

Araştırma Makalesi

Üniversite Yöneticileri Perspektifinden Stratejik Liderlik

Yeliz CANKURTARAN

Amasya Üniversitesi, SHMYO

yeliz.cankurtaran@amasya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0030-3354

Öz

Bu çalışmanın amacı, üniversitelerde stratejik liderliğe yönelik yönetici akademisyenlerin görüşlerini derinlemesine incelemektir. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim deseni kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubu Amasya Üniversitesi'nde görev yapan 12 yönetici akademisyenden oluşmaktadır. Araştırmada, yarı yapılandırılmış görüşme kullanılarak veriler toplanmış ve içerik analizi ile incelenmiştir. Bulgulara göre, katılımcıların her birinin stratejik liderliği birden fazla kavramla bağlantılandığı, özellikle stratejik liderliği misyonu ve vizyonu olan, geleceği göz önüne alan ve doğru karar verebilen kavramlarıyla ilişkilendirme oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların stratejik liderlik türlerini ise demokratik ve ileri görüşlülük kavramlarıyla ilişkilendirme oranlarının yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca katılımcılar stratejik liderlik uygulamalarını etkileyen özellikleri "iletişim becerileri" ve "kurumun yapısı" şeklinde belirtmişlerdir. Yine katılımcılar kurumlarındaki yöneticileri stratejik liderlik yönünden [stratejik liderlik tanımını bilmeyen], [eğitimi yetersiz] ve [gereksiz işlerle uğraşan] gibi kodlarla nitelmişlerdir. Bulgulara dayanarak katılımcılar, hakkaniyetli ve sorunlara çözüm bulan, iletişimi güçlü ve siyasi görüşünü ön planda tutmayan yöneticilerin iş başında olmaları gerektiği gibi birtakım önerilerde bulunmuşlardır.

Anahtar kelimeler: Stratejik liderlik, liderlik, üniversite, akademisyen

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M11, M15

Strategic Leadership from the Perspective of University Administrators

Abstract

The aim of this study is to examine the views of executive academics on strategic leadership in universities in depth. The research was conducted using a phenomenological design from qualitative research methods. The study group consists of 12 executive academicians working at Amasya University. In the study, data were collected using semi-structured interviews and analyzed by content analysis. According to the findings, it is seen that each of the participants associate strategic leadership with more than one concept, especially the rate of associating strategic leadership with the concepts of having a mission and vision, considering the future and making the right decision is high. It is noteworthy that the participants are more likely to associate strategic leadership types with the concepts of democratic and farsightedness. In addition, the participants stated the characteristics that affect strategic leadership practices as "communication skills" and "structure of the organization". Moreover, the participants characterized the managers in their organizations in terms of strategic leadership with codes such as [not knowing the definition of strategic leadership], [insufficient training] and [dealing with unnecessary work]. Based on the findings, the participants made some suggestions such as that managers who are just and find solutions to problems, have strong communication skills and do not prioritize their political views should be in charge.

Keywords: Strategic leadership, leadership, university, academician

JEL Classification Codes: M10, M11, M15

Geliş Tarihi (Received): 09.12.2023 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 22.07.2024

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Cankurtaran, Y. (2024). Üniversite yöneticileri perspektifinden stratejik liderlik. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 903-925. doi: 10.18074/ckuibfd.1402615

1. Giriş

İşletmeler başarılı olmak ve rekabet üstünlüğü elde etmek için stratejik liderlere ihtiyaç duyarlar. Stratejik liderlik; geleceği gören, esnekliği sağlayan ve çalışanları geliştiren stratejik farklılığı ortaya koyma becerisi olarak tanımlanabilir (Besler, 2003). Bir başka tanıma göre stratejik liderlik, “Örgütün varlığı için gerekli olan strateji, amaç, kültür ve kritik süreçleri yönetmek ve denetlemektir” (Durmaz ve Demir, 2022, s. 2).

Örgütlerin öngörülemeyen durumlarda stratejik kararlar alması varlığının devamı için çok önemlidir. Bunu başaramayanlar hayatta kalma sorunu ile karşı karşıya kalır. Stratejik kararlar doğrudan stratejik liderliğin özellikleri ve örgütü yöneten kişilerle ilgilidir (Çetinkaya ve Akçakoca, 2021, s.67). Yöneticilerin stratejik düşünebilme yeteneklerinin olması stratejik kararlar verebilmeleri açısından önemlidir. Yöneticiler stratejik düşünme yeteneklerini sağlıklı kullanırlarsa, olaylar arasındaki ilişkileri ve devamlılığını değerlendirebilirler (Yaltagil ve Öztürk, 2023, s. 257).

Leithwood ve Steinbach (1992, s. 318), eğitimde yöneticilerin kaliteli düşünme biçimleri ve problem çözme becerilerinin geliştirilmesinin olaylara ve davranışlara odaklanmaktan daha önemli olduğunu ve eğitimde verimliliği artıracaklarını düşünmektedirler. Üniversiteler, eğitimin çok önemli kademelerinden biri olarak, stratejik liderlik becerinin gelişmesinde kilit durumdadırlar. Bu düşünce biçiminin öğrencilere de aktarılabilmesi için ilk önce akademisyenlerin stratejik liderlik vasfını taşımaları ve bu kavramı bilmek gerekmektedir. Bu durum tecrübeler, yönetimin davranışları ve örgüt kültürüyle mümkün olacaktır (Yaltagil ve Öztürk, 2023, s. 258).

Yaşadığımız yüzyılda bilgi toplumu olmamızdan dolayı, artık nasıl öğreneceğini bilen, sorgulayan, tartışan, üreten ve girişimci özelliğe sahip bireyler yetiştirmek gerekmektedir. Eğitim sistemimizin yeniden yapılandırmak ülkemizin gelişmesi için önemlidir. Bu doğrultuda eğitim sistemimizin yeniden yapılandırılmasında kısıtlı kaynakları etkili bir şekilde kullanabilecek, insan gücünü yetiştirebilecek güce ve yeteneğe sahip stratejik eğitim liderlerine ihtiyaç vardır. Bu sebeple etkin eğitim sisteminde stratejik liderlik konusunun ele alınması önemli bir problem olarak düşünülmektedir (Akyüz, 2002, s.109).

Bu bağlamda çalışma, üniversitede idari görevi olan yönetici akademisyenlerle gerçekleştirilmiştir. Çalışmada önce stratejik liderlik ve öğeleri sunulmuştur. Daha sonra stratejik liderlikle alakalı yapılmış çalışmalardan bahsedilmiştir. Son kısım ise çalışmanın bulguları ve sonuçlarına yer verilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Strateji

Günümüzde yapılan çalışmalarda, stratejik liderlik en sık kullanılan kavramlar arasında yer almaktadır. Stratejik liderlik kavramını açıklayabilmek için önce “Strateji”, sonra ise “Liderlik” kavramlarını ele almak doğru olacaktır (Akyüz, 2018, s. 48).

Strateji daha düşük maliyetle müşteriye daha fazla değer vermek ve daha büyük verimliliklerdir (Porter, 1996, s.36). Strateji kelimesi tarihi açıdan eski, işletme literatüründe yeni bir kavramdır. Strateji Yunanca strategia kelimesinden türemiş olup, yönlendirme, gönderme, anlamlarına gelir. 20.yüzyılın ikinci yarısında ise strateji işletme alanına uyarlanmıştır.1950’li yıllarla beraber strateji bir yönetim konusu olarak ele alınmaya başlamıştır (Dursun, 2013, s. 46-47).

Strateji, işletmenin amaçlarına ulaşmasına ve kaynakların etkin bir şekilde kullanımına yardımcı olur (Şağbanşua ve Bişkek, 2006, s. 2). Ayrıca stratejiyi, işletmeyle çevresi arasındaki ilişkileri inceleyerek işletmenin şu anki durumunun, vizyonunun ve amaçlarının saptanması için hangi doğrultuda çalışacağı ve işletmenin mevcut kaynaklarını en verimli biçimde nasıl kullanması gerektiği şeklinde tanımlamak mümkündür (Akyüz, 2018, s. 49). Bir başka tanımlamaya göre strateji, bir işletmenin uzun dönemli amaçlarının tespit edilmesi ve bu amaçlara ulaşabilmede ihtiyaç duyulan kaynakların sağlanıp kullanılmasında uygun bulunan yollardır (Kevser, 2007, s. 61).

2.2. Liderlik

Liderlik, insanları belirli amaçlar doğrultusunda, çabalamaya razı etmektir. İnsanlığın varoluşundan bugüne kadar gelen bu kavram 19. yüzyılın ilk yarısından sonra akademik anlamda kullanılmaya başlanmıştır (Küçüközkan, 2015, s. 88). Başka bir tanıma göre liderlik, farklı beceri ve yetenekleri olan işgörenleri seçen, eğiten ve etkileyen, işgörenleri işletmenin misyonuna ve hedeflerine odaklayan, işgörenlerin işletmenin hedef ve misyonlarını uygulamaya koymak için uyumlu bir şekilde, manevi, duygusal ve fiziksel enerjileri isteyerek ve heyecan duyarak çalışmalarını sağlayan bir ya da birden fazla kişidir (Gedik, 2020, s. 21). Ayrıca liderlik, makam sahibi kişilerin gerçekleştireceği birçok uygulamalar şeklinde de tanımlanır (Karip, 1998, s. 2).

Bilgi çağı, yapısı gereği karmaşık sorunlarla kendini gösteren bir dönemdir. Bu karmaşık sorunların çözümü ve bu dönemde ortaya çıkan ekonomik, teknolojik ve sosyal değişikliklerin iş yaşantısında sebep olduğu dönüşüm ve değişimle rekabet edebilmek için örgütlerin etkin liderlere ihtiyaçları vardır. Bir örgütte etkin lider olabilir ama çalışanlar iyi değilse etkin lider de başarısız olur. Bu nedenle etkin lider ve çalışanlar olduğu sürece örgütler başarılı olabilirler. Bu durumda

günümüzdeki değişikliklere örgütlerin ayak uydurabilmesi için bir vizyona sahip, stratejik düşünebilen, çalışanları yönlendirebilen liderlere ihtiyaç vardır. Bu başlık altında farklı liderlik türleri bulunmaktadır ve bu türlerden birisi de stratejik liderliktir (Akyüz, 2018, s. 45).

Çalışmalarda, liderliğin tanımlanmasında genelde beceri ve bilgiye odaklanıldığı, fakat farklı bireysel niteliklerin de olması gerektiği bilinmektedir. Bu bağlamda düşünüldüğünde her lider yönetici, her yönetici de lider olamaz. Ancak etkili bir yönetici etkili bir lider de olabilirse, örgütün etkililiği ve performansı artacaktır (Yeşil, 2016, s.159).

2.3. Stratejik Liderlik Kavramı

Stratejiyi genel olarak tanımlayacak olursak, bir kurumun amaçlarına ulaşması için aldığı her türlü tedbir ve her türlü aracın kullanılmasıdır. Ayrıca bütün örgütlerin etkililiğini artırması ve varlığını idame ettirebilmesi için izlemesi gereken yol olarak da düşünülebilir. Savaşı kazanmak için yapılan plan ve taktikler anlamında ilk kez askeri alanda stratejiden bahsedilmeye başlanmış, şu anda ise örgütlerin rekabet edebilmeleri için takip etmeleri gereken yol şeklinde düşünülmektedir (Ergen, 2011, s. 11). Ireland ve Hitt (2005) tarafından stratejik liderlik, işletme için geleceği görebilme, vizyon belirleme, esneklik sağlama, stratejik düşünceye sahip olma ve diğer kişilerle çalışabilme yeteneği şeklinde ifade edilmektedir (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009, s.126).

Dünyada küreselleşme, teknolojide meydana gelen değişimler, müşteri memnuniyetine dikkat çekme gibi nedenlere bağlı olarak rekabetçi bir ortam gelişmiştir. Buna bağlı olarak örgütler uyum sağlamakta sorun yaşamaktadırlar. Bu sebepten dolayı strateji belirleyebilecek liderler önemli duruma gelmiştir. Örgütler bu şartlarda en sağlıklı stratejileri uygulamak ve geliştirmek zorundadır. Stratejik davranış gösteren liderler tabii ki bu değişimlerden etkilenmektedir. Stratejik düşünmek, kriz oluştuğunda gereken tedbirleri alarak planlama yapmak, kurumu her türlü olumsuzluklardan uzak tutmak, kurumun varlığını devam ettirebilmek için çabalamaktır (Doğan ve Özdemir, 2021, s. 3).

Ülker (2009) stratejik liderin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

- Stratejik odaklanma,
- Stratejiyi uygulamaya çevirme,
- Örgütü ve çalışanları düzenleme,
- Etkin stratejik el atma kısımlarını saptama,
- Stratejik sorumlulukları ortaya koyma,

- Mevcut durumla yetinmeme,
- Özümseyici kapasite,
- Yorumlanabilen kapasite,
- Bilgelik gösterme.

2.4. Stratejik Liderin Diğer Lider Tiplerinden Farklılıkları

Stratejik liderlik, tanımlamalarından da anlaşılacağı gibi diğer lider tiplerinden oldukça farklı özelliklere sahiptir. Diğer lider tipleri yalnızca tek bir rolü yerine getirirken, stratejik lider yaratıcılık, yöneltme ve ekip oluşturma rollerini üstlenir. Stratejik liderin, bir diğer farklı özelliği de değişen şartlara uyum sağlayabilmesidir. Diğer liderlik tiplerinin hepsinde liderlik bir kişiye aittir. Stratejik liderler hem grubun lideri hem de grubun üyesi iken, diğer liderlik tipleri grubunun üzerinde ve ondan ayrı biridir. Dahası stratejik liderde ilişkiler aracılığıyla iş yaptırma söz konusu iken, diğer liderlerde hiyerarşi bağıllık ön plana çıkarmaktadır (Elma, 2010, s. 159–160).

Stratejik liderlik ile genel liderlik kavramları birbirinden farklıdır. Örneğin, stratejik liderler, örgütte üst kademede görev yaparken, genel liderler örgütün her kademesinde yer alabilir. Stratejik liderlik, kurum için alınacak önemli kararlara, örgütün geleceğine, stratejik faaliyetlere daha çok yönelirken, genel liderlikte, lider ile astlar arasındaki ilişkiler daha ağır basmaktadır. Örgütte stratejik lider sayısı çok az iken, genel lider sayısı fazla olabilir (Al, 2023, s.18).

Stratejik lider kurumun stratejisini belirler, tüm stratejik yönetim sürecini yönetir, kaynakları planlar, kontrol eder, kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını sağlar, yönetim kurulu ile sürekli iletişim içinde bulunarak gelişmeleri analiz eder ve gerektiği zaman müdahalede bulunur. Stratejik lider kurumla ilgili bütün bilgileri çalışanlarıyla paylaşmalı, iç ve dış koşullara uyum sağlamalı, gerektiğinde kendini ve kurumu revize etmeli, astlarını yönlendirmeli, koordinasyonu sağlamalı ve ekip çalışmasına önem vermelidir (Sert, 2015).

2.5. Eğitim Örgütlerinde Stratejik Liderlik

Stratejik liderlik, hem eğitim örgütleri hem de diğer örgütler için uygun bir liderlik türüdür. Çünkü stratejik liderlik, gelişimi ve ilerlemeyi her şeyden üstün tutar, değişime önem verir, uzun dönemli çalışmalar yapar, çözüm yolları üretir, yaptığı planlara herkesi dâhil eder, vizyonun kabul edilmesini sağlar (Ülker, 2009, s.130).

Eğitim örgütleri ülkemizin bilgi toplumu olmasında önemli role sahiptir. Bu rolünü yerine getirebilmesi için mevcut kaynaklarını etkin kullanmalı ve çevrede meydana gelen değişiklikleri takip etmelidir. Eğitim örgütlerinde bunları eğitim

liderleri yerine getirir. Küreselleşme beraberinde birçok değişimi ve belirsizliği getirmektedir. Bu belirsizliklerden örgütlerini koruyan ve dengeyi sağlayan eğitim liderleridir (Altınkurt, 2015).

Eğitim örgütlerinin dinamik çevrede etkin olması, toplumun eğitim kurumlarından beklentilerini sürekli değiştirmektedir. Eğitim liderleri sıkı hiyerarşik kurullarla yalnızca yasa savunuculuğu yaparak bu beklentileri yerine getiremez. Rekabetin çok yoğun hale geldiği çalışanların iş tatmini ve morallerinin etkinlik ve örgütsel verimliliği etkilediği, insanların var olan bilgi, yetenek ve beceriden yararlanmanın çok önemli olduğu 21.yüzyılda liderdeki sorumluluk, yalın durumdan karmaşık hale gelmiştir (Altınkurt, 2015). Bu nedenle eğitimde stratejik liderlik önemli bir yere sahiptir.

2.6. Stratejik Liderlik Alanında Yapılan Çalışmalar

Davies (2003), okullarda stratejinin ve stratejik liderliğin doğasını gözden geçirmek amacıyla bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, stratejik liderlerin stratejik planlama hareketiyle geleneksel çerçevelerden uzaklaştığı ve uzun vadeli sürdürülebilirlik için stratejik yeteneklerini geliştirmeleri gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca stratejik liderliğin performansı yükselttiği ve iyileştirdiği saptanmıştır.

1990'ların ortasından bu yana Tayvan'daki eğitim reformu bağlamında okul liderliğini incelemek amacıyla Chen (2008) tarafından bir çalışma yapılmıştır. Stratejik liderliğin okulları nasıl ileriye taşıyabileceğini göstermek için gerçekleştirilen bu vaka çalışması 3 yıl sürmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, Tayvan'daki okul reformuna eşlik eden çatışmalarla başa çıkmada (1) eğitim değerleri, (2) değişim için zaman çerçevesi, (3) kapasite geliştirme ve (4) topluluk katılımı olmak üzere stratejik liderliğin 4 teması ortaya çıkarılmıştır.

Köse ve Güçlü (2018), öğretmenlerin algılarına göre özel ortaokullarda çalışan okul müdürlerinin gösterdikleri stratejik liderlik tutumları ile okulların örgüt sağlığı arasındaki durumu belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, Milli Eğitim Bakanlığı'nın özel okullarında çalışan öğretmenler çalışma grubunu oluşturmuştur. Bulgulara göre, örgütün yapısının sağlıklı olabilmesi için ve yaşamını sürdürebilmesi için, okuldaki müdürlerin etkin olan liderlik davranışları, bilhassa stratejik liderlik davranışları sergilemelerinin gerekli olduğunu saptamışlardır. Buna ek olarak, stratejik liderlik ile örgüt sağlığı birbirini pozitif olarak etkilemektedir. Ayrıca, okul müdürlerinin stratejik liderlik alanındaki davranışlarının, örgüt sağlığının güçlü bir yordayıcısı olduğu belirtilmiştir.

Alayoubi vd, (2020) stratejik liderlik uygulamalarını ve bu uygulamaların Gazze Şeridi'ndeki Filistin üniversitelerinde eğitim hizmetinin kalitesinin araştırıldığı çalışmada, analitik betimsel yöntem kullanılmıştır. Gazze Şeridi'nde İslam Üniversitesi, El-Ezher Üniversitesi ve El-Aksa Üniversitesi'nden rastgele seçilen

177 çalışan çalışma grubunu oluşturmaktadır ve veri elde etmede anket yöntemi kullanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, stratejik liderlik uygulamalarının (stratejik yönelim, stratejik kabiliyet ve yeteneklere yatırım, insan sermayesinin geliştirilmesi, kurum kültürünün güçlendirilmesi, etik uygulamalara vurgu yapılması, dengeli düzenleyici kontrolün uygulanması ve eğitim hizmetinin kalitesinin iyileştirilmesi) üzerine güçlü etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Doğan ve Özdemir (2021), yöneticilerin stratejik liderlik davranışlarının örgütlere sağladığı katkılarını incelediği çalışmalarında, stratejik liderliğin stratejik yönetim sürecinde etkinlik, stratejik esneklik ve rekabette üstünlük sağladığını tespit etmişlerdir. Özdemir (2023), yükseköğretimde en üst seviyede bulunan rektör ve rektör yardımcılarının liderlik vasıflarının yükseköğretim kurumlarında yönetim ve işleyişi nasıl etkilediğini incelemek amacıyla yaptığı çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizini kullanmıştır. Elde ettiği veriler doğrultusunda, çalışmanın etkili stratejik liderlik konusunun yükseköğretimde daha iyi anlaşılmasına yardımcı olduğu, üniversitelerin daha verimli ve başarılı bir şekilde işlemesine katkı sağladığı sonucuna ulaşmıştır.

Bu çalışmanın amacı üniversite yöneticileri perspektifinden stratejik liderliğin bilinip bilinmediğini belirlemektir. Bu boyutta şu sorulara cevap aranmaktadır:

- 1- Stratejik liderliğin tanımı nedir?
- 2- Stratejik liderlik türleri nelerdir?
- 3- Stratejik liderlik uygulamalarını etkileyen özellikler nelerdir?
- 4- Kurumunuzu stratejik liderlik yönünden nasıl değerlendirirsiniz?

3. Araştırma Metodolojisi

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin analizi, geçerlik ve güvenilirlik gibi başlıklar ele alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmada, insana dair algı ve olgular bütünsel bir bakış açısıyla ayrıntılı olarak incelenir. Ayrıca, nitel araştırmalarda, incelenen sorun yorumlanarak insanların onlara yönelttiği anlamlara yoğunlaşır (Baltacı, 2019, s. 370). Çalışmada, nitel araştırma yöntemi olan olgu bilim deseni kullanılmıştır. Olgu bilim deseni, olayların açıklanmasında, bireylerin yaşantılarından ve faydalanarak, olguya neden olan anlamlar yorumlanır ve değerlendirilir (Kocabıyık, s. 2015). Olgu bilim deseninde, bildiğimiz ancak detaylı bilmediğimiz olaylar analiz edildiği için bu araştırmada en uygun desen özelliğinde görülmüştür.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Amasya Üniversitesi akademisyenleri olup, örneklem grubu, amaçlı örneklem yöntemi çerçevesinde homojen örneklem tekniğiyle seçilen 12 yönetici akademisyenden oluşmaktadır. Homojen örneklemde, araştırmanın konusu olan problemi ayrıntılı olarak anlamak için küçük ve homojen bir örneklem tercih edilerek detaylı şekilde çalışılmaktadır (Baltacı, 2018, s. 250). Katılımcı yönetici akademisyenlerin kimlik bilgileri gizlenmiş, isimleri Katılımcı1, Katılımcı2, Katılımcı3, ...ve Katılımcı12 biçiminde kodlanmıştır. Katılımcılara özgü demografik nitelikler aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Akademisyenlere Ait Demografik Özellikler

Kod	Cinsiyet	Yaş	Medeni hal	Eğitim düzeyi	Meslekteki görev yılı
Katılımcı1	Erkek	60	Evli	Yüksek lisans	29 yıl
Katılımcı2	Kadın	46	Evli	Doktora	13 yıl
Katılımcı3	Kadın	45	Evli	Doktora	11 yıl
Katılımcı4	Erkek	65	Evli	Yüksek lisans	20 yıl
Katılımcı5	Erkek	35	Bekâr	Yüksek lisans	4 yıl
Katılımcı6	Erkek	46	Evli	Doktora	8 yıl
Katılımcı7	Erkek	35	Evli	Doktora	12yıl
Katılımcı8	Kadın	42	Bekâr	Yüksek lisans	13 yıl
Katılımcı9	Erkek	38	Bekâr	Yüksek lisans	5 yıl
Katılımcı10	Erkek	33	Evli	Doktora	8 yıl
Katılımcı 11	Kadın	39	Evli	Doktora	10 yıl
Katılımcı 12	Erkek	42	Evli	Yüksek lisans	5 yıl

Tablo 1'deki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların, 8'inin erkek, 4'ünün kadın olduğu görülmektedir. Yaş olarak değerlendirildiğinde katılımcıların yaş aralığı 33-60 arasındadır. Medeni durum olarak değerlendirildiğinde katılımcıların, 9'unun evli, 3'ünün bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 6'sı doktora mezunu iken, 6'sı yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların mesleki görev yılı değerlendirildiğinde 4-29 yıl arasında değişmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Görüşmede insanlar bir konu hakkında düşüncelerini ortaya koymak için sözel iletişim kurarlar ve daha önceden hazırlanmış soruların sorulması ve cevaplandırılması biçiminde bir süreç gerçekleştirilir (Çepni, 2009; Merriam, 2009; Patton, 2002). Bundan dolayı çalışmada, veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme tercih edilmiştir (Patton, 2002). Görüşme formunda bulunacak soruları hazırlarken öncelikle konuyla ilgili literatür taraması yapılmış ve bunun sonucunda araştırmacılar tarafından oluşturulan sorulardan faydalanılmıştır. 12 sorudan (İlk 5 soru demografik bilgiler) meydana gelen yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Hazırladığımız görüşme formu hakkında iki uzmanın görüşü alınmış ve iki akademisyene pilot uygulama yapılmıştır. Bu akademisyenlerden alınan geri bildirimlerle (açıklık, uygunluk, yeterlilik açısından) formun son hali oluşturulmuştur. Akademisyenlere uygulamadan önce görüşme konusuyla ilgili bilgi aktarıldıktan sonra araştırmacı tarafından görüşme yapılmıştır. Görüşmeler randevu alınarak, katılımcıların görev yerlerinde yüz yüze yapılmıştır. Görüşmeler 20-25 dakika sürmüştür, veriler not alınarak incelenmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Bu çalışmada içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, bir konu ile alakalı metnin, içeriğini aksettirecek kelime ya da kelime gruplarıyla düzenli bir biçimde özetlenerek, kategorilere ayrılır ve araştırmacılar tarafından kurallara bağlı olarak kodlar oluşturulması yöntemi şeklinde belirtilmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008). İçerik analizinde ilk önce benzer olan nitel veriler belirli tema ve kategoriler doğrultusunda hazırlanır ve daha sonra sebep- sonuç ilişkileri biçiminde incelenir ve değerlendirilerek bazı sonuçlar ortaya çıkarılır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çalışmada, genel olarak akademisyenlerin görüşme formundaki soruları içtenlikle yanıtlamaları ve bu yanıtların ayrıntılı incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik, yönetici akademisyenlerin yarı yapılandırılmış görüşme formundaki 5 demografik bilgilere yönelik sorular ve 8 açık uçlu sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda, veriler içerik analizi ile incelenmiştir (Marshall ve Rossman, 2006). Bu inceleme ile, elde edilen kod ve temalar, sınıflandırılarak, bulgular bölümünde tablolarla gösterilmiştir.

3.5. Geçerlik ve Güvenirlik

Çalışmanın iç geçerliğini sağlamak için; araştırmacının oluşturduğu görüşme formu hakkında uygulamadan önce uzman görüşleri (iki akademisyen) alınmıştır. Uzman görüşü sonucunda sağlanan veriler ile araştırmacının sorduğu soruların uygunluğu, belirginliği gibi özellikler yönünden analiz edilmiş ve gerekli görülen yerlerde düzeltmeler yapılmıştır. Katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmelerde bütün sorularda katılımcıların cevapları yinelenerek katılımcılardan doğrulamaları

söylenmiş varsa doğru algılanmayan bölümler hemen değiştirilmiştir. Görüşmeler yaklaşık olarak 15-20 dakika sürmüştür. Katılımcıların cevapları bulgular bölümünde doğrudan alıntı biçiminde verilmiştir.

Dış geçerliği sağlamak için ise; araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin analizi ve bulguların düzenlenme şekli detaylı bir biçimde betimlenmiştir. Buna ek olarak katılımcılar çalışmanın amacına katkı getirecek yararlı kişilerden meydana gelmektedir.

Araştırmanın iç güvenilirliğini artırmak için, bulguların tamamı yoruma yer verilmeden aktarılmış ve kayıt cihazı kullanılarak veri kaybının önlenmeye çalışılmıştır. Son olarak da, verilerin sonuç kısmında tartışılmış ve böylece çalışmanın dış güvenilirliği arttırılmaya çalışılmıştır.

4. Bulgular

Yönetici akademisyenlerin açık uçlu sorulara verdiği yanıtlara göre temaların altında kodlar belirlenmiş ve tablolarda anlatılmıştır. Kimi sorularda yönetici akademisyenlerin bir soruda ifade ettikleri fikirler birden çok koda dâhil edilmiştir. Bulgular tema sıralamasına göre detaylı biçimde analiz edilmiştir.

Tablo 2: ‘Stratejik Liderliğin Tanımı Nedir?’ Sorusuna İlişkin Akademisyen Görüşleri

Kodlar	Katılımcı											
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12
Sorun çözen	X											
Misyonu ve vizyonu olan	X	X	X					X				
İlişkileri kabul edilebilir ölçüde olan	X											
Uyum sağlayan		X	X									
Hakkaniyete önem veren		X									X	
Empati kurabilen		X										X
Motive edebilen		X						X				
Kritik düşünen			X									X
Geleceği göz önüne alan			X		X		X		X			
Yeni ve özel fikirler üreten				X				X				
Fikir alışverişinde bulunan				X							X	
Öngörü sahibi olan						X				X		
Planlı hareket eden						X				X		
Esnek olan							X			X		

Doğru karar verebilen X X X

Tablo 2 incelendiğinde, çalışmada ‘Stratejik liderliğin tanımı nedir?’ Sorusunun karşılığında katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda 15 tema bulunmaktadır, ancak bunlardan çoğunun misyonu ve vizyonu olan, geleceği göz önüne alan ve doğru karar verebilen kavramlarıyla ilişkilidir.

K1: ‘Bulunduğu makamın, çalışanlarının, müessesenin tüm özelliklerini ayrıntılarıyla takip eden, sorun çözen, misyonu ve vizyonu geniş olan ve insani ilişkileri kabul edilebilir ölçüde olan kişidir.’

K2: ‘Stratejik liderlik bana göre, kurumun amaç, hedef, misyon ve vizyonuyla çalışanı uyumlu hale getirebilmeyi başaran, stratejik kavramını bilen ve benimseyen, hakkaniyete önem veren, empati yeteneği olan, motive etmeyi başarabilen ve bu konuda yeteli eğitimi almış kimsedir.’

K3: ‘Stratejik liderlik vizyon sahibi olma, misyonu belirleme, kurum içi ve kurum dışı kişi ya da kurumlarla eşgüdümlü çalışabilme, kritik düşünme, bulunduğu duruma yetinmeyip geleceği de göz önüne alma biçiminde tanımlayabilirim.’

K7: ‘Stratejik liderlik kriz anlarında geleceğe yönelik olmak üzere doğru kararı verebilen, esnek olan kişi, kişilik veya özelliktir.’

K8: ‘Stratejik liderlik, yöneticilerin kendi vizyonunu geliştirdiği daha yenilikçi ve verimli bir yönetim tarzıdır. Çalışanların motivasyon ve yaratıcılığını destekler.’

Tablo 3: ‘Stratejik Liderlik Türleri Nelerdir?’ Sorusuna İlişkin Akademisyen Görüşleri

Kodlar	Katılımcı											
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12
Demokratik	X	X	X		X			X	X			
Dönüşümcü		X	X									X
Geliştirici		X										
Yenilikçi		X						X				
Etkin		X										
Kritik			X									X
İleri görüşlü			X			X	X			X		
Paylaşımçı				X				X				
Otoriter					X			X	X			
Karizmatik					X				X			

Profesyonel X X

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların her birinin stratejik liderliğinin türlerini 11 tema ile ilişkilendirdiği dikkati çekmektedir. Katılımcıların özellikle stratejik liderlik türlerinde demokratik ve ileri görüşlülük temalarına daha fazla vurgu yaptıkları görülmektedir. Diğerlerinden farklı olarak K2 etkin ve geliştirici liderlik türlerinden bahsetmiştir. Katılımcılardan K2, K3 ve K8 düşüncelerini sırasıyla aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.

K2: 'Stratejik liderlik türleri deyince demokratik, dönüşümcü, geliştirici, yenilikçi ve etkin liderlik aklıma geliyor.'

K3: 'Stratejik liderlik türlerine kritik, vizyonize (ileri görüşlülük), karizmatik, demokratik ve dönüşümcü liderlik girer.'

K8: 'Otoriter, politik, demokratik ve sosyal liderlik türleri vardır.'

Tablo 4: 'Stratejik Liderlik Uygulamalarını Etkileyen Özellikler Nelerdir?' Sorusuna İlişkin Akademisyen Görüşleri

Kodlar	Katılımcı											
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12
Liderlik tarzı					X						X	
İletişim becerileri	X		X	X	X			X	X			
Kurumun yapısı			X		X	X			X	X		
Bakış açısı	X		X				X				X	
Ekonomik nedenler			X					X			X	
Prosedür engeli			X								X	X
Gerçekçi olmaması											X	X
Kişisel özellikler	X		X			X				X		
Planlama eksikliği								X				
Empati kurmak							X					
Esneklik							X					
Psikolojik faktörler				X								X
Siyasi nedenler	X	X	X	X								
Tarafsızlık	X			X								
Ailesel özellikler			X									
Bilgi yetersizliği			X									

Kurumun çalışanlara sağladığı imkânlar	X
Teknolojik faktörler	X

Tablo 4 incelendiğinde, çalışmada “Stratejik liderlik uygulamalarını etkileyen özellikler nelerdir?” Sorusunun karşılığında katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda 18 tema bulunmaktadır, ancak bunlardan çoğu “iletişim becerileri” ve “kurumun yapısı” kavramlarıyla ilişkilidir.

K3: ‘Kişilik özellikleri (kendine güven, karakter), ailesel özellikler (Aile yapısı, bakış açısı, yetiştirme tarzı, kalıtım, ebeveyn karakterleri), torpil, bilgi yetersizliği, kurumun yapısal özellikleri (fiziki, sosyal), ekonomik ve politik nedenler, sağlıksız iletişim, ilk defa bu pozisyonda olma, kurumdaki bütün çalışanların farklı bakış açıları, kurumun çalışanlara sağladığı imkânlar (kendini geliştirme, ücret, eğitim, konferans ve kongrelere katılım, görevlendirme) stratejik liderlik uygulamalarını ekiler.’

K8: ‘Personelle iletişim eksikliği, birimler arası iletişimsizlikten kaynaklı sorunlar, bütçe sıkıntısı sebebiyle gerçekleşmeyen projeler, planlama eksikliği, sorumlulukla orantısız yetkisizlik, personellerin ihtiyacına yönelik çözümlerin üretilmesi, personelin motivasyonunun sağlanması için sosyal aktivitelerin yapılması, yönetmeliklerin kısıtlanması.’

K10: ‘Stratejik liderlik uygulamalarını liderin kişisel özellikler ve yönetilen topluluğun genel özellikleri belirler. Lider; problem çözme yeteneği, tecrübe gibi özelliklerle sahipse eylem planı daha uygulanır hale gelir. Bu süreçte yaşanan zorluklar ise sükûnetle aşılar. Ancak lider bu ve bunun gibi özelliklere sahip değilse plan akamete uğrar ve topluluk yönetilemez hale gelir. Diğer bir perspektiften is, yönetilen topluluğun değer ve özellikleri önemlidir. Öyle ki amaca ulaşmak adına yetkin ve kararlı bir kitle yönlendirilebilir de olacaktır. Ancak yetkinliği düşük bir topluluk ne kadar iyi yönetilse de etkinliği düşük olacaktır. Bu nedenle lider ve yönettiği topluluk eşit öneme sahiptir.’

Tablo 4’e göre katılımcılardan K3 diğerlerinden farklı olarak ailesel özellikler, bilgi yetersizliği, kurumun çalışanlara sağladığı imkânlar ve teknolojik faktörlerin stratejik liderlik uygulamalarını etkileyen özelliklerden olduğunu ifade ederken, K7 ise diğerlerinden farklı olarak esneklik ve empati kurmanın stratejik liderlik uygulamalarını etkileyen özelliklerden olduğunu ifade etmiştir. Diğer taraftan K8 planlama eksikliğinin de stratejik liderlik uygulamalarını etkileyen bir özellik olduğunu dile getirmiştir.

Tablo 5: ‘Kurumunuzdaki Yöneticileri Stratejik Liderlik Yönünden Nasıl Değerlendirirsiniz?’ Sorusuna İlişkin Akademisyen Görüşleri

Kodlar	Katılımcı											
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12
Eğitimi yetersiz		X		X	X	X						
Kendini geliştirmeyen		X							X			
Sadece rutin işleri yaptırın		X					X					
Stratejik liderlik tanımını bilmeyen		X							X	X		X
Sorumluluğu çok ama yetkisi az				X				X				
Zamanı kötü kullanan	X							X				X
İşleri yavaş			X					X				
Gereksiz şeylerle uğraşan	X		X		X			X				
İletişim kurmakta güçlük yaşanan							X	X		X		
Yetkisini tam kullanamayan					X							X
Adaletli davranmayan												X

Tablo 5 incelendiğinde, çalışmada “Kurumunuzdaki yöneticileri stratejik liderlik yönünden nasıl değerlendirirsiniz?” sorusu karşılığında katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda 11 tema bulunmaktadır, ancak bunlardan çoğu, “eğitimi yetersiz” ve “gereksiz işlerle uğraşan” kavramlarıyla ilişkilidir.

K2: ‘Kurumdaki yöneticileri stratejik liderlik açısından bilgili ve yeterli görmüyorum. En başta yönetim, işletme ve organizasyon konularında eğitim almaları gerektiğini daha sonra bunun üzerine kendilerini geliştirmeleri gerektiğini düşünüyorum. Stratejik liderliğin ne olduğu bile bilinmiyor bence. Kurumda yapılması gereken mutlak işlerin yapılmasını sağlıyorlar sadece. Bir nevi yöneticilik yapıyorlar aslında.’

K8: 'Kurumumuzda gereksiz engeller sebebiyle işler çok yavaş yürüyor. Zaman kötü kullanılıyor. Çok kişi olmasına rağmen az iş yapılıyor. Gereksiz işlerle uğraşıldığı için amirlerle görüşmek bir şeyler paylaşmak pek mümkün değil. Düşünün sınıftaki basit eksiklikleri bile yerine koyamıyoruz (Örneğin bir sınıfta projeksiyon yok, bir sınıfta saat yok gibi). Eğitimin daha kaliteli olması için gerekenleri yapmak yerine boş işlerle uğraşılıyor ve eksikler tamamlanmıyor.'

K11: 'Kurumdaki yöneticiler stratejik lider özellikleri taşıyorlar. İnsani yönleri iyi ama Adaletli davranmıyorlar. Yöneticiler karşısındakilere değer veren, herhangi bir değişiklik yapmak istendiğinde kıdem olarak düşük de olsa personeline fikrini soran davranış sergilemelidir. Adaletli davranmaya çalışmaktadırlar bazen kişilerin kendini ön plana çıkarma isteğinden dolayı bu gerçekleştirilememektedir (Ders programı hazırlarken ders dağılımında vb.). Ayrıca daha önce yöneticilik yapmış fakat şu anda görevde olmayan bir eski yönetici optik okunması gerektiğinde, kâğıtları bir öğretim üyesine vermiştir. Bu öğretim üyesi kabul etmeyince aynı kadroya sahip daha yüksek kıdemdeki bir hocaya optikleri okuması için teklif etmiştir. Bu hoca da aslında kabul etmek istememiş fakat 'iş hallolsun' mantığı ile bu görevi yapmıştır. Adalet veya mantık, liderlik bunun neresindedir?'

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada öncelikle “Stratejik liderliğin tanımı nedir?” şeklindeki araştırma sorusuna cevap aranmıştır. Katılımcıların verdikleri ifadeler doğrultusunda, katılımcılar stratejik liderliği birden fazla kavramla ilişkilendirmiştir. Katılımcıların stratejik liderliği misyonu ve vizyonu olan, geleceği göz önüne alan ve doğru karar verebilen kavramlarıyla ilişkilendirme oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Ülker (2009) çalışmasında, okul yöneticilerinin stratejik liderlik özelliklerine ilişkin öğretmen algılarını belirlemeyi amaçlamıştır. Anketin kullanıldığı bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların stratejik liderliğin tanımına yönelik dönüşümsel özellik taşıyan, fikir alışverişinde bulunan, vizyonu benimseyen, uyum sağlayan, öngörü sahibi, adaletle önem veren, iyi ilişkiler kuran, kendisine plan oluşturan ve doğru karar veren şekilde düşünceye sahip oldukları tespit edilmiştir. Cinnioğlu (2021) otel yöneticilerinin COVID-19 salgını sürecinde sergilediği liderlik davranışlarını belirlemek amacıyla yaptığı araştırma sonucunda, otel liderlerinin genel olarak personele ve ekip çalışmasına önem veren, strateji geliştiren, vizyon oluşturan bir liderlik yaklaşımını benimsedikleri ortaya çıkmıştır. Bu iki sonuç çalışma sonucumuzu destekler niteliktedir.

Çalışmada ikinci olarak “Stratejik liderlik türleri nelerdir?” şeklindeki araştırma sorusuna cevap aranmıştır. Katılımcıların verdikleri ifadeler doğrultusunda, katılımcıların her birinin stratejik liderliğinin türlerini birden fazla kavramla ilişkilendirdiği dikkati çekmektedir. Katılımcıların özellikle stratejik liderlik türlerini demokratik ve vizyonize (ileri görüşlülük) kavramlarıyla ilişkilendirme

oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Diğerlerinden farklı olarak K2 etkin ve geliştirici liderlik türlerinden bahsetmiştir. Bakan (2008) yaptığı çalışmada, katılımcılar kurumlarındaki yöneticilerin yönlendirici liderlik, destekleyici liderlik ve katılımcı liderlik özelliklerini ifade etmiştir.

Çalışmada “Stratejik liderlik uygulamalarını etkileyen özellikler nelerdir?” şeklindeki araştırma sorusuna cevap aranmıştır. Katılımcıların verdikleri ifadeler doğrultusunda, akademisyenler stratejik liderlik uygulamalarını etkileyen birçok özellik sıralamışlardır. Tablo 4 incelendiğinde özellikle “iletişim becerileri” ve “kurumun yapısı” kodlarını katılımcıların daha çok tercih ettikleri söylenebilir. Spendlove (2007) çalışmasında, bir üniversitenin rektör yardımcısı veya müdürünün rolünü ve yükseköğretimde etkili liderlik için gerekli olan yetkinlikleri (tutum, bilgi ve davranış) incelemeyi amaçlamıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmelerin kullanıldığı bu çalışmadan elde edilen verilere göre, liderlikte başkalarıyla iletişim kurma gibi insan becerilerinin önemli olduğu belirtilmektedir. Hitt vd. (2010) yaptıkları çalışmalarında, katılımcılar, yöneticilerin bu zorlu rekabet ortamında başarılı stratejik liderler olmak için benzersiz yetenekler geliştirmeleri ve kullanmaları, etkili bir vizyon geliştirmeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Literatürdeki bu iki çalışma, çalışmamızın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Çalışmada son olarak “Kurumunuzdaki yöneticileri stratejik liderlik yönünden nasıl değerlendirirsiniz?” şeklindeki araştırma sorusuna cevap aranmıştır. Katılımcıların verdikleri ifadeler doğrultusunda, katılımcılar ‘stratejik liderlik tanımını bilmeyen’, ‘eğitimi yetersiz’ ve ‘gereksiz işlerle uğraşan’ kodlarını daha çok tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Göl (2012) yaptığı çalışmada katılımcılar, yöneticilerini yenilik çalışmaları için (gerekli bilgi, araç-gereç, insan, ortam vb) girdileri sağlama konusunda yetersiz görürken, yenilikler için strateji geliştirme ve uygulama konusunda yeterli gördüklerini ifade etmişlerdir. Mevcut çalışmada ise, katılımcıların ifadelerine göre,

K8: ‘Kurumumuzda gereksiz engeller sebebiyle işler çok yavaş yürüyor. Zaman kötü kullanılıyor. Çok kişi olmasına rağmen az iş yapılıyor. Gereksiz işlerle uğraşıldığı için amirlerle görüşmek bir şeyler paylaşmak pek mümkün değil. Düşünün sınıftaki basit eksiklikleri bile yerine koyamıyoruz. Örneğin bir sınıfta projeksiyon yok, bir sınıfta saat yok gibi). Eğitimin daha kaliteli olması için gerekenleri yapmak yerine boş işlerle uğraşılıyor ve eksikler tamamlanmıyor.’) katılımcılar yöneticilerini eğitimde kullanılacak gerekli araç-gereçleri sağlama konusunda yetersiz görmektedirler. Göl (2012) çalışması ile mevcut çalışma bu yönden benzerlik göstermekte, fakat strateji geliştirme ve uygulama açısından benzerlik göstermemektedir.

Yukarıdaki tartışmalar neticesinde araştırmacılar birtakım sonuçlara ulaşmışlardır. Bunlar;

- Yönetici akademisyenlerin stratejik liderlik özelliklerini göstermede yetersiz oldukları ve bu durumun yükseköğretimin başarısını etkilediği görülmektedir.
- Stratejik liderlik konusunda yükseköğretimde görev yapan yönetici akademisyenlere hizmet içi eğitim verilebilir.
- Yeniliğe açık, misyon ve vizyonu olan, sorun çözen, hakkaniyete önem veren, fikir alışverişinde bulunan, uyum sağlayan, empati kurabilen, motive edebilen, doğru karar verebilen öngörü sahibi, adaletle önem veren, iyi ilişkiler kuran, kendisine plan oluşturan yönetici akademisyenler iş başına getirilmelidir.
- Yönetici akademisyenler demokratik, etkin, ileri görüşlü, profesyonel ve yenilikçi liderlik özelliklere sahip olmalıdırlar.
- Yönetici akademisyenler yükseköğretimde akademisyenlerle ilgili bir karar alacağı zaman akademisyenlerin görüşlerini de alması gerekmektedir.
- Yönetici akademisyenler empatiye önem vermelidir.

Katılımcıların önerileri

- Kişilerarası ilişkilerde kibar, sevgi, hoşgörü ve saygıyı bilen ideal yönetici akademisyenler iş başında olmalıdır. Aşırı sert tutum ve davranış bozuklukları tüm personeli olumsuz hale getirir, güveni zedeler ve huzuru bozar.
- Sorun giderici ve sorunlara önemle yaklaşan yönetici akademisyenler yönetimde olmalıdırlar. Katılımcılardan K7 '*Mesela ben stratejik liderim. Bütün sorunları çözmeye yeteneğim olduğu için aslında stratejik pozisyondayım. Sorun çözüyorum. Taraf tutmadan herkesi dinlerim. Üst yönetimdeki hocalarla iletişim kurarım. Hocaların sorunları varsa gerekirse birlikte üst yönetime giderim.*' şeklinde ifadede bulunmuştur.
- Yönetici akademisyenler sahip olduğu siyasi ve ideolojik görüşlerini eğitim ortamında hiçbir nedenle sergilememelidir.

Araştırmanın sınırlılıkları ve öneriler;

Stratejik liderlik kavramını esas alan bu araştırma, literatüre katkı sağlamanın yanında, diğer araştırmalar gibi bazı kısıtları da içerir. Bu kısıtlar araştırmanın sonuçlarını etkilemekte ve araştırmacı bu durumu engelleyememektedir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir:

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanarak az sayıda yönetici akademisyenle görüşme yapıldığı için, çalışmadan elde ettiğimiz bulguları genellendirilemez. Bundan dolayı başka araştırmalarda nicel araştırma yaklaşımı kullanılarak daha fazla sayıda katılımcı ile çalışmalar yapılmalıdır. Buna ek olarak çalışma, sadece

Amasya Üniversitesi'nde görev yapan yönetici akademisyenlerle sınırlı olduğundan, diğer illerde görev yapan yönetici akademisyenleri de içeren çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Bu konuyla ilgili daha geniş katılımın sağlanacağı nicel araştırmalar yapılabilir. Araştırma yönetici akademisyenlerin stratejik liderlik görüşlerini tespit etmek için hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formu soruları ile kısıtlıdır.

Kaynakça

- Aksulu Köse, A. ve Güçlü, N. (2018). Özel okul müdürlerinin stratejik liderlik davranışları ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(3): 241-252.
- Akyüz, M. (2018). Stratejik liderlik. *Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1): 45-66.
- Al, A. (2023). *Stratejik liderlik algısı ve lider üye etkileşiminin kariyer stresi ile ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Alayoubi, MM, Al Shobaki, MJ and Abu-Naser, SS (2020). Stratejik liderlik uygulamaları ve bunların filistin üniversitelerindeki eğitim hizmetinin kalitesini artırmayla ilişkisi. *Uluslararası İşletme Pazarlama ve Yönetim Dergisi (IJBMM)*, 5 (3): 11-26.
- Altınkurt, Y. (2015). *Eğitim örgütlerinde stratejik liderlik ve okul müdürlerinin stratejik liderlik uygulamaları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Bakan, İ. (2008). "Örgüt Kültürü" ve "Liderlik" türlerine ilişkin algılamalar ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki: bir alan araştırması. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2008(1): 13-40.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1): 231-274.
- Baltacı, A. (2019). Nitel Araştırma Süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2): 368-388.
- Besler, S. (2003). Stratejik yönetimin başarısında stratejik liderliğin rolü. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1): 75-86.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.

- Chen, P. (2008). Tayvan'da stratejik liderlik ve okul reformu. *Uluslararası Araştırma, Politika ve Uygulama Dergisi*, 19 (3): 293-318.
- Cinnioğlu, H. (2021). Covid 19 pandemi sürecinde otel yöneticilerinin sergiledikleri liderlik davranışları: İstanbul örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1): 34-46.
- Çepni, S. (2009). *Araştırma ve proje çalışmalarına giriş*. Trabzon: Celepler Matbaacılık.
- Çetinkaya, F. F. ve Akkoca, Y. (2021). Stratejik liderlik ile örgütsel çeviklik arasındaki ilişkide örgütsel iletişimin aracı rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1): 66-84.
- Davies, B. (2003). Okullarda strateji ve stratejik liderliği yeniden düşünmek. *Eğitim Yönetimi ve İdaresi Dergisi*, 31 (3): 295-312.
- Doğan, S. ve Özdemir, L. (2021). Stratejik liderlik kavramı, özellikleri, yetkinlikleri ve stratejik liderlik davranışının işletmelere sağladığı katkılar. *Anlambilim MTÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(1): 1-13.
- Durmaz, Y. ve Demir, F. B. (2022). Stratejik liderliğin entelektüel sermaye üzerindeki etkisi: Sanayi sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi İİBF Dergisi*, (9): 1-8.
- Dursun, İbrahim Taha. (2013). “Örgüt kültürü ve strateji ilişkisi: Hofstede'nin boyutları açısından bir değerlendirme”. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4): 43-56.
- Elma, R. (2010). *Kamu yönetiminde kurumsal dönüşüm ve stratejik liderlik*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Konya.
- Ergen, T. (2011). *Stratejik liderlik ve takım çalışmasındaki rolü: Erzurum ili 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gedik, Y. (2020). Dönüşümsel ve işlemsel liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2): 19-34.
- Göl, E. (2012). İlköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları (Kırklareli ili örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Hitt, M. A., Haynes, K. T. ve Serpa, R. (2010). Strategic leadership for the 21st century. *Business horizons*, 53: 437-444.

- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16): 443-465.
- Kevser, M. (2007). *Stratejik planlama ve KOBİ'lerdeki uygulamalar üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Kocabıyık, O. (2016). *Olgu bilim ve gömülü kuram: Bazı özellikler açısından karşılaştırma*. Trakya.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2): 85-116.
- Marshall, C. and Rossman, G.B. (2006). *Designing qualitative research (Fourth Edition)*. California: Sage Publications.
- Özdemir, A. S. (2023). Rektör ve Rektör Yardımcılarının Liderlik Özelliklerinin Uygulamadaki Rollerini. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 6(2): 124-136.
- Porter, M. E. (1996). What is strategy?. *Harvard Business Review*:37-55.
- Sert, Ş. (2015). *Stratejik liderlik-çağ ve Nema Öğretim İşletmeleri AŞ Genel Müdürlüğü stratejik liderlik uygulamaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Spendlove, M. (2007). Competencies for effective leadership in higher education. *International Journal Of Educational Management*, 21(5): 407-417.
- Şağbanşua, L. ve Bişkek, K. (2006). Strateji, rekabet ve rekabet gücü ilişkileri. Akademik bakış, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 9: 1-14.
- Uğurluoğlu, Ö. ve Çelik, Y. (2009). Örgütlerde stratejik liderlik ve özellikleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(2): 121-156.
- Ülker, M. (2009). *Okul yöneticilerinin stratejik liderlik özelliklerine ilişkin öğretmen algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Yaltagil, E. ve Öztürk, Z. (2023). İdari görevi olan akademisyenlerin stratejik düşünme yeteneklerinin belirlenmesi: Devlet üniversitesi örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 24(2): 255-269.
- Yeşil, A. (2016). Liderlik ve motivasyon teorilerine yönelik kavramsal bir inceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3): 158-180.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara Seçkin Yayıncılık.

Etik Beyanı: Yazar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Çalışma için, Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu tarafından 01.06.2023 tarihli toplantıda onay verilmiştir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

Strategic Leadership from the Perspective of University Administrators

Extended Abstract

1. Introduction

Businesses need strategic leaders to succeed and gain competitive advantage. Strategic leadership is the ability to make a strategic difference that sees the future, provides flexibility and develops employees. Since strategic leadership has the strongest influence on the strategic management process, the success of the strategic management process depends on strategic leaders. In the 21st century, as a necessity of being an information society, education is expected to raise creative, productive and entrepreneurial individuals who learn to learn, discuss, question and debate. In this direction, there is a need for educational leaders who can use limited resources effectively in the restructuring of our education system and have the power and ability to train human power. For this reason, addressing the issue of leadership in effective education system is considered as an important problem.

2. Method

This study is a research conducted in line with the qualitative research approach. In this study, a case study design, one of the qualitative research methods, is used. The population of the study is the academics of Amasya University, and the sampling group consists of 12 executive academics selected using the “homogeneous sampling technique” within the framework of the purposive sampling method. Participants' identity information was kept confidential and their names is coded as K1, K2, K3,...and K12. For this reason, a semi-structured interview is used as a data collection tool in the study. While preparing the questions to be included in the interview form, firstly, a literature review on the subject is conducted and as a result, the questions created by the researchers were utilized. A semi-structured interview form consisting of 12 questions (the first 5 questions are demographic information) is prepared. The data are analyzed by content analysis in line with the academics' answers to 5 demographic questions and 7 open-ended questions in the semi-structured interview form. The codes and themes obtained as a result of this analysis are categorized and shown in tables in the findings section.

3. Result and Discussion

It is noteworthy that each of the participants associated strategic leadership with more than one concept. It is seen that the rate of participants associating strategic leadership with the concepts of having a mission and vision, considering the future and making the right decision is particularly high. It is significant that each of the participants associated the types of strategic leadership with more than one concept. It is seen that the rate of participants associating strategic leadership types with democratic and visionary concepts is particularly high. Unlike the others, P2 mentioned effective and developmental leadership types.

Academics listed many characteristics that affect strategic leadership practices. When Table 4 is examined, it can be said that the participants preferred the codes “communication skills” and “structure of the organization” more. academics evaluated the managers in their institutions in different ways. When Table 5 is analyzed, it can be said that the participants preferred the codes “not knowing the definition of strategic leadership”, “insufficient training” and “dealing with unnecessary work” more.

4. Conclusion

In the study, an answer to the research question “What is the definition of strategic leadership?” is sought. According to the results obtained from the study data based on the participants' statements, it is noteworthy that each of the participants associated strategic leadership with more than one concept. It is seen that the rate of participants associating strategic leadership with the concepts of having a mission and vision, considering the future and making the right decision is particularly high. The study, an answer to the research question “What are the types of strategic leadership?” is sought. According to the results obtained from the data based on the participants' statements, it is noteworthy that each of the participants associated the types of strategic leadership with more than one concept. The second research question is seen that the participants have high rates of associating strategic leadership types with the concepts of democratic and visionary. Unlike the others, P2 mentioned effective and developmental leadership types.

The third research question “What are the characteristics that affect strategic leadership practices?” was sought. According to the results obtained from the study data based on the participants' statements, academics listed many characteristics that affect strategic leadership practices. It can be said that the participants preferred the codes “communication skills” and “organizational structure” more. In the study, the fourth research question “How would you evaluate the managers in your organization in terms of strategic leadership?” was sought. In relation to the results obtained from the study data based on the statements of the participants, it can be said that the participants preferred the codes of “not knowing the definition of strategic leadership”, “insufficient training” and “dealing with unnecessary work” more.