

## TURİZM SEKTÖRÜ ODAKLI FİLMLERDE SERGİLENEN LİDERLİK PROFİLLERİ

**Ceyda LALE**

Dokuz Eylül Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
lalceyda@gmail.com

**Arş. Gör. Simge KÖMÜRÇÜ**

İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Turizm Fakültesi  
simge.komurcu@ikc.edu.tr

**Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ**

Dokuz Eylül Üniversitesi  
İşletme Fakültesi  
ebru.gunlu@deu.edu.tr

### Özet

Bu çalışmanın amacı turizm odaklı filmlerde yer alan liderleri liderlik türlerine göre sınıflandırmaktır. Bu kapsamda, turizm odaklı filmlerin analizi ile veri toplanmıştır. Araştırma evrenini, herhangi bir sahnesi turizm işletmesinde geçen ve liderliğin sergilendiği sahnelerin yer aldığı filmlerden oluşturmuş ve araştırma sonucunda 8 adet filmde bulgular elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, turizm sektörü odaklı filmlerde daha çok otokratik ve demokratik tipteki liderlerin olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik, Liderlik Tipleri, Turizm, Filmler

### Abstract

The purpose of this study is to classify the leaders in the tourism-oriented films according to the types of leadership. In this context, data were collected through analysis of tourism oriented films. Population of research consist of the movies which in any scenes perform in tourism business and in any movies leadership scenes perform, and findings were obtained from 8 films. As a result of the research, it has been determined that there are more autocratic and democratic leaders in the tourism sector oriented films.

**Key Words:** Leadership, Types of Leadership, Tourism, Films



## Giriş

İnsanlar yapıları gereği ilk çağlardan beri toplu olarak hareket etmektedir. Toplu halde yaşamının gerekliliklerinden bir tanesi ise liderlerin varlığıdır, çünkü liderlerin olmadığı topluluklarda, bireyleri peşinden sürükleyebilecek güç olmadığından çatışma ve kaotik ortamların yaşanması kaçınılmazdır. Çeşitli disiplinlerde liderlik üzerine pek çok araştırma yapılmış, çoğunlukla liderlik vasıflarının nasıl ortaya çıktığı araştırılmıştır. Bu bağlamda liderliğin, liderin kişilik özelliklerinden kaynaklandığı düşünülmüş ancak sadece kişilik özelliklerin yetersiz olduğu saptanmış, davranışları ile tutumları sorgulanmıştır. Söz konusu faktörün de tek başına açıklayıcı olmadığı anlaşılacak koşullar araştırılmıştır.

Uluslararası yazında; liderlik teorileri, liderlere ait kişilik özellikleri ve davranışları, liderlik dengesi ve değişim, liderlik rolünün önemi, liderlik ve sosyal güç, lider ve çalışanlarının etkileşimleri, liderlik ve grup performansı konuları başta olmak üzere liderlik ile ilgili birçok çalışma mevcuttur (Stogdill, 1974). Turizm ile ilgili yapılan çalışmalarda da benzer konulara değinilmekte olup nicel araştırma yönteminin kullanıldığı görülmektedir (Chan ve Wong, 2010; Peters, 2005; Pimapunsr, 2008; Srivastava, Bartol ve Locke, 2006; Yang, 2007).

Ulusal yazında son yıllarda turizmle ilgili yapılan araştırmalarda ise liderlik davranışları, liderlik ve örgüt kültürü, lider ve çalışanların etkileşimleri, liderlik ve değişim konuları başta olmak üzere birçok çalışma mevcut olup araştırmalarda kullanılan yöntem nicel araştırma tekniğidir (Akbaba ve Erenler, 2008; Avcı ve Topaloğlu, 2009; Gürdoğan ve Yavuz, 2013; Taşkıran, 2006; Tütüncü ve Akgündüz, 2012; Yavuz, 2009). Liderlik ile ilgili yapılan araştırmalarda nitel araştırma yöntemi ile yapılan araştırmaların eksikliği gözlenmektedir. Günümüzde kalitatif yöntemlerden birisi olarak kabul edilen film analizi tekniği (Yıldırım ve Şimşek, 2005) kullanılarak yapılan bu araştırmanın yazına katkı sağlayacağı açıktır.

## YAZIN TARAMASI

Liderlik, ilk olarak 19. yy'da İngiliz Parlamentosunda kullanılmıştır (Akbaba ve Erenler, 2008: 22). İnsan, sosyal bir varlık olarak, kişisel ihtiyaçlarını gidermek için grup içerisinde yer almak durumundadır. Grup oluşturmadan, insanların birey olarak tek başına yasayıp, bütün istek ve ihtiyaçlarını karşılaması mümkün değildir (Eren, 1998:342) çünkü toplumların yönetime ve yönetilmeye ihtiyacı vardır. Yönetim olmayan insan gruplarında kaos ve kargaşa hakimdir.



Toplumları idare etmek içinde sadece yöneticilik vasıfları değil, insanları peşinde sürükleyebilecek niteliklere sahip liderlere ihtiyaç vardır.

Liderlik, belirli amaçlar doğrultusunda insanların hareket ve davranışlarını etkileme sanatı olarak genel kabul görür. Buna göre; liderlik bir süreci, lider ise bu süreçte insanları etkileyebilen, motive edebilen ve yönlendirebilen bir güce sahip olan bir kişiyi ifade etmektedir. (Şahin vd, 2004: 658).

Yazında liderlikle ilgili bir çok teorik ve ampirik çalışma bulunmaktadır. Fakat liderlik, üzerinde bu kadar çok çalışılan ve tartışılan bir konu olmasına rağmen, gerek kavramsal gerekse kuramsal açıdan henüz tam olarak açıklığa kavuşturulamamıştır (Bakan, 2009:140).

### **Liderlik Kavramı**

Lider, *“belirlenmiş bir amaca yönelik olarak diğerlerini etkileyen ve yönlendiren kişidir (Naktiyok, 2006: 21)”*. Buluç (2009:10)’a göre lider, *“grup üyeleri tarafından hissedilen, ancak netleşmemiş ortak düşünce ve arzuları, benimsenir bir amaç biçiminde ortaya koyan ve grup üyelerinin gizli güçlerini bu amaç etrafında etkinliğe geçiren kimsedir”*

Tead (1935’ten aktaran Slater, 1995:451) liderliği *“insanları arzulan bir amaca doğru yönelten etkileyici faaliyetidir”* şeklinde tanımlamaktadır. Açıklamadan da anlaşılacağı üzere liderlik için birbiri arasında etkileşim olan iki ögenin, lider ve takipçilerin, olması gerekmektedir. Takipçileri olmadan lider olunamayacağı gibi lider olmadan da takipçiler olmamaktadır.

*“Liderlik, bir grup insanı, belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme, etkileyebilme bilgisi ve yeteneklerinin toplamıdır* diyen Zel (2001: 91)’in tanımında görüldüğü gibi en temel tanımıyla liderlik, bir grubu amaçların yerine getirilmesi için etkileyebilme becerisidir. Buna göre; *“liderlik bir grubun sorun çözme veya hedeflere ulaşma becerilerini kazandıracak ve geliştirecek biçimde, grup üyelerinin etkileşimini gerçekleştirme yeteneğidir ( Çakar, 2002’den aktaran Demirebilek, 2003:2)”*.

Tanımlara bakıldığında liderlik sürecinin temelini, birinin diğerlerini etkileyebilmesinin oluşturduğu görülmektedir. Bu bağlamda liderlik araştırmaları genel yapısıyla, liderin başkalarını neden ve nasıl etkilediği; bu etkilemede nelerin rol oynadığı ve hangi güç kaynaklarıyla liderin izleyenleri etkilediği üzerine yapılmaktadır. Liderlik için önemli olan kademe değil grubu peşinden

sürükleyebilmek, amaçları belirleyebilmek ve bu amaçlar doğrultusunda grubu yönlendirebilmektir (Şimşek, 2006: 3).

### **Liderlik Yaklaşımları**

Liderlik pozisyonundaki kişinin doğrudan ilişkili olduğu çeşitli etmenler mevcuttur.

Bu etmenler, liderin kendisi, liderin takipçileri, lider ve takipçilerinin etkileşimde buldukları durum veya yer ve son olarak da beklenen sonuçtur (Birçek, 2008: 43).

Liderliğe ilişkin ortaya çıkan yaklaşımlara bakıldığında (Özkalp, 2004: 148); a) özellikler yaklaşımı, b) davranış yaklaşımı, c) durumsallık yaklaşımı ve d) çağdaş yaklaşımlar dikkati çekmektedir.

Özellikler yaklaşımı, etkin liderlerin, kendilerini etkin olmayan liderlerden farklı kılan belirli özelliklere ya da karakteristiklere sahip olduklarını varsaymaktadır (Dessler;1973;s.256). Liderlikle ilgili yapılan ilk çalışmalarda Napolyon, Gandhi, Atatürk ve Lincoln gibi liderler düşünülmüştür. Bu kişileri diğerlerinden ayıran benzersiz özelliklerin neler olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Bu özelliklerin nispeten sabit ve sürekli olduğu tahmin edilmektedir. Daha çok liderin kişisel özelliklerine ve bu özelliklerin sonuçlarına önem veren kişilik özellikleri yaklaşımında, liderlerin entelektüel, duygusal, sosyallik gibi kişilik özellikleri ile fiziksel özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır (Özkalp, 2004:148; Kıral, 2001:186). Bu yaklaşıma göre lider doğuştan taşıdığı fiziksel, sosyal ve kişilik özellikleri bakımından diğer insanlardan farklıdır (Koçel, 1998: 399). Bunun yanında liderlik özellikleri bir ülkenin kültürel özellikleri ile yakından ilgilidir. Bir toplumda liderlik özelliklerine sahip birey başka bir toplumda etkili lider davranışları göstermeyebilir (Çelik,1998: 8).

Özellikler yaklaşımına göre, bir kişinin bir grup içerisinde lider olarak kabul edilebilmesi için fiziksel, sosyal ve kişilik özelliklerinin diğer kişilere göre daha baskın olması gerekmektedir. Ancak bu teori sadece liderlik değişkenini ele aldığı için tek başına yeterli değildir. Bazı özelliklerin birden fazla kişide aynı şekilde görülmesinin mümkün olması da yetersizliği açıklayıcı bir nedendir. Liderin izleyicileri arasında liderden daha baskın özellikler taşıyanlar olmasına rağmen bu durum izleyiciler arasından “yeni lider” ortaya çıkmasında etkili olmamaktadır (Koçel, 1998).

Davranışsal yaklaşım, liderin etkililiğinin bireysel özelliklerinden değil, davranış özelliklerinden kaynaklandığını ve bu davranışların eğitim yoluyla kazanılabileceğini ileri sürmektedir. Bu bağlamda, davranışın liderlik için önemli olduğunu öne sürmektedir.

Liderin, grubun belirlediği amaçlara ulaşabilmesi için gerekli olan (Şimsek, 2006:12).; *“izleyenlerle arasındaki iletişim turu, güdüleme şekli, grup bağlılığı, grup üyelerinin karar alma sürecine katkıları, emir verme tarzı, toplantıları yönetme şekli, grup içindeki kaynakları kullanışlı hale getirme gibi davranışlardır”*

Davranışsal yaklaşım ile ilgili araştırmalar sonucunda çeşitli davranışsal yaklaşım ortaya çıkmıştır; örn., Blake ve Mauton’un Yönetsel Diyagram Modeli, McGregor’ un X ve Y Kuramı. Yapılan bu çalışmaların ortak noktası, liderlerin liderlik davranışlarını icra ederken iki konuyu önemsemeleridir; a) göreve yönelik liderlik boyutu, b) kişiye yönelik liderlik boyutu. Bu yaklaşım liderlik sürecinin anlaşılmasına önemli katkı yapsa da çevreye ve yaşanan duruma değinmemesinden dolayı çok fazla eleştirilmiştir (Tengilimoğlu, 2005: 4-5).

Durumsallık kuramı ilk olarak Fieldler ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Fiedler ve arkadaşları, liderlik çalışmalarına, daha önceki çalışmaları temel alarak başlamıştır. Fiedler, göreve yönelik liderlik ve ilişkiye yönelik liderlik davranışları olmak üzere iki liderlik tarzı olduğunu kabul etmektedir (Kozak, 2004: 495).

Bu kuram, bir bireyin, bir grup içerisinde lider olarak ortaya çıkmasının ya da başarılı bir lider olmasının, yalnızca kendi kişisel özellik ve yeteneklerine bağlı olmadığını ve yine yalnızca grup üyeleri ile olumlu ilişkiler geliştirilmesine bağlı olmadığını öne sürmektedir (Erdoğan,1991: 340).

Durumsallığın liderlik yazımına en büyük katkısı liderlik kavramının açıklanmasında koşulların değişmesinin liderlik davranışını değiştirebileceğinin göstermek olmuştur (Kozak, 2004:496-497).

Liderlik kavramına yönelik herkes tarafından kabul gören tek bir tanım olmamasının yanında, her örgüte ve gruba uygun olan tek tip liderlik tarzı da bulunmamaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010). Liderin kişisel özellikleri, liderin içinde bulunduğu ortamın özellikleri ve liderliğin yaşandığı süreç, pek çok farklı liderlik tipinin doğmasına neden olmuştur.

Klasik yaklaşım olarak kabul edilen otokratik liderlikte, çalışanların emirlere itaat etmesi beklenmektedir ve tüm yetki liderde toplanmakta, karar lider tarafından alınmaktadır. Otokratik liderler işe dönük bir eğilim gösterirler ve sahip oldukları gücü astları etkilemek ve yöneltmek için kullanırlar (Buluç, 1998). Otoriter liderlerin çalışanlara etkilerinden biri de yaratıcılığın ortadan kaldırılmasına neden olmalarıdır. (Evert, 2006: 43).



Demokratik liderler, sadece kendi yetenekleriyle değil, astlarına da danışarak ve onların fikirlerini alarak is yapmaktadır. Liderler gruba dönüktür ve astlarına hükmederken büyük ölçüde onlara serbestlik tanımakta, onların görüşlerine önem vermektedirler (Buluç, 1998). Astlar, planlama, karar verme ve örgütlenme faaliyetlerinde etkin olmaya teşvik edilmektedir. Böylelikle, çalışanların kendilerinin de katıldığı kararları destekleyeceklerine ve dolayısıyla örgütün verimliliğinin artacağına inanılmaktadır. Bu tip liderlik, yardımlaşmayı teşvik eden bir ortamın oluşmasına, yönetici ve çalışanlar arasında daha olumlu ilişkilerin doğmasına, motivasyonun yükselmesine ve içten tatmin duyulmasına yol açmaktadır (Şafaklı, 2005: 134-135).

Tam serbestlik tanıyan liderlik tipinde ise çalışanlara bir hedef gösterilmekte ve kendi yetenekleriyle bunun gerçekleştirilmesi hususunda tamamen serbest bırakılmaktadır. Böylece çalışanların bağımsızlığı artmakta ve kişiler kendilerini tamamen serbest hissetmektedirler. Liderin görevi kaynak ve malzeme sağlamaktır. Lider, ancak herhangi bir konuda fikri istendiğinde fikir belirtmekte, fakat bu görüş gurup üyelerinin faaliyetlerini bağlayıcı nitelikte olmamaktadır. (Şafaklı, 2005: 136).

Bilgilendirici liderler genellikle görev odaklı olarak belirtilmekte, liderin aldığı karar astları iknasıyla kontrol altına alınmakta ve doğrudan görevler tanımlanmaktadır (Wendt vd., 2004: 6)

Danışman liderler, öncelikle insanlara hizmeti amaçlamakta, daha sonra bireylere ve örgütlere ulaştırmaktadır. Danışman liderlik karar mekanizmasındaki süreçte, gücü izleyicilere dağıtarak onların toplum menfaatlerine odaklanmalarını sağlamaktadır. (İlhan, 2006: 37). Bu bir sakıncadır çünkü diğer izleyiciler kendilerini dışlanmış hissedebilirler.

Babacan liderlik davranışı bir kültür özelliğidir, daha adil bir liderlik davranış tipidir. Genellikle geleneksel toplumlarda daha fazla karşılaşılmakta ve örgütsel bağlamda babacan lider, sanki uzun bir ailenin parçası gibi, çalışanlarına tedavi edici şekilde yaklaşmakta, kendi astlarına yakın bir şekilde davranmaktadır. (Tuncer, 2005: 5).

Liderlik konusunda yapılan çalışmalar, liderlikle ilgili yeni yaklaşımların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Liderliğe ilişkin değişiklikleri anlatan yeni liderlik çalışmaları; dönüştürücü (transformatif) liderlik ve karizmatik liderlik, etkileşimli (transaksyonel) liderlik, stratejik liderlik ve otantik liderlik başlıkları altında incelenmeye çalışılmıştır.



Dönüşümcü (Transformasyonel) lider, izleyicileri için bir rol modeli oluşturacak davranışlar sergileyen, takdir edilen, saygı duyulan ve güvenilen kişidir. Dönüşümcü lider, kendi önemli değerlerini ortaya koyarak bu değerlerin haklılığını on plana çıkarır. Dönüşümcü lider, örgütsel amaçların kendi kişisel beklentilerinin önüne geçmesine neden olur (Ülgen ve Mirze, 2004). Aynı zamanda zor faktörlerin üstesinden gelerek izleyicilerine güven duygusunu asılayan lider, amaçların, bağlılığın önemini ve kararların etik sonuçlarını da izleyicilerine vurgulayacaktır. Bu durumda izleyiciler lidere benzemeye çalışacaklar ve kendilerini ortak amaçlar veya vizyon çerçevesinde onunla özdeşleştireceklerdir (Demir ve Okan, 2008: 76).

Karizma Weber'in kullandığı anlamıyla “zarafetin hediyesi” demektir. Daft (2008:359)'a göre karizmatik lider; “engellere ve kişisel fedakarlıklara rağmen ilham vererek, insanları normalde yapacağından daha fazla yapmasını sağlayacak yeteneğe sahip liderlerdir” Vizyon belirleme, takipçilerinin ihtiyaçlarına ve çevreye duyarlılık gösterme, sıra dışı olma, risk alma ve statükoyu değiştirebilme gibi özelliklere sahip olan bu liderlere verilebilecek en uygun örnek Mustafa Kemal Atatürk'tür.

Etkileşimci (Transaksiyonel) liderlik, geleneklere ve geçmişe bağlı olunan liderlik tarzıdır. Etkileşimci liderlikte rutin faaliyetlerin daha verimli ve etkin yapılması hedeflenmektedir (Bakan ve Büyükeşe, 2010). Çalışanların başarılı olmaları için ödül-ceza sistemi uygulanır. Lider çalışanların yaratıcı ve yenilikçi tarafları ile ilgilenmez, sadece verilen görevlerin yapılması istenmektedir (Luthans, 1995).

Stratejik liderlik, stratejik yönetim sürecinin yumuşak unsurlarından birisidir. Stratejik analiz ve rasyonel karar verme, sürecin sert unsurları olup, işletmenin yetenekleri, kurumsal kültürü ve stratejik liderlik örgütün başarılı olabilmesi için gerekli olan, insan ile ilgili konuları içeren stratejik yönetim sürecinin yumuşak unsurlarını oluşturmaktadır (Ülgen ve Mirze, 2004).

Otantik liderlik ise, kişisel gelişime yol açan kişisel farkındalık, içselleştirilmiş ahlak anlayışı, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ve ilişkilerde şeffaflık anlayışına uygun olan liderlik türüdür (Memiş vd., 2009).

Sinema endüstrisi insanları yönlendirme, güdüleme ve kişilere bilgi vermede büyük öneme sahiptir. Atatürk sinema ve filmler hakkında “Sinema gelecekteki dünyanın bir dönüm noktasıdır. Simdi bize basit bir eğlence gibi gelen sinema, bir çeyrek asıra kalmadan yeryüzünün çehresini değiştirecektir” diyerek alanın önemini vurgulamıştır (Saribaş ve Yılmaz, 2013:36). Yapılan araştırma ile

Türkiye ve Dünyadaki film endüstrisinde, turizm işletmelerinde çalışan üst düzey yöneticilerin liderlik tiplerinin filmlerde nasıl konu edildiği ve genel olarak filmlerin turizm işletmelerinde çalışan liderleri nasıl tasvir ettikleri araştırılmaktadır. Böylelikle turizm odaklı filmlerde yer alan liderler, liderlik tiplerine göre sınıflandırılacaktır.

Buradan hareketle, bu çalışmadaki araştırma sorusu;

“Turizm odaklı filmlerde yer alan liderler, liderlik tiplerine göre farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir.

## ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### Örneklem ve Yöntem

Araştırmanın ana kütlesi, turizm sektörünü konu alan filmlerdir. Bu kapsamda, 13 tane turizm sektörü odaklı film izlenmiştir. Sinema bölümünden uzman akademisyenlerin görüşleri ışığında, bu filmler arasında liderlik sahnelerin yer aldığı filmler örneklem olarak seçilmiştir. Bu bağlamda turizm işletmesinde geçen ve liderlik sahnelerinin yer aldığı 8 tane filmin analizi yapılmıştır.

Araştırmanın yöntemi olarak nitel araştırma yöntemi olan doküman incelemesi kapsamında görsel malzeme sayılan film analizi tekniği tercih edilmiştir. Doküman incelemesinin beş aşaması sırayla gerçekleştirilmiştir; dokümanlara ulaşma, orijinalliği kontrol etme, dokümanları anlama, veriyi analiz etme ve veriyi kullanma (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 189-201).

Veri analizi yaparken filmler, otel veya yiyecek içecek işletmesinde geçen filmler olarak iki alanda kategorize edilmiştir. Otel işletmesinde geçen filmlerden olan Hotel Rwanda O1, Dirty Pretty Things O2, Hotel Transilvania O3, Pretty Woman O4, Dirty Dancing O5, Tower Heist O6, The Shining O7, Anayurt Oteli, O8, The Best Exotic Merigold Hotel, O9, Four Rooms and Hotel O10, Vertigo O11; yiyecek içecek işletmelerinde geçen filmlerden olan No Reservations ise Y1, Ratatouille Y2 olarak adlandırılmıştır.

Aşağıdaki Tablo 1’de filmlerin analizinden ortaya çıkan liderlik profilleri yer almaktadır;

Tablo 1: Turizm Sektörü Odaklı Filmlerde Yer Alan Liderlik Profilleri

Film Adı	Filmlerdeki Lider Profilleri	Liderlik Tipleri
O1	-Kriz anında çalışanlarını tehlikelere karşı koruyucu davranma, -Çalışanlara emir verme, -Çalışanlarına fikir verme, yönlendirici -Çalışanlarına görev sonrası	- Babacan Liderlik -Otokratik Liderlik - Demokratik Liderlik -Karizmatik Liderlik



	<p>teşekkür etme,          -Disiplinli, görev eksik yapıldığında kızma,          -Çalışanları yetkilendirme,          -Çalışanları ile arasında olan sorunları konuşarak çözme eğilimi, sorunu çözmeleri için şans verme,          -Çalışanlara arkadaşça yaklaşma.</p>	
<b>O2</b>	<p>-Çalışanlara emir verme,          -Çalışanlarına ayrımcı davranma, ırkçılık gibi,          -Kriz yönetiminde çalışanları etkin olmaya teşvik etme,          -İşten ayrılana hak ettiği parayı verme,          -Çalışanlarına mobbing yapma.</p>	<p><b>-Otokratik Liderlik</b>  <b>-Karizmatik Liderlik</b></p>
<b>O3</b>	<p>-Çalışanları motive etme,          -Disiplinli, görev eksik yapıldığında kızma,          -Kriz yönetiminde çalışanları etkin olmaya teşvik etme,          -Çalışanlara emir verme.</p>	<p><b>-Otokratik Liderlik</b>  <b>-Demokratik Liderlik</b></p>
<b>O4</b>	<p>-Çalışanlara saygılı davranma,          -Çalışanların dış görünüşüne özellikle kıyafetlerine dikkat etme,          -Çalışanlarından fikir alma,          -Çalışanlara emir verme,          -Çalışanları yetkilendirme,          -Disiplinli davranma.</p>	<p><b>-Demokratik Liderlik</b>  <b>-Otokratik Liderlik</b></p>
<b>O5</b>	<p>-Çalışanlara emir verme,          -Çalışanlarına fikir verme, yönlendirici,          -Disiplinli, görev eksik yapıldığında kızma.</p>	<p><b>-Demokratik Liderlik</b>  <b>-Otokratik Liderlik</b></p>
<b>O6</b>	<p>-Kriz anında çalışanlarını tehlikelere karşı koruyucu davranma,          -Çalışanları ile arasında olan sorunları konuşarak çözme eğilimi, sorunu çözmeleri için şans verme,          -Çalışanların dış görünüşüne özellikle</p>	<p><b>-Karizmatik Liderlik</b>  <b>-Demokratik Liderlik</b>  <b>-Babacan Liderlik</b></p>

	kıyafetlerine dikkat etme, -Çalışanları yetkilendirme, -Çalışanlarından fikir alma.	
<b>O7</b>	Liderlik bulguları gözlenmemiştir.	
<b>O8</b>	Liderlik bulguları gözlenmemiştir.	
<b>O9</b>	Liderlik bulguları gözlenmemiştir.	
<b>O10</b>	Liderlik bulguları gözlenmemiştir.	
<b>O11</b>	Liderlik bulguları gözlenmemiştir.	
<b>Y1</b>	-Çalışanlara emir verme, -Kriz anında çalışanlarını tehlikelere karşı koruyucu davranma, -Disiplinli, görev eksik yapıldığında kızma.	<b>-Karizmatik Liderlik</b> <b>-Otokratik Liderlik</b>
<b>Y2</b>	-Çalışanlara arkadaşça yaklaşma, -Çalışanlara emir verme, -Disiplinli, görev eksik yapıldığında kızma, -Çalışanlarına mobbing yapma, -Çalışanlarına fikir verme, yönlendirici.	<b>-Demokratik Liderlik</b> <b>-Babacan Liderlik</b> <b>-Otokratik Liderlik</b>

Araştırmanın sonuçlarına göre; turizm sektörü odaklı filmlerde tek tip liderlik profili yerine en az iki liderlik profili gibi karma liderlik tipleri görülmektedir. Filmlerde geçen liderlerin hemen hemen hepsi otokratik liderlik özellikleri taşıırken, sadece 6 tanesinde demokratik liderlik özelliği taşımaktadır. 4 filmde karizmatik liderlik ve 3 filmde de babacan liderlik özellikleri görülmektedir. Turizm sektöründe liderler tarafından daha çok klasik yaklaşımların benimsendiği açıktır.

### **Sonuç ve Tartışma**

Uluslararası yazında ve ulusal yazında liderlik ile ilgili birçok araştırma yapılmış olup, bu araştırmalarda nicel yöntem teknikleri kullanılmıştır. (Akbaba ve Erenler, 2008; Avcı ve Topaloğlu, 2009;

Chan ve Wong, 2010; Gürdoğan ve Yavuz, 2013; Peters, 2005; Pimapunsr, 2008; Srivastava, Bartol ve Locke, 2006; Taşkıran, 2006; Tütüncü ve Akgündüz, 2012; Yang, 2007; Yavuz, 2009). Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bir çalışmanın eksikliği göze çarpmaktadır. Bu araştırma söz konusu eksikliği gidermeye yönelik olarak tasarlanmıştır. Bu bağlamda turizm odaklı filmlerde yer alan liderlerin, liderlik tiplerine göre sınıflandırılmasını konu alan bu çalışmada nitel araştırma yöntemi olan film analizi tekniği kullanılmıştır.

Küreselleşen dünyada, hızlı bir değişimin yaşanması ve rekabetin artması ile beraber işletmelerin başarıya ulaşmasında liderlik kavramının önemi büyüktür. Liderlik davranışlarının incelenmesi ile beraber liderlik tiplerini belirleyen bu çalışma, liderlerin değişim sürecinde eksikliklerini görüp gidermesinde, kendini geliştirmesinde ve değişime ayak uydurma sürecinde çağdaş liderlik yaklaşımlarını benimsemesinde katkı sağlayacaktır. Böylece lider hem kendi başarısını hem de örgütün başarısını sürdürebilecektir.

Turizm de, insanların ihtiyaç, istek ve beklentilerinden oluşan dinamik bir sektördür ve sektörün emek-yoğun özelliğinden dolayı liderlik özelliği büyük bir önem taşımaktadır. Değişime uyum sağlayabilen, vizyon sahibi, gelişime açık, etkin bir liderin; iç ve dış müşteri memnuniyetini sağlayarak turizm işletmelerini başarıya ulaştırmada iyi bir rehber olduğunu söylemek mümkündür. Yapılan araştırma sonuçları değerlendirildiğinde; turizm sektöründe daha çok otokratik ve demokratik liderlik tiplerinin görüldüğü, az da olsa babacan ve karizmatik liderliklere de rastlanıldığı görülmektedir. Bu bağlamda, klasik yaklaşımlarının uygulandığı turizm sektörünün değişime uyum sağlayarak rekabet gücü kazanmada yeni yaklaşımları benimsemesi gerektiği bir öngörüdür.

### **Kaynakça**

- Akbaba, A. ve E. Erenler (2008). “Otel İşletmelerinde Yöneticilerin Liderlik Yönelimleri ve İşletme Performansı İlişkisi,” *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19 (1): 21-36.
- Avcı, U. ve Topaloğlu, C. (2009). Hiyerarşik Kademelere Göre Liderlik Davranışlarını Algılama Farklılıkları: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *KMU İİBF Dergisi*, 11(16), 1-20.
- Bakan, İ. (2009). “Liderlik Tarzları ile Örgüt Kültürü Türleri Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması,” *TİSK Akademi*, 4 (7): 138-172.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. (2010). “Liderlik “Türleri” Ve “Güç Kaynakları”na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan

- Araştırması”, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 12 (19): 73-84.
- Birçek, A., (2008), Girişimci Kişilik Özelliklerinin Liderlik Bağlamında İncelenmesi, Onsekizmart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale
- Buluç, B. (1998). Bilgi Çağı ve Örgütsel Liderlik. *Yeni Türkiye Dergisi*, 20(1205-1213).
- Buluç, B. (2009). “The Relationship between Bureaucratic School Structure and Leadership Styles of School Principals in Primary Schools,” *Education and Science*, Vol. 34, No: 152: 71-86.
- Çelik, V. (1998). Eğitimsel Liderlik 2. Basım. Ankara: Pegem Yayınları.
- Daft, R.L (2008). *The Leadership Experience*, Thomson South-Western Fourth Edition, United States.
- Demir, H. ve T. Okan (2008). “Etkileşimsel ve Dönüşümsel Liderlik: Bir Ölçek Geliştirme Denemesi,” *İstanbul İktisadi Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 19,Sayı: 61: 72-90.
- Demirbilek, T. (2003). Liderlik Tipleri Açısından İşçi Sendikası Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi, 5 (1) 22-37.
- Dessler,G. (1973). A Test of a Path Goal Motivational Theory og Leadership Amacom N.Y.
- Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde Davranış, İÜ İşletme Fakültesi yayını, İstanbul.
- Eren, E. (1998). Yönetim ve Organizasyon 4. Baskı. İstanbul.
- Evert, V. D. V. (2006). “Autocratic Leadership Around The Globe; Do Climate and Wealth Drive Leadership Culture?,” *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37 (1): 42- 59.
- Gürdoğan, A. ve Yavuz, E. (2013). Turizm İşletmelerinde Örgüt Kültürü ve Liderlik Davranışı Etkileşimi: Muğla İli’nde Bir Araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24( 1) 57 - 69
- İlhan, M. H. (2006). Yöneticilerin Liderlik Tiplerinde Öne Çıkan Davranış Uygulamalarının İncelenmesi: Gaziantep Turizm Sektöründe Bir Uygulama, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Kıral, Ç. (2001). *Activeline Dergisi Temmuz-Ağustos 2001*.
- Koçel, T. (1998). İşletme Yöneticiliği 6.Hasım, İstanbul: 1998.
- Kozak, M. (2004). Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim Teknikleri-Turizm İşletmelerinde Liderlik ve Liderlik Tarzları, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*, Mc Graw- Hill, Inc, NY.
- Memiş, Ç, Aydın, G., Kabasakal, H., Saraçer, B. (2009). Türkiye’de Otantik Liderlik Üzerine Bir Keşif Çalışması, 17. Ulusal

- Yönetim ve Organizasyon Kongresi 21-23 Mayıs 2009, (294-302).
- Naktiyok, A. (2006). “E-Liderlik: E-Liderlik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma,” *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7 (1): 19-40.
- Özkalp, E. (2004). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Peters, M. (2005). Entrepreneurial skills in leadership and human resource management evaluated by apprentices in small tourism businesses, *Education + Training*, 47(8/9), 575 – 591
- Pimapunsi, P. (2008). Factors affecting Learning Organization Culture and hotel managers’ Leadership Styles in Thailand, *Educational Journal of Thailand* 2(1), 34-43.
- Sarıbaş, Ö., Yılmaz, Y (2013). Farklılaşan Turist Davranışlarıyla Birlikte Film ve Dizi Sektörünün Rolü, *Pazarlama ve İletişim Kültürü Dergisi*, 1:34-37.
- Slater, R.O. (1995). The Sociology of Leadership and Educational Administration. *Educational Administration Quarterly*. 31(3): 449-472.
- Srivastava, A., Bartol, K., M., ve Locke, E., A. (2006). Empowering Leadership in Management Teams: Effects on Knowledge Sharing, Efficacy, And Performance, *Academy of Management*, 49 (6), 1239-1251.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. Free Press., NY.
- Şafaklı, O. V. (2005). “KKTC’deki Kamu Bankalarında Liderlik Stilleri Üzerine Bir Çalışma,” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1): 132-143.
- Şahin, A., Temizel, H., Örselli, E. (2004), “Bankacılık Sektöründe Çalışan Yöneticilerin Kendi Liderlik Tarzlarını Algılayış Biçimleri İle Çalışanların Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarını Algılayış Biçimlerine Yönelik Uygulamalı Bir Çalışma” Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İ.İ.B.F. 3.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 657-665.
- Şimşek, A. (2006). Duygusal Zekanın, Ana-Baba Tutumunun ve Doğum Sırasının
- Tercih Edilen Liderlik Tarzına Etkisi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taşkıran, E. (2006). Otel İşletmelerinde Çalışan Yöneticilerin Liderlik Yönelimleri: İstanbul’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 169-183.

- Tengilimoğlu, D. (2005). “Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması,” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (14): 1-16.
- Tuncer, G. (2005). The Self in Family Context and Traditional Family Values on Attitudes toward Paternalistic Leadership Style, Master of Arts, Koc University, Graduate School of Social Sciences, İstanbul.
- Tütüncü, Ö. ve Akgündüz, Y. (2012). Seyahat Acentelerinde Örgüt Kültürü ve Liderlik Arasındaki İlişki: Kuşadası Bölgesinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23 (1), 59-72,
- Ülgen, H., Mirze, S. K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, Literatür Yayınları, İstanbul.
- Wendt, H., M. C. Euwema ve O. Zhytnyk (2004). “Leadership Styles and Team Cohesivess Across Cultures,” *IACM2004*: 1-27.
- Wong, A. ve Chan, A. (2010). Understanding the leadership perceptions of staff in China's hotel industry: Integrating the macro- and micro-aspects of leadership contexts, *International Journal of Hospitality Management*, 29 (3), 437-447
- Yang, J. T. (2007). Knowledge sharing: Investigating Appropriate Leadership Roles and Collaborative Culture, *Tourism Management*, 28 (2), 530-543.
- Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 51-69.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Zel, U., (2001), *Kişilik ve Liderlik*, Seçkin Yayıncılık, Ankara