



OTEL ÇALIŞANLARININ LİDERLE ÖZDEŞLEŞME TUTUMLARI: ANTALYA ÖRNEĞİ

Hotel Employees' Identification With Leader Attitudes: The Case Of Antalya

Yrd. Doç. Dr. Sine ERDOĞAN MORÇİN

Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı,
sinemorcin@sdu.edu.tr

Erdoğan Morçin, S. (2018). "Otel Çalışanlarının Liderle Özdeşleşme Tutumları: Antalya Örneği", Vol:4, Issue:18;
pp:10-16 (ISSN:2149-8598)

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi

Article Arrival Date

24/12/2017

Makale Yayın Kabul Tarihi

The Published Rel. Date

11/01/2018

Anahtar Kelimeler

Liderle Özdeşleşme, Turizm,
Otel

Keywords:

Identification with Leader,
Tourism, Hotel

ÖZ

Son yıllarda, liderlik alanında yapılan araştırmaların sayısının artması ve konunun pek çok farklı sektörde ve farklı değişkenlerle birlikte ele alınması, liderlikle ilgili yeni yaklaşımların ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Liderle özdeşleşme, yeni fakat nispeten daha az ele alınmış konulardan biridir. Liderle özdeşleşme, takipçilerin amaçlarını liderlerinin amaçlarıyla uyumlaştırdığı bir iletişim sürecidir. Liderleriyle özdeşleşen takipçiler, liderlerinin gösterdiği hedeflere kendilerini adamaktadırlar. Bu çalışmada, otel işletmelerinde çalışanların liderle özdeşleşme tutumları araştırılmıştır. Araştırmanın evrenini Antalya'da bulunan ve turizm işletme belgesine sahip otel işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem ise tabakalı örnekleme metodu ile belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan veriler, anket tekniği ile elde edilmiştir. Anketler yüzyüze metodu ile uygulanmıştır. Veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Analizlerde betimleyici istatistikler, faktör, t-testi ve one-way anova analizleri kullanılmıştır. Sonuçta, otel çalışanlarının liderle özdeşleşme tutumlarının orta düzeyde olduğu ve bu tutumun medeni durum, otelde çalışma süresi ve kadro türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ortaya çıkmıştır.

ABSTRACT

In recent years, the increasing number of researches conducted in the field of leadership and handling of the subject in many different sectors and with different variables have laid the groundwork for the emergence of new approaches to leadership. Identification with leader is one of the new but relatively underlined issues. Identification with leader is a communication process in which followers' goals are aligned with the goals of their leaders. Followers who identify with their leaders are committed to the goals of their leaders. In this study, the attitudes of employees in hotel business to identify with the leader were investigated. The universe of the research is made up of the employees of the hotel enterprises in Antalya with the tourism operation document. The sample was determined by stratified sampling method. The data used in the research were obtained by questionnaire technique. The questionnaires were applied by face-to-face method. Data were analyzed with the SPSS program. Descriptive statistics, factor, t-test and one-way anova analyzes were used in the analyzes. As a result, it was found that hotel employees had a middle level of identification with the leader and this attitude significantly differentiated according to the marital status, term of employment at the hotel and the type of position.

1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında yaşanan değişimlere paralel olarak yönetim alanında yaşanan gelişmelerin doğal bir sonucu olarak 'liderlik' konusunda yeni teorilerin ortaya çıktığı söylenebilir (Güney, 2012: 404). Liderle özdeşleşme, daha çok karizmatik liderlikle birlikte ele alınan yeni teorilerden biridir. Liderle özdeşleşme, çalışanın değer ve amaçlarının liderin değer ve amaçlarıyla uyumlu olduğunu düşünmesi ve liderin başarısını veya başarısızlığını kendi başarısı veya başarısızlığı gibi görmeye başladığı bir süreci ifade etmektedir (Shamir v.d., 1998).

Liderle özdeşleşme, çalışanların performanslarının artırılmasında, çalışanların liderleriyle ve dolayısıyla örgütleriyle değer ve amaçları paylaşmasında ve örgütün uzun dönemli hedeflerinin başarılmasında önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Liderle özdeşleşme, otel işletmelerinin en büyük sorunlarından olan *işgücü devir hızının* düşürülmesinde etkili olabilecek değişkenlerden bir tanesidir. Nitekim *liderle özdeşleşme çalışanların işten ayrılma niyetlerini* azaltmaktadır (Karakitapoğlu Aygün ve Gumusluoglu, 2013). Bu çalışmada liderle özdeşleşme, turizm

sektöründe faaliyet gösteren otel işletmelerinin çalışanları bağlamında ele alınmıştır. Daha önce liderle özdeşleşmeyi turizm işletmeleri açısından ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle araştırmanın özgün değerinin olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda araştırma soruları:

1. Otel çalışanlarının liderle özdeşleşme düzeyleri nedir?
2. Otel çalışanlarının liderle özdeşleşme tutumları demografik özelliklere göre farklılaşır mı?
3. Otel çalışanlarının liderle özdeşleşme tutumları istihdam özelliklerine göre farklılaşır mı? şeklindedir.

Çalışmanın ilk bölümünde literatür taramasına yer verilmiştir. İkinci bölümde çalışmanın yöntemine üçüncü bölümde ise bulgulara yer verilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, sonuç ve öneriler başlığında ele alınmıştır.

2. ÖRGÜTLE VE LİDERLE ÖZDEŞLEŞME

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendi ilgi ve amaçlarıyla örgütün amaçlarını adapte etmelerini sağlamaktadır. Pek çok deneysel kanıt, örgütsel özdeşleşmenin örgütün performansını ve çıkarlarını olumlu etkilediğini ortaya koymuştur. Sonuç olarak, yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme, bireyin kısa vadede kendi isteklerini feda etmesini (örneğin uzun mesailer yaparak), uzun dönemde ise ortak çıktılarını arşivleyerek bireyin amaçlarıyla örgütün amaçlarını yakınlaştırmaktadır. Böylelikle çalışanın motivasyonu ve hatta extra çaba gösterme oranı artmaktadır (Mariano, v.d., 2011: 106-107). Özdeşleşme örgütler açısından değerlendirildiğinde, bireyin gruba olan uyumunu, işbirliğini, kolektif davranışlarını, paylaşılan normlarını ve karşılıklı etki gibi grup olgularının ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Akt: Kırkbeşoğlu ve Tüzün, 2009: 2-3). Özdeşleşmenin bağlılıktan farkı, özdeşleşmenin bir örgüte bağlı olarak ortaya çıkmasıdır. Bağlılık ise örgüte özgü olmayabilir (Mael ve Ashfort, 1992: 15).

Sosyal kimlik teorisinde, insanların diğerlerinden etkilendiği ve bu etkilenmenin belirsizliklerin aşılması, onaylanmak ve kabul edilmek için gerçekleştiği ileri sürülmektedir (Hogg ve Vaughan, 2007: 288). Özdeşleşme, bireyin tutumlarını, değerlerini ve davranışlarını iletişim halinde olduğu bir başka birey, grup veya örgütle uyumlaştırdığında ortaya çıkmaktadır (Becker v.d., 1996). Bu nedenle, liderle özdeşleşme temel olarak bir iletişim sürecidir (Burke, 1969). Bu nedenle, liderlerin çalışanlarıyla iletişim doğaları, çalışanların liderleriyle özdeşleşmelerini etkilemektedir. Buna ek olarak, liderle takipçileri arasındaki güven de, özdeşleşmeyi kolaylaştırmaktadır (Connaughton ve Daly, 2004: 92). Ashforth ve Mael (1989)'a göre ise *liderle özdeşleşme*, takipçi ve liderin geleceklerinin birbirine bağlı olduğunun düşünüldüğü psikolojik bir süreçtir. Cho (2007)'ye göre liderle özdeşleşme, kişisel özdeşleşmenin bir türüdür.

Kark v.d. (2003)'e göre liderle özdeşleşme, özdeşleşmenin iki formunu içermektedir:

- Takipçinin benliğini, liderle benzer değerlerini paylaşması yönünde harekete geçirmek
- Takipçinin benliğine, değer ve inançlarının liderinkiyle uyumlu hale geleceği şekilde değiştirmesine ilham vermek.

Liderle özdeşleşme literatürünün gelişimini engelleyen en önemli neden, benzer epistemolojik paradigmalardan ve perspektiflerin 'benlik', 'benlik-konsepti', 'benlik-şeması', 'iş yaşamında-benlik konsepti', 'muhtemel-benlikler' ve 'kimlik' gibi kavramların çoğu zaman birbirinin yerine kullanıldığı bir çoksesli olma durumudur (Epitropaki v.d., 2016: 37).

Organizasyonların başarısında, örgütsel özdeşleşmenin önemli olduğu kadar diğer özdeşleşme türleri de -örneğin liderle özdeşleşme- önemlidir (Connaughton ve Daly, 2004: 98). Bu nedenle, liderle özdeşleşmeyi sağlayan etkenlerin tespit edilmesi organizasyonların başarısına katkı sağlayabilir. Kark v.d. (2003) takipçilerine ilham veren ve onlara bireysel düzeyde ilgi gösteren dönüştürücü liderlik tarzının liderle özdeşleşmeyi pozitif etkilediğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde dönüştürücü liderlik örgütsel özdeşleşmeyi de pozitif bir şekilde etkilemektedir (Epitropaki ve Martin, 2005). Diğer taraftan vizyoner liderlik tarzı da liderle özdeşleşmeyi olumlu bir şekilde etkilemektedir (Riesenmy, 2008).

Liderle özdeşleşme konusunda, en önemli konulardan biri de takipçilerin lidere yönelik tutumlarıdır. Aynı lider bazı takipçileri tarafından lider olarak görülüyorken; bazı takipçileri tarafından bir lider

olarak görülüyor olabilir (Yammarino v.d., 2001: 155). Bu açıdan değerlendirildiğinde, liderlikle ilgili araştırmalarda, liderle ilgili soruların takipçilerine yöneltildiği araştırmaların daha etkili sonuçlar ortaya koyacağı söylenebilir (Yavuz, 2008).

Riesenmy (2008: 75) insan kaynakları departmanı çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasının, liderlerin vizyoner liderliği ve vizyoner takipçilik ilişkisinde liderle özdeşleşmenin aracılık rolünün incelenmesine yönelik ortaya koyduğu bilginin gelecekte yapılacak yetenek yönetimi, çalışanların işe adanması ve liderlik geliştirme çalışmalarına öncülük edeceğini belirtmiştir. Literatür incelendiğinde, liderle özdeşleşmenin olumsuz yönlerinin olduğuna da işaret edilmektedir. Araştırmacılar liderle özdeşleşmenin bazen örgütün hedeflerinin gözardı edilmesine veya örgüte değil liderlin şahsına sadık hale gelmek suretiyle ikinci plana atılmasına ve takipçinin eleştirel kapasitesinin azalmasına neden olabileceğine işaret etmektedirler (Kılınc, 1996: 89). Ancak bu durum liderliğin doğasından kaynaklanmaktadır. Nitekim aynı eleştirel yaklaşım olumlu bir liderlik türü olan *dönüştürücü liderlik* literatürü incelendiğinde de karşımıza çıkmaktadır. Dönüştürücü liderlik, liderliğin olumlu ve olumsuz özellikleri barındıran 'çok başlı bir su yılanı' olarak nitelendirilmektedir (Bass ve Steidlmeier, 1999). Conger ve Kanungo (1988) ise karizmatik liderliğin narsizm, otoriterizm ve kusurlu vizyon gibi olumsuz yönlerini ele almıştır. Buna ek olarak, yapılan çalışmalar incelendiğinde liderliğin ve liderle özdeşleşmenin olumsuz etkilerinin de olduğu ancak olumlu etkilerinin daha fazla olduğu söylenebilir (Akt: Bass ve Steidlmeier, 1999). Liderlik rolleri olan yaratıcı bireylerin ise, liderliğin olumsuz yönlerinden etkilenmemek için, bu iki çelişkili kimlik arasında esnek bir geçiş yapabilme yeteneğine sahip olması gerekmektedir (Epitropaki, 2016).

Liderle özdeşleşmeyi etkileyen pek çok etken bulunmaktadır. Motivasyon, sosyal biliş, kişilik özellikleri, duygular ve demografik farklılıklar, özellikle cinsiyet, bunlardan bazılarıdır (Epitropaki v.d., 2016). Pozitif cinsiyet özdeşleşmesi, kadın yöneticilerin yönetime odaklanmasını artırmaktadır (Karellaia ve Guillen, 2014). Liderle özdeşleşme konusunda yapılan önceki çalışmalar demografik farklılıklar açısından özellikle cinsiyet üzerinde durmuştur. Ancak, liderle özdeşleşme literatürünün gelişmesi için diğer farklılıkları araştıran çalışmalara da ihtiyaç vardır (Epitropaki v.d., 2016).

Bu nedenle araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H₁ Otel çalışanlarının liderle özdeşleşme tutumları *medeni durumlarına* göre farklılaşmaktadır.

H₂ Otel çalışanlarının liderle özdeşleşme tutumları *mevcut oteldeki çalışma sürelerine* göre farklılaşmaktadır.

H₃ Otel çalışanlarının liderle özdeşleşme tutumları *kadro türüne* göre farklılaşmaktadır.

3. YÖNTEM

Araştırmanın evrenini Antalya'da bulunan turizm işletme belgesine sahip 5 yıldızlı otel işletmeleri oluşturmaktadır. Antalya'da bulunan turizm işletme belgesine sahip beş yıldızlı otel işletmelerinin listesi Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan (2014) temin edilmiştir. Sonuçta, Antalya'da bulunan turizm işletme belgesine sahip otel işletmelerinin sayısının **248** ve bu otellerin toplam oda sayısının yaklaşık olarak **98,430** olduğu belirlenmiştir. Uluslararası standartlara göre otel işletmelerinde çalışanların sayısı (**oda sayısı X 1,1**) olarak belirlenebilir (Çetiner, 1995: 16). Buna göre, Antalya'da bulunan *turizm işletme belgesine sahip* beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların sayısı yaklaşık **108,273** olarak belirlenmiştir (98430 X 1,1). Dolayısıyla araştırmanın evrenini, Antalya'daki turizm işletme belgesine sahip beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan, **108,273** otel çalışanı oluşturmaktadır.

Örnekleme yöntemi olarak *tabakalı örnekleme* seçilmiştir. Araştırma alanı beş tabakaya ayrılmıştır. 108,273 çalışanı temsil edebilecek örneklem sayısı, Yamane (2011)'in önerdiği formüle göre, 597 olarak hesaplanmıştır (Yamane, 2001: 116-117). 597 sayısı *orantılı dağıtım yöntemine göre*, tabakalara dağıtılmıştır. Orantılı dağıtım, tabakalarda bulunan oda kapasitesinin toplam oda kapasitesine yüzdesine göre belirlenmiştir. Buna göre, 597 sayısının %12.86'sı 1. Tabakadan (Merkez, Murat Paşa, Aksu), %17.39'u 2.tabakadan (Kemer-Finike), %20.50'si 3. Tabakadan (Serik), %31.62'si 4.tabakadan (Manavgat), %17.63'ü ise 5. Tabakadan (Alanya) elde edilecektir. Veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiştir. Anketler yüzyüze tekniği ile elde edilmiştir. Otel çalışanlarının liderle özdeşleşme tutumlarını ölçmek için Cho (2007)'nin 10 ifadeden oluşan versiyonundan yararlanılmıştır. Cho (2007) bu versiyonu, Kark v.d (2003)'ün 8 ifadeden oluşan liderle özdeşleşme ölçeğini temel olarak

geliştirdiğini belirtmiştir. Ayrıca soru formunda katılımcıların demografik ve istihdam özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Verilerin analizinde SPSS programı kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Demografik özellikler incelendiğinde, katılımcıların %29,3'ünün kadın %70,7'sinin erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Medeni durum değişkenine göre değerlendirildiğinde katılımcıların %27'si evli %73'ü ise bekârdır. Katılımcılar yaş değişkenine göre değerlendirildiklerinde, %45,5'i 14-25 yaş grubundan olanlardan, %54,5'i ise 26+ yaş grubunda olanlardan oluşmaktadır. Katılımcılar eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde, %23,6'sının ilköğretim mezunu, %48,4'ünün lise mezunu, %28'inin ise yükseköğretim mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcılar aylık gelir gruplarına göre değerlendirildiğinde, %26,9'unun 1000tl ve altı gelir grubundan, %47,8'inin 1001-1499 tl gelir grubundan, %25,3'ünün ise 1500+ gelir grubundan olduğu görülmektedir. İstihdam özellikleri incelendiğinde, katılımcılar turizm sektöründeki toplam çalışma sürelerine göre değerlendirildiklerinde %24,7'sinin 1 yıldan az süredir, %44,7'sinin 1-3 yıldır, %41,9'unun 4+ yıldır sektörde çalıştıkları görülmektedir. Katılımcılar şu anki otellerinde toplam çalışma sürelerine göre değerlendirildiklerinde %37,3'ünün 1 yıldan az süredir, %33,4'ünün 1-3 yıldır, %18'inin 4+ yıldır şu anki otellerinde çalıştıkları görülmektedir. Katılımcılar çalıştıkları departmana göre değerlendirildiklerinde, %21,6'sının odalar bölümünde, %43,3'ünün yiyecek-içecek bölümünde, %8,7'sinin teknik servis bölümünde, %10,2'sinin animasyonda, %4,8'inin satın almada, %4'ünün muhasebe departmanında çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların %3,6'sı insan kaynakları departmanında, %1,6'sı genel yönetim kademesinde ve %2,2'si ise diğer departmanlarda çalışmaktadır. Katılımcılar çalıştıkları otellerdeki kadro türüne göre değerlendirildiklerinde, %33,4'ünün kadrolu, %56,8'inin sezonluk ve %9,8'inin ise stajyer olduğu görülmektedir.

Katılımcılar turizm eğitimi alma durumuna göre değerlendirildiklerinde, %47,8'inin turizm eğitimi aldığı ve %52,2'sinin ise turizm eğitimi almadığı görülmektedir. Katılımcılar otellerinin bulunduğu yere göre değerlendirildiğinde, %12,7'sinin merkez bölgesinde, %17'sinin Kemer'de, %20,5'inin Serik'te, %30,7'sinin Manavgat'ta, %18,6'sının ise Alanya'da bulunan otellere çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Liderle özdeşleşme ölçeğinin geçerliğini sınamak için faktör analizi yapılmıştır. Güvenirliliği ise Cronbach Alfa katsayısına göre değerlendirilmiştir. Oluşturulan Türkçe formun dil geçerliliğini sağlamak için maddeler iyi derecede İngilizce bilen dört öğretim üyesine incelenmiştir. Daha sonra gerekli düzenlemeler yapılarak, liderlik konusunda uzman iki öğretim üyesine sunulmuştur. Gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra forma son şekli verilmiştir. Tablo 1'de faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Liderle Özdeşleşme Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

| KMO: ,946 | | N=644 | |
|--|--------|----------------------------|--|
| Barlett's S: ,000 | | Açıklanan Varyans: %69,150 | |
| İfade | F. Yük | α | |
| Biri yöneticimi eleştirdiğinde kendime hakaret edilmiş gibi hissederim | ,767 | ,950 | |
| Başkalarının yöneticim hakkında ne düşündüğü benim için önemlidir | ,842 | | |
| Yöneticimin başarılarını kendi başarıım gibi görüyorum | ,833 | | |
| Başkalarına onun yöneticim olduğunu söylemekten gurur duyarım | ,883 | | |
| Arkadaşlarımla konuşurken yönetici överim | ,862 | | |
| Yöneticim demek 'ben' demek | ,863 | | |
| Kendimi onun çalışanı olarak görüyorum | ,833 | | |
| Yöneticim benim için bir rol modeldir | ,826 | | |
| Yöneticimle aynı değerlere sahip olduğumuzu düşünüyorum | ,791 | | |
| Yöneticimin benim için bir sembol olduğunu düşünüyorum | ,809 | | |

Faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü bir yapısı olduğu ortaya çıkmıştır. Ölçekteki tüm maddelerin yükleri incelendiğinde ölçekten çıkarılması gereken madde olmadığı görülmektedir. Ölçeğin açıklanan varyansı %69,150 olarak belirlenmiştir. Cronbach alfa katsayısı ise ,950 olarak belirlenmiştir. Buna göre ölçeğin *yüksek derecede güvenilir* olduğu söylenebilir (Kayış, 2010: 405). Otel çalışanlarının liderle özdeşleşme tutumları incelendiğinde liderleriyle *orta derecede* ($\bar{X}=3,21$) özdeşleştikleri ortaya çıkmıştır (Özdamar, 2003: 32). *Çarpıklık* ve *basıklık* değerleri $-1,5$ - $+1,5$ aralığında olduğu için verilerin *normal dağıldığı* kabul edilmiş ve parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir (Tabacnick ve Fidell, 2013). Normallik varsayımı sağlandığı için, liderle özdeşleşmenin

demografik ve istihdam özelliklerine göre farkını açıklamak için t-testi ve tek yönlü ANOVA analizlerinden faydalanılmıştır. Sonuçlar yalnızca fark tespit edilen durumlar için tablolaştırılmıştır.

Tablo 2. T-Testi Sonuçları

| Değişken | Gruplar | N | \bar{X} | Sig. |
|--------------|---------|-----|-----------|------|
| Medeni durum | Evli | 173 | 3,05 | ,020 |
| | Bekar | 470 | 3,28 | |

H₁ Otel çalışanlarının liderle özdeşleşme tutumları medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

Tablo 2 incelendiğinde, liderle özdeşleşme algısının medeni durum değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir. Buna göre bekar çalışanlar evli çalışanlara göre liderleriyle daha fazla özdeşleşmektedirler. Bunun bekar çalışanların görece evlilerden işle ilgili konulara daha fazla zaman ayırabiliyor olmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo.3. Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

| Değişken | Gruplar | N | \bar{X} | Sig. |
|-------------------------------|-------------|-----|-----------|------|
| Şu anki otelde çalışma süresi | 1 yıldan az | 240 | 3,42 | ,001 |
| | 1-3 yıl | 288 | 3,07 | |
| Kadro türü | Kadrolu | 215 | 3,48 | ,000 |
| | Sezonluk | 366 | 3,03 | |
| | Stajyer | 63 | 3,40 | |

H₂ Otel çalışanlarının liderle özdeşleşme tutumları mevcut oteldeki çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır.

H₃ Otel çalışanlarının liderle özdeşleşme tutumları türüne göre farklılaşmaktadır.

Tek yönlü ANOVA testinde post-hoc yöntemi olarak, Scheffe tercih edilmiştir (Kayri, 2009).

Sonuçlar incelendiğinde, otel çalışanlarının liderle özdeşleşme algılarının şu an çalışmakta oldukları oteldeki çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Sonuçlara göre 1 yıldan daha az süredir çalışmakta olanlar 1-3 yıldır çalışmakta olanlardan daha fazla liderleriyle özdeşleşmektedir. Bunun nedeni, 1 yıldan az süredir çalışmakta olanların kendilerini kanıtlama ve işyerinde bir statü elde etme düşüncesinden dolayı liderleriyle daha fazla özdeşleştikleri söylenebilir. Diğer taraftan, 1-3 yıldır çalışanların liderleriyle ilgili olumlu ve olumsuz durumları analiz etmek için daha fazla zamanları olduğundan liderle özdeşleşme düzeylerinin 1 yıldan az süredir çalışmakta olanlardan daha düşük olduğu söylenebilir.

Buna ek olarak, liderle özdeşleşme algısı kadro türüne göre de anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Elde edilen sonuca göre, kadrolu çalışanlar sezonluk çalışanlardan daha fazla liderleriyle özdeşleşmektedirler. Buna ek olarak, stajyerler de sezonluk çalışanlardan daha fazla liderleriyle özdeşleşmektedirler. Kadrolu çalışanlar, statülerini kaybetmeme veya statülerini artırma düşünceleriyle sezonluk çalışanlara göre liderleriyle daha fazla özdeşleştikleri söylenebilir. Stajyer çalışanların sezonluk çalışanlardan daha fazla liderleriyle özdeşleşiyor olmalarının ise stajyerlerin gelecekte kendilerini liderlerinin yerinde değerlendiriyor olmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Kadrolu ve stajyer çalışanların liderle özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

5. SONUÇ

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre liderle özdeşleşme tutumu demografik özelliklere göre değerlendirildiğinde, medeni durum değişkenine göre farklılaşmaktadır. Araştırma sonucuna göre, bekar çalışanlar evli çalışanlardan daha fazla liderleriyle özdeşleşmektedirler. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık gelir değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Sonuçlar istihdam özelliklerine göre değerlendirildiğinde ise otel çalışanlarının liderle özdeşleşme tutumlarının şu anki otelde çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Elde edilen sonuca göre, 1 yıldan daha az süredir mevcut otelde çalışmakta olanlar, 1-3 yıldır mevcut otellerinde çalışmakta olanlara göre liderleriyle daha fazla özdeşleşmektedir. Bu ek olarak, otel çalışanlarının liderleriyle özdeşleşme tutumları kadro türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Elde edilen sonuca göre, kadrolu çalışanlar sezonluk çalışanlardan daha fazla liderleriyle özdeşleşmektedirler. Buna ek olarak, stajyerler de sezonluk çalışanlardan daha fazla

liderleriyle özdeşleşmektedirler. Kadrolu ve stajyer çalışanların liderle özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmanın önemli sonuçlarından bir tanesi de otel çalışanlarının liderle özdeşleşme tutumlarının *orta düzeyde* olduğu bulgusudur. Buna göre otel yöneticilerine çalışanlarının liderle özdeşleşme tutumlarının artırılması için olumlu liderlik türlerinden olan dönüştürücü lidere has bir takım davranışlar geliştirmeleri önerilebilir (Kark v.d., 2003; Shamir v.d. 1998). Dönüştürücü liderlerin en önemli özellikleri takipçilerine bireysel düzeyde ilgi göstermeleri, ilham verici olmaları, entelektüel uyarımda bulunmaları ve takipçileri üzerindeki ideal etkileridir. Bu özellikler aynı zamanda dönüştürücü liderliği diğer liderlik türlerinden ayıran en önemli özellikleri olarak kabul edilmektedir (Sökmen, 2010 ;Yavuz, 2009; Tabak vd., 2009; Cavazotte vd. 2012: 444). Bu davranışlardan özellikle entelektüel uyarım, liderle özdeşleşmeyi artırmaktadır (Li v.d., 2017: 321). Liderin vizyon sahibi olması, ödüllendirme ve katılımcılığı etkili bir şekilde kullanmaları da liderle özdeşleşme sürecini kolaylaştıracaktır (Bulut ve Uygun, 2010). Gelecekte yapılacak araştırmalarda liderle özdeşleşmenin ilişkili olduğu değişkenlerin tespit edilmesi, konunun turizm sektörünün diğer işletmelerinde ele alınması oldukça önemlidir. Ayrıca liderle özdeşleşmenin diğer sektörler bağlamında ele alınması da literatüre önemli katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Bass, B., M., P. Steidlmeier, (1999), "Ethics, Character and Authentic Transformational Leadership Behavior", *Leadership Quarterly*, 10, pp.184-211.

Becker, T.E., Billings, R.S., Eveleth, D.M., & Gilbert, N.L. (1996). 'Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance', *Academy of Management Journal*, 39 (2), pp. 464-482.

Bulut, Y., Uygun, S.V. (2010). "Etkin Bir Yönetim İçin Vizyoner Liderliğin Önemi: Hatay'daki Kamu Kurumları Üzerine Bir Uygulama", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13, 29-47.

Burke, K. (1969). *A Rhetoric of Motives*, University of California Press, Berkeley, CA.

Cavazotte, F., V. Moreno ve M. Hickmann, (2012), "Effects Of Leader Intelligence, Personality And Emotionally Intelligence on Transformational Leadership and Managerial Performance", *The Leadership Quarterly*, 23 (3), pp.443-455.

Cho, J. (2007). *Psychological Processes Underlying The Relationship Between Transformational Leadership and Multi-Foci Organizational Citizenship Behaviors: A Multiple-Level Approach*, Doctorate Dissertation, State University of New York at Buffalo.

Connaughton, S.L., Daly, J.A. (2004). 'Identification with Leader: A Comparison Of Perceptions Of Identification Among Geographically Dispersed and Co-Located Teams', *Corporate Communications: An International Journal*, 9(2), pp. 89-103.

Çetiner, E., (1995), *Konaklama İşletmelerinde Yönetim Muhasebesi*, Ankara: Tutubay Yayınları.

Epitropaki, O., Martin,R. (2005). The Moderating Role of Individual Differences In The Relation Between Transformation/Transactional Leadership Perceptions and Organizational Identification, *The Leadership Quarterly*, 16, pp. 569-589.

Epitropaki, O., Kark,R., Mainemelis,C.,& Lord, R.G. (2016). 'Leadership and Followership Identity Processes: A Multilevel Review', *The Leadership Quarterly*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.003>

Güney, S., (2012), *Liderlik*, Ankara: Nobel Yayın.

Hogg, M.A., ve G.M. Vaughan, (2007), *Sosyal Psikoloji. (çev) İbrahim Yıldız ve Aydın Gelmez*, Ankara: Ütopya Yayınevi.

Karakitapoğlu Aygün, Z., Gumusloglu, L. (2013). "Dönüştürücü Liderliğin Türkiye Bağlamında Yeniden Kavramsallaştırılması", *Türk Psikoloji Dergisi*, 28 (72), 105-124.

Karelaia, N., & Guillén, L. (2014). 'Me, a woman and a leader: Positive social identity and identity conflict', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 125(2), 204-219.

- Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). 'The Two Faces of Transformational Leadership: Empowerment ve Dependency', *Journal Of Applied Psychology*, 88 (2), 246-255.
- Kayış, A., (2010). "Güvenirlilik Analizi", Şeref Kalaycı (Edit.) (2010), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (5. Baskı), Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.
- Kayri, M. (2009). "Araştırmalarda Gruplararası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (1), 51-64.
- Kılınc, T. (1996). 'Liderlikte Durumsallığın Ötesi (II), Karizmatik Liderlik Yaklaşımı', *İ.Ü İşletme Fakültesi Dergisi*, 25(2), s.67-108.
- Kırkbeşoğlu, E., ve İ.K. Tüzün, (2009), "Bireycilik-Toplulukçuluk İkileminde Mesleki Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Ayrımı", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), ss. 1-8.
- Li, J., Furst-Halloway, S., Gales, L., Masterson, S.S., & Blume, B.D. (2017). "Not All Transformational Leadership Behaviours Are Equal: The Impact of Follower's Identification With Leader and Modernity on Taking Charge", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24 (3), 318-334.
- Mael, F., ve B. Ashforth, (1992). "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, 13, pp. 103-123.
- Mariano, J.A., F. Molero, G. Topa ve, J.-P. Levy Mangin, (2011),. "The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Identification On Intrapreneurship", *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10 (1), pp. 103-119.
- Özdamar, K., (2003), *Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Riesenmy, K.R. (2008). 'The Moderating Role of Follower Identification in the Relationship Between Leader and Follower Visionary Leadership', *Emerging Leadership Journeys*, 1 (2), pp. 62-77.
- Shamir, B., Zakay, E., Popper, M. (1998). "Correlates of Charismatic Leader Behavior in Military Units: Subordinate's Attitudes, Unit Characteristics, and Superiors' Appraisals of Leader Performance", *Academy of Management Journal*, 41 (4), 387-409.
- Sökmen, A., (2010), *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Detay Yayınları.
- Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics (sixth ed.)* Pearson, Boston.
- Tabak, A., Ü. Sıgı, A. Eroğlu, ve K. Hazır, (2009), "Örgütlerde Yöneticilerin Dönüştürücü Liderlik Algılamalarının Problem Çözme Becerilerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama". *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), ss. 387-397.
- Yamane, T., (2001), *Temel Örnekleme Yöntemleri*. (Çev.: Alptekin Esin, M.Akif Bakır, Celal Aydın ve Esen Gürbüzsel), İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Yammarino, F. J., Dansereau, F., & Kennedy, C. J. (2001). 'A Multiple-Level Multidimensional Approach to Leadership: Viewing Leadership Through an Elephant's Eye', *Organizational Dynamics*, 29(3): 149-163.
- Yavuz, E., (2008), *Dönüşümcü Etkileşimci Liderlik Davranışının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Analizi*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yavuz, E., (2009), "İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(2), ss. 51- 69. http://www.isarder.org/isardercom/cilt1_no2/d44.pdf (Erişim Tarihi: 02.12.2011).