

T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

STRATEJİK LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
ÜZERİNE ETKİSİ: EL-MUSTANSİRİYA ÜNİVERSİTESİ
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Azhar Ali Ahmed ALJORANI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KIRŞEHİR-2022



©2022-Azhar Ali Ahmed ALJORANI

T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

STRATEJİK LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
ÜZERİNE ETKİSİ: EL-MUSTANSİRİYA ÜNİVERSİTESİ
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

THE EFFECT OF STRATEGIC LEADERSHIP ON
ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A RESEARCH ON
EL-MUSTANSIRIYA UNIVERSITY EMPLOYEES

Hazırlayan

Azhar Ali Ahmed ALJORANI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Doç.Dr. Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

KIRŞEHİR-2022

KABUL VE ONAY

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi, Azhar Ali Ahmed ALJORANİ tarafından hazırlanan “*Stratejik Liderliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: El-Mustansiriya Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*” adlı tez çalışması 08.08.2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oybirliği ile **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman

Doç. Dr. Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

Üye.....

Doç. Dr. İsmail GÖKDENİZ

Üye.....

Doç. Dr. Ertuğrul GÜREŞÇİ

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../20..

(İmza)

Prof. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin 10 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

08/08/2022

Azhar Ali Ahmed ALJORANİ

İmza

ÖZET

STRATEJİK LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNE ETKİSİ: EL-MUSTANSİRİYA ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS

Hazırlayan: Azhar Ali Ahmed ALJORANI

Danışman: Doç. Dr. Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

2022 – xi+77

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

Jüri

Danışman: Doç. Dr. Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

Üye: Doç. Dr. İsmail GÖKDENİZ

Üye: Doç. Dr. Ertuğrul GÜREŞÇİ

Bu araştırmanın amacı, stratejik liderliğin örgütsel özdeşleşmeye ve özdeşleşmenin alt boyutlarına etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Liderlik ve liderlik tarzlarının çalışanların performansını etkilediği birçok çalışmada ortaya konulmuş olup, bu çalışmada üniversite çalışanlarının stratejik liderlik algılarının belirlenmesi ve bu algının örgütsel özdeşleşmelerini ne kadar etkilediğinin ortaya konulması önemli görülmüştür.

Araştırmanın evrenini Irak'da bulunan El-Mustansiriya üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Evreni oluşturan toplam 6486 çalışandan 532 örnekleme ulaşılmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu demografik bilgiler, stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinden oluşturulmuştur. Veriler toplandıktan sonra ilgili istatistiksel analizler olan açımlayıcı faktör analizi, t testi, Anova, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırma neticesinde, demografik değişkenlerden yaş ile çalışanların stratejik liderlik algıları arasında farklılık olduğu, çalışanların kurumda çalışma süreleri ile stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Korelasyon analizi neticesinde değişkenler arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Yapılan basit regresyon analizi sonucunda, stratejik liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi, örgütsel özdeşleşmenin alt boyutlarından örgütün algılanan dış prestiji ve bilişsel, davranışsal, duygusal özdeşleşme boyutlarını istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Son olarak yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, stratejik liderliğin alt boyutlarından politik uygulamalar ve iletişim becerileri boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Özdeşleşme, Strateji, Stratejik Liderlik.

ABSTRACT

THE EFFECT OF STRATEGIC LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A RESEARCH ON EL-MUSTANSIRIYA UNIVERSITY EMPLOYEES

M.Sc.Thesis

Preparer: Azhar Ali Ahmed ALJORANI

Advisor: Doç. Dr. Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

2022 – xi+77

Kırşehir Ahi Evran University, Graduate School Of Social Sciences

Business Department

Jury

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

Assoc. Prof. Dr. İsmail GÖKDENİZ

Assoc. Prof. Dr. Ertuğrul GÜREŞCİ

The aim of this research is to reveal whether strategic leadership has an effect on organizational identification and its sub-dimensions. It has been revealed in many studies that leadership and leadership styles affect the performance of employees, and in this research, to determine the strategic leadership perceptions of university employees and to reveal how this perception affects their organizational identification is considered as important. The universe of the research consists of academic and administrative staff working at Al-Mustansiriya University in Iraq. A total of 532 samples has been reached from 6486 employees who made up the universe. Questionnaire technique, one of the quantitative research methods, has been used as a data collection method in the research. The questionnaire form has been formed from demographic information, strategic leadership and organizational identification scales. After the data were collected, exploratory factor analysis, t test, Anova, correlation and regression analyzes were performed.

As a result of the research, it has been seen that there is a difference between the age of demographic variables and the strategic leadership perceptions of the employees, and there are significant differences between the working time of the employees in the institution and the levels of strategic leadership and organizational identification. As a result of the correlation analysis, it has been determined that there are significant and positive relations between the variables. As a result of the simple regression analysis, it has been determined that strategic leadership has a statistically significant and positive effect on organizational identification, perceived external prestige of the organization and cognitive, behavioral and emotional identification dimensions, which are sub-dimensions of organizational identification. Finally, as a result of the multiple regression analysis, it has been determined that the dimensions of political practices and communication skills, which are sub-dimensions of strategic leadership, have statistically significant and positive effects on organizational identification.

Keywords: Leadership, Identification, Strategy, Strategic Leadership.

ÖN SÖZ

Bu tezin problem cümlesini, “stratejik liderliğin ve alt boyutlarının örgütsel özdeşleşmeye etkisi var mı? Stratejik liderliğin örgütsel özdeşleşmenin alt boyutlarına etkisi var mı?” soruları oluşturmaktadır. Araştırmanın önemi, örgütsel davranışı etkileyen birçok faktörün araştırmacılar tarafından ele alınması bu bağlamda üniversite çalışanlarının stratejik liderlik algılarının örgütsel özdeşleme düzeyleri üzerindeki etkisinin ortaya konulmasının literatüre katkı sağlayacağı düşüncesidir.

Araştırma kapsamında Irak’ da bulunan El-Mustansiriya üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel ele alınmıştır. Araştırmanın ilk bölümlerinde stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşme kavramları ele alınmıştır. Sonraki bölümlerde ise araştırmanın metodolojisine yer verilmiştir. İlgili istatistiksel analizler yapılarak değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın amacını, stratejik liderlik kavramının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin ortaya konulması ve ele alınan örneklem üzerindeki sonuçlar ile literatürdeki ilgili araştırma sonuçlarının tartışılması oluşturmaktadır. Yapılan bu çalışmanın örgütsel davranış alanına ve ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Tezimin yazılma sürecinde katkı sağlayan başta danışmanım Doç. Dr. Fatih Ferhat ÇETİNKAYA olmak üzere Doç. Dr. İsmail GÖKDENİZ’ e ve Doç. Dr. Ertuğrul GÜREŞCİ’ ye teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca bu süreçte desteğini esirgemeyen kıymetli eşim Hamed ve kızım Mina ve oğlum Muhammed’e teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL VE ONAY.....	i
BİLDİRİM.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR.....	xi
BÖLÜM I	1
1.GİRİŞ.....	1
1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	2
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	2
1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	3
1.4. VARSAYIMLAR.....	3
1.5. TANIMLAR	3
BÖLÜM II.....	4
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1. LİDERLİK	4
2.1.1. Liderlik Kavramı	4
2.1.2. Lider Özellikleri	5
2.1.3. Liderlik Yaklaşımları.....	6
2.1.4. Liderlik Tarzları.....	9
2.2. STRATEJİK LİDERLİK	13
2.2.1. Strateji Kavramı.....	13

2.2.2. Stratejinin Yönetim Açısından Önemi	15
2.2.3. Stratejik Yönetim Süreci	17
2.2.4. Stratejik Liderlik Kavramı.....	18
2.2.5. Stratejik Liderlik İle İlgili Yapılan Çalışmalar	29
2.3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	31
2.3.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı	31
2.3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi	33
2.3.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları.....	34
2.3.4. Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Kavramlar	35
2.3.5. Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	37
2.3.6. Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	40
2.4. BÖLÜM ÖZETİ	41
BÖLÜM III	42
3. YÖNTEM	42
3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	43
3.3. VERİ TOPLAMA ARACI.....	43
3.4. VERİLERİN ANALİZİ	44
BÖLÜM IV.....	45
4. BULGULAR	45
4.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	45
4.2. ÖLÇEKLERİN GÜVENİRLİK ANALİZLERİ	46
4.3. ÖLÇEKLERİN GEÇERLİK ANALİZLERİ	46
4.3.1. Stratejik Liderlik Ölçeğine İlişkin Sonuçlar	46
4.3.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Sonuçlar	48
4.4. DEMOGRAFİK ANALİZLER.....	50
4.5. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER	52
BÖLÜM V	56

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	56
5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA	56
5.2. ÖNERİLER.....	59
KAYNAKÇA.....	60
EKLER	73
EK 1. Ölçekler.....	73
EK 2. Etik Kurul Onayı	76
ÖZGEÇMİŞ	77



TABLolar LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1. Stratejik Liderlik Uygulamaları	21
Tablo 4.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler.....	45
Tablo 4.2. Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri.....	46
Tablo 4.3. Stratejik Liderlik Ölçeği KMO Değeri ve Bartlett Küresellik Testi.....	46
Tablo 4.4. Stratejik Liderlik Ölçeği İfadelerine İlişkin Faktör Yükleri.....	47
Tablo 4.5. Stratejik Liderlik Ölçeği İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	47
Tablo 4.6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği KMO Değeri ve Bartlett Küresellik Testi.....	48
Tablo 4.7. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri.....	49
Tablo 4.8. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	49
Tablo 4.9. Cinsiyete Göre Ölçek Farklılıklarının İncelenmesi.....	50
Tablo 4.10. Medeni Duruma Göre Ölçek Farklılıklarının İncelenmesi.....	50
Tablo 4.11. Çalışılan Pozisyona Göre Ölçek Farklılıklarının İncelenmesi.....	50
Tablo 4.12. Yaş Değişkenine Göre Ölçek Farklılıklarının İncelenmesi.....	51
Tablo 4.13. Kurumda Çalışma Süresine Göre Ölçek Farklılıklarının İncelenmesi.....	51
Tablo 4.14. Öğrenim Durumuna Göre Ölçek Farklılıklarının İncelenmesi.....	52
Tablo 4.15. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi.....	53
Tablo 4.16. Stratejik Liderliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi.....	53
Tablo 4.17. Stratejik Liderliğin Örgütün Algılanan Dış Prestiji Üzerine Etkisi.....	54
Tablo 4.18. Stratejik Liderliğin Bilişsel Davranışsal Duygusal Özdeşleşme Üzerine Etkisi.....	54
Tablo 4.19. Stratejik Liderliğin Alt Boyutlarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi....	55

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1. Stratejik Bir Liderin Anatomisi.....	23
Şekil 2.2. Adair'in Üç Halka Modeli.....	25
Şekil 2.3. Pisapia'nın Stratejik Liderlik Çarkı.....	27
Şekil 2.4. Davies'in Stratejik Liderlik Modeli.....	28
Şekil 2.5. Ülgen ve Mirze'nin Sert ve Yumuşak Unsurlar Modeli.....	29
Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	42



KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar yazımında TDK yazım kılavuzundaki kısaltmalar dizini esas alınmalıdır.

Kısaltmalar	Açıklamalar
akt	Aktaran
İSO	İstanbul Sanayi Odası
SWOT	Zayıf, Güçlü Yönler, Fırsatlar, Tehditler
TDK	Türk Dil Kurumu
vb	Ve Benzeri
vd	Ve Diğerleri

BÖLÜM I

1.GİRİŞ

Çağımızda başta teknoloji olmak üzere birçok alanda hızlı değişim ve yeniliklerin yaşandığı görülmektedir. Örgütlerin mekanik yapılarının yanında beşeri kaynaklarının da gelişimi ve izlenmesi araştırmacıların ilgisini çekmektedir. İnsan unsuruna verilen değer gün geçtikçe önemini artırmaktadır. Örgütsel davranış, örgüt içerisinde insan davranışlarını ele alan bir alandır. Liderlik kavramı örgütsel davranış bağlamında sıklıkla ele alınmaktadır. Liderlik tarzları ile ilgili pek çok yaklaşım olmakla birlikte bunlardan bir tanesi de stratejik liderliktir. Bu çalışmada çalışanların stratejik liderlik algılarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde etkisi olup olmadığı ele alınmıştır.

Örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamasında, belirlenen amaçları gerçekleştirmesinde, başarılı ve etkin bir örgüt olmasında çok çeşitli faktörler etmektedir. Örgütün amaç ve stratejileri, örgüt yönetiminin becerisi, çalışanların azim ve örgütsel bağlılığı, örgütün yapısı gibi faktörler bunlardan bazıları olarak karşımıza çıkmaktadır (Batmaz, 2012: 6). Örgütlerin başarısında bütüncül bakış açısıyla belirlenen bütün faktörlerin iyi analiz edilip iyileştirilmesi, sağlıklı ve başarılı bir örgüt yapısını ortaya çıkaracaktır.

Araştırma kapsamında, liderlik tarzlarından stratejik liderliğin çalışanların örgütsel özdeşleşmelerine etkisi ele alınmıştır. Bu kavramların arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesinin alana katkı sağlayabileceği düşünülerek öncelikli olarak ilgili kavramlar açıklanmıştır.

Liderlik, insanların düşüncelerini değiştirebilme ve onlara yön verebilme becerisidir. Liderlik bireylerin iletişim ve etkileşimini daha olumlu hale getirebilme yeteneğinin kullanım sürecidir (Güney, 2007). Liderlik kavramını açıklamaya çalışan ve genellikle kabul gören üç temel yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım ve durumsallık yaklaşımıdır. Klasik ve neo-klasik dönemin özellikleri sonucunda ortaya çıkan bu yaklaşımların yanı sıra, modern dönemde de liderliği ele alan yeni yaklaşımların ortaya çıktığı da görülmektedir (Küçüközkan, 2015: 87). Stratejik liderler ise, örgütü bütün olarak ele alan, amaç ve stratejilerin belirlenmesinde rol oynayan ve sorumluluk üstlenen kişilerdir. Stratejik yönetim sürecinin aşamalarını belirleyen, bu aşamalarda yapılması gerekenleri planlayan, sonuçların değerlendirmesini yapan ve önlem alan kişilerdir. Bu süreçte çalışanların yönlendirilmesini sağlayan, kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını sağlayan ve olası riskleri göz önüne

alan kişilerdir (Sert, 2015: 11-12).

Örgütsel özdeşleşme kavramı son yıllarda sıklıkla ele alınan ve araştırma konusu yapılan bir kavramdır. Örgüt çalışanlarının duygu ve davranışlarının araştırma konusu yapılması araştırmacıların ilgisini çekmekte, örgüt içerisinde insan unsurunun ele alınmasının önemi gün geçtikçe artmaktadır. Örgütsel bağı yüksek olan bireylerin ve çalışma ortamının kişide ortaya çıkardığı duygu durumlarının pozitif yönde olması bireysel ve örgütsel performansa da yansımaktadır. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların örgütlerine katkıları daha fazla olacaktır.

Örgütsel özdeşleşme kavramı, çalışanların örgütlerini benimsemeleri, kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak görmeleri ve örgütüyle bütünleşmelerini kapsayan bir kavramdır. Örgütsel özdeşleşme kavramı çok eski yıllardan beri ele alınan bir kavram olup ilk olarak Tolman tarafından 1943 yılında tanımlanmıştır (Fedai, 2022: 31). Dutton vd. (1994) özdeşleşme kavramını, insanın zihninde ortaya çıkan bir kavram olarak ele almış ve kendisinde bulunan özellikler ile örgütünde bulunan özelliklerin uyumu olarak ifade etmişlerdir. Bu bağlamda özdeşleşme örgütü tanımlayan özellikler ile kişinin kendisini tanımladığı özelliklerin benzeşme derecesini ortaya koymaktadır (Cüce, 2022: 55).

Stratejik liderlik çalışanların örgüt amaçlarına ve stratejilerine inancının ortaya çıkmasında etki oluşturabilecek bir liderlik tarzıdır. Örgüt amaçlarının benimsenmesi çalışanların örgütsel özdeşleşme algılarının yükselmesine katkı sağlayacaktır. Bu araştırma da stratejik liderlik algısının çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini ne nasıl etkilediği ortaya konularak ilgili literatür kapsamında ele alınacaktır.

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Stratejik liderlik algısının örgüt çalışanlarını farklı yönlerde etkileyebileceği düşünülmektedir. Bunlardan biriside örgütsel özdeşleşme düzeyidir. Bu bağlamda araştırmanın problem cümleleri “Stratejik liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi var mıdır? Stratejik liderliğin örgütsel özdeşleşmenin alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır? Stratejik liderliğin alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır? şeklinde oluşturulmuştur.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmada stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşme kavramları ele alınmıştır. Araştırmanın amacı, stratejik liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı şekilde etkileyip etkilemediği, etkiliyorsa hangi yönde etkilediğinin ortaya konulmasıdır.

Araştırmanın önemi ise, stratejik liderliğin ve alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin ortaya konulması ile ilgili literatüre katkı sağlayacağına düşünülmesidir. Araştırma ile örgütsel davranış literatürü desteklenmeye çalışılmıştır.

1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma üniversite çalışanları üzerinde yapılmıştır ve bir üniversite örnekleme dahil edilmiştir. Araştırmanın kamu çalışanları üzerinde yapılması özel sektör çalışanlarını kapsamaması araştırmanın sınırlılığı olarak düşünülebilir. Araştırmanın sadece bir üniversiteyi kapsamaması yine araştırmanın diğer bir sınırlılığını ortaya koymaktadır. Araştırma sadece bir ülke üniversitesi ile sınırlıdır. Son olarak araştırmaya katılmayı kabul eden çalışanlar ile sınırlıdır.

1.4. VARSAYIMLAR

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin katılımcılar tarafından iyi anlaşıldığı, katılımcıların samimi ve doğru cevapları verdiği varsayılmaktadır.

1.5. TANIMLAR

Liderlik: Liderlik, belirlenen amaçlar doğrultusunda başkalarının faaliyetlerinin düzenlenmesi, istenilen doğrultuda yönlendirilmesi süreci olarak tanımlanabilir. Liderlik izleyicileri etkileyebilme becerisidir (Koçel, 2010: 569).

Stratejik Liderlik: Stratejik liderlik, örgüt çalışanlarının ve örgüt bölümlerinin bütün olarak ele alınarak yönetilmesi, değişen koşullar doğrultusunda rekabet edebilme koşullarının sağlanması ve problem çözme becerisi olarak tanımlanabilir (Bakan ve Doğan, 2013: 107).

Özdeşleşme: Özdeşleşme kendini bir grubun parçası olarak görme, aidiyet duygusu hissetme, grubun faaliyetlerinde sorumluluk hissetme ve kendini grubun parçası olarak tanımlamaktır (Ashforth ve Mael, 1989 :34).

Örgütsel Özdeşleşme: Örgütsel özdeşleşme, örgüt çalışanlarının amaç birliği içerisinde hareket etmesi bu bağlamda çalıştığı örgütü benimsemesi ve örgütün amaçları ile kendi amaçlarını uyumlaştırmasıdır (Ghannam ve Taamneh, 2017: 1028).

BÖLÜM II

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşme kavramları ele alınarak kuramsal ve kavramsal açıklamalara yer verilmiştir. Değişkenler ile ilgili araştırmalar ele alınmıştır.

2.1. LİDERLİK

Stratejik liderlik kavramına geçmeden önce liderlik ile ilgili açıklamalara bu kısımda yer verilmiştir.

2.1.1. Liderlik Kavramı

Liderlik kavramına bakıldığı zaman, insanlık tarihi boyunca var olan ve kökeni çok eskilere dayanan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Birlikte yaşayan insanlar amaçlarını gerçekleştirmek ve iletişimlerini sürdürebilmek için her zaman bir lidere ihtiyaç duymuşlardır. İnsanların oluşturdukları ortak yaşam alanlarında bir takım insanlar lider olarak ön plana çıkmış diğerleri ise onu takip etmişlerdir (İbicioğlu vd. 2009: 4). Liderlik kavramının anlaşılmasında iki noktanın özellikle ele alınmasında fayda vardır. Birincisi, insanların genetiğinde kodlanan ve insandan insana farklılık gösterebilen yönetme ve yönetilme ihtiyacının olmasıdır. İkincisi, en küçüğünden en büyüğüne bütün insan gruplarında lider ve takip eden ilişkisine ihtiyaç duyulmasıdır. Liderlik kavramı çoğu araştırmacının ilgi alanına girmiş, üzerinde birçok çalışma yapılmış ve birçok farklı tanımlamaların yapıldığı bir kavram olmuştur (Erdal, 2007: 4).

Liderlik tanımlamalarına baktığımızda, sözlük anlamına göre liderlik; öncülük etme, önder olma anlamına gelmektedir (TDK). Liderlik, belirli koşullarda, belirlenen kişisel ve organizasyon amaçlarının gerçekleştirilmesinde, izleyicilerin faaliyetlerinin amaçlar doğrultusunda düzenlenmesi olarak ifade edilebilir (Koçel, 2003: 583). Davis (1988: 141), liderliği insanları amaçları gerçekleştirmek için motive etme çabası olarak ele alırken, Kaya (2002: 17) da liderliği, kişinin yaptığı işe bağlılığının artırılması, organizasyon içi ilişkilerin en doğru şekilde düzenleyebilme yeteneğine sahip olma olarak ele almıştır.

Liderlik, grup içerisindeki insanların amaçlar çerçevesinde ikna edilmeleri ve amaçları gerçekleştirme çabalarının artırılması sürecidir (Paksoy, 2002: 166). Liderlik, izleyicilerin sahip oldukları potansiyeli fark edebilme, çalışanların sahip olduğu bilgi ve

becerileri ortaya çıkarma becerisidir (Lambert, 1998: 89). Bir başka tanıma göre de liderlik; sahip olunan kişisel yetenekler ve özellikler açısından diğer bireylerden daha üstün olma durumudur (Fiedler, 2005:187).

Bütün bu liderlik tanımlarına baktığımızda liderliği, ortak amaçlar çerçevesinde bir araya gelen insanların faaliyetlerinin düzenlenmesi ve izleyicilerin amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi becerisi olarak tanımlayabiliriz (Zel, 2006: 110). Liderlik aynı zamanda kişilerin sahip olduğu bir unvandır. Liderlik kişinin kendisinin verdiği bir karar yada atamayla tayin edilen bir karar olmayıp, sahip olunan özellikler ile hak edilen bir unvandır (Cox ve Hoover, 2003: 7).

2.1.2. Lider Özellikleri

Lider özelliklerine bakıldığında, iyi bir liderde bulunması gereken özellikler; güvenilir olması, cesur olması, yaratıcı olması, rasyonel kararlar alabilmesi, ileri görüşlü olması ve yeniliklere açık olması şeklinde sıralanabilir (Cox ve Hoover, 2003: 7). Liderler, gelecekle ilgili olumlu bakış açısına sahip olmalı, risk almaktan kaçınmamalı, izleyicilerine ve kendisine güven duymalı, vizyon sahibi olmalı, çalışanlarına söz hakkı verebilmeli ve onlara yol gösterebilmelidir (Wadsworth,1999: 16).

Lider özellikleri farklı biçimde ele alınsa da literatürde özellikle belirtilen liderlik özellikleri sıralanacak olursa (Yörükoğlu, 2021: 7);

- İletişim becerisinin olması,
- Öz farkındalık sahibi,
- Entelektüel olması,
- Vizyoner olması,
- Temsil gücünün yüksek olması,
- Çabuk öğrenip öğretebilmesi,
- Empati yeteneği,
- Cesaret,
- Motivasyon sağlayabilme,
- Etkileyebilen,
- Hızlı karar alabilme,

- Soğukkanlı,
- İnançlı ve çalışkan olması,
- İnovatif,
- İnsiyatif alabilmesi,
- Güvenilir olması,
- Adaletli olması, gibi özellikler öncelikle ele alınmıştır.

Bakıldığı zaman bunların dışında da belirtilen lider özelliklerine literatürde rastlanmaktadır. Sonuçta liderlik kavramı güncelliğini koruyan ve sürekli değişime ve gelişime açık olan bir kavramdır. Yeni liderlik yaklaşımlarında da lider özellikleri liderliğin ihtivasına göre farklılıklar gösterebilmektedir. Önemli olan nokta belirtilen lider özelliklerinin tamamının bir lider de olamayabileceğinin bilinmesidir (Dağıstan, 2013: 26). Örneğin, her karizmatik kişi lider olamayacağı gibi, güvenilir olmayıp diğer bütün özelliklere sahip bir kişide lider olarak görülmeyebilir (Conarro,1989: 17).

Günümüz dünyasında teknolojinin ve bilgi akışının çok hızlı gelişmesi liderlerin her konuda bilgi sahibi olmalarını da imkansız hale getirmektedir. Bu bakımdan günümüz liderlerinin izleyicilerine gelecekle ilgili hedefler belirlemesi onları yönlendirmesi, çalışanlara söz hakkı verip demokratik bir liderlik tarzı sergilemesi gerekmektedir. Çalışanların kararlara katılımını sağlamak ve onlara yetki vermek yaratıcılıklarının da ortaya çıkmasına imkan tanıyacak, örgütsel hedeflere daha kolay ulaşılacaktır (Kırmaz, 2010: 213).

2.1.3. Liderlik Yaklaşımları

Literatür incelendiğinde genellikle liderlik yaklaşımları; özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım ve durumsallık yaklaşımı olarak ele alınmaktadır. Bunun yanı sıra modern yaklaşım yeni liderlik tarzlarını ele almaktadır (Cinnioğlu, 2018:2). Bu teorilere aşağıda kısaca değinilecektir.

Özellikler Yaklaşımı

Özellikler yaklaşımı liderleri önemli kişiler olarak ele alarak geçmiş yaşantılarını dikkate alarak meydana gelen bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre, bazı insanlar önemli özelliklere sahip olarak dünyaya gelirler. Sahip oldukları özellikler buldukları ortamlarda onları lider yapar. Lider sahip oldukları özellikler bakımından izleyicilerinden

daha üstündür (Şimşek, 1999: 177). Özellikler yaklaşımının temelini, liderin doğuştan sahip olduğu özellikler onu lider yapar, liderlik sonradan kazanılmaz felsefesi oluşturur. Doğuştan sahip olunan üstün özellikler diğer insanlardan farklı olmasını sağlar (Pazarbaş, 2012: 23).

Lider olan kişide bulunması gereken özelliklerin neler olduğuyla ilgili 1920-1950 yılları arasında birtakım testler oluşturulmuş ve liderlik özellikleri tespit edilmeye çalışılmıştır (Yukl, 1991: 183). Yapılan araştırmalar neticesinde liderlerde bulunması gereken özellikler şu şekilde sıralanmıştır (Daft, 1999: 373):

- Fiziksel özellikler: Aktif ve enerjik olma.
- Zeka ve yetenek: Analiz kabiliyeti, bilgi sahibi olma, etkileyici hitabet.
- Kişilik: Yaratıcı olmak, açık sözlü olmak güvenilirlik ve etik davranışlar.
- İş ile ilgili özellikler: Başarılı olma isteği, ileride olma arzusu, sorumluluk güdüsü, görev bilinci.
- Sosyal özellikler: İşbirliği yeteneği, prestij, popüler ve sosyal olma, kişiler arası beceriler, sosyal katılım, nezaket ve zarafet.

Özellikler teorisi, liderin bilgi ve karizma gibi kişisel özellikleri sayesinde gösterdiği performansın anlaşılmasını sağlayan bir model olarak yıllarca kullanılmıştır (Mumford vd., 2000: 157). Bunun yanı sıra bu yaklaşım tutarsızlıklar ortaya koyduğu için de çeşitli eleştirilere maruz kalmıştır. Bazı araştırmalarda başarılı liderlerin aynı özellikleri taşımadığı ortaya çıkarılmış, bazen de izleyiciler arasında belirli özellikler açısından liderden daha fazla bu özelliklere sahip bireylerin olduğu ama onların lider olamadıkları tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, liderliği daha iyi anlayabilmek için başka faktörlerinde araştırılması gerektiği ortaya konulmuştur. Liderin sahip olduğu özelliklerden ziyade göstermiş olduğu davranışların incelenmesi gerektiği düşünülmüş ve Davranışsal Liderlik Yaklaşımı ortaya çıkmıştır (Çetin ve Beceren, 2007: 124).

Davranışsal Yaklaşım

1950-1970 yılları arasında ortaya çıkan davranışsal liderlik yaklaşımı liderlik sürecini açıklarken; başarılı liderlerin sahip olduğu özelliklerden çok liderlik sürecinde göstermiş olduğu davranışların önemli olduğu görüşünü ortaya koymuştur. Liderin izleyicileri ile olan iletişimi, sahip olduğu yetkileri paylaşıp paylaşmaması, astları denetleme şekli, ortaya koyduğu hedefler gibi faktörler davranışsal yaklaşıma göre liderlik

ölçütleri olarak ortaya konulmuştur. Bu teorinin gelişmesinde birçok çalışmanın etkisi olmuştur (Çetin ve Beceren, 2007: 126-127). Bu çalışmalardan birkaçına aşağıda değinilmiştir.

Ohio State Üniversitesi'nde yapılan çalışmalarda, liderin davranışının açıklanmasında, liderin izleyicilerini belirlenen amaçlara yöneltebilme yeteneğinin önemli olduğu ortaya konulmuştur. Yapılan araştırmalar neticesinde, liderlerin izleyicilerini dikkate alarak davranması sonucunda işten ayrılma oranının düştüğü, insiyatifi dikkate alan davranışlar sergilemesiyle de çalışanların performansının arttığı tespit edilmiştir (Şimşek, 1999: 179).

Yine davranışsal yaklaşıma katkı sağlayan önemli araştırmalardan biriside Michigan Üniversitesi'nde yapılan liderlik çalışmalarıdır. Farklı sektörler üzerinde yapılan çalışmalarda Ohio State Üniversitesi çalışmalarına benzer şekilde lider davranışları ele alınmış ve liderlerin izleyicilere dönük yada yapılan iş ile ilgili davranışlar ortaya koyduğu belirlenmiştir (Bojadjev vd., 2015: 213). Davranışsal yaklaşım liderin, liderlik yaptığı süreçte göstermiş olduğu davranışları ele alarak liderliği açıklamaya çalışmış ve bu davranışların sonuçları üzerinde yoğunlaşmıştır.

Durumsallık Yaklaşımı

Durumsallık yaklaşımı 1960'lı yıllardan sonra ortaya konulmuş olup modern yaklaşımların ortaya çıkmasına kadar devam ederek gelen bir yaklaşımdır. Durumsallık yaklaşımı liderlik kavramını daha derin olarak ele alarak üzerinde soyut olarak düşünülmesi gereken bir kavram olarak ele almıştır. Durumsallık yaklaşımının temelinde, her şart altında geçerli en iyi bir liderlik şekli yoktur. Farklı durumlar farklı liderlik tarzları gerektirebilir anlayışı bulunmaktadır (Naktiyok, 2009: 23).

Durumsallık yaklaşımları arasında;

- Fiedler'in Durumsallık Kuramı.
- Ardışık Liderlik Kuramı.
- Yol Amaç Kuramı (Robert House ve Martin Evans).
- Vroom ve Yetton' un Normatif Kuramı.
- Hersey ve Blanchard'in Durumsal Liderlik Kuramı.
- Reddi'nin Üç Boyutlu Liderlik Kuramı (Etkili ve etkisiz lider) sayılabilir.

Bu yaklaşımlarda ele alınan ortak noktalar: üstlenilen görev bakımında ve kurulan ilişki bakımından ele alınan liderlik şeklinin her koşulda geçerli olamayabileceği, bazı durumlarda farklı davranmanın daha faydalı olabileceği görüşüdür (Paksoy, 2002: 179). Durumsal liderlik yaklaşımına göre liderlik tarzını belirleyen unsurlar; belirlenen amacın özellikleri, liderin sahip olduğu özellikler, liderin tecrübesi ve vizyonu, üst yönetimin taşıdığı özellikler ve sergilediği davranışlar, astların beklenti ve davranışları, örgütün sahip olduğu kültür ve izlediği politikalar şeklinde sıralanabilir (Szilagyı, 1990: 397; Şimşek vd., 2011: 260).

2.1.4. Liderlik Tarzları

Liderlik tarzları günümüzde oldukça fazla ele alınmakta olup birçok liderlik tarzının ortaya konulduğu görülmektedir. Bu kısımda literatürde sıklıkla ele alınan liderlik tarzlarından bazıları üzerinde durulmuştur.

2.1.4.1. Otokratik Liderlik

Otokratik liderler, kararların büyük kısmını kendileri veren grup üyelerinin fikrini fazla dikkate almayan, izleyicilerinden amaçları gerçekleştirme noktasında kurallara uygun hareket etmesini bekleyen ödül ve ceza gücünü kullanan liderlerdir. (Bovee vd., 1993: 476). Bu tarz liderler otoriter olarak kabul edilir ve bazı durumlarda diktatör olarak nitelendirilirler. Otokratik liderlik karar alma süresinin kısa olduğu durumlarda ve liderin grup üyelerinden çok daha bilgili olduğu durumlarda uygulanır. Otokratik liderler kararları alırken başkalarının fikrini fazla önemsemeler ve grup üzerinde hakimiyet kurarlar (Maloş, 2012: 421-422).

Otokratik liderler kararları kendileri aldıkları için, çalışanların yaratıcılığının ortaya çıkması, işe bağlılıkları ve motivasyonları gibi pozitif örgütsel davranışların sergilenmesini engelleyebilirler (Altan ve Özpehlivan, 2019: 211). Otokratik liderlik, liderin, pozisyonundan aldığı güç ile amaçları gerçekleştirmek istemesine dayanan bir liderlik tarzıdır. Bu tarz liderlikte lider olmadan çevreden gerekli faydayı sağlamak mümkün görülmemekte, çevre, liderin baskısı ile faaliyette bulunmaktadır (Uysal vd., 2012: 31).

2.1.4.2. Tam Serbesti Tanıyan Liderlik

Liderin, karar alma sürecine dahil olmadığı ve kararların izleyiciler tarafından alındığı liderlik tarzı tam serbesti tanıyan liderliktir. Bu tarz liderler hedef ve beklentileri

ortaya koyarlar ve izleyicilerinin bunlara ulaşmaları konusunda serbest bırakırlar (Bogler vd., 2013: 374). Serbest bırakıcı liderler kendi sorumluluklarını grup üyelerine bırakmakta, alacakları kararlara karışmamaktadırlar. Bu tarz liderlikte çalışanlar baskı hissetmemekte ve kararları tamamen serbest şekilde alabilmektedirler (Tağraf ve Çalman, 2009: 138).

Bu tarz liderlikte liderin görevi çalışanların ihtiyaç duyduğu kaynak ve materyalleri temin etmektir. İhtiyaç duyulduğu takdirde görüşlerini ifade ederler ama tavsiye niteliğindedir. Bu tarz liderlik genellikle, araştırma geliştirme merkezlerinde ve çalışanların konusunda uzman olduğu örgütlerde uygulanmaktadır. Bu tarz liderliğin olumsuz yönü ise, liderin becerisine bağlı olarak grubun kontrolünü kaybedebilecek olması ve çalışanların kaosa sürüklenebilecekleri bir ortamın oluşmasıdır (Eren, 2015: 376).

2.1.4.3. Etik Liderlik

Etik liderlik kavramı, literatürde tanımın oluşmasında önemli katkısı olan Literatürdeki tanımının geliştirilmesinde önemli katkıları olan Brown vd. tarafından; faaliyetleri ve örgüt içi ilişkileri belirli kurallar çerçevesinde yapan, astları ile interaktif ilişki içerisinde olan ve çalışanları ahlaki kurallara uymaya yönlendiren liderler olarak tanımlanmıştır (Brown ve Trevino, 2006: 595). Etik liderler, astlarından ahlaki kurallara uymasını beklerler ve bunun için adaletli davranarak kurallara uyulmasını tesis etmeye çalışırlar. Etik liderler, izleyicilerinin fikirlerini değiştirebilen ve bu şekilde motivasyon sağlayabilen liderlerdir (DenHartog ve Belschak, 2012: 35).

Etik liderler örgütün bütün paydaşlarının hakkını gözeten, çalışanlardan olumsuz anlamda faydalanmayan ve görevini kötüye kullanmaktan kaçınan liderlerdir. Etik liderlik sadece liderin ahlaki yönünü değil kişiliğini de dikkate alan bir liderliktir. Etik liderlik örgüt çalışanlarının bütününün davranışlarını ve değer sistemlerini ele alan bir liderlik tarzıdır (İnce ve Gül, 2014: 129).

2.1.4.4. Katılımcı (Demokratik) Liderlik

Katılımcı (Demokratik) liderlik, liderin astların görüşlerine de önem verdiği ve karar alma süreçlerine astlarında katıldığı liderlik tarzıdır. Bu sayede astların fikirleri de dikkate alınarak daha iyi kararlar alınabilmektedir. Bu tarz liderlikte karar alma süreçleri biraz uzayabilmekte, son kararı ise lider kendisi vermektedir. Katılımcı liderler, astlarını motive etmek için ve performanslarının artmasını sağlamak için çeşitli hedefler koyan liderlerdir (Beşikci, 2019: 3). Katılımcı liderlik, çalışanlara söz hakkı tanıyarak onların

yaratıcılıklarını ortaya çıkaran çalışanların kendisini önemsemesine neden olan bu sayede çalışan performansını da olumlu etkileyen bir liderlik tarzıdır. Alınan kararların grup üyeleri arasında tartışılması ve ortak kararların alınması örgütsel başarı üzerinde de olumlu etki yapacaktır (Al Khajeh, 2018: 4).

Katılımcı liderliğin olumsuz olarak düşünölebilecek bir sonucu ise, kararların hızlı alınamaması, farklı görüşlerin ortaya çıkması ve tartışılması, bunun neticesinde strateji ve amaçların belirlenmesinde gecikmelerin olabileceğidir (Barutçugil, 2014: 83).

2.1.4.5. Karizmatik Liderlik

Karizmatik liderlik, izleyicilerini kişisel özellikleri ile etkileyebilen, kendi çıkarlarından çok örgüt çıkarlarını düşünmelerini sağlayabilen, çalışanlara ilham veren ve izleyicilerinin inançlarını değiştirebilen bir liderlik tarzıdır. Karizmatik lider özelliklerine bakıldığında, vizyon belirleyen ve izleyicilerine benimseten, çevresel değişimi iyi analiz eden, risk alabilen ve çalışanların haklarını da gözeten liderlerdir. Karizmatik liderler, izleyicilerine güven veren ve rol model olan kişilerdir (Anderson ve Sun, 2017: 77). Karizmatik liderlik, özellikler teorisi bağlamında karizma kavramını liderin bir özelliği olarak ele almaktadır. Karizmatik kişiler çevresinde saygı gören, insanların düşüncelerini etkileyen, iyi iletişim kurabilen ve davranışları takip edilen kişilerdir. Sahip olunan karizma lidere sevgi ve saygı da kazandıran bir güç haline dönüşmektedir (Keçeciöglü, 1998: 45).

2.1.4.6. Hizmetkar Liderlik

Hizmetkar liderlik kavramı Robert Greenleaf tarafından ilk olarak incelenen bir kavramdır. Hizmetkar liderlik, hem örgütün amaçlarının hem de çalışanların amaçlarının ve beklentilerinin karşılanması olarak ifade edilmektedir. Hizmetkar liderler takipçilerinin de kararlara katılımını destekler, yaratıcılıklarının ortaya çıkmasını sağlayacak ortamı hazırlar ve örgütle olan bağlarının güçlenmesine çalışır. Örgütün ve çalışanların iki taraflı kazanç sağlamalarına zemin hazırlarlar (Daft, 2003: 537).

Hizmetkar liderler, çalışanların kendilerini geliştirmelerine ve daha iyi şartlarda çalışmalarına yoğun çaba harcarlar. Yardım sever olmak, sade davranmak ve akılcı hareket etmek hizmetkar liderliğin karakteristik özellikleridir (Choudhary vd., 2013: 434). Hizmetkar liderliğin önceliği çalışandır. Çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması, istek ve beklentilerinin örgütsel amaçlardan önce gelmesi ve bunun karşılanması sonucu örgütsel

amaçlara odaklanması hizmetkar liderlerin odaklandığı noktalardır. Bu nedenle hizmetkar liderlerden, alçak gönüllü, sevecen ve kendinden ödün verebilen kişiler olması beklenir (Yılmaz, 2013: 8).

2.1.4.7. Dönüşümcü Liderlik

Burns (1978) tarafından ilk olarak ele alınan dönüşümcü liderlik kavramı, üzerinde en çok durulan liderlik tarzlarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Piccolo ve Colquitt, 2006: 327). Dönüşümcü liderlik, güncel gelişmeleri takip edip değişime ayak uydurabilmek, değişimleri önceden görebilmek ve değişimin hangi konularda yapılacağını tahmin edebilme yeteneği olarak tanımlanabilir (Bolat, 2008: 53).

Dönüşümcü liderlik teorisi, liderin doğru davranışlarının izleyicilerin düşüncelerini değiştirebileceği ve performanslarını artıracacağı görüşüne dayanır. Dönüşümcü liderler, izleyicilerinin hayallerine ve inançlarına hitap edebilen, gerçekleştirilmek istenen hedeflere inancı artıran ve çözüm noktasında izleyicilere ilham kaynağı olabilen liderlerdir (Piccolo ve Colquitt, 2006: 327).

Değişimi takip eden ve ana konu yapan dönüşümcü liderler, değişim için risk alabilen ve değişimi iyi analiz edebilme yeteneğine sahip olan kişilerdir. Bunu başarabilmek için örgüt içi ve örgüt dışı konulara karşı çok duyarlıdırlar. Astlarına güvenip yetki ve sorumluluklarını paylaşmaktan kaçınmayan liderlerdir. Emir vermek yerine çalışanların görüşlerini dikkate alan ve birlikte karar almayı tercih eden liderlerdir (Taşkiran, 2011: 79).

2.1.4.8. Etkileşimci Liderlik

Etkileşimci liderlik teorisi 1970'li yılların sonunda Burns (1978) ilk olarak ele alınmış ve Bass (1985) ve çeşitli araştırmacılar tarafından katkı sağlanarak ortaya çıkmış bir liderlik tarzıdır. Etkileşimci liderlik, lider ve izleyicileri arasında karşılıklı etkileşime odaklanan bir liderlik anlayışıdır (İşcan, 2006: 165). Etkileşimci liderlik, lider ve çalışan arasında karşılıklı ilişkiye dayanan liderlerin beklentilerinin karşılanması sonucu çalışmada kazandığı bir liderlik tarzıdır (Black ve Porter, 2000: 433). Bunun sonucunda lider ve çalışan amaçlarına ulaşarak aynı zamanda örgütsel amaçların gerçekleşmesini de sağlayacaklardır.

Etkileşimci liderler, geleceği düşünmekten çok mevcut süreçler üzerinde durmaktadırlar. Bu liderlik tarzında başarının ödüllendirilmesi ve başarısızlığın

cezalandırılması öngörülür. Çalışanlar temel ihtiyaçlarının karşılanması için başarılı olmaları gerektiği fikri ile motive edilirler. Bu sayede lider, çalışan ve örgüt amaçları etkin bir şekilde gerçekleştirilmek istenir (James ve Ogbonna, 2013: 358). Etkileşimci liderler yapılacak işlerle ilgilenirler. Belirlenen stratejilerin gerçekleştirilmesi için çalışanlarını ödül ile teşvik ederler. Etkileşimci liderliğin odağında karşılıklı çıkar söz konusudur ve örgütün başarısı için tarafların çıkarlarının gözetilmesi noktasına odaklanırlar (Bass, 1985: 135).

2.1.4.9. Vizyoner Liderlik

Vizyoner liderlik, liderin vizyon sahibi olması ve bu vizyonu örgütün çalışanlarına da benimseterek kurumsal bir vizyon oluşturmayı amaçlayan bir liderlik tarzıdır. Vizyon ortaya koymak çalışanların vizyonu gerçekleştirmek için çaba sarf etmesine neden olmaktadır (Taylor vd., 2014: 567). Vizyoner liderler izleyicilerine büyük hayaller belirlerler. Çalışanların risk almalarına yenilikçi bakış açılarını izin veren vizyoner liderler, neler yapmaları gerektiği ve nereye ulaşacakları noktasında hedefler koyarlar. Çalışanları belirlenen hedefleri gerçekleştirmeye motive ederler (Barutçugil, 2014: 86).

Vizyon sahibi liderler, ortaya koydukları vizyonu tek başlarına gerçekleştiremeyeceklerinin farkında olup, vizyonu benimseyen ve uygulamayı kabul eden çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Bu tarz çalışanları bulmak ve çalışanlara vizyonu kabul ettirmek içinde onlara heyecan verici duygular aşılama çalışırlar (Kantabutra ve Avery, 2006: 58). Vizyoner liderler sahip oldukları liderlik gücünün yanında, fikirleri ile de çalışanları etkileyebilen ve yargılarını değiştirebilen liderlerdir. Bu özellikleri izleyicilerinin belirlenen vizyonu benimsemesinde önemli rol oynar (Çelik, 1997: 468).

Liderlik tarzlarının literatürde sık ele alınan türlerine yukarıda kısaca yer verildikten sonra, yine üzerinde sıklıkla araştırma yapılan stratejik liderlik kavramına araştırmanın bundan sonraki kısmında yer verilmiştir.

2.2. STRATEJİK LİDERLİK

Araştırmanın bu bölümünde stratejik liderlik kavramı çeşitli başlıklar altında ele alınmaya çalışılmıştır.

2.2.1. Strateji Kavramı

Strateji kavramının birçok tanımının yapıldığı literatürde görülmektedir. TDK'ya

göre strateji kavramı; “Bir ulusun veya uluslar topluluğunun, barış ve savaşta benimsenen politikalara destek vermek amacıyla politik, ekonomik, psikolojik ve askerî güçleri bir arada kullanma bilimi ve sanatı.” olarak yer almaktadır.

Michael Porter’ın “fark ortaya koymak” Hamel’in ise “geleceği şekillendirmek” olarak ele aldığı strateji kavramı, Türkçe’ de geleceği görebilme, sevk etme ve götürme gibi kavramları ifade etmektedir. Örgütsel anlamda strateji kavramı; örgütün çevresi ile olan ilişkilerini dikkate alarak rekabet avantajı yakalayabilmek için sahip olduğu imkanlar dahilinde ortaya koyduğu faaliyetler olarak görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel anlamda strateji kavramı; çevrenin analiz edilmesi neticesinde sahip olunan kaynaklar ile fırsatları yakalayabilme ve bu sayede rekabet avantajı sağlamaya yönelik eylemler olarak tanımlanabilir (Oktay, 2006: 5).

Strateji kavramı ilk olarak askeri bir terim olarak kullanılmış ve düşmanın imkanlarını belirleyip bu doğrultuda tedbirler almak, yapılan planlar neticesinde gerekli hamleleri yapabilmek olarak tanımlanmıştır (Dinçer, 2007: 17). Bir başka tanımda ise Chandler (1962: 13) stratejiyi, bir örgütün gelecekteki amaç ve hedeflerini ortaya koyması ve bu amaç ve hedefleri gerçekleştirebilmek için sahip olduğu kaynakları nasıl kullanması gerektiğinin kararının verilmesidir.

Strateji kavramı, Davies (2004: 30) tarafından, mevcut şartları da dikkate alarak geleceği görebilme ve bu doğrultuda kararların alınmasıdır. K. Andrews ise stratejiyi, örgütün yaptığı ve yapmak istediği faaliyetler doğrultusunda, amaç, hedef ve planlarını yapması hangi yolları izleyeceğinin belirlenmesidir (Saylı, vd., 2014: 17).

İşletmeler açısından bakıldığında strateji kavramı, İkinci Dünya Savaşı sonrasında daha çok ele alınmaya başlamış ve tanımlamalar çoğalmıştır. Savaş sonrası ticaretin ve rekabetin yoğunlaşması işletmelerin rekabet avantajı arama yollarına girmesine neden olmuştur. Belirsizlik ortamı, geleceği görebilme ve hızlı değişen çevre koşulları yeni stratejiler belirlemeyi zorunlu hale getirmiştir (Bracker, 1980: 219).

Yeni belirlenen stratejilerin taşınması gereken bazı özelliklerinin olması gerekmektedir. Bu temel özellikleri Eren, (1990: 9) şu şekilde sıralamıştır:

1. Strateji yapmak bir analiz yapma ve düşünme metodudur. Strateji açık sistem içinde doğru ilişkiler kurulabilen karar süreçleridir.

2. Strateji sahip olunan güçlerin amaçlar çerçevesinde kullanılmasıdır.

3. Strateji, çevredeki değişimlerin izlenmesi sonucunda örgütün çevresel analiz yapmasına imkan verir.

4. Strateji, uzun vadeli bir süreci kapsar. Bu anlamda olağan kararlardan farklıdır.

5. Strateji, sahip olunan kaynakların uyum içerisinde kullanılmasını gerektiren bir süreçtir.

6. Strateji, kurum kaynaklarının nerelerde ve nasıl kullanılacağını, kaynakların ne kadar kullanılacağını önceden belirler.

7. Strateji, ileriye görmeyi sağlayan ve motivasyon sağlayan bir süreçtir. Strateji gelecekle ilgili belirsizlikleri azaltan bir özelliğe sahiptir.

Bu özellikleri taşıyan stratejiler doğru belirlenmiş stratejilerdir ve başarılı olma şansları fazladır.

2.2.2. Stratejinin Yönetim Açısından Önemi

Stratejik yönetim kavramı örgütler açısından önemli bir kavram olup , “strateji” ve “yönetim” kavramlarının bir araya getirilmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Strateji, önceden planlamalar yapmayı içerir. Yönetim kavramında ise belirlenen planların uygulanması ve denetlenmesi söz konusudur. Stratejik yönetim kavramı da bu iki kavramın toplamını ifade etmektedir (Eren, 2010: 25). Günümüz örgütleri yaşanan küresel, yerel krizler ve hızlı teknolojik gelişmeler ortamında iyi yönetilmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Her örgütün kendine has özellikleri olmakla beraber strateji belirleme ve ayakta kalabilme örgütün sürekliliği için gereklidir. Strateji belirlemek, örgütün ulaşmak istediği hedefleri gerçekleştirebilmesi için odak noktası haline gelmektedir (Nut ve Backoff, 1992: 55).

Yönetim ve işletme bağlamında strateji; işletmenin çevresi ile etkileşimini ele alan, sahip olunan kaynaklar ile çevresel gelişmelerin fırsata dönüştürülmesi ve rekabet avantajı sağlayabilmeyi ifade etmektedir. İşletmenin gelecekle ilgili planlamaları ve bunları gerçekleştirmenin yolları stratejik analizler ile olmaktadır. Stratejinin amacı, belirsizlik ortamında gelecekle ilgili kararların en doğru şekilde alınmasını sağlayabilmektir (Çetin, 2008: 38). Örgütler uzun vadeli kararları etkin bir şekilde alabilmek için strateji belirlemek zorunda kalmaktadırlar. Belirlenen doğru stratejiler örgütlerin başarı ve sürekliliğine önemli katkı sağlamaktadır. Stratejinin örgüte sağlayacağı bu katkıları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Dinçer, 1998: 28-30):

- Strateji sayesinde işletmelerin çevreye adaptasyonu sağlanarak işletmelerin

sürekliliğine katkı sağlanır. İşletmeler açık sistem olarak çevre ile doğru iletişim kurarak ve çevrenin bir parçası olarak ayakta kalabilirler.

- Strateji sayesinde işletmeler, çevresel analiz yaparlar ve gelecekle ilgili karar verirler. Strateji sayesinde işletmeler gelecekte karşılaşabilecekleri durumları tahmin ederek neleri nasıl yapmaları gerektiğine karar verirler.
- Strateji işletmelerin kendilerini analiz etmelerini sağlar. İşletmeler mevcut durumları hakkında fikir sahibi olurlar, güçlü ve zayıf yönlerini görebilirler ve yönetsel açıdan kendilerini değerlendirebilirler.
- Stratejik davranışlar işletmelerin ortak amaç çerçevesinde bir bütün olarak hareket etmesini sağlar. Stratejiler işletmenin tüm birimlerinin uyum halinde hareket etmeleri ile gerçekleştirilebilir.
- İşletmelerin belirlediği stratejiler, ulaşılmak istenen hedefler için bir çerçeve ortaya koyarlar. Hedeflere uygun stratejilerin doğru tespit edilmesi işletmenin başarılı olmasını sağlayacak, stratejilerde ufak tefek sapmalar olsa da amaca ulaşılması kolaylaşacaktır.
- İşletmelerde stratejik kararlar üst yönetim tarafından alınan kararlardır. Bu durum üst yönetimin kaliteli olmasını gerektirmektedir. Yöneticiler stratejik kararları alırken yaptıkları çevresel analizler ile hem örgütün problemlerini doğru tespit edebilirler hem de kişisel gelişimlerine katkı sağlarlar.
- Stratejik davranmak işletmelerin uzun süre ayakta kalmalarına ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamalarına katkı sağlar.

Stratejik yönetim, geçmiş başarılı uygulamalardan çok gelecekle ilgilenir. Çevrenin iyi analiz edilip gelişmelerin takip edilmesi ve karşılaşılan problemlere çözüm üretmek amaçlanır. Stratejik yönetim düşüncesinin özünü, doğru uygulamalar, planlamalar, yenilikçi ve yaratıcı düşünceler ile işletmenin devamlılığını ve başarılı olmasını sağlamak oluşturmaktadır (Oktay, 2006: 2). Bunu yaparken göz önünde bulundurulması gereken bir diğer nokta ise, çevresel faktörlerin sürekli değişiyor olmasıdır. Bu nedenle stratejik kararlar bir defaya mahsus alınmayan kararlar olmayıp, sürekli yenilenebilecek ve örgütün bütün bölümlerinin uyumunu gerektiren kararlardır (Efil, 2010: 16-17).

Sonuç olarak şu söylenebilir ki, doğru stratejileri belirlemek kadar stratejilerin doğru uygulanması da önemlidir. Stratejik yönetim mantıklı kararları almayı gerektiren bir

süreçtir. Stratejik kararlar alınırken, stratejik yönetim sürecinin tüm aşamaları titizlikle uygulanmalı ve amaca uygun kararlar alınmalıdır. Stratejik yönetim, yönetici ve çalışanların ortak katılımıyla uygulanan ve örgütün başarısına katkı sağlayan önemli bir süreçtir (Aktan, 1999: 6).

2.2.3. Stratejik Yönetim Süreci

Küresel rakabetin yoğun bir şekilde hissedildiği ve yönetim olgusunun öneminin her geçen gün arttığı çağımızda, stratejik yönetim kavramı örgütlerin ilgi alanının merkezi haline gelmektedir. Örgütler uzun dönemli faaliyette bulunabilmek için geleceği görebilmek ve stratejiler belirlemek zorundadırlar. Örgütlerin dış çevredeki fırsatları elde edebilmesi, stratejik yönetim süreçlerini doğru algılamaları ve doğru yönetmeleri ile mümkün olacaktır (Yaman, 2017: 1).

Stratejik yönetim, örgütün uzun vadeli amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek bu amaçları gerçekleştirebilmek için doğru analizleri ve hamleleri yapması ile ilgilidir. Örgütün sahip olduğu kaynakların daha etkin ve verimli kullanılması stratejik yönetim sürecinin bir parçasıdır (Chandler, 1962: 13).

Stratejik yönetim, üst kademe yönetimin görevi olup örgütün kendi çıkarlarının yanında toplumun ve diğer paydaşlarının çıkarlarını da göz önünde bulundurarak yürütülen bir süreçtir. Bu süreçte üst yönetim hem kaynakların nasıl doğru kullanacağına odaklanırken hemde ihtiyaç duyduğu bilginin edinilmesi ve bu bilginin örgüt problemlerinin çözümünde kullanılmasına odaklanır (Yılmaz, 2003: 70).

Stratejik yönetim, içerisinde bulunan durumu iyi analiz edip işletme kaynaklarının nasıl kullanılacağına belirlenmesidir. Stratejik yönetim özellikle belirsiz ortamlarda neler yapılabileceği ile ilgilidir. Örgütün belirsizlik durumlarında neleri fırsata çevirebileceği ve istediği sonuçları elde edeceği stratejik yönetimin görevidir (Drucker, 1999: 53).

Jauch ve Glueck (1989: 18), stratejik yönetimin faydalarını aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Stratejik yönetim ileride olabilecekleri tahmin etmeyi sağlar.
- Stratejik yönetim, amaçları ve hedefleri ortaya koyar.
- Stratejik yönetim süreci, yöneticilere fayda sağlar.
- Stratejik yönetime uygun yapılan çalışmalar daha verimlidir.

- Stratejik yönetim sayesinde yapılacak işler sistemli yapılır.
- Stratejik yönetim, örgütün problemlerinin belirlenmesine katkı sağlar.
- Stratejik yönetim, kaynakların etkin kullanımına ve örgüt içi koordinasyona katkı sağlar.

Stratejik yönetim süreci, üç temel safhadan oluşmaktadır (Eren, 2010: 23). Birinci aşama stratejik planlama aşamasıdır. Bu aşamada, üst düzey yöneticiler ve ilgili çalışanlar örgütün misyon ve amaçları doğrultusunda çevresel duruma yönelik analizler yaparlar. Bu analizler neticesinde örgüt organizasyonu, stratejik kararlar ve alternatiflerinin belirlenmesi ve doğru stratejilerin tespit edilmesi konuları ele alınır. Uygun stratejiler belirlenerek hayata geçirilmesine yönelik planlamalar yapılır. İkinci aşama, stratejilerin ortaya konulması için organizasyon yapısının şekillenmesi, kaynak planlaması, bütçe ve ilgili faaliyetlerin uygulamaya konulmasıdır. Üçüncü aşama ise, stratejilerin belirlenen amaçlara uygun olup olmadığının denetlenmesi ve gerekli önlemlerin alınmasıdır.

Stratejik yönetim sürecinin aşamaları araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Bazı araştırmacılar stratejik yönetim sürecinin başına misyon ve vizyon kavramını getirmişler, iç ve dış çevre analizlerine daha sonra yer vermişlerdir. Bu tarz düşünen araştırmacıların ortaya koyduğu süreç daha çok hali hazırda faaliyetlerine devam eden ve misyon ve vizyonunu daha önceden belirlemiş işletmeler için uygundur. Stratejik yönetim sürecinde sıralama nasıl olursa olsun önemli olan iç ve dış çevre analizlerinin stratejik plandan önce yapılması gerçeğidir. Çevre analizleri doğru yapılmadığında yada eksik yapıldığında stratejik planların başarılı olma şansı azalmaktadır (Dess vd., 2014: 11).

Stratejinin uygulanması çok yönlü olarak ele alınması gereken, örgütsel değişimi, doğru politika belirlemeyi ve insan kaynağının kalifiye olması gibi konuları içeren bir süreçtir (Birken vd, 2015: 159).

2.2.4. Stratejik Liderlik Kavramı

Literatürde stratejik liderliğin tanımlarının farklı şekillerde yapıldığı görülmektedir. Hitt vd. stratejik liderliği, vizyoner olma, değişime ayak uydurabilme, esnek davranabilme ve çalışanların güçlendirilmesi olarak tanımlamışlardır (Hitt vd., 1999: 439). Pearce ve Robinson stratejik liderliği, çevresel değişime ayak uyduracak şekilde hareket etmek, değişimi kabullenmek ve çalışanlara da kabul ettirmek, çalışanlar ve dış paydaşlarla iyi ilişkiler kurabilmek olarak tanımlamışlardır (Pearce ve Robinson, 1997: 353). Stratejik

liderlik, stratejik kararları alabilme, gelecekle ilgili hedefler koyma; çalışan kalitesini artırma, örgüt yapısını doğru şekillendirme, lider olabilecek kişileri yetiştirme, doğru bir örgüt kültürü oluşturma olarak açıklanabilir (Boal ve Hooijberg, 2001: 516). Stratejik liderlik, örgütün yapısına ve stratejilerine karar verebilen büyük çaplı liderliği içerir. Bu tarz liderler örgütün CEO ya da yönetim kurulu üyesi gibi üst düzey pozisyondaki yöneticilerdir. Stratejik liderler diğer liderlik tarzlarında olduğu gibi karizma ve kişilik özelliklerinden çok örgüte sağladıkları katkı anlamında önemlidirler. Bu nedenle devredemeyeceği ve kendilerinin karar vermesi gereken önemli sorumluluklara sahiptirler (Barutçugil, 2014: 93).

Stratejik liderler örgüt için fırsat veya tehdit olabilecek durumları belirleyerek, örgütü ve çalışanları bu doğrultuda geliştirmeye yönelik faaliyetlerde bulunurlar. Stratejik liderler vizyon sahibi, gelecekle ilgili planlamalar yapabilen, geleceği görme yeteneğine sahip liderlerdir. Stratejik liderler, vizyon sahibi olma, iletişim becerisi yüksek, karar alma becerisi kuvvetli, esnek davranabilen, planlama yapabilen ve risk alabilen liderlerdir (Başer, 1998: 13).

Stratejik liderler, stratejilerin nasıl belirleneceği ve nasıl uygulanacağı ile ilgilenirler. Stratejik yönetim sürecini takip edip örgütün yapısına katkı sağlarlar ve çalışanlarına rehberlik ederler (Finkelstein, 2009: 19). Stratejik liderlik SWOT analizi yapmayı da gerektiren bir süreçtir. Stratejik liderler örgütün güçlü ve zayıf yönlerini, örgüt için fırsat ve tehditlerin neler olduğunu bilmesi gereken liderlerdir (Sevinç, 2009: 63). Stratejik kararların alınabilmesi ve uygulanabilmesi için iç ve dış çevre analizleri önem taşımaktadır. Bu analizlerin doğru yapılması örgüt kaynaklarının etkin kullanılması ve doğru stratejilerin belirlenmesi stratejik liderlerin başarısını artıracak ve amaçlara ulaşmayı kolaylaştıracaktır.

2.2.4.1. Stratejik Liderliğin Tarihsel Gelişimi

Stratejik liderlik kavramı üzerinde özellikle son yıllarda yapılan çalışmaların arttığı görülmektedir. Stratejik liderlik ile ilgili çalışmaların başlangıç tarihi 1980 olarak ele alınabilir. Bunun nedeni bu tarihten önce bilimsel anlamda çok fazla çalışmanın yapılmamış olduğunun görülmesidir. Finkelstein ve Hambrick'e göre 1980 yılı stratejik liderlik çalışmalarının hız kazanmasına neden olan iki önemli gelişmeyi barındırmaktadır. Birincisi, yönetim alanında önemli kişilerin görüşlerine yer verilen Schendel ve Hofer'in 1979 yılında yazdıkları eser ve örgüt politikasının stratejik yönetim adı altında yeniden

dizayn edilmesidir. İkinci önemli gelişme ise Stratejik Yönetim Dergisi' nin bu tarihlerde yayına başlamasıdır (Ansoff, 1987: 502-509).

1960'larda ve 1970'lerin başlarında, örgütlerin ele aldığı konular insan davranışları ve örgütlerin etkinliği ile ilgili olan konulardır. Örgütlerin çevre ile olan ilişkilerinde yöneticilerin katkı ve yeteneklerinin az olduğu düşünülmekteydi. (Ireland ve Hitt, 1999: 45). Bunun yanında önemli organizasyon teorisyenlerinden John Child, bu anlayışa karşı çıkarak üst yönetim üzerinde araştırmalar yapmıştır. Üst yönetimin örgütün başarısını önemli derecede etkileyecek karar verme yetkisine sahip olduğunu belirtmiştir. Üst yönetimin örgütün başarısından tamamıyla sorumlu olduğunu ve stratejik kararlarda önemli etkisinin olduğunu savunmuştur (Child, 1972, Akt.: Besler, 2004: 16).

1980'li yılların ortalarından itibaren liderlik anlayışı denetimsel liderlikten stratejik liderliğe doğru evrilmeye başlamıştır. Bu dönemde “Üst Kademe Teorisi”, “tepe Yönetimi Takımları” ve buna benzer teoriler ortaya çıkmaya başlamış ve liderliğe farklı bir bakış açısı getirilmeye başlanmıştır (Vera ve Crossan, 2004: 223). Vera ve Crossan gibi bazı araştırmacılar stratejik liderlik teorisinin Hambrick ve Mason (1984) tarafından ortaya çıkarılan “Üst Kademe Teorisinden” geliştirildiğini savunmaktadırlar. Bunun yanında Neumann gibi yazarlar ise stratejik liderliğin, dönüştürücü liderlik teorisinden türetildiğini ortaya koymuşlardır (Adair, 2013: 41).

Hambrick ve Mason (1984), örgütün elde ettiği sonuçların çevresel etkilerden çok karar alma konumunda olan üst düzey yöneticilerin verdiği kararların neticesi olduğunu savunmuşlardır. Bu görüş yöneticilerin davranışsal yönlerinin ele alınmasıdır. Bu teori üst yönetimin niteliği, bilgi ve becerisi, kişisel özellikleri gibi unsurlar örgütün başarısını etkilemektedir (Davies ve Davies, 2004: 30).

Stratejik liderliğin tarihsel gelişimiyle ilgili literatürde en çok ele alınan bir diğer görüş ise John Adair'in yaklaşımıdır. John Adair (2013: 41), 'Etkili Stratejik Liderlik' adlı çalışmasında stratejik liderlik kavramına ilk defa kendisinin değindiğini iddia etmiş ve stratejik liderleri, izleyicilerin amaçlarını belirleyen ve onların düşüncelerini değiştirebilen kişiler olduğunu belirtmiştir. Ancak literatürde stratejik liderliğin bir liderlik türü olarak ele alınıp alınmayacağı ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Bunun nedeni liderlik türlerinin tüm kademe çalışanları kapsayıp olup, stratejik liderliğin üst düzey yöneticileri kapsamasıdır (Vera ve Crossan, 2004: 225-230). Stratejik liderlik, diğer birçok liderlik özelliklerini içeren üst bir liderlik biçimi olarak ele alınmaktadır (Thompson ve Strickland,

2001: 430). Zaman içerisinde yapılan araştırmalarda yetkinin tek merkezde toplandığı liderlik türünün uygun olmayacağı düşünölmüş, strateji belirleme sürecinin farklı görüőe sahip insanların fikirleri sonucu belirlendiği ortaya konulmuştur (Besler, 2004: 17). Bu açıklamalar bağlamında stratejik liderlik uygulamalarının gelişimi Tablo 2.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 2.1. Stratejik Liderlik Uygulamaları

20. yüzyıl uygulamaları	21. yüzyıl uygulamaları
Çıktı odaklı	Çıktı ve süreç odaklı
Sabırlı ve güvenli	Güvenli fakat kibirsiz
Bilgiyi elde etmeye çalışır	Bilgiyi elde etmeye ve sonuç almak için kullanmaya çalışır
İnsanların yaratıcılıklarını yönlendirir	İnsanların yaratıcılıklarını serbest bırakır ve besler
İş akıőları hiyerarőkiye göre belirlenir	İş akıőları ilişkilerden etkilenir
Bütönlüğün önemi açıkça belirtilir	Bütönlüğün önemi eylemlerle gösterilir
Saygı talep edilir	Saygı kazanmak istenilir
Farklılıklar hoş görülür	Farklılıklar aranır
Çevresel değişime tepki verir	Çevresel değişimi önceden sezmek için hareket eder
Büyük lider olarak çalışır	Lider ve büyük bir grup üyesi olarak çalışır
Çalışanlar bir kaynak olarak görülür	Örgütsel çalışanlar kritik bir kaynak olarak görülür
Temelde yerel bir kafa yapısı ile çalışılır	Temelde küresel bir kafa yapısı ile çalışılır
Çalışanların gelişimine yatırım yapılır	Çalışanların sürekli gelişimine önemli miktarda yatırım yapılır

Kaynak: Ireland, R.D. ve Hitt, M.A. (2005). Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in the 21st. Century: The Role of Strategic Leadership. Academy of Management Executive, 19(4), 63-74.

Stratejik liderliğin etkili bir şekilde uygulanabilmesi, bir kişinin sorumluluğundan çok üst yönetim kademelerinin sinerjisine bağlıdır. Özellikle günümüz örgütlerinde global gelişmeleri anlayıp analiz edebilmek tek kiőiden ziyade bir ekip işidir. Üst yönetim kademelerinin farklı uzmanlık alanları bilgi ve tecrübeleri farklı bakış açılarının ortaya çıkmasına sebep olur. Günümüz yöneticileri bu bakış açısı ile kararları tek başına vermek yerine ekip halinde karar almayı benimsemektedirler (Vera ve Crossan, 2004: 223).

2.2.4.2. Stratejik Liderliğin Önemi ve Özellikleri

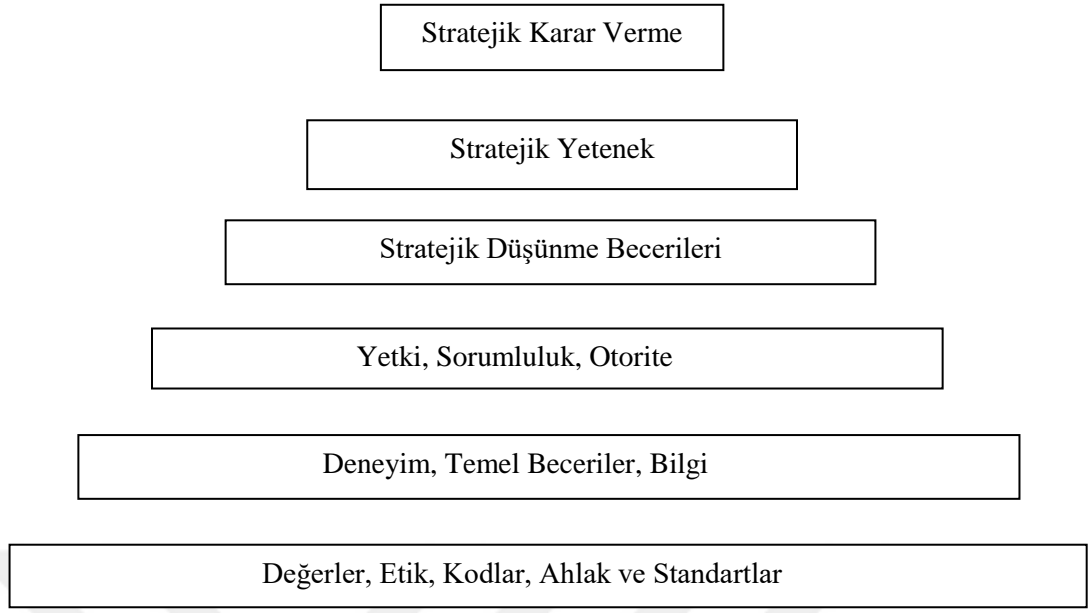
Liderlik günümüzde çok farklı açılardan ele alınan ve önemi her geçen gün artan

bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Liderlerin sadece günün şartlarında değil gelecek içinde sorumluluk ve görevlerinin olması, örgütün geleceğini belirleme açısından çok önemli olmaktadır. Liderin gelecekle ilgili planlamaları belirsizlikler nedeni ile çoğu zaman zorlu bir süreci kapsamaktadır. Liderler gelecekle ilgili planlamalarını iç ve dış çevreyi iyi analiz ederek yapmak durumundadırlar. Stratejik liderlerin en önemli görevlerinden biride bu gelecek planlamalarını yapmak doğru bir vizyon oluşturmaktır (Senge, 1998: 588-596).

Etkili ve verimli bir stratejik liderlik, vizyoner bakış açısı değişime ayak uydurma, küresel entegrasyon ve kurumsal sosyal sorumlulukarı yerine getirebilme kabiliyetleri ile mümkündür. Bu davranışları gerçekleştirmek uzun vadeli bakış açısıyla mümkün olup, yöneticilerin stratejik bakış açıları ve anlayışları örgütün hedeflerini gerçekleştirmede anahtar rol oynayacaktır (Marşap, 1997: 232).

Stratejik liderliğin önemi gün geçtikçe daha iyi anlaşılmakta, değişen ve gelişen çevre şartları stratejik liderliği daha önemli hale getirmektedir. Örgütler kaynaklarını ve kabiliyetlerini daha etkili kullanabilmek, örgütsel verimliliği artırmak gibi soruların cevabını aramaktadırlar (Karakuş, 2020: 17). Stratejik liderlerden bu bağlamda örgütün vizyonunu belirleyecek yönetsel, politik, dönüşümcü özelliklere sahip olmaları beklenmektedir.

Stratejik liderlerde bulunması gereken özellikler ile ilgili olarak literatürde çeşitli özelliklerin sıralandığı görülmektedir. Guillot (2003, 67-75), stratejik liderin taşıması gereken becerileri bir piramit şeklinde ele almış ve aşağıdaki gibi göstermiştir:



Şekil 2.1. Stratejik Bir Liderin Anatomisi

Kaynak: Guillot, C.W. (2003). Strategic Leadership: DefiningtheChallenge. Air& Space PowerJournal, Winter, 67-75.

Guillot'a (2003; 67-75) göre stratejik liderlik, örgütün sahip olduğu değerler, normlar ve etik kurallar ile başlamaktadır. Bu ilk basamaktan sonra, yönetici sahip olduğu bilgi ve yetenek sayesinde sahip olduğu uzmanlık bilgisini geliştirir. Alacağı eğitimler bu süreci hızlandırabilir. Sonraki aşamada yöneticinin sahip olduğu yetki ve otorite belirlenir. Sonraki aşamada ise yöneticinin alacağı eğitimler ile stratejik düşünebilme yetenekleri geliştirilir ve son aşmada gerekli bilgi ve yeteneğe sahip yönetici stratejik kararlara katılabilir ve stratejik bir lider olarak karşımıza çıkar. Stratejik liderlik doğuştan kazanılan bir yetenek olmayıp bu süreç sonucu ortaya çıkan bir olgudur.

Stratejik liderler zamanı geldiğinde stratejik hamleleri gerçekleştirebilen liderlerdir. Liderlerin taşınması gereken birçok özellik stratejik liderlerde de bulunmak durumundadır. Stratejik liderler öncelikli sorumlulukları olan örgütün sürdürülebilir rekabet avantajı sağlaması amacı bağlamında, gelecekle ilgilenen ve ileri görüşlü bakış açısı özelliklerini diğer lider özelliklerinden daha fazla taşımalıdır (Ülgen ve Mirze, 2004: 48). Stratejik liderler genellikle karar mekanizmasında yani örgütün üst yönetim kademelerinde yer alırlar. Örgütün fırsat ve tehditleri görebilmesi stratejik liderlerin bilgi ve yetenekleri ile doğrudan ilişkilidir. Stratejik liderlerin bir diğer özellikleri ise gücü kullanma şekilleri ile ilişkilidir. Bazı stratejik liderler gücü kendileri kullanmak isterken, bazıları gücü başkalarıyla paylaşarak motivasyonlarını artırmaktadırlar. Bunun yanında stratejik liderlerin doğrudan yapmak zorunda oldukları vizyon belirleme, değişim yönetimi ve örgüt

kültürüne katkı sağlamak gibi görevleri bulunmaktadır (Barutçugil, 2014: 93).

Stratejik liderler örgütte bir kontrol mekanizmasında inşa ederler. Bu mekanizma örgüt içerisinde dengeyi sağlamak için kurulan, örgütsel faaliyetlerin çerçevesini belirleyen formal ve informal süreçlerin belirlenmesidir (Ireland ve Hitt, 2005: 72). Kontroller, örgütün ulaşmak istediği amaçları daha kolay elde etmesini, belirlenen stratejilerin kabul görmesi ve paylaşılmasına katkı sağlar (Hitt vd, 2007: 382).

Stratejik liderlik uygulamaları; örgütün; üst yönetimi, hissedarlar ve diğer paydaşları ile olan ilişkilerinin de ele alan kurumsal yönetim sürecini de içerir. Charan (1998) tarafından ortaya atılan Stratejik Liderlik Modeli'nde, örgütün etkinlik ve verimliliğini artırmak rekabet avantajı elde edebilmek için kurumsal üst yönetimin bilgi ve iletişiminin önemi üzerinde durulur. Stratejik liderler, bu gruba liderlik yapan tepe yönetici (Akgemci, 2008: 518-536 ve Ho, 2005: 213-216).

2.2.4.3. Stratejik Liderlik Süreci

Stratejik liderlik, örgütün bütününe ele alan örgütün bu gününü ve geleceğini belirleyecek kararların alındığı ve faaliyetlerin planlandığı bir süreci kapsamaktadır. Stratejik liderlik örgütsel değerler ve kazanımlar bağlamında geçmiş ile geleceğide birbirine bağlayan bir yaklaşım içerisinde faaliyet gösterir. Stratejik liderler örgütün fırsatları yakalayabilmesi ve tehditlerden uzaklaşması için çaba sarfeden liderlerdir. Stratejik liderler bu bağlamda vizyon belirleme ve amaçlara yönlendirmede etkin rol oynayan liderlerdir. Stratejik liderlik süreci birçok liderlik özelliğigerektiren bir süreçtir. Stratejik liderler, vizyon belirleyen, izleyicilerinin fikirlerini etkileyen, doğru bir örgüt kültürü oluşturan ve süreçleri takip eden kişilerdir (Boal, 2007: 18).

Stratejik liderlik, birbirleriyle ilişkili yedi faaliyetten meydana gelen bir süreçtir. Bunlar; örgütün stratejik yönünün belirlenmesi, örgütün farkı olan temel yeteneğinin ortaya çıkarılması, insan kaynağının gelişimi, inovasyona öncelik verilmesi, değişime açık bir örgüt yapısının geliştirilmesi, etik kural ve uyulması gereken normların belirlenmesi ve stratejik kontrol faaliyetleridir (Besler, 2003: 79).

Stratejik liderlik süreci, planlama ve amaca ulaşma sürecini ele alan bir değişimi kapsamaktadır. Sürecin ilk aşaması karar aşamasıdır. Örgütün misyon ve vizyonu ortaya konulur. Dış ve iç çevre analizleri yapılarak örgütün güçlü ve zayıf yönleri ile fırsat ve tehditler belirlenir. Örgütün uygulayacağı stratejiler belirlenerek stratejiler uygulamaya

konulur. Stratejiler başarı durumuna göre değerlendirilip tekrar uygulamaya konulur. (McClamroch, 2001: 372-378).

2.2.4.4. Stratejik Liderlik Modelleri

Bu kısımda stratejik liderlik modelleri kapsamında en çok ele alınan modellere yer verilmiştir.

2.2.4.4.1. Adair'in Üç Halka Modeli

Liderlik üzerine önemli araştırmaları olan Adair özellikle liderlik kavramını açıklamaya çalışmış ve insanların lider olarak ortaya çıkmasının nedenleri üzerinde durmuştur. Adair liderlik oluşumunda kişisel özelliklerin önemine vurgu yapmıştır. Bunun yanı sıra liderliğin öğrenilebileceği ve lider özelliklerinin geliştirilebileceğini savunmuştur. Farklı liderlik tarzlarının farklı liderlik özellikleri gerektirdiğini iddia etmiştir. Lider özelliklerinin örgütsel değişkenler ile şekillenmesi gerektiğini belirtmiştir (Adair, 2007: 6-19).

Adair, stratejik liderlerin görevini açıklamak için 3 çember modeli dediği bir model ortaya koymuştur. Bu modelde stratejik liderlerin rolleri; örgütün paylaşılan amaçlarına ulaşma gereksinimi, çalışanların bir arada hareket etmesi ve bu durumu koruması ve grup üyelerinin (Adair, 2009: 31).



Şekil 2.2. Adair'in Üç Halka Modeli

Kaynak: Adair, J. (2007) Develop Your Leadership Skills, The Sunday Times Creating Success, 2nd ed. London and Philadelphia.

Adair (2009: 94), bu üç rolü temel alarak, stratejik liderlik uygulamalarını yedi boyutta ele almıştır. Bunlar:

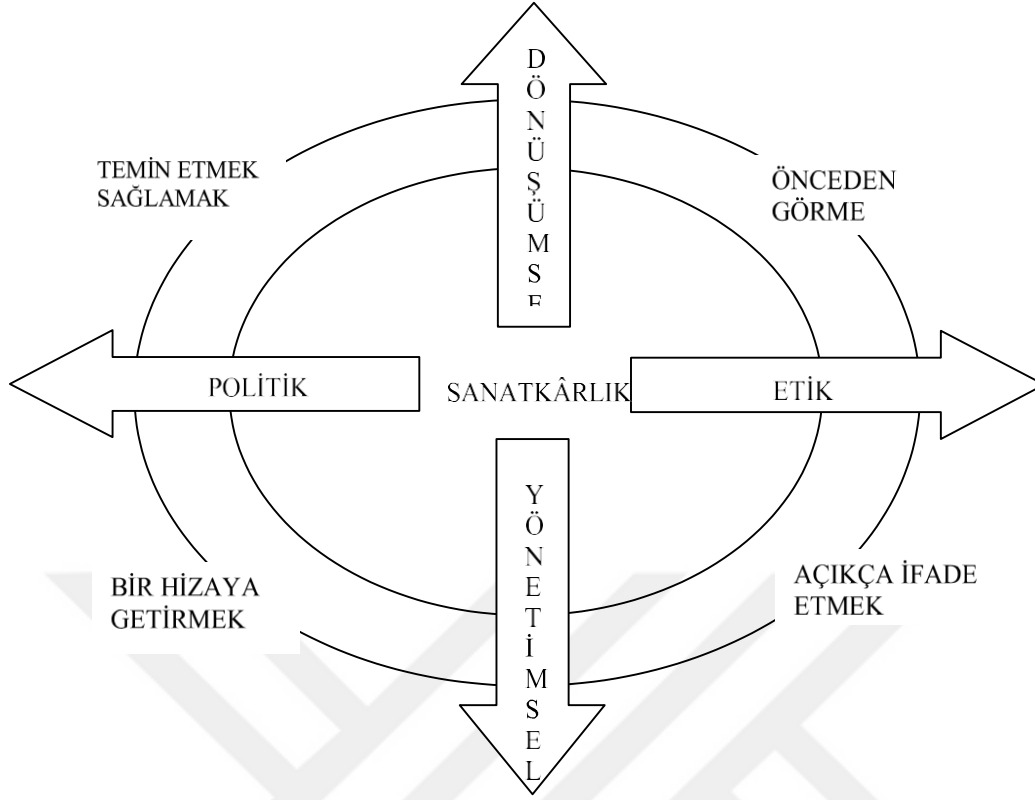
1- Örgütün bütününün yönünü belirleme.

- 2- Doğru strateji ve politikaların belirlenmesi.
- 3- Stratejilerin uygulanması.
- 4- Örgütlenme ve yeniden örgütlenme.
- 5- Örgüt ruhunu ortaya koyma.
- 6- Örgütü toplum ve diğer örgütler ile entegre etme.
- 7- Lideri belirleme ve yeni liderler ortaya çıkarma.

Adair, liderliğin kademelerini ele almıştır. Bu kademeleri takım liderliği, eylemsel liderlik ve stratejik liderlik olarak ele almıştır. Takım liderlerini belirli sayıda izleyicisi olan liderler olarak ifade etmiştir, örgütün bölümlerinin birinde bulunan kişiyi eylemsel lider olarak ifade etmiştir ve eylemsel liderlerin başında bulunan kişiyide stratejik lider olarak tanımlamıştır (Adair, 2009: 62).

2.2.4.4.2. Pisapia'nın Dört Yön Modeli

Pisapia (2009)'nın liderlik ile ilgili geliştirmiş olduğu model stratejik liderlik çarkı veya stratejik liderlik pusulası olarak ifade edilmektedir. Pisapia'nın bu modelinde stratejik liderliğin sanatsal yönüne değinilmiş ve stratejik liderliğin dönüşümcü, yönetimsel, politik ve etik yönü üzerinde durulmuştur.



Şekil 2.3. Pisapia'nın Stratejik Liderlik Çarkı

Kaynak: Pisapia, 2009: 32.

Pisapia'nın bu modelinde özellikle çevrenin değişken olduğu günümüzde bu görevleri layıkıyla yerine getirebilmeleri için liderlik özelliklerinin birçoğuna sahip olmaları gerekmektedir. Stratejik liderler dönüşümsel, yönetimsel, etik ve politik liderlik boyutlarını başarılı bir şekilde yerine getirmek durumundadırlar. Stratejik liderlik bu dört boyutu vurgulayan ve başarılı liderliğin bunları gerçekleştirmekten geçtiğini iddia eden bir yaklaşımdır (Pisapia ve Lin, 2011).

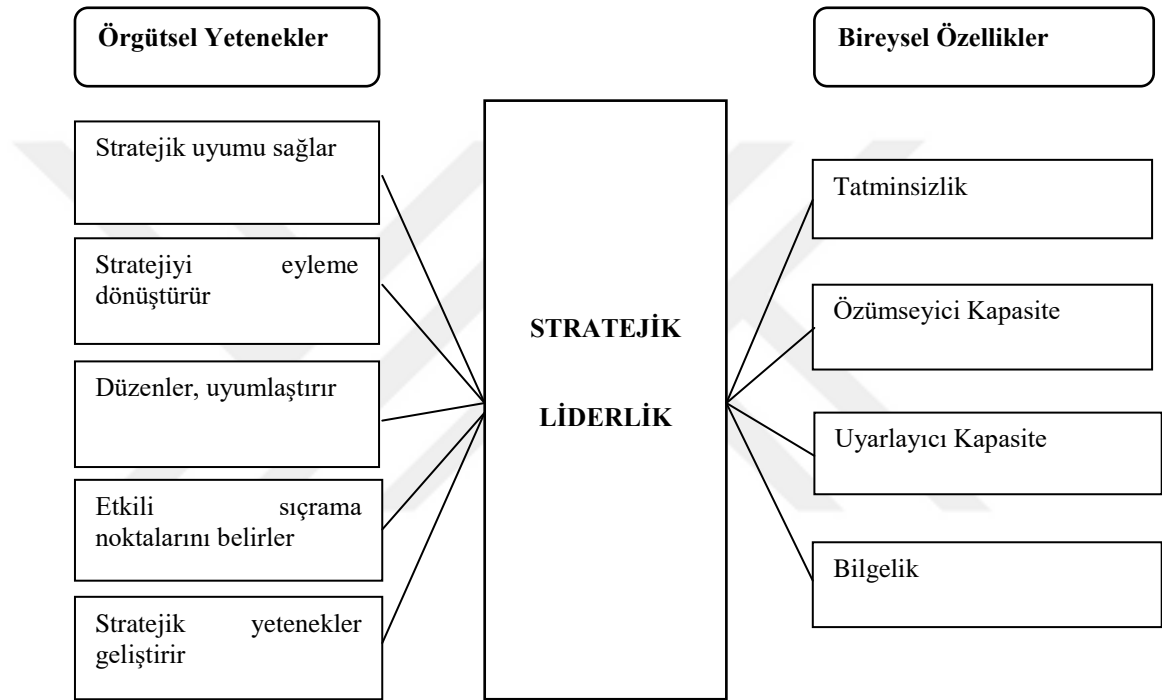
Pisapia modelinde, geçmiş ile günümüz arasında bir bağlantı kurar. Başarılı liderler çağın gerektirdiği davranışları sergileyebilen liderlerdir. Bu tarz liderler geçmişten ders çıkaran ve geçmiş liderlerin hatalarından ders alan liderlerdir. Bu model liderin, örgütün başarısı için sürekli kendisini yenilemesi ve öğrendiklerini örgütün gelişimine aktarmasının önemine vurgu yapan bir modeldir (Pisapia, 2009: 7).

2.2.4.4.3. Davies'in Beş Anahtar Nokta Modeli

Stratejik liderlik üzerine araştırmalar yapan Davies ve Davies (2004), stratejik liderliği farklı bir açıdan ele alıp stratejik liderliğin bir liderlik türünden çok her liderin stratejik lider davranışı sergilemesi gerektiğini vurgulamışlardır. Stratejik liderliğin

özellikleri üzerinde çalışmalar yapmışlardır.

Strateji kavramı örgütlerin izleyeceği yollar hakkında fikirler olarak ele alınmıştır. Örgütün izleyeceği yollar geleceğe yönelik başarılı uygulamaların öncülü durumundadırlar. Davies, stratejiyi, bir şablon olarak ele alarak mevcut durumlar ışığında geleceği öngörebilme olarak ifade etmiştir. Strateji genel tablo içerisinde ayrıntıları görebilme becerisi olarak görülmüştür (Ülker, 2009: 16). Davies (2004)'de stratejik liderliği geniş anlamda ele alarak aşağıdaki modeli ortaya koymuştur.



Şekil 2.4. Davies'in Stratejik Liderlik Modeli

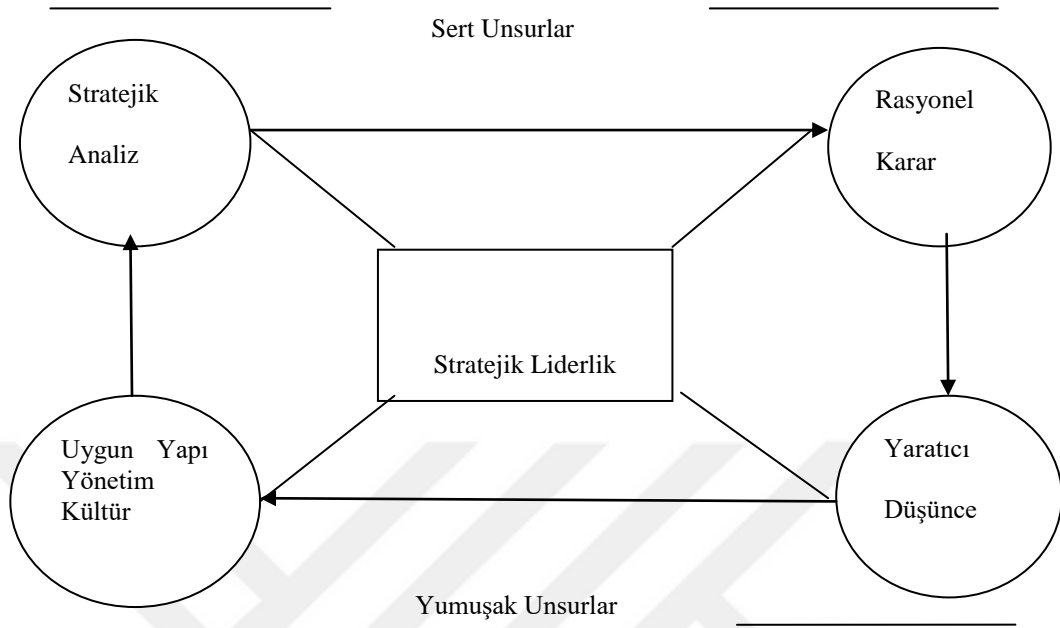
Kaynak: Davies, B. J. ve Davies, B., Strategic Leadership, School Leadership & Management, 24, 1, 2004: 36.

Davies modelinde, stratejik liderin özelliklerini bireysel ve örgütsel olarak belirlemiş ve stratejik liderlerde olması gereken beş önemli hususa dikkat çekmiştir. Bunlar; yön belirlemek, stratejiyi uygulamaya dönüştürmek, stratejinin gelişimi için çalışanına fırsat tanımak, etkili müdahale noktalarını belirlemek ve stratejik becerileri geliştirmektir. Stratejik liderler, örgütün sahip olduğu imkan ve kabiliyetler doğrultusunda doğru strateji belirleyebilen kişilerdir (Bayraktar, 2021: 42).

2.2.4.4.4. Ülgen ve Mirze'nin Sert ve Yumuşak Unsurlar Modeli

Ülgen ve Mirze stratejik liderlik uygulamaları modelinde, stratejik liderliği “sert unsurlar” ve “yumuşak unsurlar” olarak iki bölümde ele almışlardır. Modele göre stratejik

analiz ve rasyonel kararlar ile sert unsurları, yaratıcı düşünce, kültür ve yapı ile yumuşak unsurları ele almışlardır (Ülgen ve Mirze, 2004: 52-56).



Şekil 2.5. Ülgen ve Mirze'nin Sert ve Yumuşak Unsurlar Modeli

Kaynak: Ülgen ve Mirze'ye göre stratejik liderlik uygulamaları (Ülgen & Mirze,2004, s.51)

Ülgen ve Mirze'nin modeline göre; stratejik analizler ve rasyonel kararlar sert unsurları, örgütsel beceri, örgüt kültürü ve stratejik liderlik davranışı yumuşak unsurları oluşturmaktadır. Stratejik liderlik, mevcut şartlarda nasıl davranılması gerektiğini ve ne gibi liderlik özelliği taşımak gerektiğini ortaya koyan unsurlar ile ilgilidir. Sert unsurlar özellikle teknik konuları ele almaktadır (Önder, 2014: 36).

2.2.5. Stratejik Liderlik İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Araştırmanın bu bölümünde stratejik liderlik ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.2.5.1. Stratejik Liderlik İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Besler (2003), çalışmasında stratejik yönetim ile stratejik liderlik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Güllüce vd. (2019) çalışmasında stratejik liderlik kavramının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği ve işten ayrılma niyetini ise azalttığı görülmüştür. Akça (2020) çalışmasında stratejik liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşmenin çalışan performansını arttırdığını tespit etmiştir. Ertürk ve Gökce (2019) çalışmasında Türkiye'de stratejik liderlik konusunda yapılmış lisansüstü

tezleri içerik analizi ile değerlendirmiştir. Çalışma sonucunda, stratejik liderlik kavramının toplamda 33 değişkenle ilişkilendirildiği görülmüştür. Anahtar sözcük olarak en çok kullanılan kelimelerin, stratejik liderlik, liderlik ve strateji kelimelerinin izlediği tespit edilmiştir. Doğan ve Özdemir (2021) Stratejik Liderlik Kavramını detaylıca ele almış, stratejik liderlik davranışını gösteren liderlerin özelliklerini ve işletmeye sağladığı katkıları araştırmıştır. Düzgün (2020) İSO 500'e giren işletmelerin üst düzey yöneticilerinin stratejik liderlik özelliklerine ilişkin görüşlerini nitel araştırma yöntemi ile incelemiş ve çalışma sonucunda üst düzey yöneticilerin ilgili stratejik liderlik özelliklerine sahip olmasının üst düzey yöneticilerin başarı algılarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Akman (2019) stratejik liderliğin mesleki profesyonellikte oynadığı rolü incelemiş ve orta düzeyde etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Derin (2019) çalışmasında örgüt kültürü ve stratejik liderlik yetenekleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışma sonucunda stratejik liderlik ile girişim, klan ve hiyerarşi kültürleri arasında orta dereceli pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Sevinç (2009) işletmelerde stratejik liderlik düzeyini incelemiştir. Çalışma sonucunda stratejik liderlik becerisini oluşturan stratejik düşünme, stratejik davranış ve stratejik etkileme becerileri açısından orta düzeyde bir beceriye sahip oldukları görülmektedir. Özbozkurt (2019) çalışmasında stratejik liderliğe ilişkin literatürde gördüğü eksiklikleri ele almış ve stratejik bir liderin sahip olması gereken yetkinlikleri, stratejik liderlik türlerini, sürecini ve alt boyutlarını detaylı şekilde ele almıştır. Çetinkaya ve Akkoca ise (2021) stratejik liderliğin örgütsel çevikliği pozitif yönde etkilediğini ve bu ilişkide örgütsel iletişimin aracı etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

2.2.5.2. Stratejik Liderlik İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Vera ve Crossan (2013) çalışmasında stratejik ve dönüşümcü liderliğin öğrenme sürecini olumlu şekilde etkilediğini belirlemişlerdir. Kesting vd. (2015), stratejik liderliğin ürün ve süreç yeniliği üzerinde pozitif etkisi olduğunu belirlemiştir. Kachchhap ve Ong'uti'nin (2015) yaptıkları çalışmada stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Walumbwa ve Hartnell (2011:154) çalışmalarında liderliğin çalışan performansını etkilediği ve bu etkide özdeşleşme algısının belirleyici role sahip olduğu gözlemlenmiştir. Gupta (2018) çalışmasında, stratejik liderliğin sürekliliğin özünü oluşturduğu ve verimliliği artırdığını belirlemiştir. Davies ve Davies (2006), stratejik liderlik modellerini ele almış ve liderliğin stratejik temellere dayanması gerektiğini ortaya koymuştur. Mistarihi (2021) çalışmasında stratejik liderde olması gereken yetkinlikleri belirlemiştir. Hirschi ve Jones (2009) çalışmasında ulusal kültürün,

rekabet gücünün ve pazar gelişiminin stratejik liderliği etkilediğini belirlemişlerdir. Ahmad vd. (2016) çalışmasında stratejik liderlik ile bağlamsal performans arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Munawaroh vd (2021) çalışmalarında stratejik liderliğin iş performansını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Maharsi vd. (2021) stratejik liderliğin çalışan performansını etkilediği tespit edilmiştir. Nyong'a ve Maina (2019) çalışmasında katılımcı liderlik, çalışan motivasyon sistemi ve stratejik liderlik uygulamaları olarak yetki devri üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Christopher vd. (2020) çalışmasında inovasyonun stratejik liderlik üzerindeki etkisini belirlemiştir.

2.3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Araştırmanın bu kısmında örgütsel özdeşleşme kavramı açıklanarak özdeşleşme ile ilgili çalışmalara yer verilmiştir.

2.3.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Örgütsel özdeşleşme kavramı geçmişten günümüze örgütlerde önemli yer kaplayan bir olgu haline gelmiştir. Örgütsel hayat içinde insan ihtiyaçları ve duyguları üzerine yapılan araştırmalar gün geçtikçe artmaktadır. Bu olgunun öneminin artmasının bazı nedenleri vardır. Makro açıdan, çevre çok daha karmaşık ve dinamik hale gelmiştir, diğer taraftan örgütler daha organik yapılara dönüşmüştür. Çalışanların birbirine bağlılığı, örgüte ait hissetmesi ve kendini adaması gibi konuların önemi açık bir şekilde ortaya konulmaya başlamıştır.

Örgütsel özdeşleşme içerisinde yer alan örgüt kavramı TDK sözlüğünde "ortak bir amacı ya da eylemi gerçekleştirmek gereğiyle bir araya gelmiş kurumların ya da kişilerin oluşturduğu birlik" olarak tanımlanmaktadır. Özdeşleşme ise TDK sözlüğünde "bir nesne ya da bireyin bir kümenin tüm özelliklerini özümlemesi ya da onunla bütünleşmesi" olarak tanımlanmıştır (Fedai, 2022: 31). Sosyal kimlik teorisine dayandırılan örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütlerinin bir parçası olarak hissetmesi ve kendi özellikleri ile örgütün özelliklerini uyumlulaştırması olarak ifade edilebilir. Yani çalışanın örgüt özelliklerini benimseme ve kabullenme düzeyi özdeşleşme seviyesini etkiler (Baykal vd., 2018: 117). Örgütsel özdeşleşme çalışanların grup aidiyeti ve gruplar arası ilişkiler bağlamında da sosyal kimlik teorisine dayandırılmaktadır. Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütün parçası olarak kendini ifade etmeye başlamaları ve ait olduğu yapının özellikleri ile kimlik kazanmalarıdır. Örgütsel özdeşleşme kişinin kendisi açısından da örgütü açısından da

önem arz eder. Kişiler örgütlerinin özellikleri ile kendilerini ifade etmeye başlarlar ve çevresiyle bu doğrultuda etkileşim kurarlar (Myers vd., 2016: 2).

Örgütsel özdeşleşme, sosyal kimlik teorisi kapsamında örgüt amaçlarıyla bireysel amaçların aynı doğrultuda olmasını sürecini kapsar (Ashforth ve Mael, 1989: 22-23). Örgütsel özdeşleşme sosyal sınıfların analiz edilmesinde, benzerliklerin ve farklılıkların ortaya konulmasında, örgüt çalışanlarının sosyal kimliklerini belirtmesinde ele alınan ve etkili olan bir kavramdır (Yaykiran, 2020: 50). Tolman (1943) özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların grup ile hareket etme isteklerinin daha fazla olduğunu ifade etmektedir. Grup faaliyetleri ve bu faaliyetlerin sonuçları grup üyelerince paylaşılır. Özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanlar grup amaçlarını kendi amaçları gibi algılar (Yaykiran, 2020: 45). Örgütsel özdeşleşme çalışanın kendisini ifade ederken örgütünün özelliklerini ne derece kullandığının bir göstergesidir (Dutton vd., 1994: 240).

Özdeşleşme anlamı itibariyle çalışanların yaptıkları iş ve çevreleri ile entegre olma düzeylerini ifade etmektedir. Özdeşleşmenin zihinsel bir süreç olduğu düşünüldüğünde, çalışanların örgüte ve yaptığı işe inanması ve sevmesi, örgütüne olan inancı, işi sahiplenerek yapması gibi durumlar özdeşleşme düzeylerinin göstergeleridir. Bu tip davranışta bulunan çalışanların fazla olması örgütün işgücü devir hızında da azalmaya yol açacaktır (Sıgır ve Gürbüz, 2015: 73). Ashforth ve Mael (1989) yaptığı özdeşleşme tanımında, özdeşleşmenin bilişsel yönüne vurgu yapmışlar ve duygusal ve davranışsal yönüne değinmemişlerdir. Ashforth ve Mael (1989) ve Mael ve Ashforth (1992) özdeşleşmeyi, çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak düşünüp, örgütün başarı ve başarısızlığına ortak olması olarak ifade etmişlerdir. Aynı şekilde Dutton vd. de (1994) özdeşleşmenin bilişsel yönüne vurgu yaparak çalışanların örgütünü ve kendini ifade etme şekli olduğunu belirtmişlerdir (Akyüz ve Yılmaz, 2015: 138).

Literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşme kavramı açıklanırken örgütsel bağlılık, uyum, aidiyet hissi gibi kavramlarla açıklanmaktadır. Bu kapsamda örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütü ile uyumu, örgüt amaçları ile kendi amaçlarını uyumlaştırması ve kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi şeklinde tanımlanabilir (Kırpık, 2018: 70). Örgütsel özdeşleşme çalışanların olumlu ve olumsuz her durumda örgütlerinin yanında olmaları ve örgütü sahiplenmeleri olarak da düşünülebilmektedir (Karaca ve Karaca, 2019: 30). Günümüz yoğun rekabet ortamında organizasyonlardaki değişimler, şirket birleşmeleri sahiplerin el değiştirmesi gibi unsurlar örgütsel özdeşleşmenin önemini hem çalışan hem de örgüt açısından ortaya koymaktadır. Örgütsel

özdeşleşmesi yüksek olan bireylerin fazlalığı örgütün başarısı ve sürekliliği için de önem arz etmektedir (Dutton vd., 1994: 239). Cheney ve Tompkins (1987) özdeşleşmenin çalışanların örgütlerinin kimliğini kazanma süreçleri olarak da ifade etmektedirler (Beldek, 2017: 20).

Örgütsel özdeşleşme örgütsel bağlılık kavramına benzer anlamlar içerse de birbirinden farklı olarak ele alınmaktadır (Çakınberk vd., 2011: 92). Örgütsel özdeşleşme örgütsel bağlılıktan farklı olarak örgütsel sonuçların örgütte yansımaları içselleştirip kendi duygularında da yansıtmasıdır. Bu duyguyu yaşamayan çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin olmadığı ya da daha az olduğu söylenilebilir (Ravishankar ve Shan, 2008: 223). Örgütsel bağlılığın yanı sıra örgütsel özdeşleşmenin Kramer vd. (1996)'ya göre örgütsel güven duygusunu da artırdığı örgütsel başarı için bir motivasyon aracı olduğu belirtilmektedir. Bu durum çalışanların örgütsel başarı için hiçbir fedakarlıktan kaçınmamaları sonucunu doğurmaktadır (Sökmen, 2020: 2134).

2.3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Örgütsel özdeşleşme çalışanlar için de örgüt içinde önemli bir kavramdır. Örgütleri ile özdeşleşen çalışanların verimlilikleri artmakta, işini daha iyi yapmak istemekte ve bunun neticesinde hem çalışan hem de örgüt fayda sağlamaktadır. Örgütler çalışanlarının başarılı olması için özdeşleşme düzeylerinin yüksek olmasını ister (Karabey, 2005: 1). Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma oranlarının örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığı görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme çalışanların örgütlerine daha çok sahip çıkmaları bakımından da önemlidir (Polat ve Meydan, 2010: 146).

Örgütsel özdeşleşmenin bir diğer önemi ise, çalışanların aidiyet duyguları ile işlerine sıkı bir biçimde sarılmaları, örgüt içinde mutlu ve iyi hissettikleri ortamın olmasıdır. Bu durum istenilen bir çalışma ortamının ve örgüt kültürünün oluşumuna da katkı sağlayacaktır (Ayhan, 2021: 35-36). Çalışanların özdeşleşme düzeylerinin fazla olması örgütün istenilen amaçlara ulaşmasında ve karlılığında da etken bir rol oynayacaktır (Çıkılmaz vd., 2021: 500). Örgütsel özdeşleşme aynı zamanda örgütlerin gelişimine de katkı sağlamakta, örgütlerin belirledikleri vizyona ulaşmalarında çalışanların da desteğiyle olumlu katkı sağlamaktadır (Alp, 2015: 9). Özdeşleşme günümüz iş yaşantısında da önemi fark edilen ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmek için üzerinde çalışılan bir kavramdır. Örgütlerin çalışanlarının özelliklerini bilmeleri, bireysel farklılıkları ele almaları ve amaçları doğrultusunda çalışanları yönlendirmeleri istenilen bir durumdur

(Barlık, 2018: 30). Çalışanların doğru motive edilip istenilen davranışları sergilemelerinin sağlanması örgütsel çıkarlar bakımından önemlidir. Aynı zamanda motive olan çalışanların işten ayrılma oranları da (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006: 572).

Sonuç olarak örgütsel özdeşleşme; çalışanların örgütsel amaçlara odaklanmaları, çalıştığı kurumu bırakmamaları, kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak görmeleri, örgütün başarısı için motive olmaları, örgütleri için fedakarlıktan kaçınmamaları ve örgütsel verimliliğe katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir (Yeşiltaş, 2012).

2.3.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları

Örgütsel özdeşleşmenin çalışanlar ve örgütler açısından sonuçları ortaya çıkmaktadır. Özdeşleşme çalışanların daha mutlu olmalarını sağlamaktadır. Çalıştıkları örgüte olan güvenlerini, ait olma hissini ve kendilerini değerli hissetmelerini sağlamaktadır. Özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanlar grup ve takım çalışmalarında da daha uyumlu olup çalışma arkadaşlarına daha pozitif yaklaşabilmektedirler. Bu durum hem çalışan hem örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Avanzi vd., 2012: 291). Örgütsel özdeşleşme, olumlu olarak düşünülebilecek; işe tutkunluk, örgütsel memnuniyet, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gibi davranışların ortaya çıkmasını sağlayarak çalışanların örgüte katkılarının maksimum düzeye çıkmasını da sağlamaktadır (Temel, 2016: 112).

Örgütsel özdeşleşmesi fazla olan çalışanların örgütsel kural ve normlarında kendiliğinden benimsedikleri be örgüt kültürüne sadık kaldıkları görülmektedir. Bu durum örgüt içerisinde istenilen davranışların sergilenmesine neden olmaktadır (Gautam vd., 2004: 308). Örgütünün değerlerine sahip çalışanların, örgütten ayrılma istekleri azalmakta, işe gelmeme ve geç gelme davranışları azalmakta ve daha iyi müşteri ilişkileri kurabilmektedirler. Örgütün çevresi tarafından algılanış biçimine de olumlu katkı yapmaktadırlar (Günbek, 2007: 39-40). Örgütsel özdeşleşme çalışanların kendi çıkarları yanında örgütsel çıkarları da gözetmeleri sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Çalışanlar bilmektedir ki, örgütleri var oldukça kendileri var olabileceklerdir (Dutton vd., 1994: 239).

Örgütsel özdeşleşmeni sonuçlarına bakıldığında, çalışanların kararlara katılımında, bireysel ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde, çalışanlar arası iletişim ve etkileşimde, çalışanların motive olmasında, örgütsel sadakat düzeylerinin yükselmesinde ve örgütsel vatandaşlık duyguları üzerinde olumlu etkilerin olduğu görülmektedir (Envergil, 2018; Çetinkaya ve Çimenci, 2014: 273). Bu olumlu davranışların ortaya çıkması çalışan ve örgüt uyumunun artmasına iki tarafında fayda sağlamasına neden

olmaktadır (Polat, 2009: 1592).

Sonuç olarak örgütsel özdeşleşme literatürde de değinildiği üzere, bireysel ve örgütsel açıdan önemli sonuçların çıkmasını sağlamaktadır. Çalışanların örgütlerinin bir parçası gibi hissetmeleri örgütlerine güvenmeleri yaşantılarını olumlu etkilemektedir. Olumlu iş yaşantısı sosyal hayatını ve iş başarısını da etkilemektedir. Örgütüne verdikleri ile aynı zamanda örgütün etkinlik ve verimliliğine de katkı sağlayacaklardır (Köse, 2019: 23-24).

2.3.4. Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Kavramlar

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili kavramlara bakıldığında birçok kavramla ilişkilendirilmeye çalışıldığı literatürde görülmektedir. Bu kapsamda bu bölümde örgütsel özdeşleşme ile en çok ilişkilendirilen; örgütsel vatandaşlık, örgütsel performans, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven kavramlarına yer verilmiştir.

2.3.4.1. Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi

Örgütsel vatandaşlık kavramı, çalışanların örgütlerinin beklentilerini yerine getirmesi görev ve sorumluluktan kaçmaması hatta kendisinden beklenilenden daha fazlasını yapmasıdır (Sezgin, 2005: 318). Örgütsel vatandaşlığın hem çalışan hem de örgüt açısından ele alınması gerekmektedir. Çalışanların örgütleri için beklenilenden fazlasını yapmaları istenirken, örgütlerden de çalışanları için olumlu davranışlar sergilemeleri beklenmektedir (Kaplan, 2011: 26). Çalışanlarının örgütsel vatandaşlık algıları yüksek olan örgütlerde, işleyiş daha düzgündür ve çalışanlar arasında iş birliği vardır. Bu durum örgütsel başarının artmasına neden olacaktır. Örgütsel özdeşleşme gibi örgütsel vatandaşlık davranışının da yüksek olması iş gücü devir hızını azaltacaktır (Gürbüz, 2013: 536).

Örgütsel özdeşleşme çalışanların örgütleri ile ortak amaçları olması örgütü benimseme ile ilgili iken örgütsel vatandaşlık çalışanların örgütleri için fedakarlıkta bulunmalarını içermektedir (Aktaş, 2019: 64). Bununla birlikte çalışanların kendi başarıları ile örgütlerinin başarısını aynı görmeleri yani özdeşleşme düzeylerinin yüksek olması, örgütü için fedakarlıkta bulunma yani örgütsel vatandaşlık düzeylerini artırmaktadır (Turgut ve Akbolat, 2017: 362). Karabey ve İşcan'a (2007) göre ise, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık ve alt boyutları üzerinde etkisinin olduğu ve bu iki kavramın birbirleri ile yakın ilişkili olduğu ortaya konulmaktadır.

2.3.4.2. Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel Performans İlişkisi

Performans kavramı örgütlerin başarılı oranlarının değerlendirilmesi için kullanılan, örgütün etkinliğini ve verimliliğini ortaya koyan ve diğer örgütler ile kıyaslama yapma imkânı tanıyan bir kavramdır (Usta, 2010: 34). Örgütsel performans ile örgütün yaptığı işlerdeki başarısı düzeyleri ve örgüt çalışanlarının başarı düzeyleri çeşitli kriterler bağlamında ortaya konulur (Vural ve Coşkun, 2007: 163). Örgütsel performans yaşanan şartlara göre devamlı değişebilecek bir süreçtir. Örgütsel performans çeşitli boyutlar kapsamında ele alınmaktadır. Bu boyutlar örgütün karlılığı ve başarısı ile ilgili olan kalite, verimlilik ve inovasyon gibi kavramlardır. Örgütsel performansın ölçülmesinde bu kavramlar üzerinden oranlara bakılır ve performans değerlendirilir (Başat, 2009: 1). Örgütsel performans aynı zamanda örgütün amaçlarına ulaşma düzeyini de ortaya koymaktadır. Ortaya çıkan sonuçlar neticesinde örgütler değerlendirmeler yaparak yeni stratejilerini oluştururken performans ölçütlerinden faydalanabilmektedirler (Doğan, 2013: 87).

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel performans arasındaki ilişkiyi inceleyen yerli ve yabancı birçok yayın bulunmaktadır. Bu durum kavramlar arasındaki ilişkinin önemini ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel özdeşleşmedeki artışın örgütsel performansı pozitif yönde etkileyeceği yapılan araştırmalar ile ortaya konulmaktadır (Kürü, 2020:439). Pozitif örgütsel davranıştaki kavramların çalışanların olumlu duygularını inceleyerek ortaya çıkardığı sonuçlar, örgütlerin başarılı olması bakımında önemli veriler olarak ortaya konulmaktadır.

2.3.4.3. Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütsel bağlılık uzun zamandır araştırmalara konu olan, farklı boyutlarıyla ele alınan bir kavramdır. Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık tanımları farklı içeriklerle ele alınmıştır (Avcı ve Küçükusta, 2009: 37). Örgütsel bağlılık ile ilgili bazı tanımlamaları ele alacak olursak, Schermerhorn vd. (1994) örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütü ile olan amaç birliği ve kendisini örgütüne ne kadar ait hissettiğinin derecesidir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 123). Çalışanlar yüksek düzeyde örgütsel bağlılık hissettiklerinde, daha fazla performans göstereceklerdir. Örgütleri için ellerinden geleni yapmaya çalışacaklardır. Aynı şekilde örgütlerde çalışanlarının bağlılık derecesini artırmak için, çalışan tatminini ön planda tutup maddi ve manevi açılardan ihtiyaçlarını azami ölçüde karşılamaya çalışacaklardır. Bu durumda örgütsel bağlılık ile hem çalışan hem de örgüt fayda sağlayacaktır (Uygur, 2007:

72).

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye baktığımızda ise, Örgütsel bağlılığı olan çalışanlar örgütleri ile iyi ilişkileri olsa bile daha iyi iş fırsatları sunulduğunda örgütlerinden ayrılabilirler. Örgütsel özdeşleşmesi fazla olan çalışanların ise örgütlerinden ayrılmaları daha zordur (Meal ve Ashforth, 1992: 105). Yine örgütsel özdeşleşme örgütsel bağlılığın ortaya çıkmasına etki eden faktörlerden bir tanesi olmakla birlikte, örgütsel bağlılıktan şiddeti daha fazladır. Bu durum örgütsel bağlılığın artırılmasında örgütsel özdeşleşmenin önemini ortaya koymaktadır (Yaykiran, 2020: 68).

2.3.4.4. Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel Güven İlişkisi

Örgütsel güven ile ilgili tanımlamalara baktığımızda, Cook ve Wall, (1980) örgütsel güveni; örgütün çalışanlarının çıkarlarını gözeterek, olumlu bakış açısını çalışanlarına hissettirmesi derecesidir. Schein (1965) ise örgütsel güveni, örgüt yapısı içerisinde amaç birliğini oluşturulması ve çalışanların eş güdümü olarak ifade etmiştir (Büte, 2011: 174). Örgütsel güven, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde çalışanların ilişki ve samimiyetleri, ortak değerlerin ortaya çıkması ve bu değerlerin paylaşılması ile ilgili bir süreç olarak tanımlanabilir (Arslan, 2009: 274).

Örgütsel güven kavramı da örgütsel özdeşleşmenin ortaya çıkmasına neden olan faktörlerden birisidir. Örgütsel güven düzeyi arttıkça çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artması da beklenecektir (Karagöz, 2019: 144).

2.3.5. Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yurt içinde yapılan birçok çalışma olup, bu bölümde araştırmanın diğer değişkeni olan stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşme ile yakın ilgili araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

Baykal vd. (2018) “Hizmetkar liderlik Firma Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etkisi” adlı çalışmalarında, hizmetkar liderlik ile firma performansı arasındaki pozitif yönlü ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Türkmenoğlu vd. (2021) kamu çalışanları üzerine yapmış oldukları “Örgütsel Güven ve Paternalist Liderlik Örgütsel Özdeşleşmeye Öncülük Eder Mi?” adlı çalışmada, paternalist liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif etkisinin olduğunu benzer şekilde örgütsel güven algısının da örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönlü etkilediğini ortaya koymuşlardır. Sökmen (2020) “Lider Üye Etkileşimi, İş Tatmini ve Örgütsel

Özdeşleşme İlişkisi: Ankara'daki Otel İşletmelerinde Ampirik Bir Araştırma” adlı çalışmada, otel çalışanlarının lider üye etkileşimi düzeylerinin, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediğini ve lider-üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde iş tatmininin aracı etkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

Sakal (2018) kamu çalışanları üzerinde yaptığı “Hizmetkar Liderlik, Psikolojik Güvenlik ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” adlı çalışmada, hizmetkâr liderliğin örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güvenlik algısı üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmanın bir diğer sonucu ise, hizmetkâr liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin tam aracılık etkisinin ortaya konulmasıdır. Nartgün ve Kalay (2014) “Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri” adlı çalışması sonucunda, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasında olumlu yönde ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Erdoğan ve Coşkun (2021) “Liderle Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” adlı çalışmalarında, çalışanların liderle özdeşleşme düzeylerinin ve örgütsel özdeşleşme algılarının işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilediği ortaya konulmuştur.

Sökmen vd. (2015) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan “Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma” adlı çalışmada, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel destek ve yöneticinin etik davranışları arasında pozitif yönde ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Zengin (2019) demir-çelik işletmesi çalışanları üzerinde yaptığı “Lider Üye Etkileşimi ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü” adlı çalışmada, lider-üye etkileşimi ve pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme düzeyini pozitif yönde etkilediği ayrıca lider-üye etkileşimi örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracı rol oynadığını tespit etmiştir. Karaalioğlu (2019) “Algılanan Örgütsel Destek İle İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü” adlı doktora tez çalışmada, algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatminini pozitif yönde etkilediğini ayrıca iş performansı ve algılanan örgütsel destek ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisinin olmadığını ortaya koymuştur.

Akca (2020) yaptığı “Stratejik Liderlik, Performans ve Örgütsel Özdeşleşme: Havacılık İşletmesi Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma” adlı çalışmada, stratejik liderlik algısının çalışan performansını artırdığı ve örgütsel özdeşleşme düzeyinin stratejik

liderliğin çalışan performansı üzerinde kısmi aracılık etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Gökçen (2019) üniversite çalışanları üzerine yaptığı “Hizmetkâr Liderlik, Sosyal Sürdürülebilirlik, Örgütsel Güven ve Örgütsel Özdeşleşme: Aralarındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmasında, hizmetkâr liderlik, sosyal sürdürülebilirlik, örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında olumlu ve anlamlı ilişkilerin olduğunu, hizmetkâr liderliğin sosyal sürdürülebilirliğe etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Mıhçı (2019) okul müdürleri üzerine yaptığı “Okullarda Etik Liderlik İle Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Giresun İli Örneği)” adlı çalışmasında, etik liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı ilişkilerin olduğunu ayrıca okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkide, örgütsel adalet algısının aracılık etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Turunç (2011) tarafından yapılan “Örgütsel Adaletin Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” adlı çalışmada, örgütsel adaletin özdeşleşme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Alagöz (2019) yaptığı “Dönüştürücü Liderlik Anlayışı İle Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Bir Araştırma” adlı çalışmasında, sinizmin alt boyutlarından bilişsel ve davranışsal sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu yönde ilişkilerin olduğunu ortaya koymuştur.

Ercan (2019) “Lider-Üye Etkileşimi, Yenilikçi İş Davranışı, İşe Adanmışlık ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Örgütsel Adaletin Rolü” adlı çalışması sonucunda, örgütsel özdeşleşme ve diğer değişkenler arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğunu ayrıca değişkenler arasındaki ilişkiye örgütsel adaletin aracı etki yaptığını ortaya koymuştur. Korkmaz (2018) “Babacan (Paternalist) Liderlik Davranışının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Çalışanların İşe Tutkunluk Düzeylerinin Aracılık Rolü: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırmalı Bir Analiz” adlı çalışmasında, paternalist liderliğin yardımsever liderlik boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisinde işe tutkunluğun aracı etkisinin olduğu paternalist liderliğin ahlaki liderlik boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisinde kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Akbaba (2017) “Etik Liderlik Algısının Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma” adlı çalışmasında, etik liderliğin alt boyutlarının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Olukcu (2018) “Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini İle Öğretmenlerin Örgütsel

Özdeşleşme Düzeylerinin İlişkisi (Çorum İli Örneği)” adlı çalışmasında, yönetici pozisyonundaki çalışanların öğretimsel liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasında olumlu ilişkiler tespit edilmiştir.

2.3.6. Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yurt dışında yapılan çalışma sonuçlarına ilişkin bilgilere bu bölümde yer verilmiştir.

Vonday (2010)’da yaptığı “The Relationship Among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit and Organizational Identification” adlı çalışmasında örgütsel vatandaşlık ile hizmetkar liderlik ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici rolünün olduğu sonucuna ulaşmıştır. Walumbwa vd. (2011) tarafından yapılan “Linking Ethical Leadership to Employee Performance: The Roles of Leader Member Exchange, Self-Efficacy and Organizational Identification” adlı çalışmada, etik liderlik ile performans arasında olumlu ilişkilerin varlığına ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün bulunduğunu ortaya koymuşlardır.

Farh vd. (2006) yaptıkları “Authority and Benevolence: Employees’ Responses to Paternalistic Leadership in China” adlı çalışmada, paternalist liderliğin ahlaki ve yardımsever boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu yönde anlamlı ilişkilerin olduğunu tespit etmiştir. Hameed vd. (2013) yaptıkları “Identity Based Trust as a Mediator of the Effects of Organizational Identification on Employee Attitudes: An Empirical Study” adlı çalışmalarında, özdeşleşmenin örgütsel güven üzerinde pozitif etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Shen vd. (2014) yapmış oldukları “Algılanan Örgütsel Destek ile İşgörenlerin İş Performansı İlişkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü” adlı çalışmalarında, özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık ve iş performansını etkilediğini ortaya koymuşlardır. Olkkonen ve Lipponen (2006) yapmış oldukları “Relations Between Organizational Justice Identification with Organization and Work Unit and Group-Related Outcomes” adlı çalışmalarında, örgütsel adalet ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu yönde anlamlı ilişkilerin olduğunu tespit etmişlerdir. Kreiner ve Ashforth (2004) yapmış oldukları “Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification” adlı çalışmalarında, çalışanların olumlu duygularının özdeşleşme üzerinde pozitif etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Lee (2006) yapmış olduğu “The Role of Competence – Based Trust and Organizational Identification in Continuous Improvement” adlı çalışmasında, örgütsel özdeşleşmenin güven üzerinde pozitif etkisinin olduğunu

belirlemiştir. Cheung ve Law (2008) yapmış oldukları “Relationships of Organizational Justice and Organizational Identification: The Mediating Effects of Perceived Organizational Support in Hong Kong” adlı çalışmalarında, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet ile örgütsel özdeşleme arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracılık etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Christ vd. (2003) yapmış oldukları çalışmalarında, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık üzerinde pozitif etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Bartel (2001) yapmış olduğu “Social Comparisons in Boundary-Spanning Work: Effects of Community Outreach on Members, Organizational Identity and Identification” adlı çalışmasında, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel performans üzerinde pozitif etkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

2.4. BÖLÜM ÖZETİ

Bu bölümde araştırmanın değişkenleri açıklanmıştır. İlk olarak liderlik kavramı ele alınarak kavramsal açıklamalar yapılmıştır. Liderlik teorileri açıklanmıştır. Liderlik yaklaşımlarının belli başlı öne çıkanları hakkında bilgiler verilmiştir. Stratejik yönetim süreci ve stratejik liderlik kavramları açıklanmıştır. Stratejik liderliğin önemi ve stratejik liderlik modelleri hakkında bilgiler verilmiştir. Bu kısmın sonunda stratejik liderlik ile ilgili yapılan yurt içi ve yurt dışı çalışmalara yer verilmiştir. Daha sonra örgütsel özdeşleşme kavramına yer verilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin önemi özdeşleşmeyi etkileyen unsurlar ele alınmıştır. Bölümün son kısmında ise örgütsel özdeşleşme ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Bu bölümün ardından araştırmanın yöntem kısmına yer verilecektir.

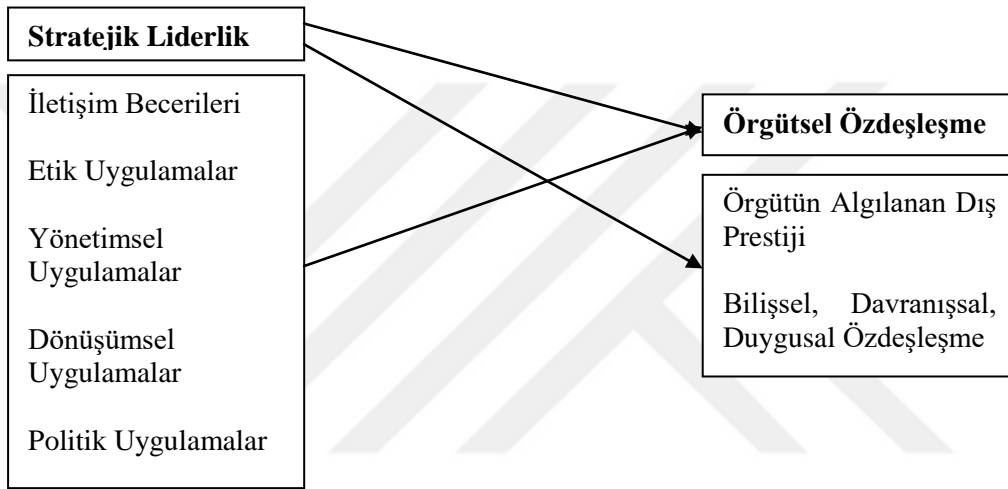
BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın evren ve örneklemini, veri toplama araçları ve verilerin analizi kısımlarına yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırma kapsamında stratejik liderlik ve alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme ve alt boyutları arasındaki ilişkiler ilgili literatür kapsamında ayrıntılı olarak ele alınmış, yapılan çalışmalarda dikkate alınarak araştırma modeli aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.



Şekil 3.1. Araştırma modeli

Araştırma modeli çerçevesinde çalışmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

H₁: Stratejik liderlik davranışı örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H_{1a}: Stratejik liderlik davranışı örgütün algılanan dış prestijini anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H_{1b}: Stratejik liderlik davranışı bilişsel, davranışsal, duygusal özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H₂: Stratejik liderliğin alt boyutları örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H_{2a}: İletişim becerileri örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H_{2b}: Etik uygulamalar örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H_{2c}: Yönetimsel uygulamalar örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

etkiler.

H_{2a}: Dönüşümsel uygulamalar örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H_{2e}: Politik uygulamalar örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini; Irak' da bulunan El-Mustansiriya üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise araştırmaya katılmayı kabul eden çalışanlar oluşturmaktadır.

Örneklem özellikleri hakkında bilgi toplamak için çalışılan evrenden seçilmiş onun sınırlı parçasını içerir, örnekleme ise evrenin özelliklerini belirlemek ve tahmin yürütebilmek amacıyla onu temsil edebilecek uygun örnekleri seçmeye yönelik sürecin tümünü kapsar (Büyüköztürk vd., 2017: 83). Araştırmanın evrenini 3473'ü akademik ve 3013'ü idari personel olmak üzere toplam 6486 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma neticesinde araştırmaya katılmayı kabul eden 532 çalışana ulaşılmış ve sonuçlar alınmıştır. Bu bağlamda araştırmada evreni temsil edecek örneklem büyüklüğüne ulaşmak için 532 çalışana ulaşılmıştır. Sosyal araştırmalarda 384 örneklem büyüklüğünün evreni temsil ettiği bilinmektedir (Altunışık vd., 2012:127).

3.3. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırma verilerini toplamak için nicel veri toplama tekniklerinden anket formları kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmakta olup, birinci bölümde demografik ifadeler, ikinci bölümde stratejik liderlikle ilgili ifadeler ve üçüncü bölümde örgütsel özdeşleşme ile ilgili ifadeler yer verilmiştir. Stratejik liderlik ölçeği; Daniel Reyes-Guerra ve John Pisapia tarafından geliştirilen ve Kılınçkaya (2013)' den alınan 34 ifade ve 5 alt boyuttan oluşan ölçektir. Stratejik liderlik ölçeğinde yönetimsel uygulamalar boyutu ile ilgili 6 ifade, politik uygulamalar boyutu ile ilgili 6 ifade, etik uygulamalar boyutu ile ilgili 7 ifade, dönüşümsel uygulamalar boyutu ile ilgili 7 ifade ve iletişim becerileri ile ilgili 8 ifade yer almaktadır. Ölçek 5'li likert tipi ölçek olup ifadeler; 1= Hiç, 2= Nadiren, 3=Ara sıra, 4=Genellikle ve 5= Her zaman şeklinde derecelendirilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeği ise, Eker (2015) tarafından geliştirilen 13 ifade 2 alt boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeği; algılanan dış prestij 3 ifade ve bilişsel, davranışsal, duygusal örgütsel özdeşleşme 10 ifadeden oluşmaktadır.

Ölçek 5'li likert tipi olup, 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma neticesinde elde edilen veriler uygun istatistiksel program ile test edilmiştir. İlk önce ölçekler ile ilgili geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Demografik değişkenler ve ölçeklerin analizinde aritmetik ortalama, yüzde ve standart sapma kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, t testi, ANOVA, basit ve çoklu regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.



BÖLÜM IV

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen demografik bilgilere ölçeklerin ortalama, standart sapma değerlerine, geçerlik ve güvenilirlik analizlerine ve hipotezlerin testi için yapılan korelasyon ve regresyon analizlerine yer verilmiştir.

4.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Tablo 4.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	246	46.2
	Erkek	286	53.8
Medeni Durum	Evli	379	71.2
	Bekar	153	28.8
Yaş	18-25	65	12.2
	26-33	113	21.2
	34-41	153	28.8
	42-49	148	27.8
	50 üstü	53	10.0
Öğrenim Durumu	İlkokul	7	1.3
	Lise	46	8.6
	Lisans	220	41.4
	Y.Lisans	173	32.5
	Doktora	86	16.2
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 yıl	56	10.5
	6-10 yıl	97	18.2
	11-15 yıl	171	32.1
	16-20 yıl	152	28.6
	21 yıl üstü	56	10.5
Çalıştığı Pozisyon	Akademik	203	38.2
	İdari	329	61.8
TOPLAM		532	100

Araştırmaya katılanların demografik bulguları incelendiğinde, 246 katılımcının (%46.2) kadın 286 katılımcının (%53.8) erkek olduğu ve oranların birbirine yakın olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 379'unun evli (%71.2), 153'ünün ise bekar (28.8) olduğu ve evli katılımcıların sayısının yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 153'ünün 34-41 yaş arası olduğu (28.8), 148'inin ise 42-49 yaş arası olduğu (27.8) görülmektedir. Katılımcılardan 220'sinin (%41.4) lisans mezunu ve 173'ünün (%32.5) yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 171'inin (%32.1) kurumda 11-15 yıldır çalıştığı, 152'sinin (28.6) 16-20 yıldır çalıştığı görülmektedir. Son olarak araştırmaya

katılanların 203'ünün (%38.2) akademik, 329'unun (61.8) idari personel olduğu görülmektedir.

4.2. ÖLÇEKLERİN GÜVENİRLİK ANALİZLERİ

Tablo 4.2. Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri

Ölçekler	Cronbach Alfa	İfade Sayısı
Stratejik Liderlik	,865	26
Yönetimsel Uygulamalar	,750	5
Dönüşümsel Uygulamalar	,789	5
Etik Uygulamalar	,768	5
Politik Uygulamalar	,740	5
İletişim Becerileri	,745	6
Örgütsel Özdeşleşme	,789	11
Algılanan Dış Prestij	,739	2
Bilişsel Davranışsal Duygusal Özdeşleşme	,762	9

Ölçeklerin güvenirlilik analizlerine baktığımızda kabul edilebilir değer olan 0.70'in üzerinde olduğu (Altunışık vd., 2012) bu nedenle ölçeklerin güvenilir olduğu görülmektedir.

4.3. ÖLÇEKLERİN GEÇERLİK ANALİZLERİ

Ölçeklerin geçerliklerini ölçmek için açımlayıcı faktör analizleri yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda gösterilmiştir.

4.3.1. Stratejik Liderlik Ölçeğine İlişkin Sonuçlar

Stratejik liderlik ölçeği ile ilgili açımlayıcı faktör analizi yapmadan önce, verilerin analize uygun olup olmadığını belirlemek için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett Küresellik Testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 4.3.'de verilmiştir.

Tablo 4.3. Stratejik Liderlik Ölçeği KMO Değeri ve Bartlett Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		0.824
	Ki-Kare	2516.341
Barlett Küresellik Testi	sd	561
	Anlamlılık	0.000

Tablo 4.3. incelendiğinde KMO değerinin 0.824 olduğu ve Barlett testi sonucunun anlamlı olduğu ($p < 0.01$) ve verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir.

Yapılan normallik testi sonucunda stratejik liderlik ölçeğine ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul edilebilir değer olan (Tabachnick ve Fidell 2013) -1.5 ve +1.5 değerleri arasında olduğu (Skewness -1,433 Kurtosis 1,225) ve verilerin normal dağıldığı,

açıklanan toplam varyansın ise %53,762 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar neticesinde stratejik liderlik ölçek faktör yükleri Tablo 4.4’de gösterilmiştir.

Tablo 4.4. *Stratejik Liderlik Ölçeği İfadelerine İlişkin Faktör Yükleri*

Stratejik Liderlik	İletişim Becerileri	Etik Uygulamalar	Yönetimsel Uygulamalar	Dönüşümsel Uygulamalar	Politik Uygulamalar
SL33	.777				
SL32	.740				
SL29	.688				
SL30	.671				
SL9	.537				
SL26	.503				
SL6		.784			
SL11		.783			
SL17		.660			
SL10		.622			
SL21		.555			
SL23			.775		
SL14			.717		
SL5			.672		
SL27			.554		
SL8			.502		
SL18				.706	
SL2				.695	
SL13				.651	
SL20				.551	
SL15				.493	
SL19					.831
SL34					.756
SL25					.560
SL1					.487
SL16					.476

Stratejik liderlik ölçeği ile ilgili yapılan açımlayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğin 5 alt boyuta ayrıldığı görülmektedir. Orjinalinde 34 ifade olan ölçeğin; iletişim becerileri boyutundan 4 ve 12. ifadeler, etik uygulamalar boyutundan 3 ve 31. ifadeler, yönetimsel uygulamalar boyutundan 24. ifade, dönüşümsel uygulamalar boyutundan 22 ve 28. ifadeler ve politik uygulamalar boyutundan 7. ifade farklı boyutlar altında çıktığı yada gerekli faktör yükünü taşımadığı için ölçekten çıkarılmış ve değerlendirmeye tabi tutulmamıştır.

Stratejik liderlik ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.5.’de verilmiştir.

Tablo 4.5. Stratejik Liderlik Ölçeği İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma
İşlerin tamamlanması için paylaşımda bulunmaya isteklidir.	4.01	.768
Görüşlerimizin şekillenmesinde bize yardımcı olur.	3.95	.842
Yapılan işlerin sonuçları ile ilgili bizlere sorumluluk verir.	3.98	.953
Doğru olanı yapmamız için bizi cesaretlendirir.	3.81	.968
İşlerin nasıl yapılacağına karar verir.	3.88	.990
Örgüt içindeki etkili kişilerle (Müfettiş, Yönetici vb.) dayanışma içindedir.	3.81	1.037
Görüşlerimizi dikkate alır ve görüşlerimize saygı duyar.	3.80	1.021
Çalışanların özel hayatına saygı duyar.	3.97	.979
Lider olmamız için bizi cesaretlendirir.	3.86	1.041
Kuralları ve politikaları uygulatır.	3.95	.935
Örgüt uzak hedeflerine bağlılığımız için bizi destekler.	3.95	1.027
Yardımlaşmayı ödüllendirir.	3.92	1.057
Örgüt ilkelerine dayanan kararlarından taviz vermez.	3.74	1.034
Politikalar/stratejiler oluşturur.	3.65	1.192
Yardımlaşmayı karşılıksız bırakmaz.	3.84	.968
Örgüt içinde paylaşılan hedefler oluşturmaya çalışır.	3.68	1.320
Örgüt çıkarlarını kendi şahsi çıkarlarının önünde tutar.	3.88	.990
Verdiğimiz sözlerden bizi sorumlu tutar.	3.98	.966
Yapılmasını istediği işlerin yerine getirilmesi için ödül koyar.	3.78	.951
İşlerin yapılması üzerinde etkisi olan kişiler ile dayanışma içindedir.	3.90	.931
Örgüt içerisindeki emir konuta zincirine uymamızı ister.	3.88	.998
İşlerin yapılmasını sağlamak için örgüt içi bilgiyi kullanır.	3.85	.957
Güce ve etkiye sahip kişilerle dayanışmayı sürdürür.	3.89	.972
Görüş ayrılıklarında bizimle müzakere eder.	4.06	1.004
Geniş insan grupları ile iletişim kurar.	4.07	.932
Bizimle ilişkilerinde uzlaşmacı bir tavır sergiler.	4.06	.899

4.3.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Sonuçlar

Örgütsel özdeşleşme ölçeği ile ilgili açımlayıcı faktör analizi yapmadan önce, verilerin analize uygun olup olmadığını belirlemek için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett Küresellik Testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 4.6.'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği KMO Değeri ve Bartlett Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		0.840
Barlett Küresellik Testi	Ki-Kare	1737.413
	sd	78
	Anlamlılık	0.000

Tablo 4.6. incelendiğinde KMO değerinin 0.840 olduğu ve Barlett testi sonucunun anlamlı olduğu ($p < 0.01$) ve verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir.

Yapılan normallik testi sonucunda örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin çarpıklık ve

basıklık değerlerinin kabul edilebilir değer olan (Tabachnick ve Fidell 2013) -1.5 ve +1.5 değerleri arasında olduğu (Skewness -,348 Kurtosis ,263) ve verilerin normal dağıldığı, açıklanan toplam varyansın ise %51,690 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar neticesinde örgütsel özdeşleşme ölçek faktör yükleri Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

Tablo 4.7. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri

Örgütsel Özdeşleşme	Bilişsel, Davranışsal, Duygusal Özdeşleşme	Örgütün Algılanan Dış Prestiji
ÖÖ9	.686	
ÖÖ4	.684	
ÖÖ2	.679	
ÖÖ6	.604	
ÖÖ8	.575	
ÖÖ7	.542	
ÖÖ1	.516	
ÖÖ12	.501	
ÖÖ5	.496	
ÖÖ3		.783
ÖÖ11		.703

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin yapılan açımlayıcı faktör analizi neticesinde, ölçeğin 2 boyuta ayrıldığı görülmektedir. Orjinalinde 13 ifade 2 boyut olan ölçeğin bilişsel, davranışsal, duygusal boyutundan 13. ifade ve algılanan dış prestij boyutundan 10. ifade farklı boyutlar altında yer aldığı için ölçekten çıkarılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.8.’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma
Diğer üniversitelerle karşılaştırdığımda bu üniversite benim için mükemmelliğin bir örneğidir.	4.04	.646
Çalıştığım üniversitenin hedefleri aynı zamanda benim bireysel hedeflerimdir	4.06	.743
Başkalarının çalıştığım üniversite hakkında ne düşündüğünü merak ederim.	3.28	.802
Çalıştığım üniversitenin toplumdaki imajı beni iyi bir şekilde temsil ediyor.	4.00	.841
Çalıştığım üniversiteden bahsederken “biz” söylemini kullanırım.	4.11	.947
Üniversiteye katkısı olacak işleri mecbur olmasam da yaparım.	4.15	.840
Kariyerimin geri kalanına bu üniversitede devam etmeyi isterim.	4.12	.837
Stratejik ve iş kararlarına yönelik fırsatlarda üniversite menfaatini ön planda tutarım.	4.26	.824
Kendimi çalıştığım üniversitenin sahibi gibi hissederim.	4.16	.833
Medya bir haberle çalıştığım üniversiteyi eleştirirse, bu durumdan utanç duyarım.	4.12	.812
Başarı ve başarısızlık durumlarında kendimi üniversitenin bir parçası olarak görürüm.	4.17	.723

4.4. DEMOGRAFİK ANALİZLER

Demografik analizler kısmında, katılımcıların demografik özellikleri bakımından stratejik liderlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında farklılıklar olup olmadığı araştırılmıştır.

Tablo 4.9. Cinsiyete Göre Ölçek Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Örgütsel	Kadın	246	4.09	0.46	1.077	0.282
Özdeşleşme	Erkek	286	4.05	0.43		
Stratejik	Kadın	246	3.91	0.40	0.941	0.347
Liderlik	Erkek	286	3.87	0.52		

Tablo 4.9'a bakıldığında, yapılan t testi sonucunda kadın ve erkeklerin örgütsel özdeşleşme ve stratejik liderlik algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farkın olmadığı görülmektedir ($p>0.01$).

Tablo 4.10. Medeni Duruma Göre Ölçek Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Örgütsel	Evli	379	4.08	0.44	1.105	0.227
Özdeşleşme	Bekar	153	4.03	0.47		
Stratejik	Evli	246	3.90	0.51	0.758	0.449
Liderlik	Bekar	286	3.86	0.35		

Tablo 4.10.'a bakıldığında katılımcıların medeni durumları bakımından, evli ve bekar olmaları ile örgütsel özdeşleşme ve stratejik liderlik algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.01$).

Tablo 4.11. Çalışılan Pozisyona Göre Ölçek Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Örgütsel	Akademik	203	4.09	0.38	0.995	0.320
Özdeşleşme	İdari	329	4.05	0.48		
Stratejik	Akademik	203	3.92	0.39	1.079	0.281
Liderlik	İdari	329	3.87	0.52		

Tablo 4.11'e bakıldığında yapılan t testi sonucunda çalışılan pozisyon bakımından akademik ve idari personelin örgütsel özdeşleşme ve stratejik liderlik algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p>0.01$).

Tablo 4.12. Yaş Değişkenine Göre Ölçek Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	S.S.	F	p	Fark(Tukey)
Stratejik Liderlik	18-25 yaş	65	3.81	0.44	3.770	0.005	2-1,4
	26-33 yaş	113	4.01	0.19			
	34-41 yaş	153	3.92	0.45			
	42-49 yaş	148	3.80	0.62			
	50 yaş üstü	53	3.91	0.45			
Örgütsel Özdeşleşme	18-25 yaş	65	4.12	0.42	2.178	0.070	-
	26-33 yaş	113	4.10	0.36			
	34-41 yaş	153	4.07	0.49			
	42-49 yaş	148	3.99	0.47			
	50 yaş üstü	53	4.16	0.44			

Tablo 4.12.'ye bakıldığında yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) neticesinde, yaş değişkenine göre katılımcıların stratejik liderlik algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir ($F=3.770$; $p<0.01$). 26-33 yaş arasındaki katılımcıların stratejik liderlik algılarının 18-25 yaş arası ve 42-49 yaş arası katılımcılardan daha fazla olduğu görülmüştür.

Tablo 4.13. Kurumda Çalışma Süresine Göre Ölçek Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	S.S.	F	p	Fark (Tukey)
Stratejik Liderlik	1-5 yıl	56	3.73	0.65	6.713	0.000	1-2,3,5
	6-10 yıl	97	4.02	0.23			
	11-15 yıl	171	3.94	0.47			
	16-20 yıl	152	3.78	0.53			
	21 yıl üstü	56	3.98	0.26			
Örgütsel Özdeşleşme	1-5 yıl	56	4.02	0.43	3.717	0.005	5-1,4
	6-10 yıl	97	4.05	0.33			
	11-15 yıl	171	4.10	0.56			
	16-20 yıl	152	3.99	0.41			
	21 yıl üstü	56	4.25	0.31			

Tablo 4.13'e bakıldığında yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) neticesinde, kurumda çalışma süreleri ile stratejik liderlik algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir ($F=6.713$; $p<0.01$). Kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcıların stratejik liderlik algılarının 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 21 yıl üstü katılımcılardan daha düşük olduğu, kurumda çalışma süresi 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan katılımcıların stratejik liderlik algılarının 1-5 yıl ve 16-20 yıl arası katılımcılardan daha yüksek olduğu, kurumda çalışma süresi 16-20 yıl arası olan katılımcıların stratejik liderlik algılarının 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 21 yıl üstü katılımcılardan daha düşük olduğu, kurumda çalışma süresi 21 yıl üstü olan katılımcıların stratejik liderlik algılarının 1-5 yıl ve 16-20 yıl arası olan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.13.'e göre katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmektedir (F=3.717; p<0.01). Kurumda çalışma süresi 21 yıl üstü olan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin 1-5 yıl ve 16-20 yıl arası olan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.14. Öğrenim Durumuna Göre Ölçek Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	S.S.	F	p	Fark (Tukey)
Stratejik Liderlik	İlköğretim	7	3.75	0.48	0.609	0.657	
	Lise	46	3.87	0.49			
	Lisans	220	3.89	0.52			
	Y.Lisans	173	3.87	0.48			
	Doktora	86	3.95	0.28			
Örgütsel Özdeşleşme	İlköğretim	7	4.30	0.26	1.348	0.251	
	Lise	46	4.05	0.60			
	Lisans	220	4.05	0.47			
	Y.Lisans	173	4.04	0.40			
	Doktora	86	4.15	0.40			

Tablo 4.14.'e bakıldığında katılımcıların öğrenim durumuna göre stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olmadığı görülmektedir (p>0.05).

4.5. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Araştırmada değişkenler arası ilişkileri incelemek için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Tablo 4.15. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi

	Stratejik Liderlik	İletişim Becerileri	Etik Uygulamalar	Yönetimsel Uygulamalar	Dönüşümsel Uygulamalar	Politik Uygulamalar	Örgütsel Özdeşleşme
Stratejik Liderlik	1						
İletişim Becerileri	,791**	1					
Etik Uygulamalar	,774**	,492**	1				
Yönetimsel Uygulamalar	,798**	,587**	,546**	1			
Dönüşümsel Uygulamalar	,738**	,315**	,511**	,495**	1		
Politik Uygulamalar	,837**	,634**	,554**	,536**	,598**	1	
Örgütsel Özdeşleşme	,337**	,294**	,174**	,239**	,243**	,370**	1

**p<0.01

Yapılan korelasyon analizi neticesinde, stratejik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü ilişkinin olduğu ($r=0.337$; $p<0.01$), iletişim becerileri ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu ($r=0.294$; $p<0.01$), etik uygulamalar ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu ($r=0.174$; $p<0.01$), yönetimsel uygulamalar ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu ($r=0.239$; $p<0.01$), dönüşümsel uygulamalar ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu ($r=0.243$; $p<0.01$) ve politik uygulamalar ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu ($r=0.370$; $p<0.01$) tespit edilmiştir.

Tablo 4.16. Stratejik Liderliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi

Değişken	B	Std.Hata	Beta	t	p
Stratejik Liderlik	.321	.039	.337	8.244	0.000

$R^2 = .114$; Düzeltilmiş $R^2 = .112$; $F= 67.960$; Durbin-Watson= 1.905; $p<0.01$

Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme

Basit doğrusal regresyon analizine göre model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2=.114$; $F= 67.960$; $p<0.01$). Stratejik liderliğin örgütsel özdeşleşme düzeyinin %11.4' ünü açıkladığı görülmektedir. Stratejik liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir ($\beta= .337$; $t=8.244$; $p<0.01$). Bu sonuca göre **H_1 hipotezi** kabul edilmiştir.

Tablo 4.17. Stratejik Liderliğin Örgütün Algılanan Dış Prestiji Üzerine Etkisi

<i>Değişken</i>	<i>B</i>	<i>Std.Hata</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Stratejik Liderlik	.331	.051	.273	6.531	0.000

$R^2 = .074$; Düzeltilmiş $R^2 = .023$; $F= 42.656$; Durbin-Watson= 1.782; $p<0.01$

Bağımlı Değişken: Örgütün Algılanan Dış Prestiji

Tablo 4.17'de görüldüğü gibi yapılan basit doğrusal regresyon analizine göre model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2=.023$; $F= 42.656$; $p<0.01$). Stratejik liderliğin örgütün algılanan dış prestijinin %2.3' ünü açıkladığı görülmektedir. Stratejik liderliğin örgütün algılanan dış prestijini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir ($\beta= .273$; $t=6.531$; $p<0.01$). Bu sonuca göre **H_{1a} hipotezi** kabul edilmiştir.

Tablo 4.18. Stratejik Liderliğin Bilişsel Davranışsal Duygusal Özdeşleşme Üzerine Etkisi

<i>Değişken</i>	<i>B</i>	<i>Std.Hata</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Stratejik Liderlik	.288	.043	.277	6.635	0.000

$R^2 = .077$; Düzeltilmiş $R^2 = .075$; $F= 44.023$; Durbin-Watson= 1.907; $p<0.01$

Bağımlı Değişken: Bilişsel Davranışsal Duygusal Özdeşleşme

Tablo 4.18'e bakıldığında yapılan basit doğrusal regresyon analizine göre model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2=.075$; $F= 44.023$; $p<0.01$). Stratejik liderliğin bilişsel davranışsal duygusal özdeşleşmenin %7.5' ini açıkladığı görülmektedir. Stratejik liderliğin bilişsel davranışsal duygusal özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir ($\beta= .277$; $t=6.635$; $p<0.01$). Bu sonuç doğrultusunda **H_{1b} hipotezi** kabul edilmiştir.

Tablo 4.19. *Stratejik Liderliğin Alt Boyutlarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi*

<i>Bağımsız Değişkenler</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>VIF</i>
İletişim Becerileri	.080	.041	.114	1.957	0.050	2.098
Etik Uygulamalar	-.078	.043	-.097	-1.829	0.068	1.756
Yönetimsel Uygulamalar	.029	.044	.037	.658	0.511	1.925
Dönüşümsel Uygulamalar	.042	.037	.063	1.150	0.251	1.847
Politik Uygulamalar	.241	.051	.295	4.699	0.000	2.433

R= .387; R²= .150; F= 18.518; Durbin-Watson: 1.926; p<0.05

Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme

Tablo 4.19'a bakıldığında yapılan çoklu regresyon analizi neticesinde stratejik liderliğin alt boyutlarından iletişim becerilerinin (β :.114; p<0.05) ve politik uygulamaların (β :.295; p<0.01) bağımlı değişken örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. Stratejik liderliğin diğer alt boyutları olan etik uygulamalar, yönetimsel uygulamalar ve dönüşümsel uygulamaların ise örgütsel özdeşleşmeyi istatistiksel açıdan anlamlı şekilde etkilemediği görülmektedir (p>0.05). Bu sonuçlar doğrultusunda **H₂ hipotezi** kısmen kabul edilmiş, **H_{2a} ve H_{2e} hipotezleri** kabul **H_{2b} H_{2c} ve H_{2d} hipotezleri** reddedilmiştir.

BÖLÜM V

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Liderlik kavramı her dönemde araştırma konusu yapılmakta olup hem toplumsal hemde organizasyon alanında güncelliğini korumaya devam etmekte ileride de devam ettireceği görülmektedir. Organizasyonların başarısının en önemli unsurlarından birisi yönetim kadrolarının sahip olduğu liderlik özellikleri ile ilgilidir. Günümüzde liderlik üzerinde yapılan çalışmalar neticesinde birçok liderlik tarzının ortaya çıktığı görülmektedir. Bunlardan bir tanesi de stratejik liderliktir.

Örgütlerin uzun vadeli rekabet avantajı elde etmeleri ve sürekliliklerini devam ettirebilmeleri stratejik yönetim uygulamaları ile ilgilidir. Stratejik yönetim örgütün misyon ve vizyonunu belirleyen, yaptığı iç ve dış çevre analizleri ile fırsatları ve tehditleri görebilen ve doğru amaç ve stratejileri belirlemeye çalışan yönetim anlayışıdır. Stratejik liderlerde bu amaçların gerçekleşmesinde gerekli liderlik özelliklerine sahip vizyon sahibi, çalışanların fikirlerini etkileyebilen, çevresel gelişmeleri dikkate alan, sahip olduğu bilgiyi doğru kullanabilen ve örgütün geleceğini şekillendirmede söz sahibi olan liderler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Liderlik tarzlarının çalışanların örgütsel davranışları üzerinde olumlu yada olumsuz etkilerinin olabileceği birçok araştırmanın konusu olmuştur. Doğru liderlik tarzlarının uygulanması çalışanların motivasyonu, performansı ve bağlılığı gibi pekçok olumlu duyguyu pozitif yönde artıracaktır. Stratejik liderler de izleyicilerinin düşüncülerini pozitif yönde etkileyebilecek liderler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme kavramı pozitif örgütsel davranışın araştırma konusudur. Günümüz yönetim anlayışında, çalışanların pozitif duygu ve davranışlarının artırılmasının örgütsel performansa katkısı sağlayacağı birçok araştırma ile ortaya konulmuştur. Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendi amaçları ile örgütsel amaçları uyumlu hale getirmesidir. Çalışanın örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olması örgüt amaçlarını ve örgütünü benimsemesi ile ilgilidir.

Stratejik liderler örgütsel amaçları belirleyen üst kademe liderlerdir. Örgütsel amaçların çalışanlar tarafından benimsenip kendi amaçları ile ilişkilendirilmesi örgütsel özdeşleşme ile açıklanabilmektedir. Bu bağlamda bu araştırmada amaç belirleyen stratejik

liderlik davranışının çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini etkileyip etkilemeyeceğinin anlamlı olup olmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırma neticesinde, Irak ülkesinde El-Mustansiriyya Üniversitesi çalışanların stratejik liderlik algılarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığı ele alınmış ve araştırma sonuçları elde edilmiştir.

Öncelikle araştırmaya katılan akademisyen ve idari personelin demografik değişkenler açısından farklı algılarının olup olmadığı konusunda yapılan analizler neticesinde, yaş değişkenine göre stratejik liderlik algıları farklılık göstermektedir. Çalışma sürelerine göre stratejik liderlik algıları farklılık göstermektedir. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerine göre kurumda çalışma süreleri de farklılık göstermektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığında; stratejik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü; stratejik liderliğin alt boyutları; iletişim becerileri ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü; etik uygulamalar ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü; yönetsel uygulamalar ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü; dönüşümsel uygulamalar ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve politik uygulamalar ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu gözlemlenmektedir. Literatüre bakıldığında Güllüce vd. (2019) araştırmamızla benzer şekilde, çalışmada stratejik liderlik kavramının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Akça (2020) çalışmada stratejik liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşmenin çalışan performansını arttırdığını tespit etmiştir. Ertürk ve Gökce (2019) çalışmada Türkiye’de stratejik liderlik konusunda yapılmış lisansüstü tezleri içerik analizi ile değerlendirmiştir. Çalışma sonucunda, stratejik liderlik kavramının toplamda 33 değişkenle ilişkilendirildiği görülmüştür. Bu bağlamda stratejik liderliğin özdeşleşme üzerinde etkisinin de olabileceği araştırma ile benzer bir sonucu ifade etmektedir. Kachchhap ve Ong’uti’nin (2015) yaptıkları çalışmada stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Walumbwa ve Hartnell (2011:154) çalışmalarında liderliğin çalışan performansını etkilediği ve bu etkide özdeşleşme algısının belirleyici role sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu anlamda araştırma sonuçları ile benzer şekilde stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu ortaya konulmuştur.

Stratejik liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi etkileyip etkilemediği ile ilgili yapılan analizler neticesinde ise; stratejik liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği

tespit edilmiştir. Stratejik liderliğin örgütün algılanan dış prestijini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Stratejik liderliğin bilişsel davranışsal duygusal özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Stratejik liderliğin alt boyutlarından iletişim becerilerinin ve politik uygulamaların örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. Sökmen (2020) çalışmasında, çalışanların lider üye etkileşimi düzeylerinin, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Akca (2020) çalışmasında, stratejik liderlik algısının çalışan performansını artırdığı ve örgütsel özdeşleşme düzeyinin stratejik liderliğin çalışan performansı üzerinde kısmi aracılık etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Yine liderlik tarzlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkilemesi bağlamında, Baykal vd. (2018) çalışmalarında, hizmetkar liderlik ile firma performansı arasındaki pozitif yönlü ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Türkmenoğlu vd. (2021) çalışmalarında, paternalist liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif etkisinin olduğunu benzer şekilde örgütsel güven algısının da örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönlü etkilediğini ortaya koymuşlardır. Sakal (2018) çalışmasında, hizmetkâr liderliğin örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güvenlik algısı üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Erdoğan ve Coşkun (2021) çalışmalarında, çalışanların liderle özdeşleşme düzeylerinin ve örgütsel özdeşleşme algılarının işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Zengin (2019) çalışmasında, lider-üye etkileşimi ve pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme düzeyini pozitif yönde etkilediği ayrıca lider-üye etkileşimi örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracı rol oynadığını tespit etmiştir. Korkmaz (2018) çalışmasında, paternalist liderliğin yardımsever liderlik boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisinde işe tutkunluğun aracı etkisinin olduğu paternalist liderliğin ahlaki liderlik boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisinde kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar göstermektedir ki, lider-üye etkileşimi ve liderlik algıları örgütsel özdeşleşme üzerinde etki etmektedir. Bu kapsamda stratejik liderliğin örgütler tarafından iyi değerlendirilip, öneminin kavranması hem örgütün geleceği hemde çalışanlar açısından önemlidir. Stratejik liderlik ile çalışanların amaçları ile örgüt amaçları uyumlu hale getirilerek örgütsel performansın artması sağlanabilecektir.

Bu araştırma ile stratejik liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinin olup olmadığı ortaya konularak ilgili literatüre katkı yapılması amaçlanmıştır. Yapılan araştırma

neticesinde stratejik liderliğin örgütsel özdeşleme üzerinde pozitif etkisinin olduğu testit edilmiş ve stratejik liderlik çalışmalarının örgütsel performansın yanında örgütsel davranışında ilgi alanında olması gerektiği düşüncesi desteklenmeye çalışılmıştır.

5.2. ÖNERİLER

Bu çalışmada, stratejik liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi incelenmiştir ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. İlerde yapılacak çalışmalarda stratejik liderliğin çalışan performansı, örgütsel performans ve bağlamsal performans ile ilişkileri farklı sektörde ele alınabilir. Diğer taraftan stratejik liderliğin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık ile ilişkisine yönelik çalışmalar yapılmasında literatüre katkı sağlayacaktır.

Stratejik yönetimin ne ifade ettiğine ilişkin yöneticilere nitel bir çalışmanın yapılmasında önem arz etmektedir. Rekabet avantajı sağlamak için stratejik liderliğin öneminin örgüt açısından anlaşılması için yöneticilerin stratejik liderlik özelliklerini taşıyıp taşımadığının araştırılmasında önerilebilir.

Bu çalışma kamu sektörüne yönelik yapılmıştır. Günümüz yoğun rekabet ortamında özel sektörün yönetici profili de önemlidir. Bu araştırmanın özel sektör çalışanlarına da yapılması faydalı sonuçlar ortaya koyacaktır. Bu açıdan çalışmanın özel sektör çalışanlarında yapılması önerilmektedir.

Son olarak liderlik, pozitif örgütsel davranış açısından özellikle değerlendirilmesi gereken bir davranıştır. Bu bağlamda liderlik ve liderlik tarzlarının pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin üzerindeki etkisinin incelenmesinin ilgili literatüre katkı sağlayacağını önemli olduğu önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Adair, J. (2013). *Etkili Stratejik Liderlik*. (Çev.: S. Fatih Güneş). İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı.
- Adair, J. (2007). *Develop Your Leadership Skills, The Sunday Times Creating Success*. 2nd ed. London and Philadelphia.
- Adair, J. (2009). *Bir Lider Nasıl Gelişir*. (G. Doğançalı, Çev.). İstanbul: Babıali.
- Akbaba, M. (2017). *Etik Liderlik Algısının Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Osmaniye.
- Akca, M. (2020). Stratejik Liderlik, Performans ve Örgütsel Özdeşleşme: Havacılık İşletmesi Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 34, 206-237.
- Akgemci, T., (2008). Stratejik Yönetim, Yenilenmiş 2.b., Gazi Kitabevi, Ankara, 615s.
- Akman, Y. (2019). Stratejik Liderliğin Mesleki Profesyonellikte Oynadığı Rol. *SDU International Journal of Educational Studies*, 6(2), 114-127.
- Aktan, C. (1999). *2000'li Yıllarda Yeni Yönetim Teknikleri 2- Stratejik Yönetim*. İstanbul: Türkiye Genç İş Adamları Derneği Yayınları.
- Aktaş, K. (2019). *İşgörenlerin adanmışlık düzeyi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Malatya.
- Akyüz, M. ve Yılmaz, F.D. (2015). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişimin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8, 137-143.
- Alagöz, M. (2019). *Dönüştürücü Liderlik Anlayışı İle Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kars.
- Al Khajeh, E. H. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-10.
- Alp, A. (2015). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Çatışma İletişim Algıları Arasındaki Farklılıklar: (Bir Alan Araştırması)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altan, S. ve Özpehlivan, M. (2019). Otokratik ve Katılımcı Liderlik Anlayışının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Sivil Toplum Kuruluşları Üzerine Bir Araştırma. *The Journal of Social Science*, 3(5), DOI:10.30520/tjsosci.511094.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (7.Baskı)*. Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Anderson, M. H. ve Sun, P. Y. (2017). Reviewing leadership styles: overlaps and the need for a new 'full-range' theory, *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 76-96.

- Ansoff, I. H. (1987). The Emerging Paradigm Of Strategic Behaviour. *Strategic Management Journal*,8,(6), 501- 515.
- Arslan, M. M. (2009). Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 5(2), 274-288.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Mangement Review*, 14 (1), 20-39.
- Avanzi L., Van Dick R., Fraccaroli F. ve Sarchielli G. (2012). The Downside of Organizational Identification: Relations Between Identification. Workaholism and Well-Being. *Work & Stres*, 26(3), 289-307.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Ayhan, S. (2021). *Duygusal Zeka İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bilecik Şeyh Edabali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Bilecik.
- Bakan, İ. ve İ. Doğan. (2013). *Liderlik: Güncel Konular ve Yaklaşımlar*. 1. Baskı Ankara: Gazi Kitabevi.
- Barlık, D.D. (2018). *Psikolojik Sözleşme İhlali İş Tatmini İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: Bir Kamu Kurumunda Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Bartel, C. A. (2001). Social Comparisons in Boundary-Spanning Work: Effects of Community Outreach on Members, Organizational Identity and Identification. *Administrative Science Quarterly*, 46, 379-413.
- Barutçugil, İ. (2014). *Liderlik*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bass, B. (1985). *Leadership: Goodre, Better, Best. Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Başat, H.T. (2009). *Örgütsel Performansın Ölçülmesinde Çok Boyutlu Ölçüm Yaklaşımları ve Performans Prizmasına İlişkin Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.
- Başer, H. (1998). *İşletmelerde Stratejik Planlama ve Yönetim*. Konya Ticaret Odası Yönetici Eğitim Merkezi, Yönetim ve Organizasyon Seminerleri, Konya, s.13.
- Batmaz, M. (2012). *Yöneticilerin Yönetim Tarzlarının Çalışanların İş Doyumlarına Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baykal, E., Zehir, C. ve Köle, M. (2018). Hizmetkar Liderlik Firma Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı (Mediator) Etkisi. *Akademik Hassasiyetler*, 5(9), 111-133.
- Bayraktar, E. (2021). *İlkokul ve Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Okula Bağlılık Düzeylerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rize.

- Beldek, E.G. (2017). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet İle İlişkisi: Görgül Bir Araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 16-47.
- Besler, S. (2004). *İşletmelerde Stratejik Liderlik*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Besler, S. (2003). Stratejik Yönetimin Başarısında Stratejik Liderliğin Rolü. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, vol.19, 75-86.
- Beşikci, E. B. (2019). Strategic Leadership Styles On Maritime Safety. *Ocean Engineering*, 185, 1-11.
- Birken, A.S., Lee, S.D., Weiner B.J., Chin, M.H. ve Schaefer, C.T. (2015). From Strategy to Action: How Top Managers' Support Increases Middle Managers' Commitment to Innovation Implementation in Health care Organizations. *Health Care Manage Rev.*, 40(2), 159-168.
- Black, J. S. ve Porter, Lyman W. (2000). *Management: Meeting New Challenges*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Boal, K. B. ve Hooijberg, R. (2001). Strategic Leadership Research: Moving on. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 515-549.
- Boal, K.B. ve Schultz, P.L. (2007). Story telling, Time and Evolution: The Role of Strategic Leadership in Complex Adaptive Systems. *The Leadership Quarterly*, 2007/18.
- Bogler, R., Caspi, A. ve Roccas, S. (2013). Transformational and Passive Leadership: An Initial Investigation of University Instructors as Leaders in a Virtual Learning Environment. *Educational Management Administration & Leadership*, 41(3), 372-392.
- Bojadjev, M., Kostovski, N. ve Buldioska, K. (2015). Leadership Styles In Companies From Republic of Macedonia. *Economic Development*, No.3, 211-222.
- Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü Liderlik, Personeli Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bovee, C. (1993). *Management*. New York: Mcgraw-HillInc.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Bracker, J. (1980). The Historical Development of the Strategic Management Concept. *Academy of Management Review*, 5(2), 219-224.
- Brown, M. E. ve Trevino, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Chandler, A.P. (1962). *Strategy and Structure*, Cambridge, Mass.: MIT Pres.
- Choudhary, A. I., Akhtar, S. A. ve Zaheer, A. (2013). Impact of transformational and servant leadership on organizational performance: a comparative analysis. *Journal of Business Ethics*, 116(2), 433- 440.
- Cheung, M. F. ve Law, M. C. (2008). Relationships of organizational justice and organizational identification: The mediating effects of perceived organizational

- support in Hong Kong. *Asia Pacific Business Review*, 14(2), 213-231.
- Christ, O., Van Dick, R., Wagner, U. ve Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behavior among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73(1), 329-341.
- Cinnioğlu, H. (2018). *Etkileşimci Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Hizmetkar Liderlik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Yiyecek İçecek İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Conarroe, R. (1989). *Yönetimde 32 Altın Kural: İş Hayatında Nasıl daha Başarılı Olursunuz?* Çev: Yakut Güneri. İstanbul: İlgı Yay, Modern Yönetim Dizisi.
- Cook, J. ve Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Cox, D. ve Hoover, J.(2003). *Kızırgan Ortamda Liderlik*. (Çev. Mahmut Tuna), İstanbul.
- Cüce, H. (2022). *Babacan Liderlik İle Ekstra Rol Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı, Kendinden Fedakarlık Etmenin Düzenleyici Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Çakınberk, A., Derin, N. ve Demirel, E. T. (2011). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Çelik, V. (1997). Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 3(4), 465-474.
- Çetin, N. G. ve Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5). 111-132.
- Çetin, S.(2008). *Stratejik Yönetim İçinde, Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Başarımlar*, Ed. Şimşek, M.ve Çelik, A. İstanbul: Eğitim Kitabevi.
- Çetinkaya, F.F. ve Akkoca, Y. (2021). Stratejik Liderlik ile Örgütsel Çeviklik Arasındaki İlişkide Örgütsel İletişimin Aracı Rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 66-84.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23): 248-273.
- Çıkmaz, G., Ceyhan, S. ve Taşdemir, Ç.D. (2021). Algılanan Örgütsel Desteğin, İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 498-518.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Harcourt College Pub.
- Daft, R.L. (2003). *Management*. South Western, Thomson.
- Dağıstan, U. (2013). *Bilgi Çağı ve Modern Liderlik Teorileri*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Davies B. J. ve Davies, B. (2004). Strategic leadership. *School Leadership & Management*, 24(1).

- Davies, B., Davies, B. J. ve Ellison, (2005). *Strategic Leadership Reconsidered*. London: SAGE Publications Ltd.
- Davies, B. J., and Davies, B. (2006). Developing a Model for Strategic Leadership in Schools. *Education Management Adm. Leadership* 34(1), 121–139. doi:10.1177/1741143206059542
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı*. 5.Baskıdan Çeviri, (Çev. Kemal Tosun, Tomris Somay, Fulya Aykar, Can Baysal, Ömer Sadullah ve Semra Yalçın), 3.Baskı, İstanbul.
- Den Hartog, D. ve Belschak, F. (2012). Work Engagement and Machiavellianism in the Ethical Leadership Process. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 35-47.
- Dess, G.G., Lumpkin, G.T., Eisner, A.B. ve McNamara, G. (2014). *Strategic Management: Textand Cases*. (7. Baskı). New York: McGraw-Hill Education.
- Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. (5.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Dinçer, Ö. (2007). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Doğan, S. ve Özdemir, L. (2021). Stratejik Liderlik Kavramı, Özellikleri, Yetkinlikleri ve Stratejik Liderlik Davranışının İşletmelere Sağladığı Katkıları. *Anlam Bilim MTÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(1), 1-13.
- Doğan, B. (2013). *Örgütlerde Bilgi Yönetimi ve Örgüt Performansı İlişkisi: Sivil Toplum Kuruluşları Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Aydın.
- Drucker, P. F.(1999). *21. Yüzyıl için Yönetim Tartışmaları*. EpsilonYayınları.
- Dutton, J. E., J.M. Dukerich ve C.V. Harquail. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239–263.
- Duzgun, A. (2020). İşletme Üst Düzey Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Algılarının Değerlendirilmesi Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Istanbul Management Journal*, 88, 169-200.
- Efil, İ. (2010). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. (11.Baskı). Bursa: Dora Yayınları.
- Eker, D. (2015). Öğretim elemanı örgütsel özdeşleşme ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 118-124.
- Envergil, D. (2018). *Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Sözleşme Algılarının Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ercan, S. (2019). *Lider-Üye Etkileşimi, Yenilikçi İş Davranışı, İşe Adanmışlık ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Örgütsel Adaletin Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Erdal, M. (2007). *İşletmelerde Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Analizi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Erdoğan, S. ve Coşkun, B. (2021). Liderle Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Önbüro Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 1908–1922.

- Eren, E. (1990). *İşletmelerde Stratejik Planlama ve Yönetim*. İstanbul: İstanbul İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (2010). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Farh, J. L., Cheng, B. S., Chou, L. F. ve Chu, X. P. (2006). Authority and Benevolence: Employees' Responses to Paternalistic Leadership in China. A. S. Tsui, Y. Bian ve L. Cheng (Eds.), *China's Domestic Private Firms: 283 Multidisciplinary Perspectives on Management and Performance* (230-260). New York: Sharpe.
- Fedai, G. Ç. (2022). *Örgütsel Yıldırımın Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bankacılık Anabilim Dalı, Bankacılık ve Sigortacılık Bilim Dalı, Konya.
- Finkelstein, S. (2009). *Strategic Leadership*. New York: Oxford University Press.
- Gautam, T., Van Dick, R. ve Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 301-315.
- Ghannam, A. A. ve Taamneh, M. M. (2017). The Impact of Organizational Identification on Organizational Commitment among Governmental Employees in Jordan. *International Review of Management and Business Research*, 6(3), 1026-1034.
- Gökçen, G.Z. (2019). *Hizmetkâr Liderlik, Sosyal Sürdürülebilirlik, Örgütsel Güven ve Örgütsel Özdeşleşme: Aralarındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Guillot, C.W. (2003). Strategic Leadership: Defining the Challenge. *Air & Space Power Journal*, Winter, 67-75.
- Gupta, M. (2018). Strategic Leadership: An Effective Tool for Sustainable Growth. *SIBM Pune Research Journal*, Vol XV.1-6.
- Güllüce, A. Ç., Kaygın, E., Zengin, Y., Sağbaş, M. ve Karabal, C. (2019). Stratejik Liderlik Anlayışının Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: İstanbul İli Örneği. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(7).
- Günbek, K. (2007). *Örgütsel Özdeşleşme ve Kamu Kesim Personeli Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Malatya.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Gürbüz, S. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İşletmeler Açısından Önemi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 529-538
- Hameed, I., Arain, G.A. ve Farooq, O. (2013). Identity Based Trust as A Mediator of the Effects of Organizational Identification on Employee Attitudes: An Empirical Study. *International Journal of Management*, 30(2), 666- 677.
- Hellriegel, D. ve Slocum, J. W. (2006). *Management*. Wokingham: Addison-WesleyPub.
- Hirschi, G. ve Jones, M. (2009). Affects of Strategic Leadership on Business Success: A Cross-Cultural Analysis from a Resource Based View. *MIBES Transactions*, 3, 1-

- Hitt, M., Ireland, R.D. ve Hoskisson, R.E. (1999). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization: Concepts and Cases* (Cincinnati: South-Western CollegePub.), s.439.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D. ve Hoskisson, R. E. (2005). *Strategic Management, Competitiveness and Globalization: Concepts and Cases*. 6. Baskı. USA: Lachina Publishing Services, Inc.
- Hitt, M.A., Hoskisson, R.E. ve Ireland, R.D. (2007). *Management of Strategy (International Student Edition)*. China: Thomson South-Western.
- Ho, Chi-Kun. (2005). Corporate Governance and Corporate Competitiveness: An International Analysis. *Corporate Governance: An International Review*, 13(2), 211-253.
- Ireland, R.D. ve Hitt, M.A. (2005). Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in the 21st. Century: The Role of Strategic Leadership. *Academy of Management Executive*, 19(4), 63-74.
- İbicioğlu, P., Özmen, Ö.İ. ve Taş, Y. (2009). Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 1-23.
- İnce, M. ve Gül, H. (2014). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 127-150.
- İşcan, Ö.F. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 11.
- James, O. ve Ogbonna, I. G. (2013). Transformational and Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature. *International Review of Management and Business Research*, 2(2), 355-361.
- Jauch, L. ve Glueck, W. (1989), *Strategic Management and Business Policy*. New York: McGraw Hill.
- John, R., Schermerhorn, J. G. Hunt, Richard ve N. Osborn. (1994). *Managing Organization Behavior. Fifth Edition*. John Willey&Sons, Inc: New York.
- Kachchhap, S. L., ve Ong'uti, M. A. (2015). Linking personality and strategic leadership to organizational identification. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(8), 243-256.
- Kantabutra, S. ve Avery, G. C. (2006). Follower effects in the visionary leadership process. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 4(5), 57-66.
- Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karaalioğlu, Z.F. (2019). *Algılanan Örgütsel Destek İle İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Karaca, A. ve Karaca, B. (2019). Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları İle

- Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *ASHD*, 18(1), 27-39.
- Karabey, C.N. (2005). *Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Karabey, C.N. ve İşcan, F.Ö. (2007). *Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi: Bir Uygulama*. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karagöz, M.A. (2019). *Örgütsel Adaletin Örgütsel Değişime Yatkinlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Seyahat Acentalarında Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Keçecioglu, T. (1998). *Lider ve Liderlik*. İstanbul: Kalder Yayınları.
- Kesting, P., Ulhøi, J. P., Song, J. L. ve Niu, H. (2015). The impact of leadership styles on innovation management-A review and a synthesis. *Journal of Innovation Management*, 3(4), 22-41.
- Kılınçkaya, B. (2013). *İl Milli Eğitim Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özellikleri Araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Kırmaz, B. (2010). Bilgi Çağı Lideri. *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl: 68, Sayı: 2010/3.
- Kırpık, G. (2018). *Kuşak Farklılıkları İle Kurumsal İtibar Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: TRCI Bölgesinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Korkmaz, F. (2018). *Babacan (Paternalist) Liderlik Davranışının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Çalışanların İşe Tutkunluk Düzeylerinin Aracılık Rolü: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırmalı Bir Analiz*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kırıkkale.
- Köse, Ö. (2019). *Presenteeism (İşte Var Olmama) İle Örgütsel Özdeşleşme ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Analizi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Kremer, G.E. ve Ashforth, B.E. (2004). Evidence Toward an Expanded Model Of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 1- 27.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (2), 86-115.
- Kurzahls, C., Graf-Vlachy, L. ve Konig, A. (2020). Strategic leadership and technological innovation: A comprehensive review and research agenda. *Corporate Governance An International Review*, 28(6), 437-464.
- Kürü, S.A. (2020). Örgütsel Özdeşleşme ve Performans İlişkisi: Ulusal Yazında Bir Meta-Analiz Çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 41, 438-459.
- Lambert, T. (1998). *Kilit Yönetim Çözümleri, Yönetici Problemleri İçin 50 Çözüm*.

İstanbul: Dünya Yayıncılık.

- Lee, H. J. (2004). The Role of Competence – Based Trust and Organizational Identification in Continuous Improvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 623-639.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.13, 103-123.
- Maharsi, A. R., Njotoprajitno, R. S., Hadianto, B., ve Wiraatmaja, J. (2021). The effect of service quality and customer satisfaction on purchasing intention: A case study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(4), 475–482. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO4.0475>.
- Maloş, R. (2012). *Leadership styles*, *Annals of Eftimie Murgu University Resita, Fascicle II*, Economic Studies, 421-426.
- Marşap, A. (1997). Çağdaş Yönelimlerde Stratejik Liderlik Vizyonu. *21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu*, İstanbul, Deniz Harp Okulu Basımevi, 5-6 Haziran.
- McClamroch, J., Byrd, J. J. ve Sowel, S. L. (2001). Strategic Planning: Politics, Leadership and Learning. *The Journal of Academic Librarianship*, 27(5), 372-378.
- Mihci, H. (2019). *Okullarda Etik Liderlik İle Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Giresun İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Rize.
- Mistarihi, A. (2021). Strategic Leadership Competencies: Evidence from the State of Qatar. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9, 57-81. doi: 10.4236/jhrss.2021.91005.
- Mumford, M. D., Zaccaro, S.P., Connelly, M.S. ve Marks, M.A. (2000). Leadership Skills: Conclusions And Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 11(1), 157.
- Munawaroh, M., Santoso, B., Gumilang, R.R., Deny Hidayatullah, D. vd.(2021). The Effect of Strategic Leadership and Organization Culture on Business Performance: An Empirical Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 455–463.
- Myers, K. K., Davis, C. W., Schreuder, E. R., ve Seibold, D. R. (2016). *Organizational Identification: A Mixed Methods Study Exploring Students' Relationship with Their University*. *Communication Quarterly*, 1-22.
- Naktiyok, A. (2009). Bilgi temelli örgüt oluşturmada yöneticilerin kalite liderliğine uygun davranışlarının rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 253-276.
- Nartgün, S.N. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Turkish Studies*, 9(2), 1361-1376.
- Nut, P. C. ve Backoff, R. W. (1992). *Strategic Management of Public and Third Sector Organisations: A Handbook for Leaders*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Nyong'a, T. M. ve Maina, R. (2019). Influence of strategic leadership on strategy implementation at Kenya Revenue Authority, southern region in Kenya. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*,

3(5), 128-159.

- Oktay, E. (2006). *Stratejik Yönetim Sürecinde Performans Geliştirmenin Bir Aracı Olarak Dış Kaynak Kullanımı: İmalat Sanayiinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Olkkonen, M. ve Lipponen, J. (2006). Relations between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 100, 202–215.
- Olukcu, E. (2018). *Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini İle Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin İlişkisi (Çorum İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temel Eğitim Ana Bilim Dalı, Amasya.
- Önder, H. C. (2014). Üniversite Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışlarına İlişkin Akademisyen Algıları (AİBÜ Örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Özbozkurt, O. B. (2019). Liderliğin Yeni Paradigması: Stratejik Liderlik. 3. *Uluslararası Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Sempozyumu*.
- Paksoy, M. (2002). *Çalışma Ortamında İnsan ve Toplam Kalite Yönetimi*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, No.282.
- Palladan, A.A., Abdulkadir, K.B. ve Chong, Y.W. (2016). The Effect of Strategic Leadership, Organization Innovativeness, Information Technology Capability on Effective Strategy Implementation: A Study of Tertiary Institutions in Nigeria. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(9), 109-115.
- Pazarbaşı, M. (2012). *Liderlik ve Otorite: Lise Öğrencilerinin Liderlik ve Otorite Algısı Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Pearce, I.I., John, A. ve Robinson, R.B. (1997). *Strategic Management Formulation, Implementation and Control*. (Irwin: McGrawHillCo. Inc.1997), s. 353.
- Piccolo, R. ve Colquitt, J. (2006). Transformational leadership and job behaviors: the mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal*, 49(2), 327-340.
- Pisapia, J. (2009). The Strategic Leader: New Tactics for a Globalizing World. <https://books.google.com.tr/books?>
- Pisapia, J. ve Lin, Y. (2011). Values and actions: An exploratory study of school principals in mainland china. *Frontiers of Education in China*, 6(3), 361- 387.
- Polat, S. (2009). Organizational Citizenship Behavior (ocb) Display Levels of The Teachers At Secondary Schools According To The Perceptions Of The School Administrators. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 1591– 1596.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Ravishankar, M.N. ve Shan, L.P. (2008). The Influence of Organizational Identification on Organizational Knowledge Management. *Omega*, 36, 221-234.
- Sakal, Ö. (2018). Hizmetkar Liderlik, Psikolojik Güvenlik ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ombudsman Akademik, Özel Sayı 2018*, 259-293.

- Saylı, H. (2014). *Stratejik Liderlik*. Gümüştekin, G. ve İpçioğlu, İ. (Editör), Stratejik Yönetim. İstanbul: Lisans Yayınevi.
- Senge, P. M. (1998). *The Leader's New Work: Building Learning Organizations*. Editörler; Henry Mintzberg, James Brian Quinn ve Sumantra Ghoshal, The Strategy Process , PrenticeHallInc., London,588-596.
- Sert, Ş. (2015). *Stratejik Liderlik: Çağ ve Nema Öğretim İşletmeleri Genel Müdürlüğü Stratejik Liderlik Uygulamaları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Sevinç, A.A. (2009). *İşletmelerde Stratejik Liderlik ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Malatya.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Shen, Y., Jackson, T., Ding, D., Yuan, D., Zhao, L., Dou, Y. ve Zhang, O. (2014). Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: Organizational identification as a mediator. *European Management Journal*, 32, 406-412.
- Sığrı, Ü. ve Sait G. (2016). *Örgütsel Davranış*. 3.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sökmen, A. (2020). Lider Üye Etkileşimi, İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Ankara'daki Otel İşletmelerinde Ampirik Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3), 2132-2143.
- Sökmen, A., Ekmekcioğlu, E.B. ve Çelik, K. (2015). Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125-144.
- Sullivan, G. ve Harper, M.V. (1997). *Umut Bir Yöntem Olamaz*. A. B. Dicleli (çev.), İstanbul: Boyner Holding Yayınları.
- Szilagyı, A. (1990). *Organizational Behavior and Performance*. New York: Harper Collins Pub.Co.
- Şimşek, M. Ş. (1999). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Şimşek, Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. 7. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics (6th ed.)*. Boston: Pearson.
- Tağraf, H. ve Çalman, İ. (2009). Ohio Üniversitesi Liderlik Modeline Göre Oluşan Liderlik Biçimlerinin İşletmelerin İhracat Performansı Üzerine Etkisi ve Gaziantep İlinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 135-154.
- Taşkıran, E. (2011). *Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Taylor, C. M., Cornelius, C. J., ve Colvin, K. (2014). Visionary leadership and its relationship to organizational effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(6), 566-583.

- Temel, E. (2016). *Dönüşümcü Liderlik ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Nazilli'deki Kamu Kurumlarında Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Aydın.
- Thompson, A. A. ve Jr. A.J. Strickland (1992). *Stratejik Management: Concepts and Cases*. 6. Baskı. Alabama: Irwin.
- Turgut, M. ve Akbolat, M. (2017). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 357-384.
- Turunç, Ö. (2011). Örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan kaynakları Dergisi*, 13(1), 143-166.
- Türkmenoğlu, M.A., Çiçek, B., Uludağ, G. (2021). Örgütsel Güven ve Paternalist Liderlik Örgütsel Özdeşleşmeye Öncülük Eder Mi?, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(3), 1915-1935.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Usta, A. (2010). Kamu Kurumlarında Örgütsel Performans Yönetim Süreci. *Türkiye Sayıştay Dergisi*, Sayı 78, 31-58.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 1, 71-85.
- Uysal, Ş. A. (2012). Hastane Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri İle Çalışanların İş Üretkenlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 15(1), 25-57.
- Ülgen H. ve Mirze, S. K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. 1. Basım. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Ülker, M. (2009). *Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özelliklerine İlişkin Öğretmen Alguları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Van Knippenberg, D. ve Sleebos, E. (2006). Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, and Job Attitudes. *Journal of Organizational Behavior*. s.11, 571-584.
- Vera, D., ve Crossan, M. (2004). Strategic Leadership and Organizational Learning. *Academy of Management Review*. 29(2), 222-240.
- Vondey, M. (2010). The Relationship Among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6(1), 3-27.
- Vural, A.Z.B. ve Coşkun, G. (2007). *Örgüt Kültürü*. 1. Baskı. Ankara: Nobel Yayınları.
- Wadsworth, J. (1999). *Atak Yöneticinin Liderlik Rehberi*. (Çev. E. S. Yarmalı), İstanbul.
- Walumbwa, F.O., Mayer, D.M., Wang, P., Wang, H., Workman, K. ve Christensen, A.L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader member exchange, self-efficacy and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204-213.

- Walumbwa, F. O., ve Hartnell, C. A. (2011). Understanding transformational leadership–employee performance links: The role of relational identification and self-efficacy. *Journal of occupational and organizational psychology*, 84(1), 153-172.
- Yaman, B. (2017). *Stratejik Yönetim Sürecinde Swot Analizi ve Bir İşletmede Uygulanması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaykiran, Z. (2020). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Yeşiltaş, M. (2012). *Örgütsel Özdeşleşmenin Oluşmasında Belirleyiciler Olarak Etik Liderlik ve Etik İklim: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, C. (2013). *Hizmetkar Liderlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Yılmaz, K. (2003). Kamu Kuruluşları İçin Stratejik Planlama Uygulaması. *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 50-51, 67-86.
- Yukl, G. A. (1991). *Leadership in Organizations*. India: Pearson Education.
- Yörükoğlu, E. (2021). *Dijital Yönetişim Çağında Bir Liderlik Modeli Önerisi: İnsan Odaklı Dönüşümcü Liderlik*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Zengin, Y. (2019). Lider Üye Etkileşimi ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *Turkish Studies – Economics, Finance, Politics*, 14(2), 357-380.

EKLER

EK 1. Ölçekler

DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Yaşınız: () 18-25 () 26-33 () 34-41 () 42-49 () 50 ve üzeri

2. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

3. Öğrenim durumunuz (En son aldığınız diploma):

() İlk öğretim () Lise () Lisans () Yüksek lisans () Doktora

4. Medeni durumunuz: () Evli () Bekar

5. Çalıştığınız bölüm :

6. Kaç yıldır bu kurumda çalışmaktasınız?

() 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 yıl ve üzeri

8. Çalıştığınız pozisyon: () Akademik () İdari

AÇIKLAMA: Bu bölümde yöneticinizin sergilediği stratejik liderlik özelliklerine ilişkin sorular bulunmaktadır. Size yöneltilen her soru için, var olan durumu olduğu şekliyle işaretleyiniz.	Hiç	Nadiren	Ara Sıra	Genellikle	Her Zaman
	1	2	3	4	5
Yöneticimiz,					
1. İşlerin tamamlanması için paylaşımda bulunmaya isteklidir.					
2. Görüşlerimizin şekillenmesinde bize yardımcı olur.					
3. Bizlere karşı dürüsttür.					
4. Etkili kişilerle dayanışma içindedir.					
5. Yapılan işlerin sonuçları ile ilgili bizlere sorumluluk verir.					
6. Doğru olanı yapmamız için bizi cesaretlendirir.					
7. Gerektiğinde bizden yardım ister.					
8. İşlerin nasıl yapılacağına karar verir.					
9. Örgüt içindeki etkili kişilerle (Müfettiş, Yönetici ve bu gibi)dayanışma içindedir.					
10. Görüşlerimizi dikkate alır ve görüşlerimize saygı duyar.					
11. Çalışanların özel hayatına saygı duyar.					
12. Örgüt dışından kurumlarla/insanlarla dayanışma içindedir.					
13. Lider olmamız için bizi cesaretlendirir.					
14. Kuralları ve politikaları uygulatır.					
15. Örgüt uzak hedeflerine bağlılığımız için bizi destekler.					
16. Yardımlaşmayı ödüllendirir.					
17. Örgüt ilkelerine dayanan kararlarından taviz vermez.					
18. Politikalar/stratejiler oluşturur.					
19. Yardımlaşmayı karşılıksız bırakmaz.					
20. Örgüt içinde paylaşılan hedefler oluşturmaya çalışır.					
21. Örgüt çıkarlarını kendi şahsi çıkarlarının önünde tutar.					
22. Fırsatları yakalamamızda bize yardımcı olur.					
23. Verdiğimiz sözlerden bizi sorumlu tutar.					
24. Performansımızı/çalışmalarımızı izler/takip eder.					
25. Yapılmasını istediği işlerin yerine getirilmesi için ödül koyar.					
26. İşlerin yapılması üzerinde etkisi olan kişiler ile dayanışma içindedir.					
27. Örgüt içersindeki emir konuta zincirine uymamızı ister.					
28. Paylaşılan bir vizyon oluşturmaya çalışır.					
29. İşlerin yapılmasını sağlamak için örgüt içi bilgiyi kullanır.					
30. Güce ve etkiye sahip kişilerle dayanışmayı sürdürür.					
31. Karar alma süreçlerinde örgütün temel değerlerini vurgular.					
32. Görüş ayrılıklarında bizimle müzakere eder.					
33. Geniş insan grupları ile iletişim kurar.					
34. Bizimle ilişkilerinde uzlaşmacı bir tavır sergiler.					

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Diğer üniversitelerle karşılaştığımda bu üniversite benim için mükemmelliğin bir örneğidir.	()	()	()	()	()
2. Çalıştığım üniversitenin hedefleri aynı zamanda benim bireysel hedeflerimdir	()	()	()	()	()
3. Başkalarının çalıştığım üniversite hakkında ne düşündüğünü merak ederim.	()	()	()	()	()
4. Çalıştığım üniversitenin toplumdaki imajı beni iyi bir şekilde temsil ediyor.	()	()	()	()	()
5. Çalıştığım üniversiteden bahsederken “biz” söylemini kullanırım.	()	()	()	()	()
6. Üniversiteye katkısı olacak işleri mecbur olmasam da yaparım.	()	()	()	()	()
7. Kariyerimin geri kalanına bu üniversitede devam etmeyi isterim.	()	()	()	()	()
8. Stratejik ve iş kararlarına yönelik fırsatlarda üniversite menfaatini ön planda tutarım.	()	()	()	()	()
9. Kendimi çalıştığım üniversitenin sahibi gibi hissederim.	()	()	()	()	()
10. Biri çalıştığım üniversiteden övgüyle bahsettiğinde bana iltifat edilmiş gibi hissederim.	()	()	()	()	()
11. Medya bir haberle çalıştığım üniversiteyi eleştirse, bu durumdan utanç duyarım.	()	()	()	()	()
12. Başarı ve başarısızlık durumlarında kendimi üniversitenin bir parçası olarak görürüm.	()	()	()	()	()
13. Bu üniversiteyi, çoğu çalışanın aitlik hissettiği büyük bir aile olarak görüyorum.	()	()	()	()	()

EK 2. Etik Kurul Onayı



KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL DEĞERLENDİRME VE KARAR FORMU



Değerlendirme Talebinde Bulunan Kişi/Kurum	Azhar Ah Ahmed ALJORANI		
Değerlendirme Başvuru Tarihi	01.06.2022		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Eserin/Araştırmannın Adı	Stratejik Liderliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: El-Mustansiriyya Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Araştırma/Ölçek/Anket/Görüşme Formu			
Değerlendirmeyi Yapan Etik Kurul	KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU		
Değerlendirme Toplantı Bilgileri	Yen	Tarhi	Saati
	İİBF Toplantı Salonu	07.07.2022	11:00
Karar No	Karar Tarihi	07.07.2022	
	Karar No	2022/05/06	
Karar Sonucu	(X) Kabul	<input checked="" type="checkbox"/> Oybirliği	
		<input type="checkbox"/> Oy Çokluğu	
	() Ret	<input type="checkbox"/> Oybirliği	
		<input type="checkbox"/> Oy Çokluğu	

Etik Kurulumuz, yukarıda başvuru bilgileri yer alan eser/araştırma için toplanarak bilimsel araştırmalar ve yayın etiği açısından değerlendirme yapmış ve aşağıda gerekçesi açıklanan karar(lar)ı almıştır:

Karar ve Gerekçesi

6-Azhar Ah Ahmed ALJORANI'ya ait "Stratejik Liderliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: El-Mustansiriyya Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı araştırmannın, bilimsel araştırmalar etiği açısından yapılan değerlendirme sonucunda kabulüne *oy birliğiyle karar verildi*.

Etik Kurul Başkanı
Prof. Dr. Nur ÇETİN

(Form No: FR-386 ; Revizyon Tarihi: .../.../... ; Revizyon No: ...)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı, Soyadı: Azhar Ali Ahmed Aljorani

Eğitim Durumu

Lisans : Mustansiriya Üniversitesi /İdare ve Ekonomi Fakültesi

Yüksek Lisans: KAEÜ, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı

Mesleki Deneyim

Al-Mustansiriya Üniversite Rektörü Sekreteri 2003-2009

**Al-Mustansiriya Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Bölümü
2009-(Halen)**

Yayınlar :

**The Effect Of Strategic Leadership On Perception Of Corporate Reputation
Certificate Of Participant International Scientific Research And Innovation
Congress11-12 September/Istanbul**