

Akademisyenlerde İş Tatmini ve Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Nuran VARIŐLI*, Münevver BAYAR**

Öz

Bu araştırmanın amacı; eğitim kurumlarında görev yapmakta olan akademisyenlerin iş tatmini ve örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma 2019-2020 eğitim öğretim yılında farklı üniversitelerde görev yapmakta olan 142'si kadın 158'i erkek olan akademisyenlerden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak; araştırmacı tarafından hazırlanmış 'kişisel bilgi formu', Baycan tarafından (1985) Türkçe geçerliliği ve güvenirliliği yapılmış olan 'Minnesota iş doyum ölçeği' ve Balay (2010) tarafından geliştirilmiş olan 'Örgütsel yaratıcılık ölçeği' kullanılmıştır. Verilerin analizinde iş tatmini ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkiyi ölçmek için Spearman korelasyon analizi, ikili grupların karşılaştırmasında Mann Whitney U testi ve üçlü grupların karşılaştırılması ise Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Analizler SPSS 22.0 paket programı kullanılarak .05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri ve örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Akademisyenlerin iş tatminleri attıkça örgütsel yaratıcılık düzeyleri de artmaktadır. Bulgular literatür kapsamında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Akademisyenlerde İş Tatmini, Yaratıcılık, Örgütsel Yaratıcılık, Akademisyenlerde Örgütsel Yaratıcılık

Investigation of the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Creativity in Academicians

Abstract

The purpose of this research is to investigate the relationship between the job satisfaction and organizational creativity levels of academics working in educational institutions. The research data consists 142 female and 158 male academics that are working in different universities in the 2019-2020 academic year. In the research "Personal information form" prepared by the researcher, "Minnesota job satisfaction scale" and "Organizational creativity scale" were used as a data collection tools. The data was tested by non parametric tests and Spearman correlation coefficient technique was



Özgün Araştırma Makalesi (Original Research Article)

Geliş/Received: 10.05.2021

Kabul/Accepted: 12.12.2021

DOI: <https://dx.doi.org/10.17336/igusbd.896837>

* Dr., Sosyal Güvenlik Kurumu, Ankara, Türkiye. E-posta: gulmennuran@hotmail.com

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0657-756X>

** Doç. Dr., Sosyal Güvenlik Kurumu, Ankara, Türkiye E-posta: munevverbayar@hotmail.com

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-8077-2160>

used to determine the relationship between them. Mann Whitney U test was used to compare two groups and Kruskal Wallis tests was used to compare three groups. The analyzes were tested at .05 significance level using the SPSS 22.0 package program. As a result a positive relationship was found between academicians' job satisfaction levels and organizational creativity levels. Organizational creativity levels increase as the job satisfaction of academics increases. The findings were discussed within the literature and suggestions were made according to the results obtained.

Keywords: Job Satisfaction, Job Satisfaction in Academics, Creativity, Organizational Creativity, Organizational Creativity in Academics

1. Giriş

İş tatmini kelime anlamından da anlaşıldığı gibi, çalışanların işlerinde aldıkları memnuniyet duyma ve başarılı hissetme olarak açıklanmaktadır. Bireyin iş değerlerini elde etmesi veya temel ihtiyaçlarını karşılaştırmasına sebep olan değerlendirmenin sonucudur (Khan ve ark., 2012: 2-3). Çalışanların işlerine ve kurumlarına karşı tutumları, işlerinin kendi ihtiyaçlarını doğrudan veya dolaylı şekilde elde etmesini sağlandığını hissettiklerinde, bu çalışanlarda olumlu iş tatmini ortaya çıkmaktadır. Kısacası, iş tatmini çalışanların işleri ile ilgili olan beklentileri ve gerçekte sahip oldukları arasındaki farkı açıklamaktadır. Bu farkın genişliği memnuniyetsizliğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Larson ve Luthans, 2006: 45-62.). Bütün insan kaynakları personellerinin hedefi, çalışan memnuniyeti ve iş memnuniyeti olmaktadır. İş tatmini olan bir çalışan, tutulan bir çalışan olmaktan başka marka içinde ve dışında temsilci olmaktadır. Tatmin olmuş çalışanlar endişelerin giderilmesinde kurumlarına yardımcı olur ve onları gerekli alanla savunabilir (Akman, 2018: 51-52) Mutlu çalışan demek, örgütlerine ve hedeflerine sadık olurlar ve hedeflerine ulaşmak, ekiplerinde başarılı olmak için ellerinden geleni yaparlar. Örgütlerin iş doyumunu genel olarak maaş ve rekreasyon faaliyetlerine bağlıdır. (Nişancı, 2015: 257-294.) Çalışanlar çalıştıkları kurumlardan bireysel beklentileri ili ilgili destek görmediklerinde, işlerini ertelemeye, tembellik yapmaya ve duyarsızlaşmaya başlarlar. İş tatmininin oluşmaması sonucu bu tür olumsuz davranışlar ortaya çıkacaktır (Akman, 2018: 61).

Yaratıcılık kavramı 60'lı yılların başlarında araştırılmaya başlanmıştır ve ilerleyen dönemlerde örgütün içerisinde de aktif olabileceği düşüncesi ile bu alanda da incelenmeye başlanmıştır (Uzunçarşılı ve Özdayı, 1997: 359-367). Yaratıcılık kavramının değeri giderek artmaktadır ve önemi vurgulanmakta olan bir değer haline gelmektedir. Yaratıcılığın doğru bir şekilde uygulanması ve devamlılığın sağlanması örgütlerin devamlılığında önemli bir yere sahiptir. Araştırmacılar tarafından yaratıcılık bireysel bir eylem olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel yaratıcılık kavramının anlaşılır olması ve hayata geçirilmesi çalışanların bireysel yaratıcılık becerileri ve örgütlerin yapılarının uygun koşulları sağlaması ile mümkün olmaktadır. Yaratıcı bir yapının oluşması adına örgütün yaratıcılık anlayışını destekleme seviyesine, yönetim biçimine, özelliklerine, iç ve dış unsurlarına dikkat etmek gerekmektedir. Örgütler insanların yaratıcılık düzeylerini olumlu etkilediği gibi, olumsuz da etkileyebilir. Örgüt çalışanları bazen yaratıcılıklarını sergilemek için uygun ortama sahip olmayabilirler. Yaratıcılığı destekleyen unsurlar arasında çalışma ortamlarında yapılan liderlik uygulamaları, çalışanları takdir etme, işbirliği çalışmaları yapma, ödüllendirme yöntemlerini kullanma vardır (Andriopoulos, 2003: 375-388.). Örgütlerdeki yaratıcılığın fark edilmesi teşvik edilmesi ve sürekliliğinin korunması örgütlerin kendi içerisindeki devamlılıkları için önemli bir noktadır. Yaratıcılıkları desteklenmeyen ve kurumlar tarafından fırsat verilmeyen, geleneksel

hizmet anlayışını benimsemiş, örgütler, düşük maliyet ile çalışmalar yapan ve yaratıcılığın keşfi için olanak sağlayan örgütler karşısında üstünlük sağlayamaz. Örgüt yöneticilerinin örgüt içerisinde çalışanlarını yaratıcılığa teşvik etmesi pozitif bir atmosferin oluşumuna sebep olacaktır. Sonuç olarak, yaratıcı kültür yapısı benimsenir ve merkezci yaklaşım terk edilerek şeffaf yönetim anlayışı kabul görür (İraz, 2010: 46). Örgüt yöneticileri ve çalışanları takım şeklinde örgütsel yaratıcılığın gelişme şeklini belirlemelidir. Örgütlerde yaratıcılığın artırılması için ilk başta yöneticiler gelmektedir. Yöneticilerin liderlik anlayışları ve yenilikçilik istekleri örgütsel yaratıcılığı önemli düzeyde etkilemektedir (Durna, 2002: 145). Yöneticilikte modern anlayış, çalışanlar ve müşteriler arasındaki değişim ve enerji kaynakları olmaktadır. Bu anlayışla hareket eden örgütler, yeni fikirler üretmeyi, sorun çözme yeteneklerini geliştirmeyi ve karşılımlarına çıkan fırsatları yaratıcılığa dönüştürmeye iyi bir şekilde programlama yeteneğine sahiptirler (Top, 2008: 55).

2. İş Tatmini

İş tatmini, bireyin beklentileri istikametinde elde ettikleri için göstermekte olduğu duygusal bir tepki olmaktadır. Nedeniyle iş tatmini çalışmakta olanın görevi ve iş yeri ile alakalı genel duygularının düzeyi olarak açıklanabilir (Javed vd., 2014: 123). Diğer bir tanımda ise iş çevresi ve işe yönelik davranışların toplamı olarak anlatılmaktadır (Mcshane & Glinow, 2016: 74). Herkese göre mühim olan konular değişiklik gösterdiğinden iş tatmini bir hayli değişik parametreye göre bağlı olmaktadır. İş tatmini aslında değişik bireyler için değişik manalara sahip karmaşık olup fazla boyutlu bir kavram sayılmaktadır. Motivasyon kavramıyla beraber kullanılmasına karşın bu kelimeyle aynı manaya gelmemektedir. İş tatmini iç durumu ya da bir hâl anlatan bir kavram olmaktadır. İş tatmini, yüksek başarıya zemin hazırlayan ve motivasyonu artıran bir durum sayılmaktadır. Bireyin işinden tatmininin seviyesi sosyal, örgütsel, bireysel, çevresel ve kültürel etkenlere bağlıdır (Mullins, 2010: 282). Böylelikle değişik kültürlerde yetişen çalışanlarda iş tatmini seviyeleri ve kriterleri değişik olabilmektedir.

Çalışanın göstermekte olduğu çabanın seviyesini ve kalitesini iş tatmini etkileyerek işletmede verimliliği, yüksek iş tatminini ve bütünsel performansını yükseltmektedir (Mugungo vd., 2015: 47).

2014'te Javed ve arkadaşları yaptıkları çalışma iş tatmininin, iş başarımı ve sadakatı olumlu şekilde etkilediği bulunmuştur (Javed vd., 2014: 120-121). 2013'te Awan ve Safraz'ın yapmış oldukları çalışmada iş tatmininin aracı rolüyle insan kaynakları uygulamalarında güçlü bir pozitif ilişkide olduğunu bulmuşlardır (Munjuri & K'obonyo, 2015: 164).

İş tatminiyle ilişkili teorileri: Alderfer'in ERG, McClelland'ın Başarı Güdüsü, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Locke'un Amaçlama, Herzberg'in Çift Etmen, Beklenti ve Eşitlik Teorileri bulunmaktadır. Frederick Herzberg'in öne sürdüğü çift faktör teorisinde iş tatmini, çalışan kişilerin işlerinden ne beklemede olduklarını tespit etmek için kendilerini çalıştıkları iş yerinde ne vakit kötü ve ne vakit iyi hissettikleri vaziyetleri belirtmeleri, bilhassa kötü ve iyi hissetmelerinin nedenlerini belirtmeleri istenmiştir (Mullins, 2010: 265). Bu pozisyonların incelenmesi sonucunda bazı faktörlerin hijyen faktörler (Dışsal) olduğu bazı faktörlerin ise motive edici (İçsel) nitelikte olduğu saptanmıştır (Tuna, 2016: 286). Dışsal faktörler insanlarda belirli bir doyum seviyesini korumak için lüzumlu olan, fiziksel şartlar, iletişim, iş güvenliği, ücret ve ilişkiler gibi etkenleri barındıran hijyen faktörlerdir. Bu faktörler, durum koruyucu olarak da nitelendirilen faktörler olduğu gibi motive olunmasında gereken asgari şartların sağlanmasına ve bir görevin yürütülmesine katkı sağlamaktadır. İnsanlarda dışsal faktörler karşılandığında tatmin olamadıkları gibi tatminsizlik hissetmemektedirler

(Kitchin, 2010; 69- 70). Kısacası dışsal faktörler, tatmin için gerekli olmakta yalnız yeterli nitelikte olmamaktadır. İnsanların Herzberg'e göre kendilerini iyi hissetmiş oldukları konulardan olan başarı, sorumluluk alma, gelişme, ilerleme ve takdir olanakları gibi içsel faktörlerin var olması gerekmektedir. Tatmini sağlamakta olan faktörlerle tatminsizliğe sebep olan faktörler farklıdır. Tatminsizliğe sebep olan etkenler ortadan kaldırılırsa bile tatmin sağlanamayabilir (Robbins & Judge, 2015: 208).

3. Yaratıcılık ve Örgütsel Yaratıcılık

Yaratıcılık: Günümüzde örgütsel hayatın önemli unsurları arasında yer alan yaratıcılık kavramı, araştırmacılar küçük farklılıklarla ayrışsalar da araştırmacılar tarafından birbirine benzer şekillerde tanımlanmış olmakla birlikte latince "creare" kelimesinden gelir. "Doğurmak, yaratmak, meydana getirmek" anlamına gelmektedir. (Balay, 2017) TDK'nın sözlük anlamında yaratıcılık, "yaratıcı olma durumu; yaratma yeteneği, her bireyde var olduğu kabul edilen, bir şeyi yaratmaya iten farazi yatınlık" olarak açıklanmaktadır (TDK, 2021).

Akademik anlamda son 30 yıl içerisinde yenilik ve yaratıcılığa verilen önem dikkat çekmektedir. Yenilik ve yaratıcılık aynı süreç içerisinde yer alan ayrı unsurları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yaklaşıma göre yaratıcılık, bireysel olarak ya da küçük bir grup tarafından yararlı ve yeni fikirlerin üretilmesi sürecini içermektedir. Çoğu bilim insanı için bu tanımlar ortak kanaattir (Amabile & Pratt, 2016; April vd., 2019). Sadece yeni bir ürün ya da fikri var etmek yaratıcılık anlamına gelmez. Çünkü yeni fikirlere bakıldığında çoğunlukla var olan fikirleri şekillendirilerek yeniden formüle edilmesidir. Bu anlamda yaratıcılık, bilinen fikirlere yeni anlamlar kazandırılması ve yeni oluşumlar elde edilmesi faaliyetleri şeklinde tanımlanabilir (Bessis ve Jaqui, 1973; Yeşilyurt, 2020).

Ludving'e (1989) göre yaratıcılık çeşitli aşamalar içermektedir. Bu aşamalar;

1. Hazırlık Aşaması: Problemin çözümsüz gibi görünen problemin çözülmeye çalışıldığı aşamadır. Bu aşamada hemen başarı gösterilemez.
2. Kuluçka Aşaması: Problem çözülmek üzere bekletilen problemler için fikir üretme aşamasıdır.
3. Aydınlanma Aşaması: Bu aşamada keşif, ilham ve aydınlanma sürecidir. Fikir genelde çok ilgisiz bir zaman diliminde ortaya çıkabilir. Örn. Rüyasında, müzik dinlerken vb.
4. Buluşun Biçimlendirmesi: Elde edilen veriler değerlendirilir. Fikirler uygulamaya geçirilir ve bir kanaat oluşur.

Rice'a (2006) göre araştırmacılar yaratıcılık çalışmalarını genel olarak 2 boyutta değerlendirmektedir. Birinci boyut, yaratıcılığı artıran ve engelleyen bireysel özellikleri içeren bireysel yaratıcılık; ikinci boyut ise, yaratıcılığı etkileyen organizasyonel faktörleri içeren organizasyonel yaratıcılıktır. Bunlardan ilki, yaratıcı davranışa ve bireysel değerlere odaklanırken, ikincisi de çalışan yaratıcılığı ve organizasyon özellikleri arasındaki bağı irdelemektedir. Bazı araştırmacılar ise, bu iki boyutun birleşimini oluşturan bir bakış açısını savunmaktadır (Rice, 2006, s. 234).

Örgütsel yaratıcılık geliştirilmeye, artırılabilmeye ve yönetilmeye açıktır. Örgütsel yaratıcılık artırıldığında ve iyi yönetildiğinde verimlilikte artış, yüksek motivasyon, takım çalışması, iş tatmini, müşteri memnuniyeti, stratejik düşünmeye yönelik sonuçların yanında yeni yöntemler ve yeni ürünlerin ortaya çıkmasına da olanak sağlar (Basadur vd., 2002; Mostafa & El Masry, 2008).

Küreselleşmenin etkisiyle insan kaynaklarının yaratıcılığı organizasyonlarda temel oluşturmaktadır. Eğitim alanı dahil tüm organizasyonlar çalışanlarında yaratıcılık

yetkinliğine önem vermektedir. Eğitim alanında yaratıcılık özelliğine sahip akademisyenler ve öğretmenler önem kazanmaktadır (Agustina & Rismantono, 2020;270).

Yaratıcılık birçok unsurdan etkilenmektedir. Örneğin çalışan bireylerin duyguları ve çalıştıkları ortamlardaki davranışların bu duyguları olumlu veya olumsuz etkilemesi gibi. İş ortamında, yöneticisi veya iş arkadaşının etik olmayan olumsuz bir davranışına maruz kalan ve alınan kararlara güvenmeyen ve yanlış bulan çalışanın motivasyonu, örgüte bağlılığı ve yaratıcılık seviyesi düşme eğilimindedir (Kaplan, Stachowski, 2010: 587- 594). Örgütsel yaratıcılık üç temel faktörden etkilenmektedir. Bunlar, yenilik yaratmaya teşvik eden örgüt içi motivasyon, yönetsel uygulamalar ve örgütsel kaynaklardır (Amabile 1997: 46). Bu bağlamda örgütsel yaratıcılığın, örgüt yönetimince yaratıcılığın ödüllendirilmesine yönelik teşvik unsurları, takım desteği, iş tatmini, kaynaklara kolay erişim, iş yükünden kaynaklı stres, yönetim uygulamalarında katılık ve örgütsel engeller ile ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Balay, 2010; Grabner, 2007).

4. Yöntem

4.1. Katılımcılar

Araştırmanın evren ve örneklemini 2019-2020 Eğitim Öğretim yılında farklı üniversitelerde görev yapmakta olan 142'si kadın 158'i erkek olan akademisyen oluşturmaktadır.

4.2. Ölçme Araçları

4.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından benzer çalışmalar incelenerek hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formunda yaş, cinsiyet, medeni durum, ekonomik durum, meslekteki hizmet süresi, eğitim durumu değişkenleri hakkında bilgi almak amaçlanmıştır.

4.2.2. İş Tatmini Ölçeği

İş tatmini ölçeği Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe geçerlilik ve güvenirlik çalışması ise Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Ölçekten elde edilmiş olan Cronbach alfa değeri 0,77 şeklindedir. Ölçek 5-li likert tipi olarak geliştirilmiştir, ölçekte alınabilecek minimum puan 20 maksimumun puan ise 100 şeklindedir. Ölçekte 20 madde bulunmaktadır ve cevapla hiç memnun değilim 1 puan, memnun değilim 2 puan, kararsızım 3 puan, memnunum 4 puan ve çok memnunum 5 puan olarak hesaplanmaktadır. Ölçekte 2 alt boyut vardır. 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddeleri içsel doyumunu ölçerken, 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 dışsal doyumunu ölçmektedir.

4.2.3. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği

Örgütsel yaratıcılık ölçeği Balay (2010) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte 3 alt boyut ve 38 madde bulunmaktadır.1-16 maddeleri Bireysel boyutu, 17-27 maddeleri yönetsel boyutu ve 28-38 maddeleri ise toplumsal boyutu ölçmektedir. Bireysel boyutun Cronbach alfa değeri 0,92, yönetsel boyutun 0,93 ve toplumsal boyutun 0,93 olarak saptanmıştır. Ölçek 5-li likert tipidir. Ölçeğin puanlanmasında hiç katılmıyorum 1 puan, az katılmıyorum 2 puan, orta derecede katılmıyorum 3 puan, çok katılmıyorum 4 puan ve tam katılmıyorum 5 puan olarak hesaplanmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 38 en

yüksek puan ise 190 şeklindedir.

4.3. İstatistiksel Analiz

Araştırmada ilk aşama olarak ölçek maddelerine verilmiş olan cevaplara göre iç tutarlılığı kontrol etmek için amacıyla cronbach alfa katsayıları incelenmiştir. İkinci aşama olarak toplanmış verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini ölçmek için Kolmogrov-Smirnow veya Shapiro Wilk test sonuçları dikkate alınmıştır. ($P>0,05$). Son aşamada ise veriler normal dağılım göstermediği için non parametrik testler kullanılmıştır. İkili grup karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi, üçlü grup karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Ölçek puanları arasındaki ilişkiyi ölçmek için Spearman testi kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları n, %, ortalama, std. sapma, median, IQR, minimum değerler, maksimum değerler olarak ele alınmıştır. Bütün istatistiksel hesaplamalarda SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır.

5. Bulgular

Akademisyenlerin iş tatmini puanları ve örgütsel yaratıcılık puanları normal dağılım göstermemiştir. ($p<0,05$)

Tablo 1. Akademisyenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

	N- 300	N	%
Cinsiyet	Kadın	142	47.3
	Erkek	158	52.7
Yaş aralığı	24-35	83	27.6
	36-50	184	61.4
	51 ve üzeri	33	11
Eğitim durumu	Lisans	117	39
	Yüksek lisans	51	17
	Doktora	132	44
Medeni durumu	Evli	262	87.3
	Bekar	38	12.7
Ekonomik durum	Düşük	17	5.7
	Orta	243	81
	Yüksek	40	13.3
Meslekte hizmet süresi	1-5 yıl	19	6.3
	6-10 yıl	85	28.3
	11 yıl ve üzeri	196	65.3

Tablo 2. Akademisyenlerin İş Tatmini Alt Boyutları Puan Dağılımı

İş tatmini alt boyutları	Ort.	S.S	Median	IQR	Min	Max
İçsel doyum	44	8.14	44.3	6.9	16	55.4
Dışsal doyum	25	6.19	25.5	8	9.1	35.6
Genel doyum	75	15.24	78	16.7	27	99

Tablo 3. Akademisyenlerin Örgütsel Yaratıcılık Alt Boyutları Puan Dağılımı

Örgütsel yaratıcılık alt boyutları	Ort.	S.S	Median	IQR	Min	Max
Bireysel boyut	59	9.2	59.2	12	33	75
Örgütsel boyut	33	10	33.3	13.16	10	50
Toplumsal boyut	32	10	30	11.86	10	50
Genel yaratıcılık	133	26	26.2	34.25	64	190

Tablo 4. Akademisyenlerin İş tatmini ve Örgütsel Yaratıcılık Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

Örgütsel yaratıcılık alt boyutları	İş tatmini alt boyutları	r-değeri	p-değeri
Bireysel boyut	İçsel doyum	0,313	0. 000
	Dışsal doyum	0.220	0. 000
	Genel iş tatmini	0.275	0. 000
Örgütsel boyut	İçsel doyum	0.602	0. 000
	Dışsal doyum	0.717	0. 000
	Genel iş tatmini	0.678	0. 000
Toplumsal boyut	İçsel doyum	0.539	0. 000
	Dışsal doyum	0.515	0. 000
	Genel iş tatmini	0.548	0. 000
Genel yaratıcılık	İçsel doyum	0.614	0. 000
	Dışsal doyum	0.606	0. 000
	Genel iş tatmini	0.625	0. 000

Akademisyenlerin örgütsel yaratıcılık puanları ile iş tatmini puanları arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Korelasyon yüksek düzeyde ve pozitif yöndedir. Akademisyenlerin iş tatmini arttıkça örgütsel yaratıcılıkları da artmaktadır. Alt boyutlardan bireysel boyut ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş tatmini puanları arasında ilişkinin zayıf düzeyde, örgütsel boyut puanları ve genel yaratıcılık puanları ile içsel doyum, dışsal doyum, genel iş tatmini puanları arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde, toplumsal alt boyut ile içsel doyum, dışsal doyum, genel iş tatmini puanları arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Tablo 5. Akademisyenlerin Örgütsel Yaratıcılık Alt Boyutları ve İş Tatmini Alt Boyutları Puanlarının Cinsiyete Göre Dağılımını İncelemeye Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

Örgütsel yaratıcılık	cinsiyet	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Bireysel boyut	Kadın	142	58	9.18	58	13	Z=-2.230	0.026
	Erkek	158	59	9.29	59	10		
Örgütsel boyut	Kadın	142	32	11	33	11	Z=-1.222	0.222
	Erkek	158	34	9.4	33	12		
Toplumsal boyut	Kadın	142	32	11	32	13	Z=-0,021	0.983
	Erkek	158	32	10	30	12		
Genel yaratıcılık	Kadın	142	32	11	33	11	Z=-1.418	0.156
	Erkek	158	34	9.4	33	12		
İş tatmini	cinsiyet	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
İçsel doyum	Kadın	142	44	9	44	9	Z=-0.163	0.870
	Erkek	158	44	7.2	44	6		
Dışsal doyum	Kadın	142	25	7	25	8	Z=-0.164	0.870
	Erkek	158	25	5.4	27	7		
Genel iş tatmini	Kadın	142	76	17	76	18	Z=-0.260	0.795
	Erkek	158	76	13	79	16		

Akademisyenlerin örgütsel yaratıcılık alt boyutlarından bireysel boyut cinsiyete göre farklılık gösterirken ($P=0.05>0.026$),örgütsel boyut ($P=0.05<0.222$), toplumsal boyut ($P=0.05<0.983$) ve genel yaratıcılık puanları ($P=0.05<0.156$) cinsiyete göre farklılık göstermemiştir. Erkeklerin bireysel yaratıcılık puanları kadınlardan daha fazla olarak saptanmıştır. Akademisyenlerin iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanlara baktığımızda, içsel doyum($P=0.05<0.870$), dışsal doyum($P=0.05<0.870$) ve genel iş tatmini puanları($P=0.05<0.795$) cinsiyete göre farklılık göstermemiştir.

Tablo 6. Örgütsel Yaratıcılık Alt Boyutları ve İş Tatmini Alt Boyutları Puanlarının Medeni Duruma Göre Dağılımını İncelemeye Yönelik Mann Whitney U testi Sonuçları

Örgütsel yaratıcılık	Medeni durum	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Bireysel boyut	Evli	262	58	9.18	58	13	Z=-0.689	0.491
	Bekar	38	59	9.29	59	10		
Örgütsel boyut	Evli	262	32	11	33	11	Z=-3.484	0.000
	Bekar	38	34	9.4	33	12		
Toplumsal boyut	Evli	262	32	11	32	13	Z=-1.108	0.268
	Bekar	38	32	10	30	12		
Genel yaratıcılık	Evli	262	32	11	33	11	Z=-3.031	0.002
	Bekar	38	34	9.4	33	12		
İş tatmini	Medeni durum	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
İçsel doyum	Evli	262	44	8.4	44	6.7	Z=-0.902	0.367
	Bekar	38	44	6	43	11		
Dışsal doyum	Evli	262	25	5.9	26	8	Z=-2.505	0.012
	Bekar	38	23	7.3	23	11		
Genel iş tatmini	Evli	262	76	15	78	16	Z=-1.607	0.108
	Bekar	38	74	14	72	18		

Akademisyenlerin örgütsel yaratıcılık alt boyutlarından örgütsel boyut ($P=0.05>0.000$),ve genel yaratıcılık puanları($P=0.05>0.002$), medeni duruma göre

farklılık gösterirken. bireysel boyut ($P=0.05<0.491$), ve toplumsal boyut ($P=0.05<0.268$), alt boyut puanları medeni duruma göre farklılık göstermemiştir. Örgütsel boyut ve genel yaratıcılık boyutundan bekar olan bireylerin puanları daha fazla saptanmıştır Akademisyenlerin iş tatmini alt boyut puanlarına baktığımızda ise dışsal doyum alt boyut puanları ($P=0.012>0.002$), medeni duruma göre farklılık gösterirken, içsel doyum ($P=0.05>0.367$), ve genel iş tatmini puanları ($P=0.05>0.108$) medeni duruma göre farklılık göstermemiştir. Dışsal doyum puanları evlilerde daha fazladır.

Tablo 7. Akademisyenlerin Örgütsel Yaratıcılık Alt Boyutları ve İş Tatmini Alt Boyutları Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı İncelemeye Yönelik Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Örgütsel yaratıcılık	Eğitim durumu	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Bireysel boyut	Lisans	117	57	11	57	16	$X^2=7.743$	0.021
	Yüksek lisans	51	60	9	58	12		
	Doktora	132	60	7	60	9		
Örgütsel boyut	Lisans	117	32	11	30	14	$X^2=7.108$	0.029
	Yüksek lisans	51	37	8.9	36	16		
	Doktora	132	33	9.8	33	15		
Toplumsal boyut	Lisans	117	31	12	30	16	$X^2=4.349$	0.114
	Yüksek lisans	51	34	10	35	12		
	Doktora	132	32	8	30	9		
Genel yaratıcılık	Lisans	117	130	33	132	42	$X^2=7.802$	0.020
	Yüksek lisans	51	141	20	137	34		
	Doktora	132	134	21	135	29		
İş tatmini	Eğitim durumu	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
İçsel doyum	Lisans	117	41	10	43	9	$X^2=18.465$	0.000
	Yüksek lisans	51	48	5	47	6		
	Doktora	132	45	6.3	44	9		
Dışsal doyum	Lisans	117	23	6	24	7.2	$X^2=23.514$	0.000
	Yüksek lisans	51	26	7	28	12.2		
	Doktora	132	26	5	28	7		
Genel iş tatmini	Lisans	117	70	18	73	17	$X^2=21.302$	0.000
	Yüksek lisans	51	81	13	86	20		
	Doktora	132	79	12	79	18		

Akademisyenlerin iş tatmini alt boyutları olan içsel doyum($P=0.05<0.000$), dışsal doyum ($P=0.05<0.000$) ve genel iş tatmini puanları ($P=0.05<0.000$) eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. Yüksek lisans yapanların puanları diğer gruplardan daha fazladır. Akademisyenlerin örgütsel yaratıcılık puanlarına baktığımızda ise bireysel boyut ($P=0.05>0.021$), örgütsel boyut ($P=0.05>0.029$), genel yaratıcılık puanları ($P=0.05>0.020$) eğitim durumuna göre farklılık gösterirken, toplumsal boyut puanları ($P=0.05>0.114$) eğitim durumuna göre farklılık göstermemiştir. Örgütsel yaratıcılık puanları da en fazla yüksek lisans mezunlarında saptanmıştır.

Tablo 8. Akademisyenlerin Örgütsel Yaratıcılık Alt Boyutları ve İş Tatmini Alt Boyutları Puanlarının Ekonomik Durumuna Göre Dağılımını İncelemeye Yönelik Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Örgütsel yaratıcılık	Ekonomik durum	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Bireysel boyut	Düşük	17	56	10	55	16	$X^2=7.270$	0.026
	Orta	243	59	9	59	12		
	yüksek	40	62	9	60	17		
Örgütsel boyut	Düşük	17	29	13	23	21	$X^2=5.684$	0.058
	Orta	243	34	9.4	33	11		
	yüksek	40	31	12	33	19		
Toplumsal boyut	Düşük	17	31	13	27	16	$X^2=4.986$	0.083
	Orta	243	32	9.6	30	10		
	yüksek	40	35	12	37	16		
Genel yaratıcılık	Düşük	17	126	34	106	45	$X^2=7.149$	0.028
	Orta	243	134	24	135	28		
	yüksek	40	139	33	135	54		
İş tatmini	Ekonomik durum		Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
İçsel doyum	Düşük	17	40	4.8	40	8	$X^2=16.934$	0.000
	Orta	243	44	8.4	44	6		
	yüksek	40	48	5.7	48	11		
Dışsal doyum	Düşük	17	22	6.4	24	7	$X^2=5.458$	0.065
	Orta	243	25	6.2	26	8		
	yüksek	40	27	5.5	28	9		
Genel iş tatmini	Düşük	17	70	5.5	69	16	$X^2=10.611$	0.005
	Orta	243	75	11	76	16		
	yüksek	40	82	12	84	25		

Akademisyenlerin örgütsel yaratıcılık alt boyutlarından bireysel boyut ($P=0.05>0.026$), ve genel yaratıcılık puanları ($P=0.05>0.028$), ekonomik duruma göre farklılık gösterirken örgütsel boyut ($P=0.05<0.058$), ve toplumsal boyut puanları ($P=0.05<0.083$), ekonomik duruma göre farklılık göstermemiştir. Ekonomik durumu yüksek olanların örgütsel yaratıcılık puanları diğerlerinden daha fazla saptanmıştır. Akademisyenlerin iş tatmini puanlarına baktığımızda ise içsel doyum ($P=0.05>0.000$), ve genel iş tatmini puanları ($P=0.05>0.005$), ekonomik duruma göre farklılık gösterirken, dışsal doyum puanları ($P=0.05<0.065$), akademik duruma göre farklılık göstermemiştir. Ekonomik durumu yüksek olanların iş tatmini puanları diğerlerinde daha fazla olarak saptanmıştır.

Tablo 9. Akademisyenlerin Örgütsel Yaratıcılık Alt Boyutları ve İş Tatmini Alt Boyutları Puanlarının Meslekteki Hizmet Süresine Göre Dağılımını İncelemeye Yönelik Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Örgütsel yaratıcılık	Meslekte hizmet süresi	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Bireysel boyut	1-5 yıl	19	61	7.4	60	12	$X^2=2.505$	0.286
	6-10 yıl	85	60	9.1	59	10		
	11 yıl ve üzeri	196	59	9.4	58	12		
Örgütsel boyut	1-5 yıl	19	40	7	35	14	$X^2=10.277$	0.006
	6-10 yıl	85	32	12	32	12		
	11 yıl ve üzeri	196	33	9	33	14		
Toplumsal boyut	1-5 yıl	19	35	9	33	3	$X^2=3.442$	0.179
	6-10 yıl	85	31	12	29	13		
	11 yıl ve üzeri	196	32	9	30	12		
Genel yaratıcılık	1-5 yıl	19	148	25	139	32	$X^2=4.438$	0.109
	6-10 yıl	85	133	31	135	33		
	11 yıl ve üzeri	196	133	24	131	34		
İş tatmini	Meslekte hizmet süresi		Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
İçsel doyum	1-5 yıl	19	46	4.4	44	7	$X^2=0.982$	0.612
	6-10 yıl	85	43	10	44	10		
	11 yıl ve üzeri	196	44	7.2	45	7		
Dışsal doyum	1-5 yıl	19	31	3.5	29	7	$X^2=19.506$	0.000
	6-10 yıl	85	25	7.3	24	9		
	11 yıl ve üzeri	196	25	5.6	25	7		
Genel iş tatmini	1-5 yıl	19	84	8.7	80	16	$X^2=6.429$	0.040
	6-10 yıl	85	74	19	76	23		
	11 yıl ve üzeri	196	76	14	78	19		

Akademisyenlerin örgütsel yaratıcılık alt boyutlarından örgütsel boyut puanı ($P=0.05>0.006$) meslekte hizmet süresine göre farklılık gösterirken, bireysel boyut ($P=0.05<0.286$), toplumsal boyut ($P=0.05<0.179$), genel yaratıcılık puanları ($P=0.05<0.109$) meslekte hizmet süresine göre farklılık göstermemektedir. Örgütsel yaratıcılığın alt boyutu olan örgütsel boyut puanı meslek hizmeti az olanlarda daha fazla olarak elde edilmiştir. Akademisyenlerin iş tatmini puanlarına baktığımızda ise dışsal doyum ($P=0.05>0.000$) ve genel iş tatmini puanları ($P=0.05>0.040$) meslekteki hizmet süresine göre farklılık gösterirken, içsel doyum puanları ($P=0.05>0.612$) meslekteki hizmet süresine göre farklılık göstermemektedir. 1-5 yıl deneyimi olan akademisyenlerin dışsal doyum ve genel iş tatmini puanları diğerlerinde daha fazla saptanmıştır.

Tablo 10. Akademisyenlerin Örgütsel Yaratıcılık Alt Boyutları ve İş Tatmini Alt Boyutları Puanlarının Yaşlarına Göre Dağılımını İncelemeye Yönelik Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Örgütsel yaratıcılık	Yaş aralığı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Bireysel boyut	24-35	83	58	9,4	59	11	$X^2=10.155$	0.006
	36-50	184	60	9,2	60	10		
	51 ve üzeri	33	56	8	55	9		
Örgütsel boyut	24-35	83	34	13	34	12	$X^2=1.484$	0.476
	36-50	184	33	9	33	13		
	51 ve üzeri	33	33	9	33	15		
Toplumsal boyut	24-35	83	32	12	33	15	$X^2=2.261$	0.323
	36-50	184	31	8,5	30	11		
	51 ve üzeri	33	34	11	31	15		
Genel yaratıcılık	24-35	83	134	35	135	43	$X^2=0.360$	0.835
	36-50	184	134	22	135	29		
	51 ve üzeri	33	133	26	125	31		
İş tatmini	Yaş aralığı		Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
İçsel doyum	24-35	83	42	11	43	15	$X^2=1.782$	0.410
	36-50	184	45	7	44	6		
	51 ve üzeri	33	45	5	45	9		
Dışsal doyum	24-35	83	25	8	28	14	$X^2=5.096$	0.078
	36-50	184	25	5	24	7		
	51 ve üzeri	33	25	3	25	5		
Genel iş tatmini	24-35	83	74	20	78	30	$X^2=0.219$	0.896
	36-50	184	76	13	76	16		
	51 ve üzeri	33	77	9	74	19		

Akademisyenlerin örgütsel yaratıcılık puanları bireysel alt boyutta ($P=0.05>0.006$) yaşa göre farklılık gösterirken, örgütsel boyut ($P=0.05>0.476$), toplumsal boyut ($P=0.05>0.323$) ve genel yaratıcılık puanları ($P=0.05>0.835$) göre farklılık göstermemiştir. Yaşı 36-50 arasında olanların bireysel yaratıcılık puanları diğerlerinde fazladır. Akademisyenlerin iş tatmini puanları içsel doyum ($P=0.05>0.410$), dışsal doyum ($P=0.05>0.078$) ve genel iş tatmini puanları ($P=0.05>0.896$) ise yaş aralığına göre farklılık göstermemiştir.

6. Tartışma ve Sonuç

Araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin demografik değişkenlere göre dağılımına baktığımızda

- Cinsiyet değişkenine göre katılanların 142'si kadın 158'i erkektir.
- Eğitim durumu değişkenine göre katılanların 117'si lisans, 51'i yüksek lisans ve 132'si doktora mezundur.
- Medeni duruma göre katılanların 262'si evli ve 38'i bekarıdır.
- Ekonomik duruma göre katılanların 17'si düşük, 243'ü orta ve 40'ı yüksek duruma sahiptir.
- Meslekteki hizmet süresine göre katılanların 19'u 1-5 yıl, 85'i 6-10 yıl, 196'sı ise 11 yıl ve üzeri deneyime sahiptir.
- Yaşa göre dağılımına baktığımızda 83'ü 24-35 yaş, 184'ü 36-50 yaş, 33'ü 51 yaş ve üzeri olarak görülmektedir.

Yapılan analiz sonucunda, akademisyenlerin örgütsel yaratıcılık puanları ile iş tatmini puanları arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Korelasyon yüksek düzeyde ve pozitif yöndedir. Akademisyenlerin iş tatmini arttıkça örgütsel yaratıcılıkları da artmaktadır. Ercan (2009) yaptığı araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumları ve yaratıcılık düzeyleri arasından pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu çalışma

bizim elde ettiğimiz sonucu destekler niteliktedir.

Cinsiyet değişkenine göre, akademisyenlerin iş tatmini puanları farklılık göstermezken, örgütsel yaratıcılık alt boyutu olan bireysel boyut farklılık göstermiştir

Mehmet ve Ömer (2014) araştırmalarında banka personellerinin iş tatmini düzeylerini incelemiştir ve sonuç olarak cinsiyete göre anlamlı bir farklılık elde etmemiştir. Bu çalışma sonucumuzu destekler niteliktedir. Çalışmamızda erkeklerin bireysel yaratıcılık puanları kadınlardan daha fazla bulunmuştur. Balay (2010), Karacabey (2011) ve Yahşi (2014) çalışmalarında da erkelerin bireysel yaratıcılık puanlarını kadınlardan daha fazla olarak belirtmiştir.

Medeni durum değişkenine göre, akademisyenlerin iş tatmini alt boyutlarından olan dışsal doyum puanları farklılık gösterirken, örgütsel yaratıcılık alt boyutu olan örgütsel boyut da farklılık göstermiştir. Sevgin (2019) araştırmasında dönüştürücü ve etkileşimli liderlik davranışların iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisini araştırmıştır ve puanların medeni duruma göre farklılık gösterdiğini saptanmıştır. Bu çalışma elde ettiğimiz sonucu desteklemektedir Filiz (2020) çalışması sonucunda iş tatmini ölçeğinden alınan puanların medeni durum değişkenine göre farklılık göstermediğini belirtmiştir. Yılmaz (2013) çalışmasında iş tatminini etkileyen faktörleri ele almıştır ve medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığını belirtmiştir. Bu çalışmalar elde ettiğimiz sonuca göre farklılık göstermektedir. Bunun sebebi olarak çalışmaya katılan insanların yaş faktörlerini gösterebiliriz.

Eğitim durumu değişkenine göre, akademisyenlerin iş tatmini puanları farklılık gösterirken, örgütsel yaratıcılık alt boyutları bireysel boyut, örgütsel boyut da farklılık göstermiştir. Mehmet ve Ömer (2014) çalışmasını banka personelinin eğitim düzeylerine göre iş tatminlerini incelemiştir ve sonuç olarak anlamlı bir farklılık elde etmiştir. Bu çalışma elde ettiğimiz sonucu desteklemektedir.

Ekonomik durum değişkenine göre örgütsel yaratıcılık alt boyutlarından bireysel boyut farklılık göstermiştir. Akademisyenlerin iş tatmini puanlarına baktığımızda ise içsel doyum alt boyutu ekonomik duruma göre farklılık göstermiştir

Meslekteki hizmet süresine göre, örgütsel yaratıcılık alt boyutlarından örgütsel boyut puanı farklılık göstermiştir. Akademisyenlerin iş tatmini puanlarına baktığımızda dışsal doyum puanları da meslekteki hizmet süresine göre farklılık göstermiştir. Filiz (2020) çalışmasına göre çalışanların meslekteki hizmet süresi arttıkça iş tatmini düzeyleri de artmaktadır sonucu elde edilmiştir. Bu çalışmadan elde edilen sonuç, çalışmamızın sonucunu destekler niteliktedir. Hazel (2019) kütüphaneciler üzerine yaptığı çalışmada deneyimi az olan örgütsel, bireysel, yönetsel ve toplumsal yaratıcılık algılarını daha yüksek olarak belirtmiştir.

Yaş değişkenine göre, örgütsel yaratıcılık puanları bireysel alt boyutta farklılık gösterirken, iş tatmini puanları ise yaş aralığına göre farklılık göstermemiştir. Akman (2018: 216) çalışmasında iş tatmini ve işten ayrılma niyetini bazı değişkenlere göre araştırmıştır. Elde ettiği sonuçlara göre, yaş atıkça iş tatmini düzeyi de artmıştır.

Genel olarak söyleyebiliriz ki, iş tatmini puanlarını etkileyen demografik değişkenler medeni durum, eğitim durumu, ekonomik durum, meslekteki hizmet süresi şeklindedir. Örgütsel yaratıcılık puanlarını etkileyen demografik değişkenler ise, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki hizmet süresi ve yaş şeklindedir.

KAYNAKÇA

AKMAN, A. (2018). Çatışma Yönetimi, İş Tatmini, Kariyer Tatmini, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 51-216

- AMABILE, T. M., & PRATT, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183.
- ANDRIOPOULOS, C. (2003). "Six Paradoxes in Managing Creativity: An Embracing Act". *Long Range Planning*, 36(4), 375-388. [https://doi:10.1016/S0024-6301\(03\)00071-2](https://doi:10.1016/S0024-6301(03)00071-2)
- APRIL, S., OLIVER, A. L., & KALISH, Y. (2019). Organizational creativity-innovation process and breakthrough under time constraints: mid-point transformation. *Creat. Innov. Manag.* 28, 318-328. doi: 10.1111/caim.12326
- AGUSTINA, T. S., & RISMANTONO, B. (2020). The Moderation Effect Of Innovation Trust Person-Job Fit Toward The Lecturers Creativity. *International Journal of Organization Innovation*, 12(4), 270-278.
- BALAY, R. (2010). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 43(1), 41- 78.
- BALAY, R. (2017). Yönetimde yeni yaklaşımlar (Edt. Memduhoglu, H. B., & Yılmaz, K.). Pegem Akademi, Ankara
- BASADUR, M., PRINGLE, P. & KIRKLAND, D. (2002), "Crossing cultures: training effects on the divergent thinking attitudes of Spanish-speaking South American managers", *Creativity Research Journal*, Vol. 14, pp. 395-408.
- BAYCAN, F. A. (1985). Farklı gruplarda çalışan kişilerde iş doyumunun bazı yönlerinin analizi. *Bilim Uzmanlığı Tezi*, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- BESSIS, P. & JAQUI, H. (1973). *Yaratıcılık nedir?* (Çev. S. Gürbaşkan), İstanbul: İstanbul Reklam Yayınları.
- DURNA, U. (2002). *Yenilik Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 145
- ERCAN Y. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, iş doyumları ve okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(2), 476-484, 2009.
- KARAGÖZ, F. (2020) Dönüşümcü liderlik, kişi- örgüt uyumu, iş tatmini ve özgecilik ilişkisine yönelik araştırma. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- DURMAZ, H. (2019) Üniversite kütüphanecilerinin örgütsel yaratıcılık algıları. Yüksek lisans tezi, Erzurum
- İRAZ, R. (2010). *Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ' ler*. Konya: Çizgi Kitabevi, 46
- JAVED, M., BALOUCH, R. & HASSAN, F. (2014). "Determinants Of Job Satisfaction And Its Impact On Employee Performance And Turnover Intentions", *International Journal Of Learning & Development*, V: 4 N: 2, pp: 120-140.
- KAPLAN, S., STACHOWSKI, A., HAWKINS, L. & KURTESSIS, J. (2010). "Canaries in the Coalmine: On the Measurement and Correlates of Organizational Threat Recognition." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19 (5), 587-614.
- KARACABEY, M. F. (2011). Özel ve Resmi ilköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Algıları. - Yüksek Lisans Tez. Adıyaman: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KHAN, I., GHAURI, T. A., AKRAM, K. (2012). Relationship between Job Satisfaction and HR Practices, an Empirical Research of Different Sectors of University Teachers in Pakistan, *International Journal of Learning & Development*. 2(3) 2-3 <https://doi.org/10.5296/ijld.v2i3.1756>
- KITCHIN, D. (2010). *Introduction to Organisational Behaviour for Managers and Engineers*, First Edition, UK: Elsevier Ltd

LARSON, M., LUTHANS, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes, *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 13(1), 45-62. <https://doi.org/10.1177/10717919070130010701>

LUDWIG, A.M. (1989). Reflections on creativity and madness. *American Journal of Psychotherapy*, 43, 4-14.

MCSHANE, S. L. & GLINOW, M. A. V. (2016). (Çev. Ed. Günsel A., Bozkurt S.) Örgütsel Davranış, Ankara: Nobel Akademik

MOSTAFA, M. M., & EL-MASRY, A. (2008). Perceived barriers to organizational creativity: A cross-cultural study of British and Egyptian future marketing managers. *Cross Cultural Management*, 15(1), 81-93.

MUGUONGO, M., MUGUNA, T. & MURIITHI, D. (2015). "Effects Of Compensation On Job Satisfaction Among Secondary School Teachers In Maara Sub-County Of Tharaka Nithi County", *Kenya Journal Of Human Resource Management*, V: 3 (6), pp: 47-59.

MULLINS L. J. (2010). *Management and Organisational Behaviour*, Ninth edition, England:Prentice Hall.

MUNJURI M. & K'OBONYO P. (2015). "Human Capital, Employee Empowerment And Performance Of Commercial Banks And Insurance Firms In Kenya", *International Journal Of Arts And Commerce*, V:4 N:6, August, pp:163-

181.http://www.ijac.org.uk/images/frontImages/gallery/Vol_4_No_6/17_163-181.pdf

NİŞANCI, Z. N. (2015). Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 13(25), 257-294.

ÖZAYDIN, M. M. ve ÖZDEMİR, Ö. (2014) Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. 251-281

RICE, G. (2006). Individual Values, Organizational Context, and Self-Perceptions of Employee Creativity: Evidence from Egyptian Organizations. *Journal of Business Research*, 59, 233-241.

ROBBINS, SP & JUDGE, T. (2015). (Çev. Ed. Erdem, İ), *Örgütsel Davranış*, Ankara: Nobel Akademik

SEVGİN, M. N. (2019). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının İş Yaşam Kalitesi Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TOP, S. (2008). *İşletmelerde Yenilik ve Yaratıcılık Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları, 55

TUNA, M. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Detay.

Türk Dil Kurumu (2021). <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 03.03.2021

UZUNÇARŞILI, Ü. ve ÖZDAYI, N. (1997). "Okul Yöneticilerinin Yaratıcılık ile Liderlik Özelliklerinin Araştırılması". *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(9), 359-367.

YAHŞI, Ü. (2014). Gençlik ve Spor Bakanlığı Personelinin Örgüt iklimi Algıları ile Örgütsel Yaratıcılık Düzeyi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

YEŞİLYURT, E. (2020). Yaratıcılık ve Yaratıcı Düşünme: Tüm Boyut ve Paydaşlarıyla Kapsayıcı Bir Derleme Çalışması, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15 (25), 3874 – 3915.

YILMAZ, S. (2013). Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Eğitim Sektörü Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Summary

People mostly enter business life to earn a wage and achieve individual goals. They aim to make a difference in their lifestyle with the wage they receive for their work, and to reach their individual career goals with the success and progress they achieve in their work. Until today, job satisfaction has been defined in many ways. The individual's positive feelings about their job and the realization of their expectations towards the job indicate job satisfaction. At the core of job satisfaction are the feelings and thoughts that include the satisfaction felt by the person while talking about their job.

Meeting the expectations of individuals from the job is very important in achieving job satisfaction. Job satisfaction is an important factor in increasing the contribution of the employee to their job. Employees, in both private and public sectors, who are satisfied with their job increase their motivation towards work and add value to their organization by producing new ideas and products.

Creativity is the ability to create that exists in the individual. Although this ability is generally present in all individuals, it cannot be revealed by everyone. The most important factor in evaluating creativity is knowledge. The person can reveal their creativity by internalizing and developing the knowledge they have learned, sometimes by producing new ideas and sometimes through new products.

Organizational creativity, on the other hand, is the creation of a new product / service with high added value or the development of an existing product / service, and the activation of the business process. In the face of ever-changing customer needs and quality service expectations, organizations can respond to these changes by keeping innovative and creative employees within their structure. In order for organizational creativity to be effective, important duties fall on the management of the organization. These are factors such as keeping the motivation of the employees high, avoiding prejudices, exhibiting fair and ethical behavior, providing team support, and creating social activity areas.

Organizational creativity is effective in organizations with high job satisfaction, thus resulting in high success in teamwork, increased productivity, new methods to effectively manage business processes and new products and services that will add value to the organization. Although the studies on the concepts of creativity and innovation continue increasingly for more than 30 years, there are not many studies involving academicians in the context of the relationship between organizational creativity and job satisfaction. For this reason, it is thought that this study will contribute to the literature. The aim of this study is to examine the relationship between job satisfaction and organizational creativity levels of academicians working in educational institutions.

This study was carried out with a questionnaire with 142 female and 158 male academicians working at different universities in the 2019-2020 academic year in order to examine the relationship between academicians' job satisfaction and organizational creativity.

In the study, the "Minnesota Job Satisfaction Scale" which was developed by Weiss, Davis, England and Lofquist (1967) which had the Turkish validity and reliability study conducted by Baycan (1985) and the "Organizational Creativity Scale" developed by Balay (2010) were used. In the analysis of the data, Spearman correlation analysis to measure the relationship between job satisfaction and organizational creativity, Mann Whitney U test for comparison of paired groups and Kruskal Wallis tests for comparison of triple groups were used. Analyzes were tested at .05 significance level by using SPSS 22.0 package program. According to the findings obtained from the study, a positive significant relationship was found between academicians' job satisfaction levels and organizational creativity levels. As such, academicians' organizational creativity increases with as their job satisfaction increases.