda benzer algılara sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 6 4 Okul Müdürünün Yaratıcı Liderlik Özelliklerinin Öğretmenin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Belirlemeye Yönelik Gerçekleştirilen T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	\bar{x}	Sd	Se	t-Testi		
					t	df	p
Kadın	100	2,97	1,03	0,10	1,03	148	0,31
Erkek	50	2,78	0,97	0,14			

Tablo 6 incelendiğinde okul müdürünün yaratıcı liderlik özelliklerinin öğretmenin cinsiyet değişkenine göre farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Kadın ve erkek öğretmenlerin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri hakkında benzer algılara sahip olduğu söylenebilir.

“Yaş” Değişkeninin Okul Müdürünün Yaratıcı Liderlik Özelliklerine ve Öğretmenin İş Yaşam Kalite Düzeyine Etkisine Yönelik Bulgular

Örneklemin yaş değişkeninin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özelliklerinde ve öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için yapılan Anova Analizi sonuçları tablo 7 ve tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 7 Öğretmenlerin İş Yaşam Kalite Düzeylerinin Öğretmenin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Belirlemeye Yönelik Gerçekleştirilen Anova Analizi Sonuçları

Puan	Yaş	N, \bar{x} ve SS değerleri				Anova Sonuçları				
		N	\bar{x}	Sd	Var. K.	KT	df	KO	F	p
İş Yaşam Kalitesi Ölçek Formu	24-30	5	3,42	0,63	G. Arası	0,20	2	0,10	0,28	0,75
	31-39	42	3,33	0,54	G. İçi	50,86	147	0,35		
	40 ve üzeri	103	3,27	0,60	Toplam	51,06	149			
	Toplam	150	3,29	0,58						

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin öğretmenin yaş değişkenine göre farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Tüm yaş gruplarındaki öğretmenlerin iş yaşam kalitesi konusunda benzer algılara sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 8 Okul Müdürünün Yaratıcı Liderlik Özelliklerinin Öğretmenin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Belirlemeye Yönelik Gerçekleştirilen Anova Analizi Sonuçları

Puan	Yaş	N, \bar{x} ve SS değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	\bar{x}	Sd	Var. K.	KT	df	KO	F	p
Yaratıcı Liderlik Özellikleri Ölçek Formu	24-30	5	2,77	1,11	G. Arası	0,38	2	0,19	0,18	0,83
	31-39	42	2,84	0,94	G. İçi	150,94	147	1,03		
	40 ve üzeri	103	2,94	1,04	Toplam	151,32	149			
	Toplam	150	2,90	1,01						

Tablo 8'de bulunan veriler incelendiğinde okul müdürünün yaratıcı liderlik özelliklerinin öğretmenin yaş değişkenine göre farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Tüm yaş gruplarındaki öğretmenlerin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri hakkında benzer algılara sahip olduğu söylenebilir.

“Öğrenim Durumu” Değişkeninin Okul Müdürünün Yaratıcı Liderlik Özelliklerine ve Öğretmenin İş Yaşam Kalite Düzeyine Etkisine Yönelik Bulgular

Örneklemin öğrenim durumu değişkeninin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özelliklerinde ve öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için yapılan t-Testi sonuçları tablo 9 ve tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 9 Öğretmenlerin İş Yaşam Kalite Düzeylerinin Öğretmenin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Belirlemeye Yönelik Gerçekleştirilen t-Testi Sonuçları

Öğrenim durumu	n	\bar{x}	Sd	Se	t-Testi		
					t	df	p
Lisans	115	3,29	0,60	0,06	-0,02	148	0,99
Yüksek Lisans	35	3,29	0,53	0,09			

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin öğretmenin öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Öğrenim durumu ne olursa olsun öğretmenlerin iş yaşam kalitesi konusunda benzer algılara sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 10 Okul Müdürünün Yaratıcı Liderlik Özelliklerinin Öğretmenin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Belirlemeye Yönelik Gerçekleştirilen t-Testi Sonuçları

Öğrenim durumu	n	\bar{x}	Sd	Se	t-Testi		
					t	df	p
Lisans	115	2,89	0,99	0,09	-0,52	148	0,60
Yüksek Lisans	35	2,98	1,06	0,18			

Tablo 10 incelendiğinde okul müdürünün yaratıcı liderlik özelliklerinin öğretmenin öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Öğrenim durumu ne olursa olsun öğretmenlerin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri hakkında benzer algılara sahip olduğu söylenebilir.

“Mesleki Kıdem” Değişkeninin Okul Müdürünün Yaratıcı Liderlik Özelliklerine ve Öğretmenin İş Yaşam Kalite Düzeyine Etkisine Yönelik Bulgular

Örneklemin mesleki kıdem değişkeninin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özelliklerinde ve öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için yapılan Anova Analizi sonuçları tablo 11 ve tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 11 Öğretmenlerin İş Yaşam Kalite Düzeylerinin Öğretmenin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Belirlemeye Yönelik Gerçekleştirilen Anova Analizi Sonuçları

N, \bar{x} ve SS değerleri						Anova Sonuçları				
Puan	Kıdem	N	\bar{x}	Sd	Var. K.	KT	df	KO	F	p
İş Yaşam Kalitesi Ölçek Formu	1-10 yıl	10	3,14	0,60	G. Arası	0,30	2	0,15	0,43	0,65
	11-20 yıl	59	3,32	0,54	G. İçi	50,77	147	0,34		
	21 yıl ve üzeri	81	3,28	0,62	Toplam	51,06	149			
	Toplam	150	3,29	0,58						

Tablo 11 incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin öğretmen mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Tüm mesleki kıdemlerdeki öğretmenlerin iş yaşam kalitesi konusunda benzer algılara sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 12 Okul Müdürünün Yaratıcı Liderlik Özelliklerinin Öğretmenin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Belirlemeye Yönelik Gerçekleştirilen Anova Analizi Sonuçları

N, \bar{x} ve SS değerleri						Anova Sonuçları				
Puan	Kıdem	N	\bar{x}	Sd	Var. K.	KT	df	KO	F	p
	1-10 yıl	10	2,87	0,71	G. Arası	2,80	2	1,40		
Yaratıcı Liderlik Özellikleri Ölçek Formu	11-20 yıl	59	2,74	1,04	G. İçi	148,52	147	1,01	1,39	0,25
	21 yıl ve üzeri	81	3,03	1,01	Toplam	151,32	149			
	Toplam	150	2,90	1,01						

Tablo 12 incelendiğinde okul müdürünün yaratıcı liderlik özelliklerinin öğretmen mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Tüm mesleki kıdemlerdeki öğretmenlerin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri hakkında benzer algılara sahip olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmanın bulguları ışığında genel amacı ve alt amaçlarına yönelik sonuçlar ve bu sonuçların alan yazında gerçekleştirilen çalışmalar ile tartışması bulunmaktadır. Araştırmanın bulguları doğrultusunda ulaşılan sonuçlar şunlardır:

Okul müdürünün yaratıcı liderlik özellikleri ile öğretmenin iş yaşam kalite düzeyi arasında yüksek düzeyde ve negatif ($r = -0,73$) bir ilişki vardır. Alan yazında okul müdürünün yaratıcı liderlik özellikleri ile öğretmenin iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma bulunmamaktadır. Bununla birlikte okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ile okul iklimi arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır (Öztürk, 2014). Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel destek kavramlarına dair algılarının öğretmenin iş yaşam kalite düzeyine etkisini inceleyen (2017), okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenin iş yaşam kalitesine pozitif yönde etki ettiği sonucuna ulaşmıştır. okul müdürlerinin yaratıcı liderlik düzeyleri ile okulların örgütsel zekâ düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen Sağlam (2020), aralarında yüksek düzeyde ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Liselerde çalışan öğretmenlerin mevcut iş yaşam kalite algısının okullarına gösterdikleri örgütsel bağlılıkla ilişkisini inceleyen Erdem (2010), öğretmenlerin iş yaşam kalite algısının örgütsel bağlılığı %28 yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenler tarafından algılanan liderlik tarzının iş yaşam kalitesine etkisinin x ve y kuşaklarındaki durumunu araştıran Hatipoğlu ve Zengin (2018) X kuşağında iş yaşam kalitesinin dönüşümcü liderlik ile anlamlı ve orta düzeyde, sürdürümcü liderlik ile iş anlamlı ve orta düzeyde, serbestlik tanıyan liderlik ile zayıf fakat anlamlı ilişki bulunduğu; Y kuşağında ise dönüşümcü liderlik ile anlamlı ve orta düzeyde, sürdürümcü liderlik ile anlamlı ve orta düzeyde, serbestlik tanıyan liderlik ile zayıf fakat anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen Yalçın ve arkadaşları (2016) ikili arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmaların sonuçları göz önünde bulundurulduğunda; okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ile öğretmenin iş yaşam kalitesi arasında pozitif bir ilişki olması beklenebilir ancak

araştırma sonucunun bu beklentiyi karşılamadığı görülmektedir.

Araştırmamızda öğretmenin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerinin okul müdürünün yaratıcı liderlik özelliklerini algılamasında anlamlı düzeyde farklılaşmalara neden olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Taşdemir (2021)'in ulaştığı okul müdürünün yaratıcı liderlik özelliklerinin öğretmen görüşlerinde cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve hizmet süresi değişkenlerinin anlamlı farklılıklara sebep olmadığı sonucu araştırmamızı desteklemektedir. Çiftçi (2002) çalışmasında öğretmenlerin cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerinin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özelliklerinde anlamlı farklılaşmalara sebep olmadığı sonucuna ulaşarak araştırma sonucumuzun paralelinde bir sonuca ulaşmıştır. Alan yazında araştırma sonuçlarımızla örtüşmeyen çalışmalar da bulunmaktadır. Öztürk (2014) öğretmenlerin cinsiyetinin okul müdürünün yaratıcı liderlik özelliklerinde anlamlı farklılaşmalara sebep olduğu sonucuna ulaşmıştır. Okul müdürünün yaratıcı liderlik özelliklerinde öğretmenlerin cinsiyet değişkeninde erkekler lehine farklılaşmalar tespit eden Balay (2010), Mahli (2018) ve Sağlam (2020)'in araştırma sonuçları da araştırma sonuçlarımızla örtüşmemektedir. Öğretmenlerin cinsiyet değişkeninde kadınlar lehine anlamlı farklılaşmalar tespit eden Dikmen Ada (2012) ve Sali (2015)'nin araştırma sonuçları da araştırma sonucumuzu bu yönden desteklememektedir. Şenol (2013) öğretmenlerin öğrenim durumu ve yaş değişkenlerinin okul müdürünün yaratıcı liderlik özelliklerinde anlamlı bir farklılaşmaya sebep olmazken mesleki kıdem değişkeninin anlamlı farklılaşmalara sebep olduğu sonucuna ulaşmıştır. Okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özelliklerinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeninde anlamlı farklılıklar yaratmadığı sonucuna ulaşan Helvacı ve Aydoğan (2011) ile Sağlam (2020)'in ulaştığı bu sonuçlar araştırma sonucumuzu bu yönüyle örtüşürken, Balay ve arkadaşları (2014) ile Çiftçi (2002) araştırmalarında mesleki kıdem değişkeninin okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özelliklerinde anlamlı farklılaşmalara sebep olduğu sonucuna ulaşarak araştırma sonucumuzla örtüşmemektedir. Tahaoğlu ve Gedikoğlu (2009) da çalışmasında okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özelliklerinin öğretmenlerin öğrenim durumuna göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşarak araştırma sonucumuzu bu yönüyle desteklemektedir.

Araştırmamızda öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlı farklılaşmalar yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazında araştırma sonuçlarımızı destekleyen ve desteklemeyen çalışmalar bulunmaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesini araştıran Demir (2016) öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin cinsiyet ve kıdem değişkenlerinde anlamlı farklılaşmalar olmadığı ancak yaş ve öğrenim durumu değişkenlerinde anlamlı farklılaşmalar olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinde cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılaşmalar tespit etmeyen Elmas (2021), Kösterelioğlu (2011), Demir (2019) ve Yaman (2019)'in çalışmaları ile cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılaşmalar tespit eden İsmetoğlu (2017) bu farklılaşmanın erkekler lehine olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu farklılaşmanın sebebinin kadınların erkeklere nazaran daha duygusal olmaları ve Türk kültüründe bulunan cinsiyet rollerinde kadının ev işlerinde daha fazla sorumluluğu olması olduğu düşünülebilir (Doğrul ve Tekeli, 2010). Cinsiyet değişkeninde farklılaşma tespit eden bir diğer çalışma Sarı Karataş (2020)'a aittir. Aynı çalışmada yaş ve eğitim durumu değişkenlerinde farklılık tespit edilmezken cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir. Yalçın (2014) ve Yılmaz (2019) gerçekleştirdikleri çalışmalarında öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin yaş, cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerinin tamamında anlamlı farklılaşmalar tespit etmiştir.

ÖNERİLER

1. Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine dair algıları orta düzeydedir, öğretmenlerin algılarını yükseltebilmek için çalıştıkları okulların fiziki ortamlarının iyileştirilmesi sağlanabilir.
2. Öğretmenlerin görüşüne göre okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri “az katılıyorum” düzeyindedir. Yaratıcılık kişinin yetenekleri dahilinde olsa da sonradan da geliştirilebilir bir özellik olduğu için okul müdürlerine yaratıcılıklarını geliştirmelerine imkân veren eğitim ve uygulamalar

düzenlenebilir.

3. Öğretmen özlük hakları iyileştirilerek öğretmenlerin daha kapsamlı haklara sahip olması sağlanarak iş yaşam kalite düzeyleri yükseltilebilir.
4. Öğretmenlerin iletişim konusunda kendilerini geliştirmeleri sağlanarak öğrenci ve çevre ile daha sağlıklı iletişim kurması sağlanabilir. Böylece daha huzurlu çalışacak öğretmenin iş yaşam kalitesinin de yükselmesi sağlanabilir.
5. Öğretmenlerin görüş ve önerilerine göre ders müfredatlarında sadeleşme yoluna gidilerek öğretmenlerin iş yükü ve yaşadıkları iş stresi azaltılabilir.
6. Okulların fiziki olanakları öğrenci, öğretmen ve okul müdürünün yaratıcılık özelliklerini geliştirecek nitelikte düzenlenebilir.
7. Bu çalışma ile okul müdürlerinin yaratıcı liderlikleri ile öğretmenin iş yaşam kalite düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir, okul müdürlerinin diğer liderlik özelliklerinin öğretmenin iş yaşam düzeyine etkisi incelenebilir.
8. Araştırma daha geniş bir evren ve örnekleme uygulanarak daha genel sonuçlara ulaşılabilir.
9. Araştırmaya özel okullar da dahil edilerek devlet okulu ile özel okullar arasında karşılaştırma yapılabilir.

Kaynakça

- Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 159-176.
- Akar, H. (2017). *Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- 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.
- Aytaç, T. (2000). *Okul merkezli yönetim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2010). Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43 (1), 41-78.
- Balay, R., A., K. ve Melik, G. (2014). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel yaratıcılık ile yönetsel etkililik algıları arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23 (2), 439-466.
- Balcı, A. (2002). *Etkili okul, okul geliştirme Kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bentley, T. (1999). *Takımınızın yeteneklerini geliştirmede yaratıcılık*. (O. Yıldırım, Çev.) İstanbul: Hayat Yayınları.
- Bingöl, D. (1984). *Çalışma psikolojisi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınları.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çiftçi, Y. (2002). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yaratıcılık düzeyleri ile liderlik tarzları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Danna, K. ve Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25 (3), 357-384.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Demir, M. (2011). İşgörenlerin Çalışma yaşamı kalitesi algılarının işte kalma niyeti ve işe

- devamsızlık ile ilişkisi. *Ege Akademik Bakış*, 2 (3), 453-464.
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Dikmen Ada, B. (2012). *Yaratıcı lidelik ölçeğinin geliştirilmesi ve okul öncesi yönetici ve öğretmenlerinin yaratıcı liderlik özelliklerinin incelenmesi*. (Doktora Tezi). İstanbul, Marmara Üniversitesi.
- Doğanay, A. (2000). Yaratıcı öğrenme. A. Şimşek içinde, *Sınıfta demokrasi* (s. 171-210). Ankara: Eğitim-Sen Yayınları.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2 (2), 11-18.
- Elmas, E. (2021). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk alguları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Engin, S. (2007). *İdare etmek mi? Yönetmek mi?* İstanbul: Sistem Yayıncılık A.Ş.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4 (4), 511-537.
- Erdoğan, E. (2021). Dijital okuryazarlık ve siber zorbalık: Ortaokul öğrencilerine yönelik bir ilişkisel tarama araştırması. *International Journal of Field Education*, 7 (2), 61-76.
- Harris, A. (2009). Creative leadership, developing future leaders. *Management in Education*, 23 (1), 9-11.
- Hatipoğlu, Z. ve Zengin, A. A. (2018). Algılanan liderlik stiline iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: X ve y kuşakları arası karşılaştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (2), 400-421.
- Helvacı, M. A. ve Aydoğan, İ. (2011). Etkili okul ve etkili okul müdürüne ilişkin öğretmen görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2), 41-60.
- İsmetoğlu, M. (2017). *Branş öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlilik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları*. (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (28. baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kelecioğlu, H. ve Göçer Sakin, S. (2014). Geçmişten günümüze geçerlik. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme Dergisi*. 5 (2), 1-11.
- Kösterelioğlu, A. M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki*. (Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Lau, T., Wong, Y., Chan, K. ve Law, M. (2001). Information technology and the work environment-does it change the way people interact at work. *Human Systems Management*, 20 (3), 267-280.
- Leithwood, K. (2008). Should educational leadership focus on best practices or next practices? [Electronic version]. *Journal Educ Change*, 9, 71-75.
- Mahli, A. (2018). *Yaratıcı liderlik, içsel motivasyon ve iç girişimcilik davranışı ile ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Memduhoğlu, H. B., Uçar, R. ve Uçar, İ. H. (2017). *Örnek uygulamalarla eğitimde yaratıcılık yaratıcı okul yaratıcı öğretmen*. Ankara: Pegem Akademi.
- Nadler, D. A. ve Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11 (3), 20-30.
- Öztürk, M. (2014). *Okul öncesi yöneticilerinin yaratıcı liderlik özellikleri ile okul iklimi*

- arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ritter, S. ve Ferguson, S. (2017). Happy creativity: Listening to happy music facilitates divergent thinking. *PLoS ONE*, 12 (9), 1-14.
- Sağlam, E. (2020). *Okul müdürlerinin yaratıcı liderlik özellikleri ile okulların örgütsel zeka düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Sali, G. (2015). A longitudinal study on the development of creativity in children. *Antropologist*, 20 (1,2), 93-100.
- Sarı Karadaş, Y. (2020). *İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Stoll, L. ve Temperley, J. (2008). *Creative leadership learning project – an enquiry project for senior leadership teams and local authority officers in South Gloucestershire: final report*. Los Angeles: Creating Capacity for Learning and South Gloucestershire.
- Şencan, H. (2002). Bilimsel yazım. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları*, No:283, 459.
- Şenol, B. (2013). *İlköğretim okulu müdürlerinin yaratıcılık davranışları ve mizah anlayışları*. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Tahaoglu, F. ve Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58 (58), 274-298.
- Taşdemir, İ. (2021). *Okul müdürlerinin paternalist (babacan) liderlik davranışlarıyla yaratıcı liderlik özellikleri arasındaki ilişki: Kahramanmaraş ili örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Topaloğlu, A. (2009). *Okul öncesi öncesi eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerin örgütsel amaçları gerçekleştirmedeki yeterlikleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Turan, İ., Şimşek, Ü. ve Aslan, H. (2015). Eğitim araştırmalarında likert ölçeği ve likert-tipi soruların kullanımı ve analizi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 186-203.
- Turaşlı, N. (2012). Yaratıcılıkta temel kavramlar ve yaratıcılığın doğasını anlamak. E. Ç. Öncü içinde, *Erken Çocukluk Döneminde Yaratıcılık ve Geliştirilmesi* (s. 1-15). Ankara: Pegem Akademi.
- Turunç, O., Tabak, A., Şeşen, H. ve Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12 (2), 115-134.
- Uçar, R. (2015). *İlkokul öğretmenlerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Ünal, M. (2012). *21. yy’da değişim, yönetim ve liderlik*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Yalçın, S., Yıldırım, İ. ve Akan, D. (2016). Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 205-224.
- Yaman, Z. B. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi beceri düzeyleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya

Üniversitesi, Sakarya.

- Yanık, F. (2018). *Özel eğitim öğretmenlerinin yöneticilerine yönelik algıladıkları etkili liderlik özellikleri ve okula bağlılık düzeylerinin iş motivasyonlarıyla ilişkisinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, R. Y. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Zhang, Q., Siribanpitak, P. ve Charoenkul, N. (2018). Creative leadership strategies for primary school principals to promote teachers' creativity in Guangxi, China. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 1-7.