



Turizm İşletmelerindeki Yöneticilerin Bilge Liderlik, Yaratıcı Öz Yeterlilik ve Yaratıcı Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki: Edirne İli Örneği¹

Müjde BEKDAŞ²

GülsevİM YUMUK GÜNAY³

ÖZET

Turizm işletmelerinde problemlerin yaratıcı yollarla çözülmesi, yaratıcı çözümler için yöneticilerin bilge liderlik özellikleri ile yaratıcı öz yeterliliklerinden gelen özgüvenle hareket etmesi o işletmenin rekabet gücünü arttıracaktır. Bu bağlamda araştırmada amaç, turizm işletmelerindeki yöneticilerin bilge liderlik özellikleri, yaratıcı öz yeterlilikleri ve yaratıcı problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmada Edirne’de bulunan turizm işletmelerinden 110 yöneticiye anket uygulanmıştır. Bilge liderlik, yaratıcı öz yeterlilik ve yaratıcı problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla veriler korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonuçları, yöneticilerin bilge liderlik ve yaratıcı öz yeterlilikleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu, yöneticilerin yaratıcı problem çözme becerileri ile bilge liderlik özellikleri ve yaratıcı öz yeterlilikleri arasında ise anlamlı ilişki olmadığını göstermiştir. Ayrıca araştırmada, yöneticilerin demografik özelliklerine göre bilge liderlik ve yaratıcı problem çözme becerilerinin farklılık göstermediği ancak yaratıcı öz yeterliliklerinin cinsiyet ve medeni duruma göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Bilge Liderlik, Öz yeterlilik, Yaratıcı Öz Yeterlilik, Problem Çözme, Yaratıcı Problem Çözme, Turizm, Turizm İşletmeciliği

Jel Kodları: M10, Z31, L20, L83

The Relationship Between Wise Leadership, Creative Self-Efficacy and Creative Problem Solving Skills of Managers in Tourism Enterprises: Edirne Province Example⁴

ABSTRACT

Solving the problems in a creative way in tourism enterprises and acting with the self-confidence of the managers for creative solutions will increase the competitive power of that business. In this context, the aim of the research is to reveal the relationship between the wise leadership characteristics, creative self-efficacy and creative problem-solving skills of managers in tourism enterprises. In the research, a questionnaire was applied to 110 managers from tourism enterprises in Edirne. The data were subjected to correlation analysis in order to determine the relationship between wise leadership, creative self-efficacy and creative problem solving skills. The results of the analysis showed that there was a positive and significant relationship between managers' wise leadership and creative self-efficacy, but no significant relationship between managers' creative problem-solving skills and wise leadership characteristics and creative self-efficacy. In addition, it was concluded in the research that wise leadership and creative problem-solving skills did not differ according to the demographic characteristics of the managers, but their creative self-efficacy differed according to gender and marital status.

¹ Bu çalışma Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde gerçekleştirilen aynı adlı yüksek lisans tezinden makaleye dönüştürülmüştür.

² Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, ORCID:0000-0002-1309-3344, mujdebekdas@gmail.com

³ Doç. Dr. Trakya Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, ORCID:0000-0001-6184-0714, gulsevimyumuk@gmail.com

⁴ This study has been converted into an article from the master's thesis of the same name, which was carried out within the body of Trakya University Social Sciences Institute.

Keywords: Leadership, Wise Leadership, Self-efficacy, Creative Self-Efficacy, Problem Solving, Creative Problem Solving, Tourism, Tourism Management

Jel Codes: M10, Z31, L20, L83

GİRİŞ

Bilgelik, toplumların düzeni için gerekli temel erdemlerden biri olarak kabul edilmektedir (Alparslan ve Yastioğlu, 2018:630). Bilge liderlik, bilmek, anlamak ve algılamak gibi bilişsel olgular ile örgütsel bilginin anlaşılması için gerekli birtakım sezgisel ve taktiksel öğeler içermektedir (McKenna ve Rooney, 2008:539). Birer toplum olarak turizm işletmelerinin ve bu işletmelerdeki insan gücünün yönetiminde yer alan yöneticilerde, bilge liderlik özelliklerinin bulunmasının gerekli ve önemli olduğu düşünülmektedir. Öz yeterlilik, kişinin neyi yapıp yapamayacağını bilme, sahip olduğu değerleri bilerek bunları kullanabilme kapasitesini hesaplama ve tahmin edebilme becerisidir (Azar, 2010:236). Yaratıcı öz yeterlilik, herhangi bir görevi, belirli bir bağlamda, belirli bir düzeyde yaratıcı bir şekilde gerçekleştirmeye yönelik algılanan güveni ifade etmektedir (Beghetto ve Karkowski, 2017:5-7). Problem çözme, problem olarak kabul edilebilecek tüm engelleri aşmak için gerekli en iyi yolu bulmaktır (Genç ve Kalafat, 2010:136). Yaratıcı problem çözme ise bir bireyin, grubun veya kuruluşun olumsuz olarak nitelendirilen sorunlarına yeni çözümler üretmek için yaptığı faaliyetleri içermektedir (Puccio, 1999:171). Turizm işletmelerinde oluşan problemleri çözmek için yaratıcı fikirler üretilmesi yöneticilerin yaratıcı yeteneklerine, bu yaratıcı yetenekler ise yöneticilerin yaratıcı öz yeterliliklerine bağlıdır. Yaratıcı öz yeterlilik, bir kişinin yaratıcı ve yeni bir şeyler ortaya koymasını sağlayan en önemli unsurlardan biridir. Bir turizm işletmesi yöneticisi, yaratıcı öz yeterliliği sayesinde işletmedeki problemleri çözmek için yaratıcı ve yeni çözüm yolları üretebilecektir. Misafirler ile yüz yüze temas halinde olan turizm çalışanlarını yöneten ve yönlendiren liderlerdeki bilgelik, yaratıcı öz yeterlilik ve yaratıcı problem çözme becerisi, turizm işletmelerindeki kritik problemlerin çözülmesi, bu problemlere yaratıcı bakış açısı ile çözümler getirilmesi, olay ve krizlerin bilgelikle yönetilmesi gibi pozitif geri dönüşler sağlayarak işletmenin rekabet gücünü arttırabilecektir.

Araştırmada, Edirne ilinde faaliyet gösteren turizm işletmelerindeki alt, orta ve üst kademe yöneticilerin bilge liderlik özellikleri, yaratıcı öz yeterlilikleri ve yaratıcı problem çözme becerileri arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi ve demografik faktörlere göre bu değişkenlerin farklılaşp farklılaşmadığının ortaya koyulması amaçlanmıştır. Araştırma hem ulusal literatürde Bilge Liderlik ve Yaratıcı Öz Yeterlilik kavramlarını inceleyen ilk çalışma hem de uluslararası literatürde Bilge Liderlik, Yaratıcı Öz Yeterlilik ve Yaratıcı Problem Çözme kavramlarının birlikte ele alındığı ilk çalışma olması açısından önemlidir. Araştırmayı önemli kılan diğer bir neden ise bu üç kavramın (bilge liderlik, yaratıcı öz yeterlilik ve yaratıcı problem çözme becerileri) turizm sektöründeki yöneticiler ele alınarak incelenmiş ve ilişkilerin ortaya konduğu ilk çalışma olmasıdır. Bu sebeple araştırmanın, bu üç kavrama ilişkin literatürde oluşan boşluğu tamamlamaya katkıda bulunması beklenmektedir. Araştırmada, ilk olarak bilge liderlik, yaratıcı öz yeterlilik ve yaratıcı problem çözme becerileri kavramlarına ilişkin literatür incelenmiş ardından bu üç değişken arasındaki ilişki ve katılımcıların demografik özelliklerine göre değişkenlerin farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bilge Liderlik

Bilgelik, doğu ve batı dünyasında tüm manevi uygulamaların temelinde var olan bir unsur olarak görülmekte (Kriger, 2013:257) ve “en uygun”, “ideal” ve “üstat” kavramlarıyla tanımlanmaktadır (Küpers ve Statler, 2008:380). Bilgelik, kişinin sahip olduğu çeşitli bilgileri

doğru anda sentezleyerek kullanabilmesi, bu bilgileri içselleştirerek başka bir alana taşınması ve uygulaması demektir (Kaygısız, 2019:45). Bilgelik, kişinin karar verirken birçok sosyal ve etnik faktörü değerlendirilerek, neyi ne kadar bilindiğini ve en iyi olanın ne olduğunu belirleyerek en ideal davranışı uygulayabilme yeteneğidir (Akyüz, 2018:58-59). Önemli bir örgütsel olgu olan liderlik ise uzun süreli ve kalıcı etkilerle takipçilerinin tutum ve davranışlarını şekillendiren bir mekanizma olarak kabul edilmektedir (Akram vd., 2016:154). Liderlik, insanları harekete geçirmek, fikir birliği sağlayarak ortak bir hedef ve vizyon etrafında toplamak (Malm, 2008:623), yön belirlemek, hedefe ve amaca ulaşmak için takipçilerini örgütlemek ve gerekli motivasyonu sağlamaktır (Kotter, 2000:2). Örgütlerde görülen liderlik tipi, örgütsel değişim sürecinde hayati önem taşımaktadır (Hussain vd., 2018:125). Değişen sosyal, politik ve ekonomik koşullara çağdaş liderlik çözümleri bulma, danışmanlık hizmetleri, eğitimler gibi uygulamalar yoluyla büyük bir lider ortaya çıkarma, yönetim geliştirme uygulamaları ile endüstriyi ayakta tutma gibi ihtiyaçlar sonucunda birçok yeni liderlik tarzı ortaya çıkmıştır (Western, 2019:173). Bunlardan biri de yeni bir kavram olan “bilge liderlik”tir.

Bilge liderlik kavramı, örgütlerde oluşan belirsizliklere ve olaylara, otantik, etik ve etkili bir şekilde yanıt verecek bir liderin varlığının irdelenmesi, bu bağlamda eski felsefi kavramların analiz edilmesi ve incelenmesi sonucu ortaya çıkmıştır (Holliday vd., 2007:126). Bilge liderlik, “iyilik sunmak için eylemlerin yansıma ve iç gözlem ile dengelenmesi yoluyla akıllılığın artırılması” ve “alçakgönüllülük ile etik açıklılığa açılan kapı” olarak tanımlanmıştır (Kaipa ve Radjou, 2013). Bilge liderlik, bilmek, anlamak, algılamak gibi bilişsel olguların yanında bilgi birikimi, ruhsal ve ahlaki birtakım özellikler ile örgütsel bilginin anlaşılması için gerekli birtakım sezgisel ve taktiksel öğelerin bir arada bulunmasıdır (McKenna ve Rooney, 2008:539, Summak ve Yazgan, 2007:271). Bilge liderlik hem doğuştan var olabilen hem de sonradan öğrenilebilen ve bireyin kendisine bağlı olarak gelişebilen bir özelliktir (Pierce ve Newstrom, 2003:18). Yöneticilerin bilge lidere dönüşmeleri içsel bir süreçtir ve bu dönüşüm davranışlarda da değişim gerektirmektedir (Özgür, 2011:228). Bilge liderler, buldukları organizasyonları da dönüştürebilmekte (Özgür, 2011:217), bilişsel ve davranışsal yönlerinin etkisiyle sürdürülebilir organizasyonlar oluşturabilmektedirler (Kriger, 2013:266). Bilge liderler, organizasyonlarda; amaç, eylem ve taktikler ile ilgili belirsiz durumlarda sonuç almaya yönelik bilge kararların verebilmekte (Pisapia, 2009:7), böylece bilgi birikimleri ve sağduyuları ile organizasyonlarda gelişen ani olaylara alışılmışın dışında çözüm getirebilmektedirler (Küpers ve Statler, 2008:380-381).

Literatürde yer alan bilge liderlik üzerine araştırmalarda, karmaşık olaylara çözüm getirmede bilge liderlerin bilgi birikimi, uzmanlık, deneyim sonucu elde edilen değerlere, ahlak ve etkililik özelliklerinden yararlandıklarına (Holliday vd., 2007, Nonaka ve Takeuchi 2011), günlük karar verme süreçlerinde bilge liderlerin bilgeliklerinden faydalandıklarına (Kriger, 2013) yönelik veriler elde edilmiştir. Ayrıca literatürde, günümüzde hissedilen kapitalizmin yumuşatılmasında bilge liderliğin önemli bir araç olduğuna (Takeuchi, 2013), bilge liderliğin; dönüşümcü, vizyoner, karizmatik ve etik liderlik stilleri ile etkileşimde olduğuna, dönüşümcü ve vizyoner liderliğin bilge liderliği geliştirici etkisi olduğuna, karizmatik liderliğin bünyesinde en fazla bilge liderlik özelliği bulunduran liderlik tarzı olduğuna (Parco-Tropicales ve Guzman, 2014) ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Bu sonuçlara ek olarak, liderlerin bilgelik yönünün geliştirilmesi gerektiğine (Çetin vd., 2016), bilge bir liderin ekonomi, siyaset, ahlak konularında bilgili ve kötü duygulardan arınmış olmasına, bilgi ve ahlak birikimini davranışlarına yansıtmasına, akla uygun davranarak, astlarının refahı, ekonomik refah, adalet ve güvenlik için çalışarak liderlik görevlerini başarıyla yerine getirmesi gerektiğine (Singh, 2016) yönelik sonuçların elde edildiği çalışmalar da bulunmaktadır.

Yaratıcı Öz Yeterlilik

Yaratıcılık, herhangi bir alanda yeni ve yararlı fikirlerin üretimi, yeniliklerin başlangıç noktası ve “tüm yeniliklerin çekirdeği” olarak kabul edilmektedir (Amabile vd., 1996:1155). Ayrıca yeni ve kullanışlı şeyler üretme kabiliyetine sahip olmaktır (Sternberg ve Lubart, 1999:1). Yaratıcılık nadir ve çok boyutlu psikolojik bir süreç olup yeni bir şeyin üretilmesi aşamasında kendini göstermektedir (Aslan vd., 1997:39). Öz yeterlilik ise, kişinin başarıma kabiliyeti ve yeteneğinin varlığına duyduğu inancı temsil etmektedir (Leithwood ve Jantzi, 2008: 497). Öz yeterlilik, kişinin neyi yapıp yapamayacağını bilmesi, sahip olduğu değerleri bilerek bunları kullanabilme kapasitesini hesaplaması ve tahmin edebilmesidir (Azar, 2010:236).

Öz yeterlilik kavramının, çoğunlukla akademik, yazma ve genel öz yeterlilik gibi başlıklar altında ele alındığı ve zamanla alanlara göre özelleştiği görülmektedir (Basım vd., 2008:122). Bu araştırmada ele alınan “yaratıcı öz yeterlilik” alana özel yeni bir kavramdır ve öz yeterliliğin yaratıcılığa ilişkin potansiyel bağlantısını ortaya koymaktadır. Yaratıcı öz yeterlilik, bir kişinin yaratıcı sonuç üretme kabiliyetine olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Tierney ve Farmer, 2002: 1137-1138). Herhangi bir görevi, belirli bir bağlamda, belirli bir düzeyde yaratıcı bir şekilde gerçekleştirmeye yönelik algılanan güven olarak açıklanmaktadır (Beghetto ve Karkowski, 2017:5-7). Yaratıcılığın yapımcısı olan yaratıcı öz yeterlilik (Schack, 1989:240), kişilerin öz yeterliliklerinde yüksek düzeyde yaratıcılık bulunduğunu ve yaratıcı çıktı üretebileceğini göstermektedir (Hallak vd., 2018:231, Lemons, 2010:152).

Literatürde yaratıcı öz yeterlilik kavramına ilişkin araştırmalar yeni ve kısıtlı sayıdadır ancak bu araştırmaların sayısı her geçen gün artmaktadır (Karwowski ve Kaufman, 2017:17). Gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde, bu çalışmaların yönetim, eğitim (öğrenci ve öğretmenler), aile konuları gibi alanlarda yapıldığı görülmektedir (Karwowski ve Kaufman, 2017:17). İşletmeler üzerine gerçekleştirilen araştırmalarda, yöneticinin çalışandan beklediği yaratıcılığın, çalışanın yaratıcı öz yeterliliğini azalttığı, yöneticinin çalışanın yaratıcılığına inanması ve onu desteklemesinin ise yaratıcı öz yeterliliği artırdığı ve çalışanın yaratıcı öz yeterliliğinin artmasının, yaratıcı performansını olumlu yönde etkilediği (Tierney ve Farmer, 2011:286-287) görülmektedir. Çalışanların yaratıcı çalışmalara dahil edilmesinin yaratıcı öz yeterliliği artırdığı ve bu artışın da yaratıcılık performanslarına olumlu olarak yansıdığı (Wang vd., 2014:86), işletme sahibinin yaratıcı öz yeterliliğinin yüksek olmasının firma inovasyonu üzerinde olumlu etkilerinin olduğu (Hallak vd., 2018:236), yöneticilerin ve çalışanların iş rollerini yerine getirirken esnek, özgür ve bağımsız hissetmesinin yaratıcı öz yeterliliklerinde artış görülmesine yol açtığı (Slatten, 2014:341) ortaya konulmaktadır. Ayrıca yaratıcı öz yeterliliğin kişileri harekete geçirebilme özelliği olduğu (Gong vd., 2009:774), çalışanların olumlu etki altında çalışıyor olup olmaması durumunun yaratıcı öz yeterliliğinin yüksek veya düşük düzeyde ölçülmesine etkisi olduğu (Karwowski vd., 2013:223; Thundiyil vd., 2016:732), liderin ve çalışanın yaratıcı öz yeterliliğinin pozitif ilişkili olduğu (Huang vd., 2016:57-58) şeklinde sonuçlar elde edildiği belirlenmiştir.

Yaratıcı Problem Çözme

Problem, aklın karışmasına sebep olan ve çözülmek istenen, çoğu kez ilk defa karşılaşılmış olması nedeniyle önceden belirlenmiş bir çözüm yolu olmayan, bireyin bilgi ve becerisini en uygun biçimde kullanması ile çözümü bulunabilen sorunları ifade etmektedir (Türnüklü ve Yeşildere, 2005:109). Problem, bir amaca veya hedefe ulaşmak için ortaya koyulan tüm çaba ve gücün karşısında bireyin önüne çıkan engelleri (Aksoy, 2003:83), bireyin zihnini meşgul eden ve dengesini alt üst eden durumları kapsamaktadır (Çalık vd., 2003:5). Bir problemin içerisinde nesnel belirsizlikler, henüz açıklanmamış gerçekler ve eylemler, belirli sonuçlara sebep olan bilinmeyen nedensel ilişkiler gibi karmaşık durumlar yer almaktadır

(Zand, 1972:230). Problem çözmeye, karmaşık yapıda bir faaliyet ve üst düzey bir bilişsel süreç olarak kabul edilmektedir (Çalışkan vd., 2006:73). Bir problemin çözümü, sorunların giderilmesi için çeşitli yollar ortaya konması ile mümkün olmaktadır (Gelbal, 1991:168). Problem çözmeye, bir çözüm, sonuç ya da cevap bulmayı hedefleyen bireylerin (Adair vd., 2000:1) problem olarak kabul edilebilecek tüm engelleri aşmak için gerekli en iyi yolu bulmasıdır (Genç ve Kalafat, 2010:136).

Yaratıcılık, problem çözmeye durumlarında sıklıkla ortaya çıkmakta (Aslan, 2016:19) ve problem çözmeye durumlarının çoğu da yaratıcılık gerektirmektedir (Ward ve Finke, 1995:11). Yaratıcılık, sıradanlıktan uzak düşünce ile yeni çözüm yolları sunmakta ve problemlerin tanımlanmasından çözümlenmesine kadarki evrelerde etkin olarak rol almaktadır (Koray, 2004:583). Yaratıcı problem çözmeye, bir bireyin, grubun, işletmenin veya kuruluşun olumsuz olarak nitelendirilen sorunlarına yeni çözümler üretmesini (Puccio, 1999:171), yaratıcılığı geliştirmenin farklı yollarının araştırılmasını, bu yolların karşılaştırılmasını ve sınıflandırılmasını kapsamaktadır (Mcfadzean, 1998:131-132). İşletmelerde ve kuruluşlarda her zaman bir problem ortaya çıkabilmektedir (Gibbs, 1965:591). Bu sebeple iş dünyasında yaratıcı düşünce yapısına sahip, analitik düşünebilen, yaratıcılığı analitik düşünce ile birleştirebilen, yeni bir şeyler ortaya koyabilen (Özkök, 2005:159), problemleri okuyabilen ve üzerinde düşünerek ortaya çıkan veriler ile problem çözebilen kişilere ihtiyaç duyulmaktadır (Schoenfeld, 2014:89-90).

Yaratıcı problem çözmeye ilişkin ilk modelin ortaya konulmasından bu yana birçok araştırma gerçekleştirilmiştir (Isaksen ve Treffinger, 2004:77). Gerçekleştirilen bu araştırmaların bazılarında, kişiler üzerinde olumlu etki yaratmanın yaratıcı problem çözmeye olumlu yönde etkilediği (Estrada vd., 1994), yaratıcı problem çözmeye tekniklerini uygulamanın yaratıcı problem çözümleri üretimine etki ettiği (Santanen vd., 2004), yaratıcı problem çözmeye yönelik verilen eğitimlerin işletmelerin pazarlama problemlerinin çözümü üzerinde olumlu etkilerinin olduğu (Titus 2000) görülmüştür. Bu sonuçlara ek olarak diğer çalışmalarda, liderlerin hem iç hem de dış bilgi paylaşımının çalışanların yaratıcı problem çözmeye kapasitesini kolaylaştırdığı ve böylece çalışanların yaratıcı performanslarını geliştirdiği (Carmeli vd., 2013), demokratik liderliğin çalışanların yaratıcı problem çözmeye kapasitesi ile ilişkili olduğu (Yılmaz, 2016) gibi sonuçlar elde edilmiştir.

BİLGE LİDERLİK, YARATICI ÖZ YETERLİLİK VE YARATICI PROBLEM ÇÖZME BECERİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bu araştırmada yer alan bilge liderlik, yaratıcı öz yeterlilik ve yaratıcı problem çözmeye becerileri değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koyabilmek için ilgili literatürler incelendiğinde, üç değişkenin birbirleriyle arasındaki ilişkinin incelenmesi yönünde yapılan herhangi bir araştırmanın olmadığı görülmektedir. Araştırmanın iki değişkeni olan “yaratıcı öz yeterlilik” ve “yaratıcı problem çözmeye becerileri” kavramlarının arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma bulunmaktadır. Royston ve Palmon (2019) tarafından gerçekleştirilen bu araştırmada, yaratıcı öz yeterliliğin yaratıcı problem çözmeye becerileri ile pozitif yönde ilişkili olduğu ve yaratıcı öz yeterliliğin yaratıcı problem çözmeye, çözümün kalitesi ve özgünlüğüne pozitif etkisinin olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu araştırma dışında birebir kavramlar arası ilişkileri inceleyen araştırma bulunmadığından, değişkenler arası ilişkilerin yorumlanmasına katkıda bulunacağı düşünülen benzer araştırmalardan yararlanılarak yorumlama yapılmaya çalışılmıştır. Bu araştırmalar incelendiğinde; bilge liderliğin örgüt inovasyonuna aracılık ettiği, bilge liderliğin örgüt inovasyonu ile pozitif yönlü ilişkide olduğu (Abdulmuhsin ve Tarhini, 2020), bilge liderliğin inovasyon, yaratıcılık ve örgütsel yenilik performansı üzerinde olumlu etkileri olduğu (Ding vd., 2019), bilge liderliğin yaratıcılık yönetim performansını ve örgütün yaratıcılık performansını olumlu yönde etkilediği (Weixu, 2020) gibi sonuçlar elde edildiği görülmektedir.

Literatürdeki bu bulgulara dayanılarak araştırmaya ait aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur ve bu hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

H1: Yöneticilerin bilge liderlik özellikleri ile yaratıcı problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Yöneticilerin bilge liderlik özellikleri ile yaratıcı problem çözme becerilerinin “Yeni Fikirler Değer Verme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Yöneticilerin bilge liderlik özellikleri ile yaratıcı problem çözme becerilerinin “Bireysel Yaratıcılık” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Yöneticilerin bilge liderlik özellikleri ile yaratıcı problem çözme becerilerinin “Yeni Fikirler İçin Meşgul Olma” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Yöneticilerin yaratıcı öz yeterlikleri ile yaratıcı problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Yöneticilerin yaratıcı öz yeterlikleri ile yaratıcı problem çözme becerilerinin “Yeni Fikirler Değer Verme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Yöneticilerin yaratıcı öz yeterlilikleri ile yaratıcı problem çözme becerilerinin “Bireysel Yaratıcılık” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: Yöneticilerin yaratıcı öz yeterlilikleri ile yaratıcı problem çözme becerilerinin “Yeni Fikirler İçin Meşgul Olma” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Yöneticilerin bilge liderlik özellikleri ile yaratıcı öz yeterlilikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırmanın Amacı ve Önemi

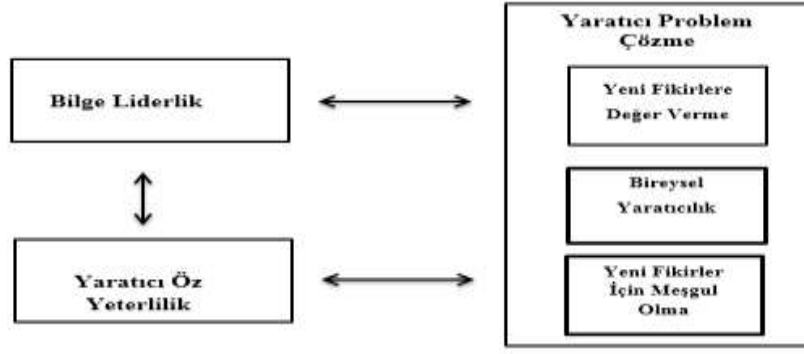
Bu araştırmanın amacı, Edirne ilinde faaliyet gösteren turizm işletmelerindeki alt, orta ve üst kademe yöneticilerin bilge liderlik özellikleri, yaratıcı öz yeterlilikleri ve yaratıcı problem çözme becerileri arasındaki ilişkileri tespit etmek ve demografik faktörlere göre bu değişkenlerin farklılaşım farklılaşmadığını ortaya koymaktır.

Bu bağlamda araştırma, “Bilge Liderlik” ve “Yaratıcı Öz Yeterlilik” konusunda ilk kez ulusal literatürde çalışılacak olması ve aynı zamanda bu üç kavramın uluslararası literatürde ilk kez bir arada çalışılacak olması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca araştırmanın, turizm işletmelerinde görev yapan alt, orta ve üst kademe yöneticilerin bilge liderlik özellikleri, yaratıcı öz yeterlilikleri ve yaratıcı problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlaması açısından da önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın hem ulusal hem de uluslararası literatüre katkı sağlaması ve ileride yapılacak olan çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın konu başlığını oluşturan üç değişkenden oluşturulmuş araştırma modeli Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



Araştırmanın modeli ile değişkenlerin arasındaki ilişkiyi ölçen üç adet ana hipotez ve altı adet alt hipotezin test edilmesi amaçlanmıştır.

Veri Toplama Yöntemi

Bu araştırmada tarama yöntemi kullanılarak ulusal ve uluslararası literatürden faydalanılmıştır. Araştırmanın verileri, nicel araştırma tekniklerinden anket tekniği ile elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formunda dört kısım yer almakta, birinci kısmında; turizm işletmesi yöneticilerinin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sekiz adet soruya, ikinci, üçüncü ve dördüncü kısımlarında ise yedili Likert tipinde “Bilge Liderlik Ölçeği”, “Yaratıcı Öz Yeterlilik Ölçeği” ve “Yaratıcı Problem Çözme Ölçeği”ne yer verilmiş ve ölçeklerdeki ifadelerin değerlendirmesi “1=Kesinlikle Katılmıyorum; 7=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde puanlama yapılarak belirlenmiştir.

Bu çalışmada, yöneticilerin bilge liderlik özelliklerini ölçmek için Parco-Tropicales ve Guzman’ın (2014) geliştirdiği “Bilge Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, aslına uygun olarak “Başkalarına ilham veririm.”, “Genel olarak bildiklerime güvenirim.” şeklinde ifadelerin yer aldığı beş ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Yöneticilerin yaratıcı öz yeterliliklerini ölçmek için Yu (2013) tarafından geliştirilen “Yaratıcı Öz Yeterlilik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, aslına uygun olan “Yeni fikirler üretmede iyi olduğumu düşünüyorum.”, “Yeni fikirler ortaya koyarken rahat hissediyorum.” ifadelerinin arasında bulunduğu dokuz ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Son olarak yöneticilerin yaratıcı problem çözme becerilerinin ölçülmesi için Basadur ve Hausdorf (1996) tarafından geliştirilen “Yaratıcı Problem Çözme Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmacılar bu ölçeği elde etmek için yaptıkları ölçek uyarlama çalışmaları kapsamında 24 maddelik ölçeğin ilk haline uyguladıkları pilot çalışma sonucunda, faktör yükleri düşük olan altı maddeyi çalışma dışı bırakmışlar, sonuç olarak 18 madde ve “Yeni Fikirlere Değer Verme”, “Bireysel Yaratıcılık” ve “Yeni Fikirler İçin Meşgul Olma” olarak adlandırılan üç boyutlu “Yaratıcı Problem Çözme Ölçeği”ni elde etmişlerdir. Bu araştırmada da “Yaratıcı Problem Çözme Ölçeği” 18 madde içeren üç boyuttan oluşmakta ve “Problemleri çözerken, farklı yollar aramak hoşuma gider.”, “Örgütlerde üst yönetim, fikirleri teşvik etmeli ve uygulamaya istekli olduğunu göstermelidir.” şeklinde ifadeleri kapsamaktadır.

Araştırmada yer alan üç ölçeğin ulusal literatürde daha önce kullanılmaması, bu ölçeklerin Türkçe kullanıma uygunluğunun, geçerliliğinin ve güvenilirliğinin belirlenmesi gerekliliğini doğurmuştur. Bu bağlamda ölçekler öncelikle, Trakya Üniversitesi’nde İngilizce dersi veren öğretim görevlilerinden danışmanlık alınarak Türkçe’ye çevrilmiş ve Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü’nde görev yapan Yönetim Alanı’nda uzman iki öğretim üyesi tarafından incelenmiştir. Sonrasında yine Trakya Üniversitesi’nde görev yapan ve Türk Dili dersi veren bir öğretim görevlisine kontrol ettirilen ölçeklerin ve ifadelerin Türkçe kullanıma uygunluğu, geçerliliği ve güvenilirliği Trakya Üniversitesi Uygulamalı

Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü öğrencilerine yapılan pilot çalışma ile ölçülmüştür. Pilot çalışmaya 70 öğrenci katılmıştır. Pilot çalışmanın anket uygulamasından elde edilen verilerin güvenilirlik analizinden “Bilge Liderlik Ölçeği” için 0,724, “Yaratıcı Öz Yeterlilik Ölçeği” için 0,849 ve Yaratıcı Problem Çözme Ölçeği” için 0,680 Cronbach Alfa değerleri elde edilmiştir.

Evren ve Örneklem

Emek yoğun bir hizmet üreten turizm işletmelerinde (Akgül, 2020:801) üretilen hizmetin kalitesi, hizmetin sunumuna yani çalışanlara bağlıdır (Akbaba ve Kılıç, 2001:163). Turizm işletmelerindeki çalışanların liderlerle olan etkileşimleri, bu işletmelerdeki liderlik tarzları ile açıklanabilmektedir (Çalışkan, 2009:235). Bilge liderler, çalışanları geliştirerek yeni liderler yetiştirmekte, yaratıcı heyecanla, kalpten bağlanarak çalışmalarını sağlamakta (Özgür, 2011:217), çalışanlar ile liderlik görevlerini paylaşmakta onlardan üstün olmak yerine onlarla birlikte yükselmeyi tercih etmektedirler (Chatterjee, 2006:154). Turizm işletmelerinde gerek misafir ile yüz yüze temasta olan çalışanların, gerekse onları yönlendiren ve geliştiren yöneticilerin, çalışma ortamlarında karşılaştıkları problemlere yaratıcı çözümler üretebilmeleri potansiyel krizleri ortadan kaldırdığı gibi iç ve dış müşteri memnuniyetini de arttırabilecektir. Bu sebeple ülke ekonomileri için lokomotif görevi gören turizm sektöründe bu kavramların ve aralarındaki ilişkilerin incelenmesine ihtiyaç olduğu düşünülmüştür. Bu bağlamda araştırmanın evreni, Edirne merkez ve ilçelerinde faaliyet gösteren konaklama işletmesi, seyahat acentası ve restoran gibi turizm işletmelerinde görev yapan alt, orta ve üst kademe yöneticilerden oluşmaktadır. Edirne ili merkez ve ilçelerinde, Turizm İşletmesi Belgeli 25 konaklama tesisi ile 20 seyahat acentesi ve 4 Turizm İşletmesi Belgeli restoran bulunmaktadır. Çalışan sayısının dönem içinde değişim göstermesi sebebiyle konaklama işletmelerinde maksimum dörder adet yönetici, seyahat acentaları ve restoranlarda maksimum ikişer adet yönetici olduğu varsayılmıştır. Buradan hareketle toplam yönetici sayısı 148 olarak tahmin edilmiş ve %95 güven aralığı ile ulaşılması gereken örneklem sayısı 107 olarak belirlenmiştir. 2019 Kasım ve 2020 Mart ayları arasında yüz yüze gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda kullanılabilir 110 adet anket analiz için değerlendirilmeye alınmıştır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri ile Faktör Analizi Sonuçları

Bu çalışmada yer alan likert tipli soruların bulunduğu anket formundaki ifadelerin genel güvenilirlik analizlerinin açıklanmasında Cronbach Alpha Katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Bilge liderlik ölçeğine ait Cronbach Alpha değerinin 0,806 ve yaratıcı öz yeterlilik ölçeğinin Cronbach Alpha değerinin 0,904 olduğu tespit edilmiştir. Yaratıcı problem çözme ölçeğinde Cronbach Alpha değerini düşürdüğü tespit edilen 13, 16, 18 numaralı maddeler için analizden çıkarma işlemi uygulanmış ve böylece güvenilirlik kat sayısı arttırılmıştır (Kılıç, 2016:48). Sonuç olarak 15 madde ve üç boyuttan oluşan yaratıcı problem çözme ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,611 olarak belirlenmiştir. Ölçeklerin genel Cronbach Alpha değeri ise 0,794 olarak belirlenmiştir.

Araştırmada bilge liderlik ölçeğinin KMO ölçütü 0,746, yaratıcı öz yeterlilik ölçeğinin KMO ölçütü 0,833, yaratıcı problem çözme ölçeğine ilişkin KMO değeri ise 0,732 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada uygulanan Bartlett testi sonucunda; bilge liderlik ölçeğine ait değerler ($x^2=269,001$; $df=10$, $p=0,000$; $p<0,05$), yaratıcı öz yeterlilik ölçeğine ait değerler ($x^2: 643,222$; $df=36$, $p=0,000$; $p<0,05$) ile yaratıcı problem çözme ölçeğine ait değerler ($x^2=391,749$; $df=78$, $p=0,000$; $p<0,05$) anlamlı bulunmuş ve değişkenler arasında yüksek kolerasyon olduğu saptanmıştır. Araştırmada faktör analizi sonucunda; bilge liderlik ölçeğinin (beş madde ve tek boyut) özdeğerinin 3,067 (“1”in üzerinde) ve toplam varyansının %61,331

olduğu, yaratıcı öz yeterlilik ölçeğinin (dokuz madde ve tek boyut) özdeğerinin 5,234 ve toplam varyansının %58,159 olduğu tespit edilmiştir. Yaratıcı problem çözme ölçeğinin faktör analizi sonuçlarında ise ölçekte yer alan 18 maddeden, faktör yük değeri 0.30'un altında olan üç madde işleme alınmamış (Barnes vd. 'den aktaran, Özcan ve Balyer, 2012:358, Karaman vd., 2017:1180, Konokman ve Yelken, 2015:624), ayrıca birinci boyuttan ikinci boyuta kaydığı tespit edilen 3 ve 15 numaralı maddeler de analiz dışı bırakılmıştır. Neticede yaratıcı problem çözme ölçeğine (on üç madde ve üç boyut) ait üç alt boyutun özdeğerlerinin sırasıyla 3,645, 2,035, 1,435 olduğu belirlenmiştir. Bu üç boyuttan; altı maddeden oluşan Faktör 1'in varyans değerinin %28,042, üç maddeden oluşan Faktör 2'nin varyans değerinin %15,657, dört maddeden oluşan Faktör 3'ün varyans değerinin ise %11,037 olduğu görülmüştür. Sonuç olarak yaratıcı problem çözme ölçeğinin toplam varyans açıklama değerinin ise %54,736 olduğu tespit edilmiştir.

Demografik Faktörler

Edirne'deki turizm işletmelerinde gerçekleştirilen bu araştırmada, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinden cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, öğrenim durumları, çalıştıkları departman ve işletmede çalışma yıllarına ilişkin dağılımları incelenmiştir. Araştırma kapsamında anket uygulamasına yanıt veren 110 yöneticinin cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında, katılımcıların %66,4'ünün (73) erkek ve %33,6'sının (37) ise kadın olduğu görülmektedir. Katılımcılar %38,2 (42) oranla 21-30 yaş, %28,2 (31) oranla 31-40 yaş, %20 (22) oranla 41-50 yaş, %11,8 (13) oranla 51-60 yaş ve %1,8 (2) oranla 61 ve üzeri yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların %58,2'si (64) evli ve %41,8'i (46) ise bekârdır. Katılımcılar öğrenim durumları incelendiğinde %37,3 (41) oranında ilköğretim ve lise, %19,1 (21) oranında ön lisans, %38,2 (42) oranında lisans ve %5,5 (6) oranında yüksek lisans mezunu oldukları belirlenmiştir.

Katılımcılar %55,5 (61) oranla alt kademe, %14,5 (16) oranla orta kademe ve %30 (33) oranla üst kademe yöneticilik pozisyonlarında görev yapmaktadır. Katılımcıların toplam çalışma yılları değerlendirildiğinde; %20,9'unun (23) 1-5 yıl, %24,5'inin (27) 6-10 yıl, %23,6'sının (26) 11-15 yıl, %10,0'unun (11) 16-20 yıl, %20,9'unun (23) 20 yıl ve daha fazla süredir sektörde çalıştıkları görülmektedir. Katılımcılar araştırmanın yapıldığı tarih itibarıyla, %59,1 (65) oranda 1-5 yıl, %20,9 (23) oranda 6-10 yıl, %7,3 (8) oranda 11-15 yıl, %1,8 (2) oranda 16-20 yıl, %10,9 (12) oranda 20 yıl ve daha fazla süredir buldukları işletmede çalışmaktadır. Katılımcıların %62,7'si (69) 1-5 yıl, %15,5'i (17) 6-10 yıl, %9,1'i (10) 11-15 yıl, %2,7'si (3) 16-20 yıl, %10,0'u (11) 20 yıl ve daha fazla süredir yönetici pozisyonunda görev almaktadır.

Korelasyon Analizi

Araştırma modeli doğrultusunda oluşturulan ana ve alt hipotezleri (H_1 , H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} , H_2 , H_{2a} , H_{2b} , H_{2c} , H_3) test etmek ve değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın verileri normal dağılım göstermemiş ve bu sebeple Spearman Korelasyon Analizi uygulanmıştır (Artusi vd., 2002:148; Kabasakal ve Soylu, 2016:210; Okudur ve Sanioğlu, 2012:167). Bilge liderlik, yaratıcı öz yeterlilik ve yaratıcı problem çözme değişkenleri ile yaratıcı problem çözme değişkeninin alt boyutları olan yeni fikirlere değer verme, bireysel yaratıcılık ve yeni fikirler için meşgul olma boyutlarına uygulanan korelasyon analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Değişkenler Arası Korelasyonlar

	Değişkenler	Ort.	Ss.	Bilge Liderlik	Yaratıcı Öz Yeterlilik	Yaratıcı Problem Çözme
1	Bilge Liderlik	6,4055	0,872	1		
2	Yaratıcı Öz Yeterlilik	6,1596	0,907	,651 ⁺⁺	1	
3	Yaratıcı Problem Çözme	4,7315	0,716	-,132	,083	1
4	Yeni Fikirlerle Değer Verme	6,2530	0,956	,443 ⁺⁺	,513 ⁺⁺	
5	Bireysel Yaratıcılık	3,9788	1,692	-,117	-,010	
6	Yeni Fikirler İçin Meşgul Olma	3,0136	1,448	,400 ⁺⁺	-,228 ⁺	

Korelasyon katsayısı iki değişken arasındaki ilişkinin ölçüsünü gösteren bir değerdir ve bu değer (r), $-1 \leq r \leq 1$ arasında anlamlı olmaktadır (Daniels'den aktaran, Hauke ve Kossowski, 2011:88). Korelasyon kat sayısı (r), -1 ve +1 arasında değişmekte, +1'e yakın değer aldığında "mükemmel pozitif ilişki"nin varlığını, -1'e yakın değer aldığında ise "mükemmel negatif ilişki"nin varlığını ortaya koymaktadır (Köse, 2008:1; Tavşancıl Tarkun, 1996:237). Araştırmada elde edilen değişkenler arası ilişkilerin incelendiği korelasyon tablosu sonuçlarına göre, H1 hipotezi reddedilmiştir ($r=-,132$; $p>0,05$) ve yöneticilerin bilge liderlik özellikleri ile yaratıcı problem çözme becerileri arasında anlamlı ilişki bulunmadığı görülmüştür. H1a hipotezi kabul edilmiştir ($r=,443$; $p<0,01$) ve yöneticilerin bilge liderlik özellikleri ile yaratıcı problem çözme becerilerinin "Yeni Fikirlerle Değer Verme" boyutu arasında pozitif yönlü zayıf dereceli ilişki olduğu bulunmuştur. H1b hipotezi reddedilmiştir ($r=-,117$; $p>0,05$) ve yöneticilerin bilge liderlik özellikleri ile yaratıcı problem çözme becerilerinin "Bireysel Yaratıcılık" boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. H1c kabul edilmiştir ($r=,400$; $p<0,01$) ve yöneticilerin bilge liderlik özellikleri ile yaratıcı problem çözme becerilerinin "Yeni Fikirler İçin Meşgul Olma" boyutu arasında pozitif yönlü zayıf dereceli ilişki bulunmuştur. H2 hipotezi reddedilmiştir ($r=,083$; $p>0,05$) ve yöneticilerin yaratıcı öz yeterlilikleri ile yaratıcı problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. H2a hipotezi kabul edilmiştir ($r=,513$; $p<0,01$) ve yöneticilerin yaratıcı öz yeterlilikleri ile yaratıcı problem çözme becerilerinin "Yeni Fikirlerle Değer Verme" boyutu arasında pozitif yönlü orta dereceli anlamlı ilişki bulunmuştur. H2b hipotezi (Yöneticilerin yaratıcı öz yeterlilikleri ile yaratıcı problem çözme becerilerinin "Bireysel Yaratıcılık" boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.) reddedilmiştir ($r=-,010$; $p>0,05$) ve iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. H2c hipotezi kabul edilmiştir ($r=-,228$; $p<0,01$) ve yöneticilerin yaratıcı öz yeterlilikleri ile yaratıcı problem çözme becerilerinin "Yeni Fikirler İçin Meşgul Olma" boyutu arasında negatif yönlü zayıf dereceli ilişki bulunmuştur. H3 hipotezi kabul edilmiştir ($r=,651$; $p<0,01$) ve yöneticilerin bilge liderlik özellikleri ile yaratıcı öz yeterlilikleri arasında pozitif yönlü orta dereceli bir ilişki bulunmuştur.

Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Bilge Liderlik, Yaratıcı Öz Yeterlilik ve Yaratıcı Problem Çözme Özelliklerinin İncelenmesi

Araştırmada katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre bilge liderlik, yaratıcı öz yeterlilik ve yaratıcı problem çözme özellikleri arasında farklılık olup olmadığını açıklamak amacıyla normal dağılımın olmadığı durumlarda iki kümenin karşılaştırılmasında kullanılan

parametrik olmayan Mann Whitney U testi ve ikiden fazla küme karşılaştırılmasında kullanılan parametrik olmayan Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu testlerin sonuçlarının yorumlanmasında istatistiksel anlamlılık $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir (Dede ve Çınar, 2008:5; Şimşek ve Altinkurt, 2009:9; Ünsar vd., 2011:3).

Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mevcut işletmelerindeki çalışma süreleri, mesleki hayatlarındaki toplam çalışma süreleri, yönetici olarak çalışma süreleri ve işletmedeki pozisyonlarına göre bilge liderlik özelliklerinin farklılaşmadığı görülmüştür. Katılımcıların demografik özelliklerden, cinsiyet ($p=0,002$) ve medeni durum ($p=0,002$) değişkenleri bakımından yaratıcı öz yeterliliklerinde farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar sıra ortalamaları göz önüne alınarak yorumlandığında, kadın katılımcıların (42,85) erkek katılımcılara (61,91) göre yaratıcı öz yeterlilik düzeylerinin daha az, evli katılımcıların (63,28) bekâr katılımcılara (44,67) göre yaratıcı öz yeterlilik düzeylerinin nispeten fazla olduğu görülmüştür. Katılımcıların demografik özelliklerine göre yaratıcı problem çözme becerilerinin farklılaşp farklılaşmadığına bakıldığında ise yönetici olarak çalışma sürelerinde anlamlı farklılıklar ($p=0,025$) olduğu belirlenmiştir. 11-15 yıl arası yönetici olarak çalışanların (76,65) yaratıcı problem çözme becerisinin diğer yönetici olarak çalışma yılı gruplarından fazla olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre yaratıcı problem çözme alt boyutlarından “Yeni Fikirlerle Değer Verme”, “Bireysel Yaratıcılık” ve “Yeni Fikirler İçin Meşgul Olma” özelliklerinin farklılaşp farklılaşmadığına bakıldığında, “Yeni Fikirlerle Değer Verme” özelliklerinin cinsiyet ($p=0,026$), medeni durum ($p=0,021$), işletmedeki pozisyon ($p=0,013$), yönetici olarak çalışma yılları ($p=0,038$) bakımından anlamlı farklılıklar gösterdiği, “Bireysel Yaratıcılık” özelliklerinin yönetici olarak çalışma yılları ($p=0,048$) bakımından anlamlı farklılıklar gösterdiği, “Yeni Fikirler İçin Meşgul Olma” özelliklerinin işletmedeki pozisyon ($p=0,007$) ve yönetici olarak çalışma yılları ($p=0,026$) bakımından anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Sonuçlar yorumlandığında; kadın katılımcıların (46,18) erkek katılımcılara (60,23) göre yeni fikirlere değer verme düzeylerinin daha az, evli katılımcıların (61,34) bekar katılımcılara (47,38) göre yeni fikirlere değer verme düzeylerinin daha fazla, orta kademe yöneticilerin (67,22) alt kademe yöneticilerden (47,67) yeni fikirlere değer verme düzeylerinin daha fazla, 6-10 yıl arası yönetici olarak çalışanların (70,88) yeni fikirlere değer verme düzeyinin diğer diğer yönetici olarak çalışma yıllarına göre daha fazla, alt kademe yöneticilerin (63,52) üst kademe yöneticilere (42,08) göre yeni fikirler için meşgul olma düzeylerinin daha fazla, 11-15 yıl arası yönetici olarak çalışanların yeni fikirler için meşgul olma ve bireysel yaratıcılık düzeylerinin diğer yönetici olarak çalışma yıllarına göre daha fazla olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma Edirne ilinde faaliyet gösteren otel, konaklama tesisi, restoran, seyahat acentası gibi turizm işletmelerinde çalışan ve 110 kişiden oluşan örneklem grubuna dahil olan alt, orta ve üst kademe yöneticilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, turizm işletmelerindeki alt, orta ve üst kademe yöneticilerin bilge liderlik özellikleri, yaratıcı öz yeterlilikleri ve yaratıcı problem çözme becerileri arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, turizm işletmelerindeki bilge liderlik, yaratıcı öz yeterlilik ve yaratıcı problem çözme arasındaki ilişkiler test edilmiş ve yalnızca bilge liderlik ile yaratıcı öz yeterlilik arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırmada doğrudan doğruya bilge liderlik ile yaratıcı problem çözme arasında bir ilişki bulunmamakla birlikte, bilge liderlik ile yaratıcı problem çözmenin iki alt boyutu arasında ilişki bulunmuştur. Bu durum özellikle yöneticilerin sahip oldukları bilge liderlik özellikleri ile kendilerinin ve astlarının yeni fikirlerine değer vererek bu yeni fikirleri geliştirmeye yönelik

meşguliyetleri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. İlgili literatür incelendiğinde bilge liderlik ve yaratıcı problem çözme becerileri kavramlarının birlikte konu olduğu araştırma bulunmaması, araştırma sonuçlarının yorumlanmasını zorlaştırmaktadır. Ancak Parco-Tropicales ve Guzman'ın (2014) çalışması, bilge liderlikte vizyoner, dönüşümsel ve etik liderlik özelliklerinin varlığından bahsetmekte, bu birleşimin oluşturduğu bilgeliği, çalışanların yeni fikirlerine bu gözle bakan ve bu yeni fikirleri problem çözmeye nasıl kullanacaklarına kafa yoran bir meşguliyet olarak görerek çalışma sonuçlarımızı desteklemektedir.

Çalışmamızda yöneticilerin yaratıcı öz yeterlikleri ile yaratıcı problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Oysaki bizim bulgularımızın aksine yönetim alan yazınında Royston ve Palmon (2019), yaratıcı öz yeterlilik ile yaratıcı problem çözme becerileri arasında pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koyarak, yaratıcılığın problem çözme alternatiflerine özgünlük kattığına vurgu yapmaktadır. Ancak yaratıcı problem çözmeyi alt boyutlar açısından ele aldığımız analizlerde, turizm işletmelerindeki yöneticilerin yaratıcı öz yeterlikleri ile yaratıcı problem çözme becerilerinden “Yeni Fikirlerle Değer Verme” ve “Yeni Fikirler İçin Meşgul Olma” alt boyutu arasında anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar aslında Royston ve Palmon (2019)'un belirttiği problem çözümlerine kattıkları özgünlüğü, yeni fikirlerle değer vererek ve onlara kafa yorarak eyleme geçirdiğini ve bu bakış açısıyla araştırma sonuçlarının literatürü desteklediğini göstermektedir.

Araştırmada ayrıca turizm sektöründeki yöneticilerin bilge liderlik özellikleri ile yaratıcı öz yeterlikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Alan yazında bu iki kavram arasındaki ilişkiyi ortaya koyan ampirik bir çalışma olmamasına rağmen kavramların içeriği incelendiğinde; yaratıcılığı besleyen ve takipçileri ile birlikte yaratıcı fikirler geliştiren özelliklere sahip bilge liderliğin (Chatterjee, 2006:154), kişilerin performanslarından ve izlenimlerinden elde ettiği deneyimlerle gelişen bir özellik olan öz yeterlilik (Azar, 2010:236-237), hatta yaratıcılık konusundaki özgüven duygularını ifade eden yaratıcı özyeterlilik ile ilişkili olmasının beklenen bir durum olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü olgunluk, örnek olma ve hâkimiyet kavramları ile ifade edilen bilgeliğin (TDK, Erişim: 25.12.2020) aslında kişinin kendine has bir hissiyat olarak özgüveni de etkileyerek yaratıcı öz yeterliliğin oluşumuna katkı yapacağı düşünülmektedir.

Ayrıca literatürde (Abdulmuhsin ve Tarhini, 2020) bilge liderliğin örgüt inovasyonu için büyük bir itici güç niteliğinde olduğu, bilge liderlerin yeteneklerinin işletmelerde pazar ve teknoloji farkındalığını ortaya çıkardığı, işletmelerin yetersiz teknik uzmanlık konusundaki bilgi boşluklarını gidermelerine yardımcı olarak araştırma ve geliştirme yeteneklerini geliştirdiği yönünde veriler elde edilmiştir. Yeni ve yararlı fikirlerin üretimi olarak tanımlanan yaratıcılık, inovasyon sürecinin önemli bir parçası olarak görülmekte (Yiğit, 2014:3) ve bu bakış açısı ile bilge liderlerin yenilikçi ve yaratıcı yönlerinin sahip oldukları yaratıcı öz yeterlikleri ile olan ilişkisinden kaynaklandığı düşünülerek çalışma sonuçlarının Abdulmuhsin ve Tarhini (2020)'nin çalışmasını destekler nitelikte olduğu düşünülmektedir. Aynı şekilde Ding ve arkadaşlarının (2019) çalışmasının sonuçlarından yola çıkılarak, bilge liderliğin bireylerin yaratıcılığında dolayısıyla yaratıcı öz yeterlilikle birlikte yenilik performansına olumlu etkilerde bulunabildiği yorumu yapılarak araştırma sonuçlarını desteklediği söylenebilecektir. Weixu'nun (2020) çalışmasında da, bilge liderliğin yaratıcı yönetim performansı üzerinde önemli etkileri olduğu, örgütün yaratıcılık performansını iyileştirebilecek etkiyi sağladığı, bilge liderlik özelliği ile yöneticilerin örgütte yenilik ile yaratıcılığı teşvik ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan hareketle, bilge liderlerin yaratıcılık ortaya koyabilmeleri için yaratıcı öz yeterliliğe sahip olduklarını düşünülerek, çalışmamızda olduğu gibi örgütlerde yaratıcılığı destekleyip besledikleri çıkarımı da yapılabilecektir.

Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mevcut işletmelerdeki çalışma süreleri, mesleki hayatlarındaki toplam çalışma

süreleri ve işletmelerindeki pozisyonları) bilge liderlik özelliklerinin farklılık yaratmadığı görülmüştür. Oysaki literatürde (Standish, 2020), yaş, cinsiyet ve bilişsel olmayan kişisel özelliklerin bilge liderlikte farklılıklar yarattığı bilinmektedir. Özellikle cinsiyet açısından kadınların erkeklere göre daha çok bilge liderlik özelliği gösterdiği belirtilerek, sonuçlar bizim çalışmamızdan farklılaşmaktadır.

Çalışmada katılımcıların medeni durum ve cinsiyete göre yaratıcı öz yeterliliklerinde anlamlı farklılıklar olduğu, erkek katılımcıların yaratıcı öz yeterliliklerinin kadın katılımcılardan fazla olduğu ve evli katılımcıların bekâr katılımcılardan yaratıcı öz yeterlilik düzeylerinin fazla olduğu tespit edilmiştir. Li ve Wang'ın (2011) çalışmasında da cinsiyete göre yaratıcı öz yeterliliğin farklılaştığı ancak bu araştırmanın sonuçlarının tersine kadın katılımcıların yaratıcı öz yeterliliklerinin erkek katılımcılardan yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Literatürde cinsiyet açısından yaratıcı öz yeterliliğin farklılık göstermediğine ilişkin sonuçlara da rastlanılmaktadır (Chong ve Ma, 2010; Huang vd., 2016).

Çalışmada katılımcıların demografik özelliklerinin (yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, mevcut işletmelerindeki çalışma süreleri, mesleki hayatlarındaki toplam çalışma süreleri ve işletmelerindeki pozisyonları açısından) yaratıcı problem çözme becerilerinde anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Çalışmamızın bu bulgusu Akdeniz ve Alphan (2020) tarafından da desteklenmekte olup, cinsiyet açısından yaratıcı problem çözme stillerinde bir farklılık yaratmadığı belirtilmektedir. Carmeli ve arkadaşlarının (2013) çalışmasında da katılımcıların görev süresi, yaş ve cinsiyet açısından problem çözme becerilerinde bir farklılık oluşmadığı bulunmuştur. Bu iki araştırmanın sonuçları, çalışmamızın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Ancak çalışmamızın aksine Kaufmann ve Vosburg (1997), cinsiyet açısından yaratıcı problem çözme becerilerinde farklılıklar olduğu ve erkeklerin kadınlara göre daha iyi performans gösterdiklerini belirtmektedir. Çalışmada katılımcıların işletmedeki pozisyonları ile yaratıcı problem çözme becerileri arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine bizim çalışmamızın aksine Basadur ve arkadaşları (2014) işletmedeki pozisyonlara göre yaratıcı problem çözme becerilerinde farklılıklar olduğunu özellikle de üst kademe yöneticilerin yaratıcı problem çözme becerilerinin alt kademe yönetici ve yönetici olmayan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Bu çalışmanın sonuçlarından yola çıkılarak aşağıdaki önerilerde bulunabilir:

1- Özellikle emeğin yoğun olduğu turizm sektöründe iş görenlerdeki yaratıcının artırılmasının yöneticilerin bu becerilere sahip olmasıyla mümkün olabileceği dolayısıyla yöneticilere bilge liderlik özelliklerinin kazandırılması için kurum içi ve kurum dışı eğitimlere ağırlık verilmesi gerektiği,

2- Yine turizm sektörüne yönelik olarak yöneticilere yaratıcı problem çözme becerileri ile yaratıcı öz yeterlilik kazandırılmasına yönelik eğitimler, kurslar, dramalar ve pratiklik kazandıracak uygulamalara yer verilmesi,

3- Akademik anlamda literatüre katkı sağlaması açısından ise çalışmanın farklı sektörlerde ve farklı pozisyonlarda çalışan kişiler ile daha geniş örneklem gruplarında gerçekleştirilmesi yararlı olabilir.

Bu çalışmanın başlıca kısıtı, Edirne il ve ilçelerinde faaliyet gösteren turizm işletmelerinde görev yapan alt, orta ve üst kademe 110 yöneticinin katılımıyla gerçekleşmiş olmasıdır. Diğer taraftan çalışmada yer alan ölçeklerin daha önce ulusal çalışmalarda kullanılmamış olması çalışmanın ulusal literatürdeki önemini artırırken, aynı zamanda benzer çalışmaların olmaması literatür desteği açısından kısıtlılığa da neden olmaktadır. Son olarak da verilerin sadece Edirne ilindeki turizm işletmelerinden elde edilmesi genelleme yapılamaması açısından da bir başka kısıtı oluşturmaktadır. Bu bağlamda ileride yapılacak benzer

Çalışmaların, daha çok katılımcı sayısı, farklı bölgeler ve farklı sektörlerde gerçekleştirilmesinin hem alan yazınına hem de uygulamacılara faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Abdulmuhsin, A. A., & Tarhini, A. (2020). Impact of wise leadership, workplace friendships on open innovation in family firms: a developing country perspective. *Journal of Family Business Management*. <https://doi.org/10.1108/JFBM-04-2020-0028>.

Adair, J., Kalaycı, N. ve Korkmaz, G. (2000). *Karar verme ve Problem Çözme*. Ankara: Pegem Akademi.

Akbaba, A. ve Kiliç, I. (2001). Hizmet kalitesi ve turizm işletmelerinde servqual uygulamaları. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 12(2): 162-168.

Akdeniz, H. ve Alpan, G. B. (2020). Özel yetenekli öğrencilerin yaratıcı problem çözme stillerinin analizi. *Sports Science & Health/Sportske Nauke i Zdravlje*, 10(1): 79-94.

Akgül, V. (2020). Gönen termal turizm merkezindeki otel işletmelerinde personel güçlendirme ve yaratıcılık ilişkisine yönelik bir uygulama. *Journal of Yaşar University*, 15(60): 790-805.

Akram, T., Lei, S., & Haider, M. J. (2016). The impact of relational leadership on employee innovative work behavior in IT industry of China. *Arab Economic and Business Journal*, 11(2): 153-161.

Aksoy, B. (2003). Problem çözme yönteminin çevre eğitiminde uygulanması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(14): 83-98.

Akyüz, M. (2018). Stratejik liderlik. *Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1): 45-66.

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5): 1154-1184.

Artusi, R., Verderio, P., & Marubini, E. (2002). Bravais-Pearson and Spearman correlation coefficients: meaning, test of hypothesis and confidence interval. *The International Journal of Biological Markers*, 17(2): 148-151.

Aslan, A. E. (2016). Kavram boyutunda yaratıcılık. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(16): 16-21.

Aslan, E., Aktan, E., Kamaraj, I. (1997). Anaokulu eğitiminin yaratıcılık ve yaratıcı problem-çözme becerisi üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(9): 37-48.

Azar, A. (2010). Ortaöğretim fen bilimleri ve matematik öğretmen adaylarının öz yeterlilik inançları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(12): 235-252.

Basadur, M., Gelade, G., & Basadur, T. (2014). Creative problem-solving process styles, cognitive work demands, and organizational adaptability. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 50(1): 80-115.

Basadur, M., & Hausdorf, P. A. (1996). Measuring divergent thinking attitudes related to creative problem solving and innovation management. *Creativity Research Journal*, 9(1): 21-32.

Basım, H. N., Korkmazyürek, H. ve Tokat, A. O. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19): 121-130.

Beghetto, R. A., & Karwowski, M. (2017). Toward untangling creative self-beliefs. *In The Creative Self*, 3-22.

Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2013). Leadership, creative problem-solving capacity, and creative performance: *The importance of knowledge sharing*. *Human Resource Management*, 52(1): 95-121.

Chatterjee, D. (2006). Wise ways: Leadership as relationship. *Journal of Human Values*, 12(2), 153-160.

Chong, E., & Ma, X. (2010). The influence of individual factors, supervision and work environment on creative self-efficacy. *Creativity and Innovation Management*, 19(3): 233-247.

Çalık, T., Sezgin, F. ve Çalık, C. (2003). *Yönetimde Problem Çözme Teknikleri*. İstanbul: Nobel Yayınları.

Çalışkan, S. C. (2009). Turizm işletmelerinde liderlik tarzları ve lider-üye etkileşimi kalitesi (LÜE) üzerine bir çalışma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2): 219-241.

Çalışkan, S., Sezgin, G. S., Selçuk, G. S., Erol, M. ve Mustafa, E. (2006). Fizik öğretmen adaylarının problem çözme davranışlarının değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(30): 73-81.

Çetin, G., Yıldırım, N. ve Özcan, H. (2016). On the possibility of wise leadership in educational management. *In International Symposium on Chaos, Complexity and Leadership*, 561-571.

Dede, M. ve Çınar, S. (2008). Dahiliye yoğun bakım hemşirelerinin karşılaştıkları güçlükler ve iş doyumlarının belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 1(1): 3-14.

Ding, W., Choi, E., & Aoyama, A. (2019). Relational study of wise (phronetic) leadership, knowledge management capability, and innovation performance. *Asia Pacific Management Review*, 24(4): 310-317.

Estrada, C. A., Isen, A. M., & Young, M. J. (1994). Positive affect improves creative problem solving and influences reported source of practice satisfaction in physicians. *Motivation and Emotion*, 18(4): 285-299.

Gelbal, S. (1991). Problem çözme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(6): 167-173.

Genç, S. Z. ve Kalafat, T. (2010). Öğretmen adaylarının empatik becerileri ile problem çözme becerileri. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 3(2): 135-147.

Gibbs, J. P. (1965). Norms: The problem of definition and classification. *American Journal of Sociology*, 70(5), 586-594.

Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4): 765-778.

Gül, H., Beyşenova, A. (2019). Türkiye’de liderlik özellikleri ile ilgili yazılan tezlerin içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1): 438-446.

Hallak, R., Assaker, G., O’Connor, P., & Lee, C. (2018). Firm performance in the upscale restaurant sector: The effects of resilience, creative self-efficacy, innovation and industry experience. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 40, 229-240.

- Hauke, J., & Kossowski, T. (2011). Comparison of values of Pearson's and Spearman's correlation coefficients on the same sets of data. *Quaestiones Geographicae*, 30(2): 87-93.
- Holliday, G., Statler, M., & Flanders, M. (2007). Developing practically wise leaders through serious play. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59(2): 126.
- Huang, L., Krasikova, D. V., & Liu, D. (2016). I can do it, so can you: The role of leader creative self-efficacy in facilitating follower creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 132, 49-62.
- Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(3):123-127.
- Isaksen, S. G., & Treffinger, D. J. (2004). Celebrating 50 years of reflective practice: Versions of creative problem solving. *The Journal of Creative Behavior*, 38(2): 75-101.
- Kabasakal, Z., & Soylu, Y. (2016). Evli bireylerin evlilik doyumunun cinsiyet ve eş desteğine göre incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4): 208-214.
- Kaipa, P., & Radjou, N. (2013). *From Smart to Wise: Acting and Leading with Wisdom*. USA/San Francisco: John Wiley & Sons Publishers.
- Karaman, H., Burcu, Atar, ve Aktan, D. Ç. (2017). Açıklayıcı faktör analizinde kullanılan faktör çıkartma yöntemlerinin karşılaştırılması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(3): 1173-1193.
- Karwowski, M., & Kaufman, J. C. (2017). The Nuances and complexities of who we are when we create: an introduction to creativity and the self. in the creative self: effect of beliefs, self-efficacy, mindset, and identity, *Elsevier Academic Press*, 17-23, San Diego, CA.
- Karwowski, M., Lebeda, I., Wisniewska, E., & Gralowski, J. (2013). Big five personality traits as the predictors of creative self-efficacy and creative personal identity: Does gender matter?. *The Journal of Creative Behavior*, 47(3): 215-232.
- Kaufmann S., & Vosburg, G. K. (1997). Paradoxical Mood Effects on Creative Problem-solving. *Cognition & Emotion*, 11(2): 151-170.
- Kaygısız, E. G. (2019). *Örgütsel Bilgelik*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 6(1): 47-48.
- Konokman, Yavuz, G. ve Yanpar Yelken, T. (2015). Araştırma direnci ölçeği geliştirme: açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi. *Journal of International Social Research*, 8(40): 621-636.
- Koray, Ö. (2004). Fen eğitiminde yaratıcı düşünmeye dayalı öğretmen adaylarının yaratıcılık düzeylerine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 40(40): 580-599.
- Kotter, J. P. (2000). *What Leaders Really Do*. USA/Portland: The Bottom Line, 13(1).
- Köse, S. K. (2008). *Korelasyon ve regresyon analizi*. (Çevrimiçi) <http://tr.scribd.com/doc/2066772/korelasyon-analizi>, 9, 1-5.
- Kruger, M. (2013). Wise leadership in organizations: Integrating Eastern and Western paradigms. *In Handbook of Faith And Spirituality in the Workplace*, 255-269, New York.
- Küpers, W., & Statler, M. (2008). Practically wise leadership: toward an integral understanding. *Culture and Organization*, 14(4): 379-400.

- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2008). Linking leadership to student learning: The contributions of leader efficacy. *Educational Administration Quarterly*, 44(4): 496-528.
- Lemons, G. (2010). Bar drinks, rugas, and gay pride parades: Is creative behavior a function of creative self-efficacy?. *Creativity Research Journal*, 22(2): 151-161.
- Li, J., & Wang, J. (2011). Investigation into the creative self-efficacy of junior middle-school students and the creative self-efficacy cultivation strategies. 39-43.
- McFadzean, E. (1998). The creativity continuum: Towards a classification of creative problem solving techniques. *Creativity and Innovation Management*, 7(3): 131-139.
- McKenna, B., & Rooney, D. (2008). Wise leadership and the capacity for ontological acuity. *Management Communication Quarterly*, 21(4): 537-546.
- Malm, J. R. (2008). Six community college presidents: organizational pressures, change processes and approaches to leadership. *Community College Journal of Research and Practice*, 32(8): 614-628.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2011). The wise leader. *Harvard Business Review*, 89(5):58-67.
- Okudur, A., Sanioglu, A. (2012). 12 Yaş tenisçilerde denge ile çeviklik ilişkisinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 14(2): 165-170.
- Özcan, K., ve Balyer, A. (2012). Öğretim elemanları etik davranışları ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10): 345-376.
- Özgür, B. (2011). Yönetim tarzları ve etkileri. *Maliye Dergisi*, 161, 215-230.
- Özkök, A. (2005). Disiplinler arası yaklaşıma dayalı yaratıcı problem çözme öğretim programının yaratıcı problem çözme becerisine etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28): 159-167.
- Parco-Tropicales, M., & De Guzman, A. B. (2014). A structural equation model (SEM) of the impact of transformational, visionary, charismatic and ethical leadership styles on the development of wise leadership among Filipino private secondary school principals. *Asia Pacific Education Review*, 15(4): 547-559.
- Pierce, J. L., & Newstrom, J. W. (2003). Leaders & The leadership process. *McGraw-Hill/Irwin*, 1-18.
- Pisapia, J. (2009). *The Strategic Leader: New Tactics for a Globalizing World*. North Carolina: IAP (Information Age Publishing).
- Puccio, G. (1999). Creative problem solving preferences: Their identification and implications. *Creativity and Innovation Management*, 8(3): 171-178.
- Royston, R., & Reiter-Palmon, R. (2019). Creative self-efficacy as mediator between creative mindsets and creative problem-solving. *The Journal of Creative Behavior*, 53(4): 472-481.
- Santanen, E. L., Briggs, R. O., & Vreede, G. J. D. (2004). Causal relationships in creative problem solving: Comparing facilitation interventions for ideation. *Journal of Management Information Systems*, 20(4): 167-198.
- Schack, G. D. (1989). Self-efficacy as a mediator in the creative productivity of gifted children. *Journal for the Education of the Gifted*, 12(3): 231-249.

Schoenfeld, A. H. (2014). *Mathematical Problem Solving*, USA/Florida:Academic Press, Elsevier.

Singh, S. (2016). Wise leadership in Kautilya's philosophy. *Philosophy of Management*, 15(1): 35-49.

Slatten, T. (2014). Determinants and effects of employee's creative self-efficacy on innovative activities. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 6(4): 326-347.

Standish, C. (2020). Wisdom and Leadership: Do wise people perform more efficiently?. *A Thesis Degree of Master of Science- University of Oklahoma*.

Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. (1999). The concept of creativity: Prospects and paradigms. *Handbook of Creativity*, 1, 3-15.

Summak, M. S. ve Yazgan, H. (2007). İlköğretim okulu müdürlerinin yönetim süreçlerini kullanma etkinlikleri ile bazı duygusal sosyal ve ruhsal yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kilis ili örneği). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2): 261-290.

Şimşek, Y. ve Altinkurt, Y. (2009). Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin iletişim becerilerine ilişkin görüşleri. *Akademik Bakış*, 17, 1-16.

Takeuchi, H. (2013). Wise leadership and wise capitalism. *Kinki Management Review*, 1, 17-27.

Tavşancıl Tarkun, E. (1996). Alternatif korelasyon teknikleri. *Marmara University Atatürk Education Faculty Journal of Educational Sciences*, 8(8): 237-249.

Thundiyil, T. G., Chiaburu, D. S., Li, N., & Wagner, D. T. (2016). Joint effects of creative self-efficacy, positive and negative affect on creative performance. *Chinese Management Studies*, 10(4): 726-745.

Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6): 1137-1148.

Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2): 277-293.

Titus, P. A. (2000). Marketing and the creative problem-solving process. *Journal of Marketing Education*, 22(3): 225-235.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü, Bilge Kelime Anlamı.

<https://sozluk.gov.tr/> (Erişim:25.12.2020),

Türnüklü, E. B. ve Yeşildere, S. (2005). Problem, problem çözme ve eleştirel düşünme. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3): 107-123.

Ünsar, S., Akgün Kostak, M., Kurt, S. ve Erol, Ö. (2011). Hemşirelerin kendini gerçekleştirme düzeyleri ve etkileyen etmenler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4(1): 2-6.

Wang, C. J., Tsai, H. T., & Tsai, M. T. (2014). Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity. *Tourism Management*, 40, 79-89.

Ward, S. M. S. T. B., & Finke, R. A. (1995). *The Creative Cognition Approach*. *Bradford Book*, EBSCO eBook Collection, MIT Press.

Weixu, D. (2020). A Study of Nonaka's Wise Leader Practices and an Image of Leadership from the Perspective of Subordinates, to Promote Management Innovation Performance via Stimulating Employee's Knowledge Sharing Aspiration. *Doctoral Thesis, Ritsumeikan University*.

Western, S. (2019). *Leadership: A Critical Text*. United Kingdom:SAGE Publications Limited.

Yastioğlu, S. ve Alparıslan, A. M. (2018). Mutlu alışanlar için öncelikli yönetici erdemleri: bir saha araştırması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32): 629-650.

Yılmaz, H. (2016). İnsan kaynakları yöneticilerinin liderlik tarzı, yaratıcı problem çözme kapasitesi ve kariyer tatmini arasındaki ilişkilerin araştırılması: ampirik bir alışma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(3): 291-315.

Yiğit, S. (2014). Kültür, rgt kültürü ve inovasyon ilişkisi bağlamında "İnovasyon Kltr". *KM Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (27): 1-7.

Yu, C. (2013). The relationship between undergraduate students' creative self-efficacy, creative ability and career self-management. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(2): 181-193.

Zand, D. E. (1972). Trust and managerial problem solving. *Administrative Science Quarterly*, 229-239.