

Geliş Tarihi/Received: 11.08.2022

Kabul Tarihi/Accepted: 10.09.2022

Yayın Tarihi/Published: 30.09.2022

Araştırma Makalesi/Research Article

Doi: 10.54993/syad.1160594

## STRATEJİK LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNE ETKİSİ: EL-MUSTANSİRİYA ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

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

Azhar Ali Ahmed ALJORANI

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi

ORCID iD: 0000-0001-9016-4196, azhardirector1975@gmail.com

Doç. Dr. Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi

ORCID iD: 0000-0003-2263-0479, ffcetinkaya40@gmail.com

#### ÖZ

Bu araştırmanın amacı, stratejik liderliğin örgütsel özdeşleşmeye ve özdeşleşmenin alt boyutlarına etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. 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. İlgili istatistiksel analizler olan açıklayıcı faktör analizi, t testi, Anova, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

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 aim of this research is to reveal whether strategic leadership has an effect on organizational identification and its sub-dimensions. 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. Exploratory factor analysis, t test, Anova, correlation and regression analyzes were performed.

As a consequence 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.

<sup>1</sup> Bu çalışma, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü "Stratejik Liderliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: El-Mustansiriya Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" adlı Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.



## 1. Giriş

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 araştırmada 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 etki etmektedir. Örgütün amaç ve stratejileri, örgüt yönetiminin becerisi, çalışanların azim ve örgütsel bağlılığı, örgütün yapısı gibi faktörler bunlardan bazılarıdır (Batmaz, 2012, s. 6). Örgütlerin başarısında bütüncül bakış açısıyla, belirlenen bütün faktörlerin iyi analiz edilip iyileştirilmesi, sağlıklı ve başarılı bir örgüt yapısını ortaya çıkaracaktır.

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, s. 87). Bu yeni yaklaşımlardan biriside stratejik liderlik kavramıdır. Stratejik liderler, 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 liderlerdir (Sert, 2015, s. 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 varlığı 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 çok eski yıllardan beri ele alınan bir kavram olup ilk olarak Tolman tarafından 1943 yılında tanımlanmıştır (Fedai, 2022, s. 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, s. 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 ile çalışanların stratejik liderlik algısının örgütsel özdeşleşmelerini etkileyip etkilemediği ortaya konularak ilgili literatür desteklenmeye çalışılmıştır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Araştırmanın bu bölümünde stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşme hakkında bilgilere yer verilmiştir.

### 2.1. Stratejik Liderlik 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, s. 5).

Yönetim ve işletme kapsamında 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, s. 38).

Stratejik liderler, stratejilerin nasıl belirleneceği ve nasıl uygulanacağı ile ilgilirlenirler. Stratejik yönetim sürecini takip edip örgütün yapısına katkı sağlarlar ve çalışanlarına rehberlik ederler (Finkelstein, 2009, s. 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, s. 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.

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, s. 502-509).



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, s. 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, s. 41).

Stratejik liderliğin tarihsel gelişimiyle ilgili literatürde en çok ele alınan bir diğer görüş ise John Adair’in yaklaşımıdır. John Adair (2013, s. 41), ‘Etkili Stratejik Liderlik’ adlı çalışmasında stratejik liderlik kavramına ilk defa kendisinin değindiğini iddia etmiş ve stratejik liderlerin, 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, s. 225-230). Zaman içerisinde yapılan araştırmalarda yetkinin tek merkezde toplandığı liderlik türünün uygun olmayacağı düşünülmüş, strateji belirleme sürecinin farklı görüşe sahip insanların fikirleri sonucu belirlendiği ortaya konulmuştur (Besler, 2004, s. 17).

Etkili ve verimli bir stratejik liderlik, vizyoner bakış açısı, değişime ayak uydurma, küresel entegrasyon ve kurumsal sosyal sorumlulukları 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, s. 232).

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, s. 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, s. 93).

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

Stratejik liderlik uygulamaları; örgütün; üst yönetimi, hissedarlar ve diğer paydaşları ile olan ilişkilerini de ele alan kurumsal yönetim sürecini de içerir. Charan (1998) tarafından ortaya atılan Stratejik Liderlik Modelinde, 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, s. 518-536 ve Ho, 2005, s. 213-216).

Stratejik liderlik, örgütün bütünü 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 geleceği de 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 özelliği gerektiren bir süreçtir. Stratejik liderler, vizyon belirleyen, izleyicilerinin fikirlerini etkileyen, doğru bir örgüt kültürü oluşturan ve süreçleri takip eden kişilerdir (Boal, 2007, s. 18).

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, s. 372-378).

## 2.2. Örgütsel Özdeşleşme

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, s. 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, s. 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 kazanmalarınıdır. 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, s. 2).

Örgütsel özdeşleşme, sosyal kimlik teorisi kapsamında örgüt amaçlarıyla bireysel amaçların aynı doğrultuda olmasını sürecini kapsar (Ashforth ve Mael, 1989, s. 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, s. 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, s. 45). Örgütsel özdeşleşme çalışanın kendisini ifade ederken örgütünün özelliklerini ne derece kullandığının bir göstergesidir (Dutton vd., 1994, s. 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 (Sığırı ve Gürbüz, 2015, s. 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, s. 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, s. 70). Örgütsel özdeşleşme çalışanların olumlu ve olumsuz her durumda örgütlerinin yanında olmaları ve örgütü sahiplenmeleri olarak da düşünülebilmektedir (Karaca ve Karaca, 2019, s. 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, s. 239). Cheney ve Tompkins (1987) özdeşleşmenin çalışanların örgütlerinin kimliğini kazanma süreçleri olarak da ifade etmektedirler (Beldek, 2017, s. 20).

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, s. 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, s. 146).

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, s. 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, s. 112).

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, s. 273 ). Bu olumlu davranışların ortaya çıkması çalışan ve örgüt uyumunun artmasına iki tarafında fayda sağlamasına neden olmaktadır (Polat, 2009, s. 1592).

### 2.3. Stratejik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Literatür incelemesi neticesinde, stratejik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara bu kısımda yer verilmiştir. 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. Kachchhap ve Ong'uti'nin (2015) yaptıkları çalışmada stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Walumbwa ve Hartnell (2011, s.154) çalışmalarında liderliğin çalışan performansını etkilediği ve bu etkide özdeşleşme algısının belirleyici role sahip olduğunu tespit etmişlerdir.

Sökmen (2020) çalışmasında, 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. Erdoğan ve Coşkun (2021) çalışmalarında, çalışanların liderle özdeşleşme düzeylerinin ve örgütsel özdeşleşme algılarının işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilediği ortaya konulmuştur.

Sökmen vd. (2015) çalışmalarında, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel destek ve yöneticinin etik davranışları arasında pozitif yönde ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. 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.

## 3. Yöntem

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

### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada 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 sağlayacağı düşünülmesidir. Araştırma ile örgütsel davranış literatürü desteklenmeye çalışılmıştır.

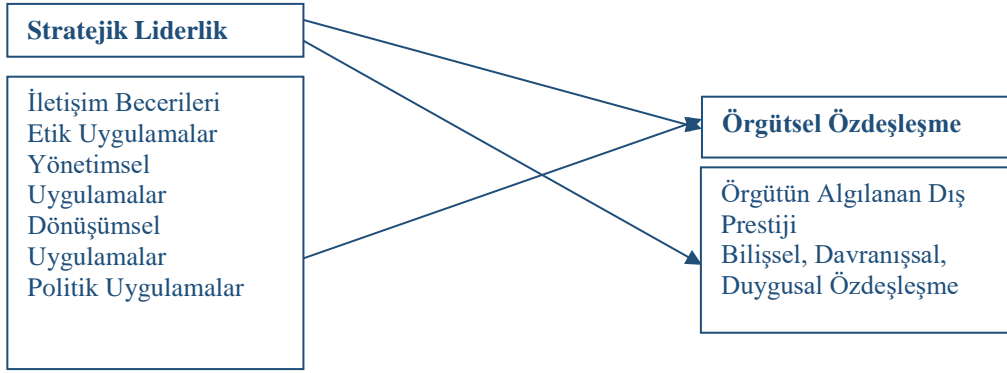
### 3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

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 1

Araştırma modeli



Araştırma modeli çerçevesinde çalışmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

**H<sub>1</sub>:** Stratejik liderlik davranışı örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

**H<sub>1a</sub>:** Stratejik liderlik davranışı örgütün algılanan dış prestijini anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

**H<sub>1b</sub>:** Stratejik liderlik davranışı bilişsel, davranışsal, duygusal özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

**H<sub>2</sub>:** Stratejik liderliğin alt boyutları örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

**H<sub>2a</sub>:** İletişim becerileri örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

**H<sub>2b</sub>:** Etik uygulamalar örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

**H<sub>2c</sub>:** Yönetimsel uygulamalar örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

**H<sub>2d</sub>:** Dönüşümsel uygulamalar örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

**H<sub>2e</sub>:** Politik uygulamalar örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

### 3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

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 yürütmek amacıyla onu temsil edebilecek uygun örnekleri seçmeye yönelik sürecin tümünü kapsar (Büyüköztürk vd., 2017, s. 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, s. 127).

### 3.4. Veri Toplama Aracı

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 yönetsel 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.

### 3.5. Verilerin Analizi

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.

## 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.

**Tablo 1**  
*Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler*

		Frekans	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	246	46.2
	Erkek	286	53.8
<b>Medeni Durum</b>	Evli	379	71.2
	Bekar	153	28.8
<b>Yaş</b>	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
<b>Öğrenim Durumu</b>	İlkokul	7	1.3
	Lise	46	8.6
	Lisans	220	41.4
	Y.Lisans	173	32.5
	Doktora	86	16.2
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>	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
<b>Çalıştığı Pozisyon</b>	Akademik	203	38.2
	İdari	329	61.8
<b>TOPLAM</b>		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.

**Tablo 2**

*Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri*

Ölçekler	Cronbach Alfa	İfade Sayısı
<b>Stratejik Liderlik</b>	,865	26
Yönetimsel Uygulamalar	,750	5
Dönüşümsel Uygulamalar	,789	5
Etik Uygulamalar	,768	5
Politik Uygulamalar	,740	5
İletişim Becerileri	,745	6
<b>Örgütsel Özdeşleşme</b>	,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.

#### 4.1. Ölçeklerin Geçerlik Analizleri

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

##### 4.1.1. 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. KMO değerinin 0.824 olduğu ve Bartlett testi sonucunun anlamlı olduğu ( $p < 0.01$ ) ve verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. 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 3'de gösterilmiştir.



**Tablo 3***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					
SL2				.706	
SL13				.695	
SL20				.651	
SL15				.551	
SL19				.493	
SL34					.831
SL25					.756
SL1					.560
SL16					.487
					.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.

#### 4.1.2. 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. KMO değerinin 0.840 olduğu ve Bartlett 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’de gösterilmiştir.



**Tablo 4**  
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.

#### 4.2. Demografik Analizler

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

**Tablo 5**

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	-
	26-33yaş	113	4.10	0.36			
	34-41yaş	153	4.07	0.49			
	42-49yaş	148	3.99	0.47			
	50yaş üstü	53	4.16	0.44			

Tablo 5'e 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 6**  
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	<b>0.000</b>	1-2,3,5
	6-10 yıl	97	4.02	0.23			2-1,4
	11-15 yıl	171	3.94	0.47			3-1,4
	16-20 yıl	152	3.78	0.53			4-2,3,5
	21 yıl üstü	56	3.98	0.26			5-1,4
Örgütsel Özdeşleşme	1-5 yıl	56	4.02	0.43	3.717	<b>0.005</b>	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 6'ya 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 6'ya 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.

#### 4.3. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

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



**Tablo 7**  
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 8**  
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 9**  
Stratejik Liderliğin Örgütün Algılanan Dış Prestiji Üzerine Etkisi

Değişken	B	Std.Hata	Beta	t	p
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 9'da 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<sub>1a</sub> hipotezi** kabul edilmiştir.

**Tablo 10**

*Stratejik Liderliğin Bilişsel Davranışsal Duygusal Özdeşleşme Üzerine Etkisi*

Değişken	B	Std.Hata	Beta	t	p
Stratejik Liderlik	.288	.043	.277	6.635	0.000
R <sup>2</sup> = .077; Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = .075; F= 44.023; Durbin-Watson= 1.907; p<0.01					
Bağımlı Değişken: Bilişsel Davranışsal Duygusal Özdeşleşme					

Tablo 10'a bakıldığında yapılan basit doğrusal regresyon analizine göre model istatistiksel açıdan anlamlıdır (R<sup>2</sup>=.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<sub>1b</sub> hipotezi** kabul edilmiştir.

**Tablo 11**

*Stratejik Liderliğin Alt Boyutlarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi*

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	$\beta$	t	p	VIF
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; R <sup>2</sup> = .150; F= 18.518; Durbin-Watson: 1.926; p<0.05						
Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme						

Tablo 11'e bakıldığında yapılan çoklu regresyon analizi neticesinde stratejik liderliğin alt boyutlarından iletişim becerilerinin ( $\beta: .114$ ;  $p < 0.05$ ) ve politik uygulamaların ( $\beta: .295$ ;  $p < 0.01$ ) 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 **H<sub>2</sub> hipotezi** kısmen kabul edilmiş, **H<sub>2a</sub> ve H<sub>2e</sub> hipotezleri** kabul **H<sub>2b</sub> H<sub>2c</sub> ve H<sub>2d</sub> hipotezleri** reddedilmiştir.

## 5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

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 birisi 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



çıkılmaktadır.

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 pek çok 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 çalışmada 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) çalışmamızla 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. Kachchhap ve Ong'uti'nin (2015) yaptıkları çalışmada stratejik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Walumbwa ve Hartnell (2011, s.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 özdeşleşme üzerinde pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiş ve stratejik liderlik çalışmalarının örgütsel performansın yanında örgütsel davranışında ilgi alanında olması gerektiği düşüncesi desteklenmeye çalışılmıştır.

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 yapılması da literatüre katkı sağlayacaktır.

Stratejik yönetimin ne ifade ettiğine ilişkin yöneticilere nitel bir çalışmanın yapılması da önem arz etmektedir. Rekabet avantajı sağlamak için stratejik liderliğin öneminin örgüt açısından anlaşılması için yöneticilerin stratejik liderlik özelliklerini taşıyıp taşımadığının araştırılması da 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 çalışanlarına da 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.
- 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. 2. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- 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.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (7.Baskı). Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Ansoff, I. H. (1987). The Emerging Paradigm Of Strategic Behaviour. *Strategic Management Journal*,8,(6), 501- 515.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14 (1), 20-39.
- Avanzi L., Van Dick R., Fraccaroli F. ve Sarchielli G. (2012). The Downside of Organizational Identification: Relations Between Identification, Workaholicism and Well-Being. *Work & Stress*, 26(3), 289-307.
- Barutçugil, İ. (2014). *Liderlik*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Çetin, S.(2008). *Stratejik Yönetim İçinde, Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Başarı*, Ed. Şimşek, M.ve Çelik, A. İstanbul: Eğitim Kitabevi.
- 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.
- Dutton, J. E., J.M. Dukerich ve C.V. Harquail. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- 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.
- 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.
- Fedai, G. Ç. (2022). *Örgütsel Yıldırmanın 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.
- 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).
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (2), 86-115.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.



- Sakal, Ö. (2018). Hizmetkar Liderlik, Psikolojik Güvenlik ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ombudsman Akademik, Özel Sayı 2018*, 259-293.
- 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.
- Sığırı, 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.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics (6th ed.)*. Boston: Pearson.
- Temel, E. (2016). *Dönüşümcü Liderlik ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Nazilli'deki Kamu Kurumlarında Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Aydın.
- 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.
- Ülgen H. ve Mirze, S. K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. 1.Basım. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Vera, D., ve Crossan, M. (2004). Strategic Leadership and Organizational Learning. *Academy of Management Review*. 29(2), 222-240.
- 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.
- Yaykiran, Z. (2020). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Alguları ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Zengin, Y. (2019). Lider Üye Etkileşimi ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *Turkish Studies – Economics, Finance, Politics*, 14(2), 357-380.





## Extended Summary

In this study, the concepts of strategic leadership and organizational identification are discussed. The aim of the research is to reveal whether strategic leadership significantly affects organizational identification, and if so, in which direction. The importance of the research is that it is thought that it will contribute to the literature related to revealing the effect of strategic leadership and its sub-dimensions on organizational identification. The research has tried to support the organizational behavior literature.

The concept of organizational identification is the research topic of positive organizational behavior. In today's management approach, it has been demonstrated by many studies that increasing the positive emotions and behaviors of employees will contribute to organizational performance. Organizational identification is when employees align their goals with organizational goals. The high level of organizational identification of the employee is related to the adoption of the organizational goals and organization.

Strategic leaders are top-level leaders who set organizational goals. The adoption of organizational goals by employees and their association with their own goals can be explained by organizational identification. In this context, in this study, it has been tried to reveal whether the strategic leadership behavior that sets the goal will affect the organizational identification of the employees or not.

The universe of the research; It consists of academic and administrative staff working at Al-Mustansiriya University in Iraq. The sample of the research consists of employees who agree to participate in the research.

Questionnaire forms, one of the quantitative data collection techniques, were used to collect research data. The questionnaire form consists of three parts, demographic expressions in the first part, statements about strategic leadership in the second part, and statements about organizational identification in the third part.

Strategic leadership scale; It is a scale consisting of 34 statements and 5 sub-dimensions developed by Daniel Reyes-Guerra and John Pisapia and taken from Kılınçkaya (2013). In the strategic leadership scale, there are 6 statements about managerial practices, 6 statements about political practices, 7 statements about ethical practices, 7 statements about transformational practices, and 8 statements about communication skills. The scale is a 5-point Likert type scale and the expressions are; It is rated as 1 = Never, 2 = Rarely, 3 = Occasionally, 4 = Often, and 5 = Always.

The organizational identification scale, on the other hand, was developed by Eker (2015) and consisted of 13 statements and 2 sub-dimensions. Organizational identification scale; It consists of 3 statements of perceived external prestige and 10 statements of cognitive, behavioral and emotional organizational identification. The scale is a 5-point Likert-type scale, with 1=strongly disagree, 2=agree, 3=neither agree or disagree, 4=agree, and 5=strongly agree.

Within the framework of the research model, the hypotheses of the study were formed as follows:

H1: Strategic leadership behavior affects organizational identification significantly and positively.



H1a: Strategic leadership behavior affects the perceived external prestige of the organization in a meaningful and positive way.

H1b: Strategic leadership behavior affects cognitive, behavioral and emotional identification in a meaningful and positive way.

H2: The sub-dimensions of strategic leadership affect organizational identification significantly and positively.

H2a: Communication skills affect organizational identification significantly and positively.

H2b: Ethical practices affect organizational identification significantly and positively.

H2c: Administrative practices affect organizational identification significantly and positively.

H2d: Transformational practices affect organizational identification significantly and positively.

H2e: Political practices affect organizational identification significantly and positively.

The data obtained as a result of the research were tested with the appropriate statistical program. First, validity and reliability analyzes of the scales were performed. Arithmetic mean, percentage and standard deviation were used in the analysis of demographic variables and scales. Exploratory factor analysis, correlation analysis, t test, ANOVA, simple and multiple regression analyzes were used.

As a result of the one-way analysis of variance (ANOVA), it is seen that there are statistically significant differences between the strategic leadership perceptions of the participants according to the age variable ( $F=3.770$ ;  $p<0.01$ ). It was observed that the strategic leadership perceptions of the participants aged 26-33 were higher than the participants aged 18-25 and those aged 42-49.

It is seen that the organizational identification levels of the participants also show statistically significant differences with the duration of their employment in the institution ( $F=3.717$ ;  $p<0.01$ ). It is seen that the organizational identification levels of the participants who have worked in the institution for over 21 years are higher than the participants who are between 1-5 years and 16-20 years.

As a result of the correlation analysis, there was a statistically significant positive relationship between strategic leadership and organizational identification ( $r=0.337$ ;  $p<0.01$ ), and a statistically significant and positive relationship between communication skills and organizational identification ( $r=0.294$ ;  $p<0.01$ ). ), there is a statistically significant and positive relationship between ethical practices and organizational identification ( $r=0.174$ ;  $p<0.01$ ), there is a statistically significant and positive relationship between administrative practices and organizational identification ( $r=0.239$ ;  $p<0.01$ ), It was determined that there was a statistically significant and positive relationship between transformational practices and organizational identification ( $r=0.243$ ;  $p<0.01$ ), and a statistically significant and positive relationship between political practices and organizational identification ( $r=0.370$ ;  $p<0.01$ ).



As a result of the analyzes made about whether strategic leadership affects organizational identification; It has been determined that strategic leadership has a positive effect on organizational identification. It has been determined that strategic leadership positively influences the perceived external prestige of the organization. It has been determined that strategic leadership has a positive effect on cognitive behavioral emotional identification.

As a result of multiple regression analysis, it is seen that communication skills ( $\beta$ :.114;  $p<0.05$ ) and political practices ( $\beta$ :.295;  $p<0.01$ ), which are sub-dimensions of strategic leadership, affect organizational identification positively and statistically. Ethical practices, managerial practices and transformational practices, which are the other sub-dimensions of strategic leadership, do not seem to effect organizational identification statistically ( $p>0.05$ ).

These results show that leader-member interaction and leadership perceptions affect organizational identification. In this context, it is important both for the future of the organization and for the employees to evaluate and understand the importance of strategic leadership by organizations. With strategic leadership, organizational performance can be increased by harmonizing the goals of the employees with the goals of the organization.

With this research, it is aimed to contribute to the relevant literature by revealing whether strategic leadership has an effect on organizational identification. As a result of the research, it was determined that strategic leadership has a positive effect on organizational identification. It was tried to support the idea that strategic leadership studies should be in the field of interest in organizational behavior as well as organizational performance.

In this study, the effect of strategic leadership on organizational identification was examined, it was determined that it had a positive effect. In future studies, the relations of strategic leadership with employee performance, organizational performance and contextual performance can be discussed in different sectors. On the other hand, studies on the relationship between strategic leadership and organizational citizenship and organizational commitment will also contribute to the literature.

It is also important to conduct a qualitative study for managers about what strategic management means. In order to understand the importance of strategic leadership for the organization in order to provide competitive advantage, it may be suggested to investigate whether managers have strategic leadership characteristics.

This study was conducted for the public sector. In today's intensely competitive environment, the executive profile of the private sector is also important. Conducting this research on private sector employees will also yield beneficial results. In this respect, it is recommended that the study be carried out to private sector employees as well.

Finally, leadership is a behavior that should be especially evaluated in terms of positive organizational behavior. In this context, it is suggested that examining the effects of leadership and leadership styles on positive organizational behavior variables will contribute to the relevant literature.



**Ek bilgiler**

**Çıkar çatışması bilgisi:** Sorumlu yazar, yazar ekibi adına çalışmada çıkar çatışması olmadığını kabul etmektedir.

**Destek bilgisi:** Çalışmada herhangi bir kuruluştan destek sağlanmamıştır.

**Etik onay bilgisi:** Bu çalışma Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Etik Kurul Değerlendirme Kurulu'nun 01.06.2022 kararı ile etik açıdan oybirliği ile kabul almıştır.

**Onam formu bilgisi:** Çalışmaya katılım gösteren tüm bireylerden bilgilendirilmiş onam (gönüllü katılım) formu alınmıştır.

**Yazar Katkısı:** Bu makalede yazarlar %50, %50 katkı sağlamıştır.

