



JOEEP

e-ISSN: 2651-5318

Journal Homepage: <http://dergipark.org.tr/joeeep>



Araştırma Makalesi • Research Article

Sağlıkta Stratejik Liderlik Özellikleri *

Characteristics of Strategic Leadership in the Healthcare Sector

Fatma Kantaş Yılmaz^{a, **}

^a Dr. Öğr. Üyesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Bilimleri Fakültesi, 34668, Üsküdar / İstanbul, Türkiye.
ORCID: 0000-0003-0512-382X

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 12 Eylül 2023

Düzeltilme tarihi: 8 Ekim 2023

Kabul tarihi: 17 Ekim 2023

Anahtar Kelimeler:

Liderlik

Stratejik liderlik

Yöneticiler

Sağlık

ARTICLE INFO

Article history:

Received: Sep 12, 2023

Received in revised form: Oct 8, 2023

Accepted: Oct 17, 2023

Keywords:

Leadership

Strategic Leadership

Managers

Health

ÖZ

Bu çalışmada, hastanelerde ve sağlık kuruluşlarında görev yapan yöneticilerin sergilemiş oldukları stratejik liderlik davranışlarını belirlemek amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinde kesitsel olarak tasarlanan çalışmada, veriler anket yoluyla toplanmıştır. Kartopu örneklem yöntemi ile Ocak-Mayıs 2023 tarihlerinde İstanbul'da özel ve kamu hastaneleri ile klinik tarzı sağlık kuruluşlarında görev yapan 156 yöneticiye ulaşılmıştır. Veri toplama aracı olarak sosyo-demografik veri formu ve Stratejik Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Sağlık sektöründe çalışan yöneticilerin etik liderlik alt boyutunda algı puanlarının yüksek olduğu, politik liderlik alt boyutunda ise en düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuç, katılımcıların şeffaflık, hesap verebilirlik, tarafsızlık, dürüstlük ve kurum çıkarlarını gözetken etik liderlik özelliklerini benimsediklerini göstermektedir. Stratejik liderlik davranışları puan ortalamasının (4,08±.218) yüksek olması yöneticilerin stratejik liderlik davranışlarını ortaya koyduklarını ifade etmektedir. Yöneticilerin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu gibi değişkenlerine göre stratejik liderliğin boyutlarında anlamlı farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Sağlık kurumlarında yöneticilerin, stratejik yönetim ilkeleri kapsamında politik liderlik becerilerini etkin kullanma olanağı verilmesi önemlidir.

ABSTRACT

This study aimed to determine the strategic leadership behaviors of managers working in hospitals and health institutions. In the study designed as a cross-sectional method in quantitative research methods, data were collected through a survey. The snowball sampling method reached 156 managers working in private and public hospitals and clinic-style health institutions in Istanbul between January and May 2023. The socio-demographic data form and the Strategic Leadership Scale were used as data collection tools. The highest perception scores of managers working in the health sector were in the ethical practices dimension of strategic leadership, and the lowest was in the political practices dimension. This result shows that the participants adopted the ethical leadership characteristics of transparency, accountability, impartiality, honesty and considering the institution's interests. The high mean score of strategic leadership behaviors (4.08±.218) indicates that managers demonstrate strategic leadership behaviors. It has been revealed that there is no significant difference in the dimensions of strategic leadership according to managers' variables such as gender, age, and education level. Health institution managers must be allowed to use their political leadership skills effectively within the scope of strategic management principles.

1. Giriş

Liderlik, “lider mi doğulur; yoksa lider mi olunur?” tartışmaları ile güncelliğini her zaman koruyan bir konu olup, “lideri lider yapan nedir”, “başarılı liderler hangi özelliklere sahiptir” tartışması ile devam eden bir sosyal fenomendir. Liderlik zaman içerisinde toplumun değerleri ve hedefleri ile değişen bir kavram olmuştur. Liderliği

tanımlamaya çalışan kişilerin sayısı kadar farklı liderlik tanımları bulunmakla birlikte genellikle araştırmacılar bireysel bakış açılarına ve en çok ilgilerini çeken fenomenin özelliklerine göre liderliği tanımlamaktadırlar (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009). Bazen liderlik, bireyleri hedefler doğrultusunda harekete geçirerek yönlendirici bir güç olarak ortaya çıkarken, bazen de vizyonun iletilmesinden, organizasyonun geliştirilmesine, değişim girişimlerinin

* Bu çalışmanın anket uygulaması için Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu tarafından 15.11.2022 tarih ve 13359 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

** Sorumlu yazar/Corresponding author.

e-posta: fatma.kantasyilmaz@gmail.com

Atf/Cite as: Kantaş Yılmaz, F. (2023). Sağlıkta Stratejik Liderlik Özellikleri. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 8(2), 261-267.

This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors.

yönetilmesine ve yetenekler yaratılmasını içeren stratejik bir faaliyete dönüşmüştür. (Wooten ve ark., 2006). Goleman'a (2011) göre duygusal zekâ bir liderin olmazsa olmaz özelliği iken Clark'a (2016) göre ise liderlik basit ve insani bir şey ile ilgilidir bu da etki yaratmaktır (Harvard Business Review, 2011; Clark, 2016).

Liderler ve yöneticiler organizasyonlarda çeşitli rollere sahiptir ve organizasyonların var oldukları süre içerisinde bu tür pozisyonlar için farklı kriterleri vardır. Şirketlerin gelişebilmesi için liderlerin değişen koşullara ve yaratıcılığa uyum sağlaması ve yönetmesi gerekmektedir (Birasnav ve Bienstock, 2019). Altman ve Tushman'a (2017) göre liderler, takipçilerini belirli hedeflere ulaştırmak için ihtiyaç duyulan motivasyonu ve misyon netliğine ulaşmak için çeşitli yöntemler kullanır. Bu yöntemler iknadan otoritenin açıkça uygulanmasına kadar uzanabilir. Liderlik, idari bir roldeki özellikler, davranışlar, otorite, iletişim alışkanlıkları, iş, ilişki ve meslek ile tanımlanmıştır. Anwar liderliği, ait oldukları kuruluşların üretkenliğine ve ilerlemesine katkıda bulunmaları için başkalarını yönlendirme, güçlendirme ve motive etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Ali ve Anwar, 2021).

Liderler için çok farklı teoriler ortaya konmuştur. Bunlardan ilki lider doğulacağını savunan Büyük Adamlar Teorisidir. Bu teoriyi, liderlik özelliklerinin tamamıyla doğuştan değil öğrenme ve tecrübe ile kazanıldığını vurgulayan Özellikler Teorisi ve liderlerin özelliklerinden çok liderlik yaparken sergiledikleri davranışları ele alan Davranışsal Liderlik Teorisi takip etmiştir. Liderlerin davranışlarının durumduruma farklılık gösterebileceğini ortaya koyan Durumsal Teori de literatürde en çok karşılaşılan liderlik teorileridir (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009).

2. Literatür Taraması

Stratejik liderliği tanımlayabilmek için liderlik ile arasındaki farkı ele almak önemlidir. Liderlik temel olarak lider ile izleyenler arasındaki ilişkiye odaklanırken, stratejik liderlik daha makro boyutta stratejik faaliyetlere de odaklanmaktadır (Swayne vd., 2006). Stratejik liderlik, tüm liderlik stillerinin bir arada etkin bir şekilde uygulanmasını içeren davranışlar üzerine konumlandırılmıştır (Akpolat ve Çetin, 2017).

Stratejik liderlerin sahip olduğu en önemli beceriler ilk olarak örgütsel faaliyeti üstlenme yetenekleri, ikincisi ise bireysel yeteneklerdir. Organizasyonel yetenekler, stratejik yönelimli olmak, stratejiyi eyleme dönüştürmek, kişileri ve kuruluşları uyumlu hale getirmek, etkili stratejik müdahale noktalarını belirlemek, stratejik yeterlilikleri geliştirebilmek olarak ifade edilmektedir. Stratejik liderler bireysel olarak şimdiki zamanla ilgili bir tatminsizlik veya huzursuzluk hissetme, özümseme ve uyum sağlama kapasitesi ve bilgelik özelliklerine sahiptir (Davies ve Davies, 2004)

Hitt ve ark. (1998) ve Ireland ve Hitt (1999), 21. Yüzyıldaki rekabet ortamında etkili stratejik liderlerin şu özelliklere sahip olması gerektiğini savunmuşlardır: (1) bir vizyon

geliştirmesi ve iletmesi, (2) dinamik temel yetkinlikler oluşturması, (3) insan sermayesini vurgulaması ve etkili bir şekilde kullanması, (4) yeni teknolojilerin geliştirilmesine yatırım yapması, (5) değerli stratejiler uygulaması, (6) etkili bir organizasyon kültürü oluşturması ve sürdürmesi, (7) dengeli kontroller geliştirmesi ve uygulaması ve (8) etik uygulamalara katılmasıdır (Hitt vd., 2010).

Organizasyonlar için zorlu rekabet koşullarının yer aldığı günümüzde değişim, stratejik yönetim anlayışı içinde stratejik liderliği zorunlu hale getirmiştir. 21. Yüzyıl, küresel ekonomi içinde organizasyonun varlığını sürdürebilmesi için stratejik liderlik uygulamalarının farklılaştığı bir dönem olmuştur. (Çetinkaya ve Akkoca, 2021). Sağlık hizmeti, ölüm ile yaşam arasındaki olaylara dokunan özellikli bir hizmet olup liderlik rolü sağlık profesyonelleri için kariyer basamaklarında çıkıldıkça değişmektedir. Bu değişimi Jim Collins beş düzeyli liderlik modeli ile açıklamaktadır. Seviye 1, yeteneği, bilgisi, becerileri ve iyi çalışma alışkanlıklarıyla üretken katkılarda bulunan, oldukça yetenekli bir bireyi belirtir. Seviye 2, takım becerilerini ifade eder. Bir takımda çalışabilme yeteneği, ekip hedeflerine ulaşmak için bireysel yeteneklere katkıda bulunur ve ekipteki diğer kişilerle etkin bir şekilde çalışmaya olanak sağlar. Seviye 3'te lider, insanların, kaynakların ve hedeflerin etkili bir şekilde takip edilmesine yönelik organize etme becerisine de sahiptir. Seviye 4'teki etkili bir lider, "açık ve zorlayıcı bir vizyona bağlılığı ve bu vizyonun güçlü bir şekilde takip edilmesini hızlandırarak, daha yüksek performans standartlarını teşvik eder. Seviye 5 liderleri ise 1'den 4'e kadar olan seviyelerdeki becerilere sahiptir ancak aynı zamanda "ekstra bir boyuta" da sahiptirler: kişisel alçakgönüllülük ve profesyonel iradenin bir karışımı. İnanılmaz derecede hırslılar ama hırsları her şeyden önce kurum ve onun büyüklüğü içindir, kendileri için değil (Collins, 2007; Kumar vd., 2014).

Sağlık sektöründeki yöneticilerin stratejik liderlik davranışlarını ortaya koymak ve farkındalığı arttırmak sağlık kurumlarının başarısı ve sürdürülebilirliğini sağlaması için oldukça önemlidir. Bu çalışmada, hastanelerde ve sağlık kuruluşlarında görev yapan yöneticilerin sergilemiş oldukları stratejik liderlik davranışlarını belirlemek amaçlanmıştır.

3. Yöntem

Nicel araştırma yöntemlerinde kesitsel araştırma olarak tasarlanan çalışmada veriler anket yoluyla toplanmıştır. Kartopu örneklem yöntemi ile Ocak-Mayıs 2023 tarihlerinde İstanbul'da özel ve kamu hastaneleri ile klinik tarzı sağlık kuruluşlarında görev yapan 156 yöneticiye ulaşılmıştır. Bu çalışmanın anket uygulaması için Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu tarafından 15.11.2022 tarih ve 13359 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

3.1. Veri Toplama Aracı

Çalışmada, cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve görev bilgilerini içeren sosyo-demografik soru formu ve Stratejik Liderlik Ölçeği (SLÖ) kullanılmıştır. Bu ölçek, Pisapia tarafından geliştirilmiş ve Aydın (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır. 26 maddeden oluşan ölçek, dönüşümsel (7 madde), yönetsel (5 madde), etik (7 madde) ve politik (7 madde) olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçek beşli likert yanıt tipinde olup her zaman, genellikle, ara sıra, nadiren ve hiç olmak üzere 1 ile 5 arasında puanlanmaktadır (Pisapia, 2009; Aydın, 2012).

Dönüşümcü liderlik, kurumun vizyonunu hayata geçirmek için ekiptekileri yetkilendirme, güçlendirme ve dağıttığı yetkiyi harekete geçirebilme yeteneği olarak ifade edilirken, yönetsel liderler ise günlük faaliyetleri ve kısa dönemli amaçları yönetmede oldukça iyidirler. Etik liderlik boyutu ise şeffaflığı, hesap verebilirliği, tarafsızlığı, dürüstlüğü ve öngüt çıkarlarını gözetebilme yeteneğidir. Politik liderlik boyutu ise takım çalışması ve kurum performansı için önemli iletişim yeteneklerini ve bu amaçla yapılacak en etkin uygulamaları kapsamaktadır (Akyüz, 2018).

3.2. Verilerin Analizi

Veriler SPSS-27 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Sosyodemografik sorular için frekans tabloları oluşturulmuştur. Normallik varsayımına uyan ölçekler için değişkenlerin ortalamalarındaki farklılıkları görebilmek için 2 gruplu değişkenlerde bağımsız iki örneklem T-testi, 3 ve daha fazla gruplu değişkenlerde tek yönlü Anova analizi uygulanmıştır. Grup sayısı yetersiz değişkenler için 2 gruplu değişkenlerde non-parametrik Mann Whitney-U analizi, 3 ve daha fazla gruplu değişkenlerde ise non-parametrik Kruskal Wallis-H analizi uygulanmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkiyi ve yönünü öğrenmek için Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır (Bütün analizler alfa=0.05 düzeyinde uygulanmıştır).

4. Bulgular

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Tablo 1'de ele alınmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğunu, erkekler (%71,2), 25-30 yaş arası (%41,6), evli (%84,6) ve lisans (%53,5) mezunu yöneticiler oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 43 ± 7 dir.

Tablo 1. Araştırmaya katılan kişilere ilişkin demografik verilerin dağılımı

Değişkenler	Sıklık (N)	Yüzde Değeri (%)
Cinsiyet		
Kadın	45	28,8
Erkek	111	71,2
Yaş		
24 yaş ve altı	86	32,0
25-31 yaş arası	112	41,6
32-38 yaş arası	56	20,8
39 yaş ve üstü	15	5,6
Medeni Durum		
Evli	132	84,6
Bekar	24	15,4
Eğitim Durumu		
Ön Lisans	21	13,5
Lisans	83	53,5
Yüksek Lisans/Doktora	51	32,9

Tablo 2'de ölçeklerin betimsel istatistikleri ve normallik varsayımı analizleri yer almaktadır. Basıklık ve çarpıklık değerleri -2; +2 sınırını aşmadığından ölçekler ile ilgili analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ,534'dir.

Bu çalışmada, sağlık sektöründe çalışan yöneticilerin stratejik liderliğin etik uygulamalar alt boyutunda yüksek puana, politik uygulamalar boyutunda ise en düşük puana sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin Betimsel İstatistikleri, Normallik Varsayımı Analizleri ve Güvenilirlik Analizi (N=156)

Ölçek	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
Dönüşümsel Uygulamalar Alt Boyutu	4,04	,360	,013	,520
Yönetsel Uygulamalar Alt Boyutu	4,00	,394	-,164	,113
Etik Uygulamalar Alt Boyutu	4,16	,334	-,132	,445
Politik Uygulamalar Alt Boyutu	3,93	,316	-,151	,993
Stratejik Liderlik Toplam	4,08	,218	,504	1,897
Yaş Değişkeni	43,02	7,432	-,134	-,732

Yapılan fark analizlerinde (Tablo 3) yöneticilerin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu değişkenlerine göre stratejik liderliğin alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya konmuştur.

Tablo 3. Fark Analizleri

Değişkenler	Dönüşümsel Uygulamalar				Yönetimsel Uygulamalar				Etik Uygulamalar			
	Alt Boyutu				Alt Boyutu				Alt Boyutu			
	\bar{X}	SS	Test	p	\bar{X}	SS	Test	p	\bar{X}	SS	Test	p
Cinsiyet												
Kadın	4,01	,375	t=-,534	,594	4,08	,385	t=1,705	,090	4,18	,372	t=,585	,559
Erkek	4,05	,355			3,96	,394			4,15	,318		
Medeni Durum												
Evli	4,03	,374	z=-,375	,708	4,00	,397	z=-,157	,876	4,16	,337	z=-,500	,617
Bekar	4,05	,277			3,99	,385			4,13	,321		
Öğrenim Durumu												
Lise / Ön Lisans	4,01	,374	H=,764	,682	4,07	,431	H=3,454	,178	4,22	,366	H=1,464	,481
Lisans	4,06	,339			3,94	,386			4,16	,287		
Y. Lisans/Doktora	4,02	,395			4,06	,385			4,13	,392		
Değişkenler	Politik Uygulamalar				Stratejik Liderlik Toplam							
	Alt Boyutu				Alt Boyutu							
	\bar{X}	SS	Test	p	\bar{X}	SS	Test	p				
Cinsiyet												
Kadın	3,98	,319	t=1,130	,260	4,09	,272	t=,379	,705				
Erkek	3,92	,315			4,08	,193						
Medeni Durum												
Evli	3,94	,328	z=-,455	,649	4,08	,228	z=-,187	,581				
Bekar	3,93	,251			4,07	,157						
Öğrenim Durumu												
Lise / Ön Lisans	3,97	,367	H=,285	,867	4,10	,297	H=,887	,642				
Lisans	3,92	,280			4,06	,199						
Y. Lisans/Doktora	3,95	,355			4,11	,212						

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, yaş değişkeni ile stratejik liderlik ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 4. Korelasyon Analizi

	Dönüşümsel Uygulamalar Alt Boyutu	Yönetimsel Uygulamalar Alt Boyutu	Etik Uygulamalar Alt Boyutu	Stratejik Liderlik Toplam	Politik Uygulamalar Alt Boyutu	Yaş Değişkeni
Yaş Değişkeni	-,057	-,140	,017	-,133	-,066	1
	,477	,081	,832	,099	,413	

*p<0,05

5. Sonuç

Bu çalışmada, İstanbul'da hastanelerde ve sağlık kuruluşlarında görev yapan 156 yöneticinin sergilemiş oldukları stratejik liderlik davranışlarını belirlemek amaçlanmıştır. Veri toplama aracı olarak Stratejik Liderlik

ölçeği kullanılmış ve çalışma Ocak-Mayıs 2023 döneminde yapılmıştır.

Bu çalışmada, sağlık sektöründe çalışan yöneticilerin stratejik liderliğin etik uygulamalar boyutunda en yüksek ve bununla birlikte politik uygulamalar boyutunda ise en düşük algı puanlarına sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuç, katılımcıların şeffaflık, hesap verebilirlik, tarafsızlık,

dürüstlük ve kurum çıkarlarını gözeten etik liderlik özelliklerinin ön planda olduğunu göstermektedir. Stratejik liderlik davranışları puanının (4,08±.218) yüksek olduğu ve bu ölçeği kullanan bir diğer çalışmada da benzer sonuçların olduğu göze çarpmaktadır (Şahinli, 2018).

Yapılan fark analizlerinde yöneticilerin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu gibi değişkenlerine göre stratejik liderliğin alt boyutlarında anlamlı farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Korelasyon analizinde ölçek alt boyutları arasında pozitif yönde orta ve güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan diğer çalışmalarda, yöneticilerin sergiledikleri stratejik liderlik davranışları puan ortalamasının $4,20 \pm 0,65$ olduğu görülmüş olup yöneticilerin stratejik liderlik davranışlarını ortaya koydukları ifade edilmiştir. Yöneticilerin, stratejik liderliğe ilişkin algılarının cinsiyet, yaş, öğretim durumu ve mesleki tecrübeye göre değişmediği sadece kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (Şahinli, 2018). Uğurluoğlu ve Çelik'in (2009) yaptığı stratejik liderlik özelliklerinin hastane yöneticilerinde değerlendirildiği çalışmada, hastane yöneticilerinin, yaklaşık %50'sinin stratejik liderlik özelliklerini kullandıkları tespit edilmiştir.

Öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalarda, katılımcıların stratejik liderliğin etik uygulamalar boyutunda yüksek puana, dönüşümsel uygulamalar boyutunda ise düşük puana sahip oldukları görülmektedir. Cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenlerine göre stratejik liderliğin alt boyutlarında anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir (Çetinkaya ve Akbolat, 2021).

Sağlık kuruluşlarının 21. Yüzyılda rekabet üstünlüğünü sürdürülebilmeleri için stratejik liderlik uygulamalarını yüksek düzeyde kullanmaları önemlidir. Bu çalışma, sağlık yöneticilerinin algılarına göre etik uygulamalar boyutunda yüksek, politik uygulamalarda ise düşük ortalamaya sahip olması yöneticilere politik uygulamalar noktasında etkin çalışma olanağı verilmesinin önemli olduğunu göstermektedir. Sağlık kurumlarında yöneticilerin stratejik yönetim ilkeleri bağlamında dönüşümcü, yönetimsel, etik ve politik liderlik becerilerini etkin bir şekilde kullanarak uzun vadeli planlamalar yapmaları kurumun başarısı için önemlidir.

Kaynakça

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Strategic leadership effectiveness and its influence on organizational effectiveness. *International Journal of Electrical, Electronics and Computers*, 6(2).
- Altman, E. J., & Tushman, M. L. (2017). Platforms, open/user innovation, and ecosystems: A strategic leadership perspective. *Emerald Publishing Limited*
- Akpolat, T., & Çetin, M. (2017). Öğretmenlerin Algılarına Göre Yöneticilerin Stratejik Liderlik Özellikleri. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (11), 16-37.

- Akyüz, M. (2018). Stratejik liderlik. *Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 45-66.
- Aydın, M. K. (2012). *Kamu ve özel ilköğretim okulu müdürlerinin stratejik liderlik özellikleri ve kurumların örgütsel öğrenme düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi: Ankara.
- Birasnav, M., & Bienstock, J. (2019). Supply chain integration, advanced manufacturing technology, and strategic leadership: An empirical study. *Computers & Industrial Engineering*, 130, 142-157.
- Clark, T. R. (2016). *Leading with Character and Competence: Moving Beyond Title, Position, and Authority*. Berrett-Koehler Publishers.
- Collins, J. (2007). Level 5 leadership. *The Jossey-Bass reader on educational leadership*, 2, 27-50.
- Çetinkaya, F. F., & Akkoca, Y. (2021). Stratejik Liderlik ile Örgütsel Çeviklik Arasındaki İlişkide Örgütsel İletişimin Aracı Rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 66-84.
- Davies, B. J. ve Davies, B. (2004). Strategic leadership. *School leadership & management*, 24(1), 29- 38.
- Harvard Business Review. (2011). HBR's 10 must reads on leadership. *Harvard Business Press*.
- Hitt, M. A. (1998). Twenty-first-century organizations: Business firms, business schools, and the academy. *Academy of Management Review*, 23(2), 218-224.
- Hitt, M. A., Haynes, K. T., & Serpa, R. (2010). Strategic leadership for the 21st century. *Business Horizons*, 53, 437-444.
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (1999). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Executive*, 13(1), 43—57
- Kumar, S., Adhish, V. S., & Deoki, N. (2014). Introduction to strategic management and leadership for health professionals. *Indian journal of community medicine: Official Publication of Indian Association of Preventive & Social Medicine*, 39(1), 13.
- Pisapia, J. (2009). *The Strategic Leader*, Charlotte: Information Age Publishers.
- Swayne, L.E., Duncan W.J. ve Ginter, P.M. (2006). *Strategic Management of Health Care Organizations* (5. bs.). Cornwall: Blackwell Publishing
- Şahinli, S. (2018). *Sağlık yöneticilerinin stratejik liderlik davranışlarının kriz yönetimi üzerine etkisi: İstanbul İli özel hastaneler uygulaması* (Doctoral dissertation, Sakarya Üniversitesi (Turkey)).

Uğurluoğlu, Ö., & Çelik, Y. (2009). Örgütlerde stratejik liderlik ve özellikleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(2), 121-156.

Wooten, L. P., Anderson, L., Pinkerton, J., Noll, T., Lori, J., ve Ransom, S. (2006). Strategic leadership in healthcare: the role of collective change agents in closing the gap of healthcare disparities. *Ross School of Business Paper*, (1060).

Extended Summary

Literature review

Debating with "are leaders born or made?", leadership is always up-to-date with its discussions and is a social phenomenon that continues with the discussion of "what makes a leader a leader" and "what characteristics do successful leaders have?". Leadership has been a concept that has changed over time with the values and goals of society. Although there are as many different definitions of leadership as people are trying to define it, researchers generally define it according to their perspectives and the characteristics of the phenomenon that attracts them the most (Uğurluoğlu & Çelik, 2009). Sometimes, leadership emerges as a guiding force by mobilizing individuals in line with goals. At the same time, sometimes, it has become a strategic activity that includes communicating the vision, developing the organization, managing change initiatives, and creating talents. (Wooten et al., 2006).

It is essential to reveal the strategic leadership behaviors of managers in the health sector and to increase awareness to ensure health institutions' sustainability. This study aims to determine the strategic leadership behaviors of managers working in hospitals and health institutions.

Methodology

In the study, which was designed as cross-sectional research using quantitative research methods, data were collected through a questionnaire. The snowball sampling method reached 156 managers working in private and public hospitals and clinic-style health institutions in Istanbul between January and May 2023. The socio-demographic data form and the Strategic Leadership Scale were data collection tools.

This scale consists of 26 items and four dimensions, developed by Pisapia and Reyes-Guerra (2011) and adapted into Turkish by Aydın (2013). It consists of transformative (7 items), managerial (5 items), ethical (7 items), and political (7 items) dimensions. The scale is a five-point Likert response type, scored between 1 and 5 as always, usually, occasionally, rarely, and never (Pisapia, 2009; Aydın, 2012). In the Akpolat and Çetin (2017) study, the scale reliability coefficient was .94. The data were subjected to analysis using the SPSS-27 software. Sociodemographic questions have been utilised to construct frequency tables. To assess the disparities in the means of variables adhering to the assumption of normality, two independent samples t-tests were employed for two group variables, while a one-way analysis of variance (ANOVA) was conducted for three or more groups of variables. The non-parametric Mann Whitney-U test was utilised to analyse two groups with a limited number of variables, while the non-parametric Kruskal Wallis-H test was employed for the study of three or more groups. The Pearson correlation analysis was utilised to ascertain the association and direction between scales. All analyses were conducted at a significance level of $\alpha=0.05$.

Findings and discussion

The study found that managers in the healthcare sector have the highest perception scores of strategic leaderships in terms of ethical practices, and the lowest perceptions of political practices. The mean value for strategic leadership behaviour is 4.08 with a standard deviation of 218. Various research employing this measurement instrument have reported comparable findings. The differential analysis revealed that there were no significant differences in the dimensions of strategic leadership, depending on the variables of managers, such as gender, age, and educational status. Correlation analysis found that there is a positive medium and strong relationship between scale sub-dimensions. A separate investigation revealed that managers exhibited an average of 4.20 ± 0.65 levels of strategic leadership behavior. Additionally, managers expressed a positive perception of their current standing. According to Şahinli (2018), research indicates that there is no substantial variation in managers' opinions of strategic leadership based on gender, age, educational attainment, and professional experience. However, a notable distinction does exist in relation to the duration of their employment at the institution. In a study conducted by The findings of this study revealed that approximately 50% of hospital executives demonstrate the utilization of strategic leadership attributes.

Results and recommendations

The utilisation of strategic leadership practises at a high level is vital for healthcare organisations to uphold their competitive advantage in the contemporary day. This study examines the perception of healthcare managers on the adequacy of ethical practises in policy implementation. It is observed that there is a lack of sufficient recognition of high levels of ethical practises, while the recognition of low levels is also inadequate. Strategic management plays a crucial role in healthcare organisations as it enables managers to effectively formulate and implement policies that align with both immediate and future objectives.