

Küresel İşletmeler Bağlamında Stratejik Liderlik

Ahmet Sarnıcı¹

Özet

Küresel işletmelerde stratejik liderlik, organizasyonların sürdürülebilir başarısını sağlamada önemli bir rol oynamaktadır. Liderler, organizasyonun vizyon ve değerlerini küresel ölçekte birleştirerek, ekiplerin uluslararası arenada etkin bir şekilde çalışmasını mümkün kılar. Stratejik liderlik, yalnızca mevcut durumun yönetimini değil, geleceği öngörme ve bu doğrultuda stratejiler geliştirme becerisini de içerir. Küresel pazarların hızla değişen dinamiklerine uyum sağlamak için liderler, fırsat ve tehditleri analiz eder, yenilikçi düşünceyi teşvik eder ve hızlı karar alır. Bu liderlik tarzı, kriz yönetimi, stratejik adaptasyon ve çok uluslu ekiplerin yönetimini kapsar. Kültürel çeşitliliği göz önünde bulundurarak uyum sağlayıcı stratejiler geliştiren liderler, etkili iletişim, empati ve güven inşa etme becerileriyle çalışanların bağlılığını artırır. Stratejik liderlik, küresel pazarlarda uzun vadeli başarı elde etmek için yalnızca yönetsel bir beceri değil, aynı zamanda inovasyon odaklı bir vizyon ve strateji oluşturma sürecidir. Bu bağlamda, çevresel değişimlere hızla adapte olabilen, inovasyonu teşvik eden ve ekiplerini yönlendiren liderler, organizasyonların küresel ölçekte rekabet avantajını sürdürmelerine katkı sağlar. Bu çalışma, küresel işletmelerin dinamik ve rekabetçi yapısı içinde stratejik liderliğin önemini ve bu liderlik tarzının organizasyonların sürdürülebilir başarı elde etmesine nasıl katkı sağladığını incelemektedir. Küreselleşme ve dijitalleşmenin etkisiyle hızla değişen iş dünyasında, stratejik liderlerin, organizasyonların küresel ölçekteki rekabet avantajını artırmada oynadığı kritik rol ele alınmaktadır.

1. GİRİŞ

Küresel işletmelerin dinamik ve rekabetçi doğasında, stratejik liderlik, organizasyonların sürdürülebilir başarıyı elde edebilmesi için kritik bir rol oynamaktadır. Küreselleşme ve dijitalleşmenin etkisiyle iş dünyası, daha önce hiç olmadığı kadar hızlı değişimlere sahne olmaktadır. Bu değişimlere uyum

1 J. Tgm. Dr., Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, ahmetsarnici@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8825-5205

sağlamak ve küresel ölçekte rekabet avantajı elde edebilmek için işletmelerin stratejik liderlere olan ihtiyacı her geçen gün artmaktadır. Stratejik liderlik, sadece organizasyonun yönünü belirlemekle kalmaz, aynı zamanda şirketin tüm paydaşlarıyla etkili ilişkiler kurarak uzun vadeli hedeflere ulaşılmasını sağlar.

Küresel bir organizasyonda stratejik liderlik, farklı kültürlerden, coğrafyalardan ve iş ortamlarından gelen zorluklarla başa çıkabilme becerisini gerektirir. Liderlerin, organizasyonun değerlerini ve vizyonunu küresel ölçekte birleştirmeleri, ekiplerin uluslararası arenada verimli bir şekilde çalışabilmesi için hayati önem taşır. Stratejik liderler, yalnızca yerel pazarlara odaklanmakla kalmaz, aynı zamanda farklı pazarlar arasındaki kültürel ve ekonomik farkları göz önünde bulundurarak şirketin stratejilerini şekillendirir. Bu liderlik tarzı, yenilikçi düşünmeyi, çevikliği ve hızlı karar alabilmeyi teşvik eder, bu da küresel işletmelerin başarılarını sürdürülebilir kılacak önemli unsurlar arasında yer alır.

Bir başka deyişle, küresel işletmelerde stratejik liderlik, sadece mevcut durumu yönetmek değil, geleceği öngörmek ve bu geleceğe yönelik stratejiler geliştirmektir. Liderler, küresel pazarlarda ortaya çıkan fırsatları ve tehditleri analiz ederek, organizasyonlarını bu değişen ortamda en etkili şekilde yönlendirebilirler. Bu, liderlerin uzun vadeli stratejik planlar yaparken kısa vadeli piyasa koşullarını da göz önünde bulundurmalarını gerektirir. Stratejik liderlik, aynı zamanda işletmelerin karşılaştığı belirsizliklere karşı dayanıklı olmalarını sağlamak için kriz yönetimi ve stratejik adaptasyon yetkinliklerini de içerir.

Küresel ölçekte faaliyet gösteren şirketlerin karşılaştığı en önemli zorluklardan biri de çok uluslu ekiplerin yönetilmesidir. Stratejik liderler, kültürel çeşitliliği ve farklı çalışma alışkanlıklarını göz önünde bulundurarak, global ekiplerin uyum içinde çalışmasını sağlamak için stratejiler geliştirmelidir. Bu süreçte etkili iletişim, empati ve güven inşa etme gibi beceriler kritik önem taşır. Ayrıca, liderlerin karar alma süreçlerinde şeffaf olmaları, çalışanların güvenini kazanarak, organizasyonel bağlılıklarını artırabilir.

Sonuç olarak, küresel işletmeler bağlamında stratejik liderlik, sadece yönetimsel bir beceri değil, aynı zamanda organizasyonların küresel arenada sürdürülebilir bir şekilde varlıklarını sürdürebilmeleri için gerekli olan bir vizyon ve strateji oluşturma sürecidir. Küresel işletmelerde stratejik liderler, çevresel değişimlere hızlı uyum sağlayabilen, inovasyonu teşvik eden ve ekipleri yönlendirebilen liderler olarak, şirketlerinin uzun vadeli başarısını şekillendiren başlıca faktörlerden biri olmaktadır.

2. KÜRESELLEŞME

Globalleşmenin Türkçe karşılığı olarak kullanılan “Küreselleşme”, ekonomik bir kavram olarak gündeme gelmiştir (Tezcan, 1996: 187). Bu bağlamda, terim bir miktar belirsizlik taşısa da son yıllarda dünya genelinde ortaya çıkan ilişkiler ve yeni yaşam biçimleri, küreselleşmenin ne olduğuna dair bazı ipuçları sunmaktadır.

İnsanlar ve toplumlar giderek birbirine yaklaşan, hatta ulusal sınırları dahi aşan faaliyetlerde bulunmaya başlamıştır. Seyahat, iletişim, finans, ticaret, spor karşılaşmaları, meslekler ve hatta popüler müzik, artık tek bir ülkenin sınırlarıyla sınırlı kalmaz hale gelmiştir. Buna benzer pek çok etkileşim ve faaliyet, uluslararası bir boyut kazanmıştır. Bu perspektiften bakıldığında, küreselleşmenin, tarihsel bir olgu ve süreç olarak, insan ve toplumlar arasındaki ilişkileri daha da zenginleştirdiği söylenebilir. Farklı ülkelerden bireyler bir araya gelmekte, mal, hizmet ve fikir alışverişi yapmakta ve birbirlerinin deneyimlerinden faydalanmaktadır. Tüm bu gelişmeler, insanların ulusal düzeydeki düşünce ve ilişki biçimlerinden, uluslararası bir bakış açısına ve yeni ilişki şekillerine geçtiklerini göstermektedir (Toulmin, 1999: 906).

Buna göre, küreselleşme dünya çapında ekonomik, siyasal ve kültürel bütünleşme; fikirlerin, uygulamaların ve teknolojilerin küresel ölçekte benimsenmesi; sermaye hareketlerinin yaygınlaşması; ulus-devlet sınırlarını aşan yeni ilişki ve etkileşim biçimlerinin oluşması; mekanların yakınlaşması; dünyanın küçülmesi; sınırsız rekabet ve serbest dolaşım; pazarların dünya çapında genişlemesi; ulusal sınırların ötesine taşınan bir yapı; kısaca, dünyanın tek bir pazar haline gelmesi anlamına gelmektedir (Kaçmazoğlu, 2002: 49).

Öte yandan, küreselleşme “rekabet edebilirlik” kavramı ile de yakından ilişkilidir. Bu kavram, küreselleşme ile birlikte, bir ülkenin “ulusal politikalarını”, küresel pazarın taleplerini rakiplerinden daha etkin karşılayacak şekilde sürdürebilme kapasitesini ifade etmektedir (Toulmin, 1999: 908).

Dünyanın farklı bölgelerinde yaşayan bireyler, topluluklar ve devletlerarasındaki bağlantı ve etkileşim seviyesinin “karşılıklı bağımlılık” çerçevesinde artış göstermesi olarak ifade edilen küreselleşme kavramı; yerel ile evrensel arasında iki yönlü bir hareketi tarif ederken, durağan bir yapıdan çok dinamik ve değişken bir olguya işaret etmektedir. Süreç, her geçen gün dünyanın farklı noktalarına nüfuz etmekte ve yeni açılım ve hareketlerle yapısını sürekli olarak yeniden şekillendirmektedir (Bayar, 2008: 26).

Küreselleşme kavramının çok yönlü bir olgu olduğu rahatlıkla anlaşılabilir. İnsan ve topluluklar arasındaki ilişkileri etkileyen küreselleşme, ekonomik, siyasi-güvenlik, teknolojik-iletişim, çevresel-demografik ve kültürel olmak üzere pek çok boyuta sahiptir. Bu bağlamda, küreselleşmenin temel aktörleri de değerlendirilmesi gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüz küreselleşmesi, çok aktörlü bir sistem içinde ilerlemektedir.

Dünya Ekonomik Forumu ise Küreselleşme kavramını; ülkeler arasında mal, hizmet, uluslararası sermaye akışları ve teknolojik ilerlemenin hızla artmasını ve serbestleşmesini; bu süreçlerin sonucunda meydana gelen ekonomik kalkınmayı; çokuluslu şirketlerin birbirleriyle gerçekleştirdiği mal alışverişlerinin çeşitlenmesini; değer artışlarının, hizmetlerin ve teknolojinin son derece hızlı ve yaygın bir şekilde büyümesini ve bu sayılan unsurların ülkeler arasında daha da serbest hale gelmesiyle sağlanan ekonomik kalkınmayı ifade ettiğini belirtmiştir (IMF World Economic Outlook, 1997).

Küreselleşme üzerine oldukça geniş bir literatür oluşmasına karşın, sosyal bilimlerin pek çok alanında görüldüğü gibi, küreselleşmeye dair birbirinden tamamen farklı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifadeyle, küreselleşme konusunda teorisyenler ve uygulamacılar arasında bir uzlaşıdan söz etmek mümkün değildir. Konunun boyutlarının çok yönlü olması nedeniyle, her birey veya taraf, küreselleşmeyi kendi bakış açısıyla algılayabilmektedir (Bozkurt, 2000: 18).

Küreselleşmenin, basitten karmaşığa, çok boyutludan tek boyutluya, kesinlikten belirsizliğe uzanan birçok tanımı bulunmaktadır. Bu bölümün amacı, kavramı netleştirmek ve ardından küreselleşmenin gelişim sürecini ve biçimini incelemektir. Küreselleşme kavramının daha iyi anlaşılması için burada farklı tanımlara yer verilmesi yararlı olacaktır (Hablemitoğlu, 2004: 34-35).

Dar anlamda, küreselleşme sermaye hareketlerinin dünya genelinde yayılmasının bir sonucu olarak açıklanabilir. Özellikle teknolojik ilerlemelerle birlikte dünyanın bir finans piyasasına dönüştüğü görülmektedir. Birleşmiş Milletler İnsani Kalkınma Raporu'na (HDR) göre, her gün 1,5 trilyon dolardan fazla bir miktarda para el değiştirmektedir. Ancak, küreselleşmeyi yalnızca finans piyasalarının etkinliğinin artışı şeklinde ele almak dar bir perspektif olacaktır. Çünkü küreselleşme, ekonomik olduğu kadar siyasi, teknolojik ve kültürel bir olgudur (Baştürk, 2004)

Geniş bir perspektifle ele alındığında, küreselleşme, ülkeler arasındaki siyasi, sosyal ve ekonomik ilişkilerin gelişmesi, farklı toplum ve kültürlerin inançlarının ve beklentilerinin daha iyi anlaşılması, uluslararası ilişkilerin

yoğunlaşması gibi görünüşte ayrı, ancak birbirleriyle bağlantılı süreçleri kapsamaktadır. Bir diğer ifadeyle, küreselleşme, ülkelerin sahip olduğu maddi ve manevi değerlerin ulusal sınırların ötesine taşınarak küresel ölçekte yayılması; farklılıkların uyum içinde ortadan kalkmasıdır. Bu bağlamda, ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel nitelikteki değerler; piyasa ilişkileri, politik sistem tercihleri, demokrasi, insan kaynakları, din, çevre bilinci gibi düşüncelerin evrensel bir boyut kazanması da küreselleşme kapsamına girmektedir. Bu perspektiften bakıldığında, küreselleşme, siyaset, ekonomi, kültür, hukuk, insan kaynakları, eğitim, sağlık, çevre gibi pek çok alanda etkisini göstermektedir (Akgönül, 2001: 135).

3. KÜRESELLEŞME KAVRAMININ BOYUTLARI

Küreselleşme, çok yönlü bir kavram olup, tüm bu yönlerin karşılıklı etkileşimi sonucunda biçimlenmektedir. Bu nedenle, küreselleşme olgusu analiz edilirken, farklı boyutların dikkate alınması büyük önem taşımaktadır.

3.1. Ekonomik Boyut

Ekonomik boyut, küreselleşmenin en temel bileşenlerinden birini temsil etmektedir. Bu çerçevede, modern ekonomik küreselleşmenin özellikle üç alt unsuru üzerinde durulması uygun olacaktır. Bunlardan ilki, günümüz uluslararası ticaretinin kendine has özellikleriyle ilgilidir. Örneğin, II. Dünya Savaşı sonrası dönemde dünya Gayrisafi Yurtiçi Hasılası (GSYİH) 6 kat artış göstermişken, dünya ticaret hacmi 20 kat büyümüştür. Ticari malların yanı sıra, benzer bir artış hem mamul ürünlerin hem de hizmetlerin ihracatında yaşanmıştır. Savaş sonrası dönemde ticaret hacmindeki bu artışın temel nedenleri arasında ticaretin önündeki vergi, tarife ve diğer kısıtlamaların hızlı bir şekilde kaldırılması ile yalnızca gelişmiş ülkelerin değil, gelişmekte olan ülkelerin de dünya ticaretinde önemli roller üstlenmesi yer almaktadır (Bayar, 2008: 26).

Modern ekonomik küreselleşmenin ikinci unsuru, küresel mali piyasaların ve uluslararası sermaye akımlarının günümüzde sahip olduğu benzersiz büyüklük, derinlik ve çeşitliliğidir. Günümüz küresel ekonomisinin yönetiminde, uluslararası bankacılık ile döviz, tahvil ve bono piyasaları önemli roller üstlenmektedir. Örneğin, dünya genelinde bir gün içerisindeki döviz işlem hacmi yaklaşık 1,5 trilyon ABD Doları seviyesindedir. Ayrıca, “türev araçları” olarak adlandırılan finansal enstrümanlar sayesinde küresel ölçekte kullanılan mali araçların son derece çeşitlendiği görülmektedir (Sarıbay ve Keyman, 2000: 37).

Küreselleşmenin ekonomik yönü bağlamında son olarak küresel üretimdeki köklü dönüşümden söz etmek gerekir. Günümüzde, geleneksel ulus-devlet temelli yapıların aksine, üretim süreçleri küresel ölçekte organize edilmekte, üretimin farklı aşamaları farklı coğrafi bölgelerde tamamlanmaktadır. Bu süreçte, çokuluslu şirketler en önemli aktörler olarak öne çıkmakta, bu şirketler portföy yatırımlarından doğrudan yabancı yatırımlara, uluslararası mal ve hizmet ticaretinden turizme kadar geniş bir yelpazede faaliyet göstermektedir. Öte yandan, “yeni ekonomi” ve “post-endüstriyel üretim” gibi kavramlarla da ifade edildiği üzere, günümüz üretim süreçlerinin en belirgin özelliği, mal üretiminden çok hizmet üretimine odaklanması ve bu bağlamda nitelikli insan kaynağının en önemli üretim faktörü haline gelmesidir.

3.2. Teknolojik / İletişimsel Boyut

Modern küreselleşmenin en önemli itici güçlerinden biri, özellikle son yıllarda hızla ilerleyen iletişim devrimidir. Literatürde “üçüncü sanayi devrimi” olarak da adlandırılan bu dönüşüm, veri iletiminde mikroişlemci ve uydu teknolojilerinin kullanımını, bilginin saklanması, işlenmesi ve iletilmesinde dijital altyapılardan yararlanılmasını, ayrıca iletişim araçlarının üretim ve kullanım maliyetlerindeki dramatik düşüşü içermektedir (Sarıbay ve Keyman, 2000: 38).

Yukarıda belirtilen gelişmelere ilişkin bazı dikkat çekici istatistikler şu şekilde özetlenebilir: 1 milyon megabitlik bir veri, 1970 yılında Boston’dan Los Angeles’a yaklaşık 150 bin ABD Doları maliyetle iletilirken, günümüzde bu işlem yalnızca 12 cent tutmaktadır. Benzer şekilde, New York’tan Londra’ya üç dakikalık bir telefon görüşmesinin 1930’daki maliyeti 300 ABD Doları iken, bugün aynı görüşme yalnızca 20 cent gibi bir maliyetle yapılabilmektedir.

3.3. Siyasi/Güvenlik Boyutu

Siyasi küreselleşme, temelde günümüz dünyasında siyasi güç, otorite ve yönetim yapılarını etkileyen dönüşüm süreci olarak tanımlanabilir. Bugün, etkisini tüm dünya üzerinde hissettiren “küresel siyaset” anlayışının giderek daha belirgin hale geldiği gözlemlenmektedir. Bu durum, geleneksel siyaset anlayışından farklı bir yapıya işaret etmekte ve küreselleşmenin çok aktörlü doğasını yansıtmaktadır. Bir başka ifadeyle, “küresel siyaset”, ulus devletler, devletler üstü kurumlar, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları gibi dört ana aktörün karşılıklı etkileşimiyle şekillenmektedir. Ulus devletler, süreç içinde temel birim olma niteliğini korumakta, ancak yetki ve manevra alanları çeşitli düzeylerde sınırlandırılmaktadır. Bu yeni yapıyı ifade etmek için

literatürde “küresel yönetim” (global governance) terimi kullanılmaktadır (Sarıncı ve Keyman, 2000: 39).

Bu bağlamda dikkate alınması gereken bir diğer nokta ise küreselleşme sürecinin, özellikle ileri iletişim teknolojileri sayesinde, paradoksal biçimde küresel terörizme farklı kolaylıklar sağlamasıdır. Günümüz terörist grupları, gerek faaliyetlerini planlama gerekse uygulama aşamalarında internette, çeşitli bilgisayar ağlarından ve multimedya araçlarından yararlanmakta, uluslararası düzeyde daha hızlı hareket edebilmekte ve Kitle İmha Silahları temini için arayışlarda bulunmaktadır (Jaleha ve Machuki, 2018: 125).

3.4 Çevresel/Demografik Boyut

Çevre konusu, özellikle 1990’ların başlarından itibaren küreselleşme ile birlikte ele alınan en kritik meselelerden biri haline gelmiştir. Küresel ısınma, hava kirliliği, nükleer ve kimyasal atıklar, kuraklık, sel felaketleri, biyoçeşitlilik kaybı ve türlerin yok olması, asit yağmurları, denizler, göller ve akarsuların kirlenmesi gibi problemler, küresel bağlamda ele alınması gereken konular arasında yer almaktadır. Bu çevresel problemlerin temel özelliği, yalnızca belirli bir bölge veya coğrafya ile sınırlı kalmayıp küresel ölçekte sonuçlar doğurmalarıdır. Bu bağlamda, çözüm için ulus-devlet sınırlarını aşan bir işbirliği gerekmektedir, dünya genelinde artacak bir farkındalıkla uluslararası dayanışma ve kolektif çabalara ihtiyaç duyulmaktadır (Sarıncı ve Keyman, 2000: 40).

Küreselleşmenin çevresel yönü aynı zamanda dünyanın demografik yapısıyla da yakından bağlantılıdır. Dünya nüfusundaki artış, bazı bölgelerde mevcut kaynakların hızla tükenmesi anlamına gelmektedir. Günümüzde yaklaşık 6,3 milyar olan dünya nüfusunun 2050 yılında 9,4 milyara ulaşacağı tahmin edilmektedir. Bu büyümenin %95’ten fazlasının gelişmekte olan bölgelerde gerçekleşeceği dikkate alındığında, bölgesel düzeyde başlayan ancak küresel etkiler doğurabilecek açlık, kıtlık, kuraklık, çevre kirliliği ve göç gibi sorunların önem kazandığı görülmektedir.

3.5 Kültürel Boyut

Kültürü, bir topluma özgü maddi ve manevi değerlerin bütünü olarak ele alırsak, küreselleşmenin kültürel yapılar üzerindeki etkilerinin kaçınılmaz olduğunu ifade edebiliriz. Özellikle iletişim devriminin etkisiyle günümüzde bireyler ve toplumlar arasındaki etkileşim, tarihte eşi görülmemiş bir seviyeye ulaşmıştır. Bu gelişme sayesinde, farklı bireyler ve topluluklar arasında daha önce birbirine yabancı görülen yaşam biçimleri temelinde ortak bir zemin oluşmakta, farklı ilgi alanları ve zevkler gibi konularda uyum, hatta zaman

zaman yeknesaklık ortaya çıkmaktadır. Bir başka ifadeyle, global bir kültürel yapı şekillenmektedir. Ancak, bu durumun sadece bir boyutuyla ele alınması yanıltıcı olabilir. Zira küreselleşme dinamikleri, kültürlerarası uyumu teşvik etmenin yanı sıra ayrışma ve farklılaşmayı da tetikleyebilmektedir. Kültürel etkileşim iki yönlü bir süreç olarak ilerlemekte; “küresel” unsurlar “yerel” olanlara ulaşabildiği gibi, “yerel” olanlar da “küresel” kültüre nüfuz edebilmektedir (Sarıbay ve Keyman, 2000: 41).

4. STRATEJİK LİDERLİK KAVRAMI

Stratejik liderlik, “örgütte uygulanabilir değişikliklerin başlangıcını oluşturmak adına öngörü sahibi olmak, vizyon geliştirebilmek, değişen koşullara adapte olabilmek, stratejik düşünme becerisi sergilemek ve ekip çalışmalarına uyum sağlama yeteneğine sahip olmak” şeklinde tanımlanabilir (Ireland ve Hitt, 2005: 43). Farklı liderlik tarzlarını birleştiren, ileri görüşlü ve kapsamlı bir liderlik yaklaşım olan stratejik liderlik; geleceğe yönelik bir vizyon oluşturmayı, uzun vadeli stratejiler geliştirmeyi ve organizasyonu hedeflerine ulaşması yönünde yönlendirmeyi merkezine almasının yanı sıra geleceği öngörerek esneklik kazandıran ve çalışanlara yetki vererek stratejik dönüşümü gerçekleştirme ile performansı artırma yetisi; stratejik lider ise bu yetiye sahip kişilerdir (Besler, 2004: 21).

Bir kuruluşun varlığını sürdürmesi ve sürekliliğini sağlaması stratejik liderin temel görevleri arasındadır. Bu nedenle stratejik liderin geleceği analiz edebilen, tüm paydaşlara fayda sunan, yönlendirme becerisi ve niteliklerine sahip olması önem taşır. Stratejik liderlik, uygun zamanlarda gerekli stratejik dönüşümleri yapabilmek için çalışanları, müşterileri, tedarikçileri yani tüm paydaşları strateji belirleme sürecine dâhil etme sürecidir. Bu durum, teknoloji ile beraber yaşanan hızlı ilerlemeler doğrultusunda, stratejik liderlik kavramının yalnızca hiyerarşik yapının en üst kademesindeki birkaç kişiye odaklanmaması, daha geniş bir çerçevede değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Kırım, 2005: 84)

Stratejik liderlik, dönüşümsel (yenilik ve değişim getiren), yönetsel (mevcudu koruyan), politik (yeni kaynaklar sağlayarak sınırlarını genişleten) ve etik (ahlaki boyutları ön plana çıkaran) konularla ilgilenen bir yaklaşımdır. Ayrıca bu unsurlar arasında denge kurma becerisi sergiler. Başarılı liderlerin bu özellikleri daha etkili bir biçimde uygulamaları beklenmektedir (Pisapia ve Lin, 2011: 368).

Pisapia ve Lin (2011) araştırmalarında, dört boyutlu eylemler dizinine iletişim becerilerini de ekleyerek stratejik liderlerin uygulamaları beş ayrı boyutta ele almışlardır.

Pisapia'nın stratejik liderlik modeline göre ilk uygulama **yönetimsel** boyuttur. Bu, mevcut hedeflere ulaşmak ve örgütsel istikrarı sürdürmek için gerçekleştirilen eylemleri içerir. İkinci boyut olan **dönüşümsel uygulamalar** ise sürekli öğrenme ve değişim kültürünün yerleşmesini sağlamak amacıyla düşünce ve aksiyonları etkileyerek örgütün yönelimini belirlemek için uygulanır. Üçüncü boyut, **etik uygulamalardır** ve bu uygulamalar örgütün değerlerine bağlılığı artırarak güven ortamı oluşturmayı hedefler. Dördüncü boyut, **politik uygulamalardır**; örgüte destek sağlamak adına hem iç hem de dış çevrede etkili kişilerle bağlar kurmayı ve bu bağları sürdürmeyi kapsar. Son boyut olan **iletişim becerileri**, çalışanlar ve dış paydaşlarla etkili ilişkiler kurmayı, uzlaşmacı bir tutum sergilemeyi ve güçlü ittifaklar geliştirmeyi amaçlayan uygulamalardan oluşur (Pisapia ve Lin, 2011: 368).

Stratejik liderlik, 21. yüzyılın sürekli değişen ve karmaşık ortamında faaliyet gösteren herhangi bir organizasyonun başarılı performansının temeli olarak ele alınmasının yanı sıra 21. yüzyıl için beklenen yeni rekabetçi ortamda etkili stratejik liderlik için gereken yetenekler ise aşağıdaki gibi sıralanmışlardır (Swayne, Duncan ve Ginter, 2006: 78):

- Geleceğe yönelik ilham verici bir vizyon oluşturmak ve bu vizyonu etkili bir şekilde paylaşmak.
- Stratejik yönetim süreçlerine, farklı deneyimlere sahip bireylerin ve örgütün tüm seviyelerinin aktif katılımını sağlamak.
- Bugünü yönetmekten ziyade, geleceği planlama ve yönlendirme sorumluluğunu üstlenmek.
- Çalışanlarına vakit ayırarak, onların sorunlarını anlamaya çalışmak ve belirli aralıklarla iletişim kurmak.
- Çalışanların hata yapmasına izin vererek, yenilikçi ürünler, hizmetler ve yönetim süreçlerinin geliştirilmesi için risk almayı teşvik etmek. Hatalar kaçınılmaz olsa da, başarıya ulaşmak için çaba göstermek gerektiği vurgulanmaktadır.
- Örgüt içinde liderlik yetkinliklerini geliştirmek, üst düzey yöneticilerin çalışanları motive etmeleri ve sorumluluk almaları için onları cesaretlendirmek.
- Her ayrıntıyı kontrol etmek yerine, doğru kararların alınması konusunda örgüt üyelerine güvenmek.
- Süreçlerin ilerlemesi için gereken zamanın tanınması gerektiğine inanmak.

- Davranışlarıyla çalışanlara örnek teşkil etmek.
- Çalışanların problem çözme yeteneklerini geliştirmek için onları desteklemek ve güçlendirmek.

Bu özellikler, stratejik liderlerin hem vizyoner hem de insan odaklı bir yaklaşımı benimseyerek, örgütlerin uzun vadeli başarılarını sağlamalarına katkıda bulunur. Hitt, Ireland ve Hoskisson (2013)'e göre ise stratejik bir lider aşağıdaki özellikleri yerine getirmelidir:

- Bir vizyon geliştirmek ve iletmek,
- Dinamik temel yetkinlikler inşa etmek,
- İnsan sermayesini vurgulamak ve etkili bir şekilde kullanmak,
- Yeni teknolojilerin gelişimine yatırım yapmak,
- Değerli stratejilerle uğraşmak,
- Etkili bir organizasyon kültürü inşa etmek ve sürdürmek,
- Dengeli kontrol mekanizmaları geliştirmek ve uygulamak,
- Etik uygulamalarla hareket etmek (Hitt vd. 1998).

Liderlik ve stratejik liderlik, literatürde geniş bir şekilde incelenmiş iki kavramdır. Avolio ve Gardner (2005), liderliği “başkalarını ne yapılması gerektiğini ve nasıl yapılacağını anlamaları ve kabul etmeleri için etkileme süreci, ayrıca bireysel ve kolektif çabaların paylaşılan hedeflere ulaşmak için kolaylaştırılması” olarak tanımlamışlardır. Benzer şekilde, Kotter (1990), liderliği “yön belirleme, insanları bir araya toplama ve onları vizyonu gerçekleştirmek için motive ederek ilham verme” olarak tanımlamıştır. Stratejik liderlik ise, birçok akademisyen tarafından tanımlanmış daha yüksek bir liderlik seviyesidir. Sstratejik liderlik “tahmin etme, vizyon oluşturma, esneklik sağlama, stratejik düşünme ve başkalarıyla birlikte çalışarak organizasyon için geçerli bir gelecek yaratacak değişiklikleri başlatma yeteneğini içerir.” Benzer şekilde, Rowe (2001) stratejik liderliği “tahmin etme, vizyon oluşturma, esneklik sağlama ve gerektiğinde stratejik değişiklik yaratmak için başkalarına güç verme yeteneği” olarak tanımlamıştır (Hitt, Ireland ve Hoskisson, 2013: 55).

Stratejik liderlik konusu, Thomas Carlyle'ın Büyük Adam Teorisi ile doğa özellikleri ve haklar üzerinden başlamış, Greenleaf 1977'de Durumsal (Kontenjan) Teorilerinden bahsetmiş, Burns 1978'de dönüşümcü liderlik tanımını yapmış ve Bass bunu 1985'te daha da genişletmiştir (Bass ve Avolio, 2003: 215).

Çok boyutlu bir yapıya sahip olan stratejik liderlik, fırsatları tespit etme ve değerlendirme, zorluklarla doğrudan yüzleşme ve değişken piyasa koşullarına uyum sağlama kapasitesini içerir. Stratejik liderler, kısa vadeli öncelikleri uzun vadeli hedeflerle dengeleme yeteneğine sahip olmalarıyla öne çıkarlar. Ayrıca stratejik liderlik tarzı, organizasyonun belirsizlik ve değişim karşısında çevik ve dayanıklı kalmasını garanti eder. Stratejik liderliğin temel unsurlarından biri, geleceği öngörme ve planlama yeteneğidir. Bu, sektör eğilimleri, teknolojik gelişmeler ve rakip faaliyetleri gibi çeşitli faktörleri dikkate almayı içerir. Bu ileri görüşlülük, stratejik liderlerin organizasyonlarını avantajlı bir konuma yerleştirmelerini ve uzun vadeli hedeflerini destekleyen bilinçli kararlar almalarını sağlar (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009: 128). Stratejik liderlik ile ilgili kalite, örgütsel başarı üzerinde büyük bir etkise sahiptir ve örgütün başarılı olabilmesi ve ilerlemesi stratejik liderlik ile elde edilebilmektedir (Acar, 2023: 3868).

Stratejik liderler, iş dünyasındaki dinamikleri sürekli gözlemleyerek ve içgörüler toplayarak, ortaya çıkan fırsatlara ve potansiyel tehditlere proaktif bir şekilde yanıt verebilirler. Bu, organizasyonlarının rekabetçi kalmasını ve karşılaşılabilecek zorluklara iyi hazırlanmasını mümkün kılar; çalışanları ortak bir amaç etrafında toplar, yönlendirir ve bağlılık duygusu aşılar. Bu durum, iş birliği ve ortak sahiplenme kültürünü teşvik etmesinin yanı sıra; ekip üyelerinin organizasyonun hedeflerine ulaşmak için en iyi çabalarını ortaya koymalarını sağlar (Hitt, Ireland ve Hoskisson, 2013: 59).

Strateji kavramı, savunma alanında sıklıkla kullanılan bir terim olmasının yanı sıra, zamanla yönetim disiplininde de önemli bir yer edinmiştir. Yönetim biliminde strateji, “bir organizasyonun hedeflerine ulaşmak için takip edeceği yollar” olarak tanımlanmaktadır (Aktan, 2008). Stratejik liderlik ise, bir örgütün kaotik bir ortamda varlığını sürdürebilmesi ve rekabet avantajı elde edebilmesi amacıyla geleceği öngörerek etkili stratejiler geliştirme, bunları uygulama ve uygun liderlik davranışlarıyla örgütü hedeflerine ulaştırma becerisidir. Bu süreçte merkezde yer alarak süreci yöneten, takipçilerinin gelişimine katkı sağlayan ve mevcut koşullara uygun liderlik davranışlarını hızlıca belirleyip hayata geçiren birey stratejik lider olarak tanımlanır (Aydın, 2012).

Stratejik liderlerin, organizasyonları bir sistem olarak etkili bir biçimde yönetme görevleri bulunmaktadır. Bu liderler, tüm takipçilerin organizasyon üyelerinin katkısıyla oluşturulan ve başarıyı tanımlayan uzun vadeli hedeflere odaklanmasını sağlar. Aynı zamanda, organizasyonun tüm bölümlerinin uyumlu bir şekilde etkileşimde bulunmasına özen gösterir. Stratejilerin ilgili kişiler tarafından anlaşılmasını sağlayarak süreçlerin takibini yapar, örgütsel

kültüre dikkat eder, görev dağılımlarını uygun bir şekilde düzenler ve alınan kararları netleştirir. Sorunları çözme ve daha iyi karar alma süreçlerinde sistem düşüncesi kullanarak liderlik sergiler. Stratejik liderler, bu yetkinliği yalnızca modellemekle kalmaz, aynı zamanda organizasyonun kıdemli üyelerinde de geliştirmeyi amaçlar (Delisi, 2021: 29).

Stratejik liderlik, günümüz dünyasındaki gelişmeler doğrultusunda, örgütler için neredeyse bir zorunluluk haline gelmiştir. Liderlerin, organizasyonların hem iç hem de dış çevrelerindeki rolleri büyük önem taşır. Etkili stratejik liderlik olmadan, bir firmanın küresel ekonominin zorlukları karşısında üstün ya da tatmin edici bir performans sergileme ihtimali oldukça düşük olacaktır (Ireland ve Hitt, 1999: 48).

Başarılı bir stratejik lider, doğru soruları sorarak süreci etkili bir şekilde yönetir. Stratejik liderlik bir süreç olarak incelendiğinde, şu soruların öne çıktığı görülmektedir: Yapılan işler neden yapılıyor? Gelecekte bulunulmak istenen yer neresi? Belirlenen hedeflere ne zaman ulaşılacak? Bu noktadan hedefe hangi yollarla gidilecek? Bu soruların yanıtlanmasına yardımcı olan temel kavramlar; misyon (var olma nedeni), vizyon (gidilmek istenen yer), hedefler (ne ve ne zaman) ve strateji (nasıl) olarak ifade edilmektedir (Stumpf ve Mullen, 1991). Stratejik liderlik süreçleri, rakiplerin anlaması ve taklit etmesi güç hale geldiğinde, firmanın rekabet avantajı kazanmasını sağlamaktadır (Jaleha ve Machuki, 2018: 127).

5. KÜRESEL İŞLETMELERDE STRATEJİK LİDERLİĞİN ÖNEMİ

Sürekli değişen iş dünyasında, endüstrilerin yeni teknolojiler, iş zekâsı, değişen tüketici tercihleri ve küresel rekabet tarafından sürekli olarak yeniden şekillendiği bir ortamda, örgütlerin güçlü bir stratejik liderlik temeli geliştirmesi hayati önem taşımaktadır. Birçok ülkede hatta birçok kıtada faaliyet gösteren küresel ölçekli örgütlerin, karmaşık bir çevreye uyum sağlamaları ve başarılı olma yeteneklerinin itici gücü olan stratejik liderlik gelişimi, yalnızca uzun vadeli başarıya zemin hazırlamakla kalmaz, aynı zamanda tüm paydaşlar için büyümeyi ve gelişimi teşvik eden bir ortam yaratır (Hitt, Keats ve Yücel, 2013: 10).

Stratejik liderlik, modern iş yerinde pek çok nedenden dolayı vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Her şeyden önce, organizasyonların giderek küreselleşen ve hızla değişen iş ortamında rekabet avantajını sürdürmesini sağlar.

Sürekli iyileştirme ve yeniliği değer veren bir şirket kültürünü teşvik eden stratejik liderler, organizasyonlarına sadece sektör gelişmelerine ayak uydurmakla kalmayıp aynı zamanda kendi alanlarında öncü olma

fırsatı sunar. Statükoya meydan okuyarak ve çalışanları yaratıcı ve eleştirel düşünmeye teşvik ederek, stratejik liderler büyüme için bir yol açar ve örgütleri küresel alanda rakiplerinin ötesine taşıyan bir başarıya yönlendirir. Diğer taraftan, küresel örgütlerde bulunan stratejik liderler, örgütlerin karar alma ve problem çözme yeteneklerini artırmada önemli bir rol oynarlar. İyi düşünülmüş stratejiler geliştiren ve uygulayan stratejik liderler, küresel çaptaki örgütlerin karmaşık ve çok boyutlu zorluklarla etkili bir şekilde başa çıkmasını ve değerli fırsatları görmelerini sağlar. Bu süreç, örgütün daha bilinçli kararlar almasına, kaynak kullanımını optimize etmesine ve potansiyel riskleri en aza indirmesine olanak tanır (Hitt, Keats ve Yucel, 2013: 12).

Küresel işletmelerde stratejik liderler, çalışanların fikir ve bakış açılarını paylaşmalarını teşvik eden bir ortam yaratarak, organizasyon genelinde iş birliğine dayalı ve çözüm odaklı bir problem çözme yaklaşımını destekler. Bu yaklaşım, organizasyonun geneline fayda sağlayarak etkinliği artırır. Yenilikçiliği teşvik etmenin ve etkili karar almayı desteklemenin ötesinde, stratejik liderlik, olumlu ve destekleyici bir örgütsel kültür oluşturmak için de kritik bir rol oynar. Güçlü ve ilham verici bir stratejik liderler, ekip üyelerinin refahına yönelik samimi bir ilgi ve özen göstererek çalışan moralini, iş tatminini ve genel katılımı artırabilir. Örgütlerin misyonunu, değerlerini ve uzun vadeli hedeflerini net bir şekilde ileterek, stratejik liderler çalışanların yaptıkları işin amacını ve anlamını kavramalarını sağlar. Bu durum, çalışanların motivasyonunu artırırken ve örgütün başarısına olan bağlılıklarını güçlendirir (Düren, 2002: 221).

Küresel örgütlerde stratejik liderler, çalışanların benzersiz yeteneklerini ve güçlü yönlerini tanıyarak, sürekli öğrenme ve gelişimi teşvik eden bir büyüme ortamı oluştururlar. Çeşitli kültürel ve coğrafi bağlamlarda beceri geliştirme, kariyer ilerlemesi ve kişisel gelişim fırsatları sunarak, stratejik liderler yalnızca ekip üyelerinin profesyonel başarılarına katkıda bulunmakla kalmaz, aynı zamanda daha esnek ve çok yönlü bir küresel iş gücü yaratılmasını sağlarlar. Bu yaklaşım, yetenekli bireylerin küresel ölçekte örgüte çekilmesini ve mevcut yüksek performanslı çalışanların elde tutulmasını destekler. Günümüzün rekabetçi ve sürekli değişen uluslararası iş ortamında, bu durum küresel örgütler için önemli bir avantajdır (Sevinç, 2009: 66).

Buna ek olarak, stratejik liderlik, küresel örgütlerde bölümler ve farklı bölgeler arasında iş birliğini teşvik etmek ve silo yapılarını ortadan kaldırmak açısından kritik bir rol oynar. Çeşitli ülkelerdeki ekipler arasında açık iletişim kanalları kurularak ve kültürel farklılıkları gözetken iş birliğini teşvik ederek, stratejik liderler örgütün kolektif bilgi, uzmanlık ve kaynaklarını küresel hedeflere ulaşmak için bir araya getirir. Bu yaklaşım, yalnızca genel örgütsel

verimliliği artırmakla kalmaz, aynı zamanda farklı pazarların gerekliliklerini anlamayı ve bu gerekliliklere yaratıcı çözümler sunmayı sağlayan sinerjilerin oluşmasını destekler. Sonuç olarak, küresel örgütler hem yenilikçi hem de sürdürülebilir bir büyüme yolunda ilerlerler (Hitt, Keats ve Yucel, 2013: 16).

Özellikle küresel işletmelerdeki stratejik liderlerde bulunması gereken beceriler ise aşağıdaki gibidir (Hitt, Keats ve Yucel, 2013: 13-18):

Vizyoner Düşünme, ortaya çıkan trendleri öngörme ve ekonomik değişimler, teknolojik gelişmeler veya sektörel bozulmalar gibi dış faktörlerin organizasyonu nasıl etkileyebileceğini anlama yeteneğidir. Bu beceriye sahip liderler, yalnızca olaylara tepki vermekle kalmaz, değişiklikleri önceden tahmin ederler. Net ve ilham verici bir vizyon oluşturarak ve bunu paylaşarak, stratejik liderler her departman ve ekibi birleşik bir misyon etrafında hizalar, motivasyon ve uyum sağlar. Vizyoner düşünme şu unsurları içerir:

Bilgili Karar Verme, sezgiyi veri odaklı içgörülerle dengeleme becerisidir. Liderler, finansal etkiler, insan kaynakları, piyasa trendleri ve potansiyel riskler gibi faktörleri dikkate alarak durumları titizlikle değerlendirir. Bu beceri, yalnızca “karar almak” ile sınırlı değildir; belirsiz durumlarda bile kararlılık gösterirken stratejik hedeflerle uyumu sağlar.

Etkili İletişim, çok uluslu örgütlerde stratejik liderlik, karmaşık fikirleri çeşitli hedef kitlelere net ve ilişkilendirilebilir bir şekilde iletme becerisine dayanır. Etkili iletişim, farklı kültürlerle ait çalışanlar, paydaşlar ve dış ortakların stratejik vizyonu anlamalarını ve desteklemelerini sağlar. Bu, yalnızca etkili konuşmayı ve yazmayı değil, aynı zamanda geri bildirim toplamak ve iş birliğini teşvik etmek için aktif dinlemeyi de içerir.

Uyum Sağlama Yeteneği (Adaptabilite), değişime tepki vermekten daha fazlasını içerir. Küresel pazarlardaki değişimleri öngörme ve stratejileri proaktif olarak yeniden şekillendirme yeteneğidir. Bu beceriye sahip liderler, belirsizliği bir tehdit yerine bir büyüme fırsatı olarak görür. Geçiş dönemlerinde sakinliklerini koruyarak ve ekiplerinde dayanıklılık zihniyeti geliştirerek güven sağlarlar.

Analitik Yetenek, büyük miktarda bilgiyi eyleme dönüştürülebilir içgörülere dönüştürme becerisidir. Stratejik liderler, iyi bilgilendirilmiş kararlar almak için kilit performans göstergelerini (KPI), piyasa araştırmalarını ve rekabet verilerini değerlendirmelidir. Analiz yapmanın ötesinde, liderler verileri stratejik öncelikleri destekleyen bir anlatıya dönüştürmelidir.

Ekip Liderliği ve Gelişimi, etkili stratejik liderlik tek başına gerçekleştirilemez. Liderler, organizasyonun vizyonunu paylaşan ekipler inşa

ederek ve bu ekipleri geliştirerek mükemmelleşirler. Bu, bireysel güçlü yönleri belirlemeyi, iş birliğini teşvik etmeyi ve her ekip üyesinin gelişebileceği bir ortam yaratmayı içerir.

Yenilik ve Sürekli İyileştirme, stratejik liderler, yaratıcılığın teşvik edildiği ve risk almanın değer gördüğü bir kültürün öncüleridir. Rekabetçi kalmak, süreçlerin, ürünlerin ve hizmetlerin sürekli olarak yenilenmesini ve geliştirilmesini gerektirir.

Bu becerileri ustalıkla kullanan stratejik liderler, küresel iş dünyasının karmaşıklıklarını yönetmek, anlamlı değişimlere öncülük etmek ve örgütlerin uzun vadeli başarısını sağlamak için donanımlıdır. Her beceri, liderin ekipleri ilhamla yönlendirebilmesini, bilgili kararlar alabilmesini ve ortaya çıkan zorluklara etkili bir şekilde uyum sağlayabilmesini sağlamak için birbiriyle uyum içinde çalışır (Mutlu, 1997: 2).

6. SONUÇ

Stratejik liderlik, küresel işletmelerin değişken ve rekabetçi bir ortamda ayakta kalabilmeleri ve sürdürülebilir bir başarı yakalayabilmeleri için hayati öneme sahiptir. Küresel bağlamda stratejik liderlik, yalnızca geleneksel liderlik becerilerini değil, aynı zamanda çok kültürlü bir anlayış, uyum sağlama yeteneği ve geleceği öngörme becerilerini de gerektirir. Bu bağlamda stratejik liderliğin, küresel işletmelerin başarısında oynadığı rolü anlamak, liderlerin karşılaştığı fırsatları ve zorlukları değerlendirmek açısından önemlidir.

Küresel işletmeler, faaliyet gösterdikleri ülkelerin sosyal, kültürel, ekonomik ve politik dinamiklerine uyum sağlamalıdır. Bu durum, liderlerin daha karmaşık bir düşünme yapısına sahip olmasını gerektirir. Stratejik liderler, küresel çapta rekabet edebilmek için vizyon geliştirmeli, bu vizyonu örgüt genelinde etkili bir şekilde iletişimle yaymalı ve farklı coğrafyalardaki ekipleri bu vizyon doğrultusunda birleştirmelidir. Bu vizyonun oluşturulması ve aktarılması sürecinde liderlerin, kültürel farklılıklara duyarlılık göstermesi, esneklik ve kapsayıcılık sergilemesi gerekmektedir.

Stratejik liderlerin en önemli görevlerinden biri, küresel ölçekte değişen trendleri ve fırsatları belirlemektir. Dijitalleşme, sürdürülebilirlik, yapay zekâ gibi teknolojik yenilikler, küresel işletmeler için büyük fırsatlar sunmaktadır. Ancak bu yeniliklere adapte olabilmek, stratejik liderlerin uzun vadeli bir bakış açısına sahip olmasını gerektirir. Özellikle teknoloji tabanlı değişimlerin hız kazandığı günümüzde, liderler hem mevcut süreçleri optimize etmeli hem de gelecekteki yeniliklere hazırlık yapmalıdır. Bu bağlamda stratejik liderler, yenilikçiliği destekleyen bir kültür oluşturmalı ve değişime açık bir liderlik yaklaşımı benimsemelidir.

Küresel işletmelerde stratejik liderlik, sadece ekonomik başarıyı hedeflemekle sınırlı değildir. Aynı zamanda sosyal sorumluluk, etik değerler ve sürdürülebilirlik gibi unsurları da göz önünde bulundurur. Stratejik liderler, işletmenin faaliyet gösterdiği toplumlarla güçlü ilişkiler kurmalı, paydaşların beklentilerini karşılamalı ve çevresel etkileri minimize eden stratejiler geliştirmelidir. Örneğin, karbon ayak izini azaltma çabaları, toplumsal fayda sağlayan projelere yatırım yapılması veya tedarik zincirinde adil ticaret ilkelerinin uygulanması, stratejik liderliğin sosyal boyutlarını temsil eder.

Stratejik liderlerin karşılaştığı en büyük zorluklardan biri, belirsizlik ve risk yönetimidir. Küresel işletmeler, değişken piyasa koşulları, jeopolitik riskler, doğal afetler ve pandemiler gibi öngörülemeyen durumlarla karşı karşıya kalabilir. Bu tür durumlarda stratejik liderler, hızlı ve etkili kararlar almalı, krizlere hazırlıklı olmalı ve işletmenin dayanıklılığını artıracak stratejiler geliştirmelidir. Ayrıca liderler, kriz yönetimi sürecinde çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını yüksek tutarak örgütsel birliği korumalıdır.

Küresel işletmelerde stratejik liderliğin bir diğer kritik unsuru, liderlerin duygusal zekâsıdır. Farklı kültürel geçmişlerden gelen çalışanlarla etkili iletişim kurabilmek, empati göstermek ve güven inşa etmek, küresel işletmelerin başarısını doğrudan etkiler. Duygusal zekâ, liderlerin hem kendi duygularını hem de başkalarının duygularını anlamasını ve yönetmesini sağlar. Bu, ekip içi uyumu artırmanın yanı sıra liderlerin daha bilinçli ve etkili kararlar almasına olanak tanır.

Etkili stratejik liderler, aynı zamanda güçlü bir öğrenme ve gelişim odağına sahiptir. Sürekli değişen küresel iş ortamında liderlerin, yeni bilgi ve beceriler edinmeye açık olması gerekir. Özellikle hızlı değişim dönemlerinde liderlerin çeviklik göstermesi ve çalışanlarını da sürekli öğrenmeye teşvik etmesi önemlidir. Bu bağlamda liderler, yenilikçi düşüncüyü destekleyen bir iş ortamı yaratmalı ve ekiplerinin gelişimine yatırım yapmalıdır.

Küresel işletmeler bağlamında stratejik liderlik, dinamik, çok boyutlu ve geleceği şekillendiren bir liderlik anlayışını ifade eder. Stratejik liderler, işletmelerini yalnızca mevcut koşullara adapte etmekle kalmaz, aynı zamanda geleceği öngörerek uzun vadeli başarının temelini atar. Küresel düzeyde etkili stratejik liderlik, çok kültürlü duyarlılık, yenilikçilik, sosyal sorumluluk ve duygusal zekâ gibi unsurların bir araya geldiği karmaşık bir süreçtir. Bu süreçte başarı, liderlerin değişimi bir tehdit değil, bir fırsat olarak görmesi ve bu fırsatları etkili bir şekilde değerlendirebilmesiyle mümkündür.

Kaynakça

- Acar, S. (2023). Stratejik liderlik kavramı ve işletmelerindeki fonksiyonu. Ege 10Th International Conference on Social Sciences Congress, 22-24 December 2023, İzmir.
- Akgönül, H. (2001). Gelişmekte Olan Ülkeler Açısından Küreselleşme. *K.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(2), 132-146.
- Akman, Y. (2017). Etkili Okulların Oluşturulmasında Stratejik Liderliğin Rolünün Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. VII. Uluslararası Eğitimde Araştırmalar Kongresi'nde sunulmuş bildiri. 18 Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Aydın, M. K. (2012), Kamu ve Özel İlköğretim Okulu Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özellikleri İle Kurumlarının Örgütsel Öğrenme Düzeyleri Arasındaki İlişki, (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi).
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I. & Berson, Y.(2003). Predicting Unit Performance By Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal Of Applied Psychology*, 2(2), 207-218.
- Baştürk, Ş. (2004). Bir Olgu Olarak Küreselleşme: Sorunlar ve Bir Çözüm Önerisi; Küresel Yönetişim, www.isguc.org/senol1.htm,
- Bayar, Fırat. (2008), Küreselleşme kavramı ve küreselleşme sürecinde Türkiye. *Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi* 32.4. 25-34.
- Bozkurt, V. (2000). Küreselleşme: Kavram, Gelişim ve Yaklaşımlar. Alfa Yayınları, Bursa.
- Delisi, P. S. (2021). *Strategic Leadership and Systems Thinking*. NY: Routledge.
- Düren, Z. (2002), 2000'li Yıllarda Yönetim, Alfa Yayınları, İstanbul
- Hablemitoğlu, Ş. (2004). Küreselleşme Düşlerden Gerçeklere, Toplumsal Dönüşüm Yayınları, Ankara.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., ve Hoskisson, R. E.(2013). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization - Concepts*, 1st Edition, West Publishing Company.
- Hitt, M.A., Keats, B.W. and Yucel, E. (2003), "Strategic Leadership In Global Business Organizations: Building Trust And Social Capital", *Advances in Global Leadership (Advances in Global Leadership, Vol. 3)*, Emerald Group Publishing Limited, Leeds, pp. 9-35. [https://doi.org/10.1016/S1535-1203\(02\)03002-2](https://doi.org/10.1016/S1535-1203(02)03002-2)
- Ireland, D. Ve Hitt, M.A (1999) Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness In The 21 st Century: The Role of Strategic Leadership, *Academy of Management Perspectives*, 13(1), 43-57.
- Jaleha, A. ve Machuki, V.N. (2018). Strategic Leadership and Organizational Performance: A Critical Review Of Literature. *European Scientific Journal*, 14(35), 124-149.

- Kaçmazoğlu, H. B. (Ocak 2002). Doğu-Batı Çatışması Açısından Globalleşme. Eğitim Araştırmaları 6: 44-55.
- Mutlu, E. C. (1997). Çokuluslu İşletmelerde Liderlik Geliştirme, *Öneri Dergisi*, 2(7), 1-4.
- Pisapia, J. ve Lin, Y. (2011). Values and actions: an exploratory study of school principals in mainland china. *Frontiers of Education in China*, 6(3), 361- 387.
- Sarıbay A. ve Keyman, F. (2000). Global Yerel ekseninde Türkiye, Siyaset ve Toplumsal Yaşam. Global Yerel Ekseninde Türkiye Alfa yayıncılık, İstanbul.
- Sevinç, A.A. (2009). İşletmelerde Stratejik Liderlik ve Bir Uygulama, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Malatya.
- Stumpf, S. A., & Mullen, T. P. (1991). Strategic Leadership: Concepts, Skills, Style and Process. *Journal of Management Development*, 10(1), 42-53.
- Swayne, L.E., Duncan W.J. ve Ginter, P.M. (2006). Strategic management of health care organizations. Cornwall: Blackwell Publishing.
- Tezcan, M. (1996). Küreselleşmenin Eğitimsel Boyutu. Türkiye 2. Eğitim Felsefesi Kongresi (23-26 Ekim). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 187-195.
- Toulmin, S. (1999). The Ambiguities of Globalization. *Futures* 31, 905-912.
- Uğurluoğlu, Ö. ve Çelik, Y. (2009), Örgütlerde Stratejik Liderlik ve Özellikleri, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(2), 121- 156.