



**ULUSLARARASI BEŞERİ VE SOSYAL
BİLİMLER İNCELEME DERGİSİ (UBSBİD)**
**INTERNATIONAL HUMANITIES AND SOCIAL
SCIENCE REVIEW (IHSSR)**

Volume: 7 Issue: 1 Year: 2023

**MESLEK YÜKSEKOKULU TURİZM BÖLÜMLERİ ÖĞRENCİLERİNİN BİRLİKTE
ÇALIŞTIKLARI YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK BECERİLERİNE YÖNELİK ALGILARI**

Verda Gizem OĞUL*

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihi: 09.06.2023
Başvuru: 28.06.2023
Revizyon : 30.06.2023
Kabul : 30.06.2023
Orcid Numarası :
0000-0001-7983-390X

Anahtar Kelimeler:
Meslek Yüksekokulu,
Mesleki Eğitim,
Turizm Eğitimi,
Turizm Seyahat,
Turizm Otelcilik,
Turizm Rehberlik, , iş
doyumunu, liderlik,
yönetici algısı

ÖZ

Bu araştırma, Türkiye’de Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Turizm Seyahat İşletmeciliği, Turizm ve Otel İşletmeciliği, Turizm Rehberlik Seyahat bölümlerinde okuyan öğrencilerin okudukları bölüm ile ilgili staj yaparken birlikte çalıştıkları yöneticilerini “Çok faktörlü Liderlik Ölçeği”ne göre nasıl değerlendirdiklerini anlamaya yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın evreni, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Turizm Otelcilik, Turizm Seyahat ve Turizm Rehberlik bölümlerinde okuyan 308 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmada, staj yapan ya da ücretli olarak çalışan turizm bölümü öğrencilerinin yöneticilerini, dönüşümcü, sürdürümcü ve serbestlik tanıyan liderlik türlerinden hangisi ya da hangileri açısından değerlendirdikleri araştırılacak, elde edilen sonuçlar tartışılacaktır.

**PERCEPTIONS OF VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS OF TOURISM DEPARTMENTS
ABOUT THE LEADERSHIP SKILLS OF THE MANAGERS THAT THEY WORK WITH**

ARTICLE INFO

Article History:
Received: 09.06.2023
Revised : 28.06.2023
Accepted : 30.06.2023
Orcid Number:
0000-0001-7983-390X
Keywords:
Vocational Education,
Tourism Education,
Education, Leadership
styles

ABSTRACT

This research was carried out in order to understand how the students studying at Vocational School of Social Sciences, Tourism and Hotel Management, Tourism Guidance and Tourism and Travel Services departments, evaluate their managers, according to the "Multifactor Leadership Scale" while doing their internship related to the department they are studying. The universe of the study consists of students studying in the Tourism departments of the Vocational School of Social Sciences. The sample of the research consists of 308 students who took 2 years associate degree tourism education in Istanbul, who agreed to participate in the study voluntarily.

* Öğr. Gör. Dr., Marmara Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu, İSTANBUL, ogulvgizem@gmail.com

Bu araştırma 9. Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumunda (1-4 Kasım 2018, Antalya) sunulmuş ve özet bildiri olarak yayınlanmıştır. Bu çalışma sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir.

Research Article/ Araştırma Makalesi

Cite As/ Alıntı: OĞUL V.G. (2023), " Meslek Yüksekokulu Turizm Bölümleri Öğrencilerinin Birlikte Çalıştıkları Yöneticilerinin Liderlik Becerilerine Yönelik Algıları", Uluslararası Beşeri Ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi, 7 (1), <https://doi.org/10.55243/ihssr.1312329>.

Giriş

Literatüre bakıldığında liderliğin 400'e yakın tanımının olduğundan bahsedilmektedir. Genel olarak lider, insanların onlardan yapmasını beklediği şeyi yapması ve bunun sonucunda da oluşan kişilerarası etki olarak kabul edilebilir. Liderlik, insanların öğrenme ve uygulama yoluyla geliştirebilecekleri becerilerin bir bileşimidir. Bazen bir grubun üyeleri, belirli bir kişinin liderlik becerilerine sahip olduğunu fark eder ve gayri resmi olarak o kişiyi liderleri olarak seçer (Nelson, 1978). Liderlik bir anlamda kişiler arası etkileşim olarak tanımlandığı için, ülkeden ülkeye ortaya çıkan lider tiplerinin farklılık gösterdiği düşünülmektedir (Luka ve Donina, 2010). ABD'de lider olarak kabul edilen kişi; hatiplik becerilerine sahip, kararlı, hedef odaklı, yaratıcı ve ısrarcı bir kişi iken Letonya'da çalışkan, sorumlu, vicdanlı ve zeki olarak kabul edilmektedir. Japonya'da ise lider Letonya'daki bir liderin sahip olduğu niteliklerin yanı sıra eğitilmiş, disiplinli ve güvenilir özellikleri de eklenmektedir. Küreselleşmenin bir sonucu olarak, liderlik modellerinin yanı sıra kültüre özgü yeni liderlik yaklaşımlarının da araştırılması gerekliliği bu bağlamda önemini korumaktadır (Çalışkan, 2009). Bu nedenle de hizmet sektöründeki yöneticilerin de liderlik özelliklerini her ülke için kendi içinde değerlendirmek gerekmektedir.

Hizmet sektörünün ülke ekonomilerinde büyük rol oynadığı her geçen gün daha çok kabul gören bir konudur. Hizmet sektöründeki en büyük ve olmazsa olmaz, ekonominin bel kemiği endüstri de Turizm endüstrisidir. Turizm endüstrisinin içerisinde kültürel varlıklar, doğal kaynaklar, ulaşım, oteller, yemek, alışveriş, ticaret, turistik medya promosyonları ve diğer endüstriler yer almaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde, turizm sektöründe hem çalışan, işveren hem de müşteri yönünden memnuniyet bu sebeplerden ötürü büyük önem taşımaktadır. Bir iş yerindeki çalışanların memnuniyetini belirleyen çeşitli etmenler bulunmaktadır. Bireysel özellikler ve çevresel değişkenler çalışanın iş doyumunu etkileyen en önemli etmenlerdir. Memnuniyeti etkileyen kurum içi etmenler ise; kurumun sahip olduğu organizasyon iklimi, organizasyonun ölçeği, yapısı, kurumun karmaşıklık düzeyi, karar verme süreci ve liderlik olarak belirtilebilir (Tsai, 2008).

Sosyal bir varlık olan insanoğlu için tarih boyunca, amacına ve hedefine ulaşmak oldukça önemli olmuştur. Bu amaçlar için gruplar kurmuş, grupları düzenlemiş, hedefler belirlemiş ve bu hedeflere ulaşmaya çalışmıştır. Bu süreçte de her zaman için grupların başında bir yol gösterene, bir öndere ihtiyaç duyulması nedeniyle bir lider her zaman bulunmuştur. Liderin bir grubun başında bulunabilmesi için, karar veren, neyin elde edilmesi gerektiğini bilen, grubun/örgütün gelişimini örgütsel kaynakların değerli ürün ve hizmetlere ne şekilde çevrilebileceğini, bu kazanımların örgütte pay sahiplerine ne şekilde dağıtılacağını belirleyen kişi olması gerekmektedir (Suiçer ve Türk, 2021).

Turizm endüstrisi, bir organizasyonun başarısının ya da başarısızlığının sıklıkla gerçekleştiği bir hizmet endüstrisidir. Liderlik özellikle de turizm gibi bir hizmet sektöründe yöneticilerin liderlik tarzı, çalışanların performansını etkileyen, refahını ve gelişimini sağlayan çok önemli bir faktördür. Çalışanların performansının iyi olması da müşteriyle yüz yüze olan personellerin niteliğini örgütsel vatandaşlık davranışını üretir ve öne çıkarır. Bu nedenle denilebilir ki hizmet sektöründeki kuruluşların başarısı, sahip olduğu yöneticilerin liderlik becerileriyle pozitif bir ilişki içerisinde. Hizmet sektöründeki turizm kuruluşlarında çalışan bireylerin, misafirlerinin genellikle öngörülemez ihtiyaçlarına bu nedenle her zaman yanıt vermesi gerekmektedir (Nazarian vd., 2020).

Ülkemizde turizm sektörü incelendiğinde, uzun çalışma saatleri, düşük ücretle çalışma zarureti, sezonluk çalışan ihtiyacının daha çok olması gibi nedenler çalışanların iş değiştirmelerinde yüksek devir oranlarının olmasına neden olduğu, yetersiz eğitilmiş kişilerin turizm sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Bu olumsuz durumun ve imajın ortadan kaldırılmasında da turizm sektöründe her kademedeki görev yapan yöneticilerin liderlik özellikleri büyük önem taşımaktadır (Kuşlivan ve Kuşlivan, 2005). Olumsuz çalışma koşullarına rağmen, çok fazla istihdam sağlayan turizm sektöründe çalışanların iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme pozitif ilişki içerisinde olması ve yöneticilerin sahip oldukları liderlik stilleri önemli etkenlerdir.

Turizm sektöründe ve otelcilikte çalışanların performansını artırmada, yüksek kaliteli iş ortaya koymada, çalışanların becerilerini artırmada, liderlerin çok önemli bir rol oynadığını araştırmalar ortaya koymuştur. Turizm işletmelerinde hizmet sürecinin merkezinde olan çalışanlar, etkili bir liderin varlığı ile daha fazla başarılı olurlar (Koyuncu vd, 2013, Çalışkan, 2009, Maxwell ve Steele, 2003). Araştırmada Marmara Üniversitesi Meslek Yüksekokulu turizm seyahat, turizm rehberlik ve turizm işletmeciliği bölümlerinde okuyan öğrencilerin çalıştıkları ya da staj yaptıkları otellerdeki amirleri pozisyonundaki yöneticilerinin sahip olduğu liderlik algılarının Sürdürücü, dönüşücü ya da

serbestlik tanıyan liderlik türlerinden hangisi olduğunu tespitinin yapılması amaçlanmaktadır (Morçin ve Çarıkcı, 2016).

Araştırmada yer alan liderlik türlerini tek tek inceleyecek olursak:

Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik

Birer sosyal sistem olarak örgütler sürekli değişim gösterirler. Bu değişimi gerçekleştiren ve planlı bir şekilde örgütün ihtiyacını karşılayan, çevreye uyum sağlayan kurumlar varlıklarını devam ettirmeyi başarırlar. Tüm Dünya çapında 62 ülkede yapılan bir araştırmada Dönüşümcü liderliğin kültürlerarası farklara rağmen dünyada geçerli olup olmadığı araştırılmış ve araştırmaya katılan bütün ülkelerde bu liderlik tarzının geçerli olduğu ortaya çıkmıştır (Serinkan, 2016).

Dönüşümcü lider iş görenlerin hayalleri, ilgileri ve yetenekleriyle ilgilenen, kendilerine güvenmelerini sağlayan bir lider olarak onlara vizyon kazandırmaya çalışmakta, işin başarıyla devam etmesini sağlamak için de iş görenlerle işbirliği içerisinde olmaktadır. Bu durum da işleyişte dönüşümü beraberinde getirmektedir. Dönüşümcü lider kendini ve çalışanını geliştirmeye uygun bir iklim oluşturur ve aynı zamanda da çalışanların girişimciliğini destekler. Her zaman dinamik, belli düşünceleri aşlayan, güven veren, ikna edici bireylerdir (Çelik, 1998; Cansüngü, 2015).

Özellikle son yıllarda bilgi teknolojilerindeki ilerleme ve hayatımızda var olan pek çok ürün ve aktivitenin dijitalleşmesi, değişimi kaçınılmaz kılan etmenlerin en başında yer almasını sağlamıştır. Değişimin kaçınılmaz olduğu bu dünyada dönüşümün de büyük hızla gerçekleşmesi kaçınılmazdır. Tüm bu değişim ve dönüşüm eski usul liderlik anlayışı olan güç ve otoriteyi baskı yapma ve denetleme aracı olarak kullanma anlayışından uzaklaştırarak dönüştüren, teşvik eden, fırsatlar yaratan bir liderlik anlayışına evirmiştir. 1980'lerden bu yana başlayan dönüşümcü liderlik anlayışı günümüzde sağlam temellerde yerini almıştır (Fırat ve Yeşil, 2020). Dönüşümcü liderler, güçlü duygulara hitap eden, ahlaki değerlere önem veren ve iş görenleri bireyselliğin ötesine geçiren kişilerdir. Tüm bunları da benlik gerçekleştirme, bağlılık geliştirme ve içsel ödüllerle gerçekleştirmektedir (Boateng, 2012).

Sürdürümcü (Transaksiyonel) Liderlik

Sürdürümcü, bir başka deyişle Transaksiyonel liderlik geleneklere ve geçmişe bağlı olarak hareket eden kuralların ve kültürün taşıyıcısı lider tipi olarak tanımlanır. İşgörenin performansını etkili bir şekilde sürdürülmesi en önemli etmendir. Yetkilerini, çalışanlarını ödüllendirmeyi daha çok çaba göstermeleri için para ve statü verme şeklinde kullanırlar. Sürdürümcü liderler dikkatini daha çok hata, şikâyet ve başarısızlıklar üzerine yoğunlaştırmayı tercih ederler. Bürokrasi, kurallar, makamdan kaynaklanan güç yönetim anlayışlarının vazgeçilmezidir. Ceza sisteminin de yönetimin içerisinde var olduğu bir liderlik yaklaşımıdır (Çelik, 2007).

Güç ilişkilerine dayalı bir mücadele olarak da tanımlanan Sürdürümcü liderlikte, organizasyonun sahip olduğu liderlerin liderlik davranışının etkileşimli olması, iş görenlerin lider ile hem fikir olmalarının sağlanması, çalışanların liderin düşüncelerini kabul etmeleri ve onun belirlediği kurallara uymaları anlamına gelmektedir. Sürdürümcü lider, amaç ve hedefleri açıklığa kavuşturur, hedeflere ulaşıldığında başarının tanınmasını sağlar, beraber çalıştığı bireylerin ve grupların istenen hedeflere ulaşmaları için motive eder, destek sağlar (Boateng, 2012).

Serbestlik Tanıyan (Laissez-Faire) Liderlik

Serbestlik tanıyan liderlik yerine araştırmalarda pasif/kaçınmacı ya da liberal liderlik terimi de kullanılmaktadır. Bu liderlik anlayışında lider, isminden de anlaşılacağı gibi bir serbestlik söz konusudur ve otorite kullanmak yerine olaylara daha çok kayıtsız kalmayı, kararı ertelemeyi tercih eder, grup üyelerini kendi hallerine bırakır. Bu tarz liderlik anlayışı daha çok alanında bilgi ve becerileri bakımından uzman kişilerin yenilikçi fikirler geliştirmelerinde kullanılmaktadır (Kılıç vd., 2014).

Bu tarzda bir liderlik anlayışıyla yönetilen bir kurumda liderin otoritesinin ortadan kaldırılması riskiyle karşı karşıya kalınabilir. Bunun nedeni de grubun, lider tarafından ortak bir amaç için, belli hedeflere yöneltilmesinin sağlanamamasıdır. Anarşinin bile bu kaos ortamında ortaya çıkma ihtimalinin olması otoritenin hiç olmaması ya da ortadan kaldırılmasıyla sonlanabilir. Diğer taraftan iş gören bir kontrol mekanizması bulunmadığı için kendisinde bir kontrol mekanizması geliştirebilir ve işleri daha yaratıcı ve üretmek bir şekilde sonlandırabilir. Ancak örgüt içerisinde bu yönetim tarzında bir bağ söz konusu olmadığı için, en ufak bir sorunda dağılma tehlikesi ile karşı karşıyadır (Açık Ders, Ankara Üniversitesi, 2023).

Araştırmanın amacı; turizm sektöründe öğrenciliği süresince çalışmış ya da turizm sektöründe staj yapmış meslek yüksekokullarının turizm bölümlerinde (Turizm Seyahat, Turizm otelcilik, Turizm rehberlik) bölümlerinde okuyan öğrencilerin seyahat ve konaklama hizmetlerinde birlikte çalıştıkları yöneticilerini, liderlik stilleri bakımından nasıl algıladıklarını ve ne tür bir lider olmalarını beklediklerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma konusu bugüne kadar farklı sektörlerde çalışanların liderlik algılarını incelenmesine rağmen, turizm sektöründe ara eleman olarak çalışan ve/veya çalışacak olan öğrencilerin liderlik algılarına yönelik çalışmaların yetersizliğinden dolayı literatüre ve yöneticilere katkı sağlayacağı düşünülmüş ve belirlenmiştir. Türkiye’de turizm sektöründe çalışanlara görevlerinin ötesinde çalışan performansı ve sorumluluk yüklenmektedir. Bu da sektörde özellikle ara eleman olarak çalışan turizm meslek yüksekokulu mezunu öğrencilerin sektördeki orta ve üst kademe yöneticileri nasıl algıladıkları sorusunun yanıtını müşteri ve çalışan memnuniyetini sağlamak adına daha önemli hale getirmektedir.

Araştırma sonucunda; turizm sektöründeki yöneticileri, stajyerlerinin ve orta kademe çalışanlarının liderlik algıları ile ilgili önemli bilgiler elde edilecektir. Ayrıca, çalışanların yöneticilerini nasıl algıladıkları ile ilgili elde ettikleri veriler ışığında, çalışanların performansının artırılmasına yönelik yönetsel kararların verilmesinde bu çalışmadan elde edilecek sonuçlar etkili olacaktır. Elde edilen bilgilerin turizm işletmeleri yöneticileri ve ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada Akdoğan (2002) tarafından Yüksek Lisans tezinde Türkçe’ye uyarlanan “Çok faktörlü Liderlik Ölçeği” (Multifactor Leadership Questionnaire) 2 senelik Meslek Yüksekokulu Turizm bölümlerinde okuyan öğrencilere uygulanmıştır. Böylelikle meslek yüksekokulu Turizm bölümleri öğrencilerinin çalıştıkları kurumlardaki yöneticilerinin ne tür bir lider olmalarını bekledikleri ve iş doyumlarının liderlik türüne göre nasıl bir değişim gösterdiği ortaya konulmuştur. Araştırmada yer alan Çok faktörlü liderlik ölçeğinin alt boyutları; insan odaklı liderlik, yapısal liderlik, dönüşümcü liderlik ve karizmatik liderliktir. Araştırma yapılırken ölçeğin uygulanacağı öğrencilerin mutlaka staj yapmış olması ve/veya çalışmış/çalışıyor olması gerekliliği belirlendikten sonra ölçeğe yanıt vermeleri istenmiştir. Araştırma sonucunda Meslek yüksekokulu Turizm bölümü öğrencilerinin kendi meslek alanlarında çalışacakları yöneticilerinin ne tür bir liderlik davranışına sahip olmalarını bekledikleri ve kendi kişisel iş doyum düzeylerinin ne olduğu test edilmiştir.

Büyük bir özveriyle çalışan turizm çalışanları, turizm işletmelerinin geleceği gerekse ülke ekonomisi ve ülke turizmi için önemli bir konumdadır. Bu çalışma, Meslek Yüksekokulu Turizm bölümü öğrencilerinin liderlik davranışlarının motivasyon düzeylerini, mesleki eğitim öğrencilerinin bir çalışan olarak liderlik davranışlarından beklentilerini ve ayrıca bu çalışanların iş doyum düzeylerini incelemektedir. Araştırmada şu sorulara yanıt aranmaktadır:

1. Öğrencilerin liderlik algıları cinsiyete, okudukları bölüme, yaşa, mesleki deneyime göre farklılık göstermekte midir?
2. Öğrenciler yöneticilerinin sahip olduğu liderlik özelliklerini nasıl algılıyor?

Evren ve Örneklem

Araştırma, meslek yüksekokulu öğrencilerinin ara eleman olarak çalıştıkları kurumlardaki yöneticilerinin ne tür bir lider olmalarını beklediklerini ortaya koymak üzere düzenlenmiştir. Araştırmanın evrenini 2017 ve 2018 Öğretim yıllarında Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda okuyan ve staj yapmış ya da çalışıyor olan 308 öğrenci oluşturmaktadır. Veriler, çok faktörlü liderlik ölçeği ve İş Doyumlarını ölçmek amacıyla anket soruları aracılığıyla toplanmıştır. Ölçekte bulunan 36 ifadenin ölçtüğü liderlik stilleri 3 genel faktör altında oluşmaktadır. İfadeler “Hiçbir zaman”dan “Daima”ya kadar 6 aşamalı likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir. Araştırmanın verilerinin çözümlenmesinde kıstas olarak cinsiyet, yaş, bölüm, mesleki deneyim, staj deneyimi ve süresi, mesleki deneyim süresi gibi bağımsız değişken olarak dikkate alınmıştır.

Araştırmada örneklem seçiminde tesadüfi örnekleme yöntemlerinden basit rastlantısal örneklem yöntemi belirlenmiştir. Basit tesadüfi örnekleme, örneğe seçilecek ana kütle birimlerinin her birine eşit seçilme şansı veren örnekleme yöntemine denir (Çakır, 2000).

Sonuçlar

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi uygulanmıştır ve uygulanan anketlerden 308'i geçerli olmuştur. Anket formu Akdoğan'ın yüksek lisans tezinde akademisyenlere uygulamasından uyarlanmış ve 2 bölümden oluşmaktadır. 1.bölümde Meslek Yüksekokulu Turizm Bölümlerinde okuyan öğrencilerin demografik özelliklerini saptamak için (yaş, cinsiyet, sınıf, lise eğitimi sırasında staj yapıp yapmadığı, üniversite eğitimi süresinde staj yapıp yapmadığı, maaşlı bir işte çalışıp çalışmadığı, çalışılan yer ve süresi bilgilerini içermektedir. 2. bölümde ise Akdoğan tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Çok faktörlü Liderlik Ölçeği" uygulanmıştır. Araştırmada toplanan veriler SPSS programında analiz edilerek sonuçlara ulaşılmıştır. Ölçekten elde edilen verilerin analizinde öncelikle frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama (X) değerlerine yer verilmiş, İki bağımsız grubun anlamlılık düzeylerinin tespitinde t- Testi, İkiden fazla grubun ortalamaları karşılaştırılırken Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

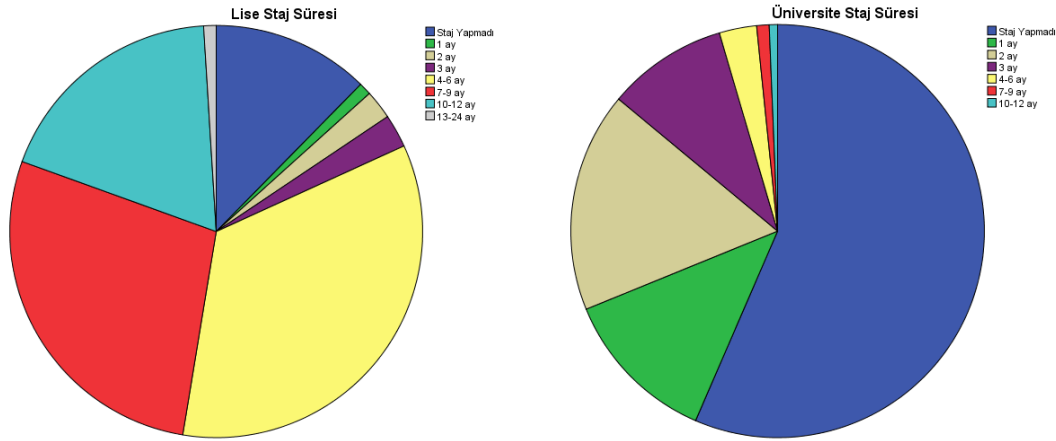
Demografik Dağılımı inceleyecek olursak; Tablo 1'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğrencilerin %47,1'i Turizm Otel İşletmeciliği bölümünde okumaktadır. Marmara Üniversitesi Turizm bölümlerinde okuyan öğrencilerin dağılımına bakarsak, genel olarak bu dönemdeki Turizm Otel İşletmeciliği bölümünün kontenjanı, Rehberlik ve Seyahat bölümlerinin yaklaşık olarak 2 katı olduğu görülmektedir (<https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans.php?y=107250137>). Araştırmaya katılan öğrencilerin f=%49,7'si 1. Sınıf, %50,3'ü 2. Sınıf öğrencisidir. Yine öğrencilerin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde %58,4'ünün (180 öğrenci) kadın, %41,6 (128 öğrenci) ise erkek olduğu görülmektedir. Araştırmada verilerin daha düzenli olması adına demografik bilgilerde yaşlar gruplanarak sorulmuştur. Araştırmada yer alan öğrencilerin %47,7'si 18-20 yaş aralığında, %43,8'i 21-24 yaş aralığında, %26'sı ise 25-28 yaş aralığında yer almaktadır (Tablo-1). Turizm bölümlerinde okuyan 308 öğrencinin %87,3'ü lisede okurken bir turizm kuruluşunda staj yaparken, %12,3'si (38 öğrenci) staj yapmadığını belirtmiştir (Tablo 1). Ayrıca %43,5'i Meslek Yüksekokulunda şimdiye kadar eğitimleri süresinde staj yaptıklarını belirtirken, %56,5'i ise halen staj yapmadıklarını belirtmişlerdir. Lise ve Üniversite yılları içerisinde bir turizm kuruluşunda çalışıp çalışmadıkları sorulduğunda ise, %70,5'i çalıştığını, %29,5'i ise çalışmadığını belirtmiştir. Staj ve maaşlı çalışmak açısından buradaki demografik verilere bakacak olursak araştırmaya katılan öğrencilerin büyük bir kısmının staj ve çalışma hayatı içerisinde bir iş yeri deneyimi olduğunu, ayrıca bir yönetici ile birlikte çalıştıklarını görmekteyiz.

Tablo:1 Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Turizm Bölümlerinde Okuyan Öğrencilere Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

Bölüm	Frekans (f)	Yüzde%
Turizm Otel İşletmeciliği	145	47,1
Turizm Rehberlik	86	27,9
Turizm Seyahat	77	25,0
Toplam Öğrenci Sayısı	308	100
Yaş	Frekans	Yüzde
18-20 yaş	147	47,7
21-24 yaş	135	43,8
25-28 yaş	26	8,4
Toplam Öğrenci Sayısı	308	100
Lisede Staj yapmış mı?	Frekans	Yüzde
Evet	269	87,3
Hayır	39	12,7
Toplam	308	100
Üniversitede Staj Yapmış mı?	Frekans	Yüzde
Evet	134	43,5
Hayır	174	56,5
Toplam	308	100

Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda okuyan öğrencilerin lise ve üniversitede staj yapmış olma bilgileri Tablo 2’de verilmektedir. Bu öğrencilerin mezun olmadan önce staj yapma zorunlulukları bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin (308 öğrenci) 38’i (%12,3) lise yıllarında bu alanda staj yapmamıştır. Ancak anket sadece hayatının bir döneminde mutlaka turizm alanında staj yapmış ya da çalışmış/çalışan öğrencilere uygulandığı için, bu 38 öğrencinin içerisinde olmasa bile üniversitede staj yapan ya da çalışanlar içerisinde yer almaktadır. Üniversitede henüz staj yapmayanların oranı %56,5’tir. Lise döneminde araştırmaya katılan öğrenciler en fazla 7-9 ay arasında (%27,9) staj yapmıştır. Bunu 10-12 ay arasında %18,5 staj oranı takip etmektedir. Üniversitede yapılan staj sürelerine bakacak olursak öğrencilerin %17,2’sinin 2 ay, %12,32’ünün 1 ay, %9,4’ünün ise 3 ay staj yaptığını görmekteyiz.

Tablo 2: Lise ve Üniversite Süresince Yaptıkları Staj Süreleri



Sorulan 36 sorunun KMO değeri=0,912 çıktığı görülmektedir. Bu da faktör analizine uygun bir verimizin olduğunu göstermektedir. Ölçekte Sürdürücü, Dönüşümcü ve serbestlik tanıyan liderlik boyutları ve bunların alt boyutları incelenmiştir. Ölçekte yer alan her bir maddenin Cronbach α değeri 0,800 üzerinde çıkmış, tüm ölçek maddelerinin ortalama Cronbach α = 0,890'dır. Tablo 3'te görüldüğü gibi Turizm Bölümlerinde okuyan öğrencilerin yöneticilerini değerlendirirken liderlik türlerinden en çok Dönüşümcü Liderlik özelliklerine sahip olmalarını istedikleri söylenebilir (Ort=3,3194). Skewness Kurtosis değerlerine bakıldığında var olan verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Problem cümlelerinin testini yapmak için araştırmada tek yönlü Anova ve T-test yöntemleri analizler için kullanılmıştır.

Tablo 3. Liderlik Alt Boyut Ortalamaları

	Ortalama	Std. Sapma	N
Dönüşümcü Liderlik	3,3194	,85417	308
Sürdürücü Liderlik	2,8206	,71090	308
Serbestlik Tanıyan Liderlik	2,9407	,66485	308

Liderlik türleri ile bölümler arasında bir korelasyon olup olmadığına bakıldığında anlamlı bir fark görülmezken maaşlı iş ve yaş (18-20 ve 21-24 yaş grubu, sig.=0,03) ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Turizm bölümü öğrencilerinin birlikte çalıştıkları yöneticilerini liderlik algısı yönünden nasıl değerlendirdiği ile ilgili olan maddeleri tek tek inceleyecek olursak:

Öğrenciler önemli konularda bir sorunla karşılaştıklarında yöneticilerinin %36'sının her zaman yanında olacağını, %20,5'inin ise genelde yanında olduğunu düşünmektedir. Öğrencilerin yarısından fazlası yöneticilerinin genel olarak yanında olduğunu düşünmektedir. Yöneticilerinin genel olarak gelecekle ilgili iyimser konuşmalarda bulunmaktadır %46,4.

11. Madde Amaçlanan hedeflere ulaşmak için çalışanların sorumluluklarını detaylı bir biçimde belirler maddesine de Turizm öğrencilerinin %50,0'si genellikle diye yanıt vermiştir. Yöneticilerin bazen %31,2 kendileriyle güdüleyici konuşmalar yaptığını belirtirken, %43,5'i ise daha sıklıkla motivasyonel konuşmalar yaptıklarını söylemiştir.

Öğrencilerin, % 46,4'ü hedeflenen performans sonuçlarına ulaşmak için çalışanlardan beklentilerinin neler olduğunu öğrenir ve onlardan neler beklediğini açıkça belirtir demiştir. %26,0'sı da bunun bazen gerçekleşeceğini düşünmektedir. Turizm öğrencilerinin %49,0'ı yöneticilerinin

kendileri için güç ve güven duygusu sergilediğini belirtmektedir. %25'i de bazen de olsa bu duyguyu hissettiklerini belirtmişlerdir. Öğrencilerin %55,2'si kurum vizyonunu sıklıkla yöneticilerinden duyduklarını belirtirken, %27,9'u ise daha az duyduklarını düşünseler de vizyon hakkında bilgilerinin olduğunu ve içeriği de bildiklerini vurgulamışlardır.

Çalışanlara genel anlamda %47,6 görevlerini nasıl tamamlayacağı konusunda yeni bakış açıları önerir. %26 oranında da sıklıkla yeni bakış açıları önermektedir. Bu maddeler Turizm Otelcilik, Turizm Seyahat ve Turizm Rehberlik bölümü öğrencilerinin liderlik algılarının dönüşümcü liderlikle uyumlu olduğunun bir diğer göstergesidir.

Öğrencilerin dönüşümcü liderlik ile aldıkları maaş arasında bir ilişki olduğu araştırmanın elde edilen sonuçları arasındadır. Bu öğrencilerin yöneticilerini bir dönüşümcü lider olarak dönüşümü kurumsallaştıracaklarını söyleyebiliriz.

Öneriler

Turizm sektöründeki liderler, sektörün dinamiklerini ve işletme süreçlerini iyi anlayan kişilerdir. Turizm liderlik algısı, turizm sektöründe lider olarak kabul edilen kişilerin ve kurumların sahip olduğu nitelikler, davranışlar ve değerler hakkındaki algıları ifade eder. Bu nedenle de lider pozisyonundaki kişilerin hangi tür lider oldukları tüm kuruma yansıtacağı için oldukça önemlidir. Liderlik algısı, turizm sektöründeki liderlerin etkisiyle şekillenir ve çalışanlar, diğer işletmeler, turistler ve hatta hükümetler tarafından değerlendirilir.

Bu çalışma ortaya koymuştur ki öğrenciler, liderlerin geleceği öngörebilme yeteneğine ve sektördeki gelişmeleri takip etmelerine değer vermektedirler. Liderlerin net bir vizyon belirlemeleri ve stratejik kararlar alabilmeleri beklenir. Turizm bölümlerinde okuyan öğrencilerin liderlik algısı açısından, liderlerin yenilikçi ve yaratıcı fikirlere açık olmalarını beklerler. Son yıllarda meydana gelen hızlı değişime ve dönüşüme Turizm sektörünün de sürekli olarak kendisini değiştirerek ve yeniliklere ayak uydurarak tüm faydalı yenilikleri kurumlarında bulundurmaları ve uygulamaları oldukça önemlidir.

Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu ön lisans Turizm Bölümlerinde okuyan öğrenciler, staj yaparken ya da çalışırken yönetici pozisyonunda bulunan kişinin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olmalarını istemektedirler. Buradan da öğrencilerin bir dönüşümcü lider ile birlikte çalışarak, yöneticisi pozisyonundaki kişinin etkisiyle yeniliğe, dönüşüme açık bir kurumda çalışmak istediklerini belirtebiliriz. Ayrıca, dönüşümcü bir liderden beklenen, astların duygu, düşünce, inanç, beklenti ve değerlerinin dönüştürülmesine de önem verilmesi, turizm bölümü öğrencilerinin performanslarını artırmak için önemli bir etmendir.

Ön lisans Turizm bölümü öğrencilerinin staj yaparken ya da maaş karşılığı çalışırken birlikte çalıştıkları yöneticilerini vizyoner bulduklarını görmekteyiz. Bu nedenle turizm sektöründe işverenler bir değişim yapmak istediklerinde orta kademe ve bir üst kademedeki yöneticilerden de çalışanların durumunu ve görüşünü alarak bir yeniliği kurumlarında uyguladıklarında başarılarının katlanacağını söyleyebiliriz.

Kaynakça

Açık Ders, Ankara Üniversitesi, (2023). Liderlik Kuramları.

https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0CAIQw7AJahcKEwjoweS0vuX_AhUAAAAAHQAAAAAQAw&url=https%3A%2F%2Ffacikders.ankara.edu.tr%2Fpluginfile.php%2F144485%2Fmod_resource%2Fcontent%2F0%2Fders%25205%2520liderlik%2520kuramlar%25C4%25B1.pdf&psig=AOvVaw3AV2ttD_Oej3AeE8j7KucG&ust=1688025300132000&opi=89978449 (13.04.2023)

Akdoğan, E., (2002). Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Boateng, C., (2012). Evolving Conceptualization of Leadership and Its Implication for Vocational Technical Education. World Journal of Education. Vol. 2No.4, pp. 45-54.

Cansüngü, O., (2015). İlk ve ortaokul müdürlerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkisi ve bir uygulama. İstanbul Aydın Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.

Çakır, F. (2000). Sosyal bilimlerde istatistik. Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1.Baskı.

Çalışkan, S.C., (2009). Turizm İşletmelerinde Liderlik Tarzları ve Lider Üye Etkileşimi (LÜE) Üzerine bir Çalışma. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt 11 Sayı 2 ss.219-241.

Çelik, V., (1998). Eğitimde Dönüşümcü Liderlik. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, cilt.16, Sayı. 16, Ss. 423-442.

Fırat, İ. Ve Yeşil, S. (2020). Dönüşümcü Liderlik Özelliklerinin İşletmenin Yenilik Yeteneği ve Performansı Üzerindeki Etkisi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 13 Sayı.2 ss. 40-57.

DOI: 10.18221/bujss.771266

<https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans.php?y=107250137> (10.05.2023)

Kılıç, R., Keklik, B., Yıldız, H., (2014). Dönüştürücü, Etkileşimci ve Tam Serbesti Taniyan Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi. Cilt.21, Sayı. 2, Ss.249-268.

Koyuncu, M., Burke, R.J., Astakhova, M., Eren, D., ve Çetin, H., (2013). Servant leadership and perceptions of service quality provided by front-line service workers in hotels in Turkey. International Journal of Contemporary Hospitality Management Vol. 26 No. 7,pp. 1083-1099.

Kuşluyan, Z., ve Kuşluyan, S., (2005). Otel İşletmelerinde İş ve İşletme ile İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, ss. 183-203

Luka, I., ve Donina, A., (2010). Developing students' leadership skills in tourism studies. <https://www.researchgate.net/publication/280577164> (10.05.2023).

Maxwell, G., ve Steele, G., (2003). Organisational Commitment: a Study of Managers in Hotels. International Journal of Contemporary Hospitality Management. Vol. 15/7 pp. 362-369.

Morçin, S. E., ve Çarıkçı, İ., H., (2016). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderliğin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi C.21, S.1, ss.97-112.

Nazarian, A. Atkinson, P., Foroudi, P., Edirisinghe, D., (2020). Leaders or organisations? A comparison study of factors affecting organisational citizenship behaviour in independent hotels. International Journal of Contemporary Hospitality Management Vol. 32 No. 6, 2020. DOI [10.1108/IJCHM-05-2019-0463](https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2019-0463)

Nelson, R.E, (1978). Methods and Materials for Teaching Occupational Survival Skills. Leadership. Curriculum Publications Clearinghouse, Western Illinois University, 16B Horrabin Hall, Macomb, Illinois 61455.

Serinkan, C., (2016). Değişim İçinde Olan İşletme Yöneticilerinin Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderliğe Yaklaşımları

<https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=0CAIQw7AJahcKEwi03->

[Hgs7b_AhUAAAAAHQAAAAAQAw&url=https%3A%2F%2Fdergipark.org.tr%2Ftr%2Fdownload%2Farticle-file%2F875736&psig=AOvVaw1s6zHiL4ctQTI4ZB42PnRD&ust=1686407530919479](https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=0CAIQw7AJahcKEwi03-Hgs7b_AhUAAAAAHQAAAAAQAw&url=https%3A%2F%2Fdergipark.org.tr%2Ftr%2Fdownload%2Farticle-file%2F875736&psig=AOvVaw1s6zHiL4ctQTI4ZB42PnRD&ust=1686407530919479)

(24.05.2023)

Suiçer, M. ve Türk, O., (2021). Turizm İşletmelerinde Otantik Liderlik. Sosyal ve Beşeri Bilimlerde Araştırma ve Değerlendirmeler. Detay Yayıncılık, Editör. Şekeroğlu, B. Ankara. Ss. 20-30.

Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi,
International Humanities and Social Science Review (IHSSR),
Volume: 7 Issue: 1 Year: 2023

Tsai, C-W., (2008). Leadership Style and Employee's Job Satisfaction in International Tourist Hotels. *Advances in Culture, Tourism, and Hospitality Research*, Volume 2, pp. 293-332.