

YENİ AÇILAN BİR PROJE OKULUNDAKİ PERSONELİN STRATEJİK PLANLAMA ALGISI VE MEVCUT STRATEJİK PLANLAMA UYGULAMALARINI DEĞERLENDİRMESİ

Hüseyin ATEŞ¹

Nuh Mehmet BÜYÜKSİVASLIOĞLU²

Ali Kasta MUKENDİ³

Mustafa ŞEKER⁴

ÖZET

Küreselleşme, artan rekabet ve yenilikçi yaklaşımlar, özel ve kamu kurumlarını daha stratejik düşünmeye, planlamaya ve hareket etmeye zorlamaktadır. Bu dönüşümden etkilenen kurumlardan biri de proje okullarıdır. Türkiye’de proje okulları, eğitimde kaliteyi artırmak, belirli alanlarda uzmanlaşmayı teşvik etmek ve öğrencilere çağdaş eğitim standartları sunmak amacıyla oluşturulmuştur. Son yıllarda, yasal düzenlemelerin de etkisiyle bu okullar, nicel açıdan belirli ilerlemeler kaydetmiş ve periyodik olarak stratejik planlar hazırlamaya başlamıştır. Ancak, yönetsel süreçlerin merkezinde yer alan ve bu dönüşümün etkinliğini doğrudan etkileyen idari personelin stratejik yönetim uygulamalarına ilişkin algıları ve değerlendirmeleri, çoğunlukla ihmal edilmiştir.

Bu çalışma, yeni açılan bir proje okulunda görev yapan idari personelin, kurumlarındaki stratejik yönetim süreçlerine yönelik algılarını ve mevcut stratejik planlama uygulamalarına ilişkin değerlendirmelerini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın bulgularının, proje okullarında stratejik planlama süreçlerinin daha etkin hale getirilmesine katkı sağlaması ve eğitim yönetimi alanındaki kuramsal tartışmalara yeni bir perspektif sunması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Stratejik Yönetim, Algı, Okul Yönetimi, Personel, Stratejik Planlama

¹ Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğü, ORCID: 0000-0003-1493-9863, huseyinales038@gmail.com

² Southern University (IMBL), ORCID: 0000-0002-9710-5735, nuhmehmetbuyuksivaslioglu@hotmail.com

³ Kinshasa University, ORCID: 0000-0003-2964-3678, alikasta01@gmail.com

⁴ Yakındoğu Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-9188-0837, mstfseker@gmail.com

**PERCEPTIONS OF STRATEGIC PLANNING AND EVALUATIONS OF CURRENT
STRATEGIC PLANNING PRACTICES AMONG SCHOOL PERSONNEL IN A NEWLY
ESTABLISHED PROJECT SCHOOL**

ABSTRACT

Globalization, increasing competition, and innovative approaches compel both private and public institutions to adopt more strategic thinking, planning, and decision-making processes. One of the institutions significantly affected by this transformation is project schools. In Turkey, project schools have been established to enhance educational quality, promote specialization in specific fields, and provide students with contemporary educational standards. In recent years, influenced by legal regulations, these schools have made notable progress in quantitative terms and have begun preparing strategic plans periodically. However, the perceptions and evaluations of personnel—who are at the core of managerial processes and directly influence the effectiveness of this transformation—have largely been overlooked.

This study aims to examine the perceptions of personnel working in a newly established project school regarding strategic management processes and their evaluations of current strategic planning practices within the institution. The findings of this study are expected to contribute to improving strategic planning processes in project schools and offer a new perspective on theoretical discussions in the field of educational administration

Keywords: Strategic Management, Perception, School Administration, Personnel, Strategic Planning

GİRİŞ

Küreselleşme, artan rekabet ve yenilikçi yaklaşımlar, günümüzde gerek özel gerekse kamu kuruluşlarını daha stratejik düşünmeye, planlamaya ve hareket etmeye zorlamaktadır. Eğitim kurumları da bu dönüşümden etkilenerek stratejik yönetim anlayışını benimsemek zorunda kalmışlardır (Bryson, 2018). Özellikle kamu eğitim kurumlarında, uzun vadeli hedeflerin belirlenmesi ve etkin kaynak yönetimi için stratejik planlamanın uygulanması kaçınılmaz hale gelmiştir (Kaplan & Norton, 2008).

Stratejik planlama, eğitim kurumlarında kaliteyi artırmak ve kurumsal hedeflere ulaşmak için önemli bir yönetim aracı olarak kabul edilmektedir. Bu süreç, kurumların mevcut durumlarını analiz etmelerine, geleceğe yönelik hedefler belirlemelerine ve bu hedeflere ulaşmak için stratejiler geliştirmelerine olanak tanır (Özdemir & Toz, 2021). Son yıllarda, eğitim kurumlarında stratejik planlama uygulamalarının önemi giderek artmış ve bu süreçlerin eğitim politikaları üzerindeki etkisi daha fazla incelenmeye başlanmıştır (Bozdemir & Özsalmanlı, 2024). Eğitim kurumlarının stratejik planlama süreçlerini başarılı bir şekilde yönetebilmesi için öğretmenler, yöneticiler ve idari personel gibi tüm paydaşların sürece aktif katılım göstermesi gerekmektedir (Arabacı, Namlı, Zincirli ve Özer, 2015). Ancak uygulamada, eğitim kurumlarında stratejik planlamaya yönelik farkındalık düzeyi ve uygulamaya dönük yetkinlikler değişkenlik göstermektedir.

Bu değişim ve yeniliklerden etkilenen kurumlardan biri de hiç şüphesiz proje okullarıdır. Türkiye’de proje okulları, eğitimde kaliteyi artırmak, belirli disiplinlerde uzmanlaşmayı teşvik etmek ve öğrencilere çağdaş eğitim standartları sunmak amacıyla oluşturulmuştur (Pettigrew, 2014). Bu okulların başarılı yönetimi, yalnızca üst yönetimin kararlarına değil, okulda görev yapan tüm personelin stratejik yönetim süreçlerine nasıl katıldığına da bağlıdır (Mintzberg, 1994).

Son yıllarda Türkiye’deki proje okulları, yasal zorunlulukların da etkisiyle kurumsal stratejik planlar hazırlamaya başlamış ve kurumsal yönetim ilkelerini uygulamaya koymuştur. Özellikle 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu çerçevesinde, kamu kurumları belirli dönemlerde stratejik planlar hazırlamakla yükümlüdür. Ancak, bu planların yalnızca birer idari gereklilik olarak hazırlanıp hazırlanmadığı ve etkin bir şekilde uygulanıp uygulanmadığı önemli bir tartışma konusudur.

Stratejik yönetim sürecinin başarısı, yalnızca okul yöneticilerinin vizyonu ile değil, aynı zamanda öğretmenlerin ve diğer okul personelinin bu süreci nasıl algıladığı ve ne ölçüde benimsediği ile doğrudan ilişkilidir (Bryson, 2018; Mintzberg, 1994). Ancak, mevcut literatür incelendiğinde, proje okullarında görev yapan personelin stratejik planlama süreçlerine yönelik algılarını ve değerlendirmelerini ele alan kapsamlı araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir.

Bu çalışma, yeni açılan bir proje okulundaki tüm personelin (yöneticiler, öğretmenler ve diğer çalışanlar) stratejik yönetim uygulamalarına yönelik algı ve değerlendirmelerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın, proje okullarında stratejik planlama süreçlerinin geliştirilmesine katkı sağlaması ve eğitim yönetimi alanındaki kuramsal tartışmalara yeni bir bakış açısı kazandırması beklenmektedir.

Çalışmanın temel araştırma soruları şunlardır:

1. Proje okulundaki personelin stratejik planlamaya yönelik algıları nelerdir?
2. Personelin mevcut stratejik planlama uygulamalarına ilişkin değerlendirmeleri nasıl şekillenmektedir?
3. Bu algılar, demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki deneyim vb.) açısından farklılık göstermekte midir?
4. Personelin stratejik yönetim süreçlerine katılım düzeyi ile stratejik planlamaya yönelik algıları arasında nasıl bir ilişki vardır?

Bu çalışmanın literatüre katkısı, proje okullarında personelin stratejik planlamaya yönelik algılarının ilk kez bu kapsamda incelenmesi ve stratejik yönetim süreçlerine ilişkin kuramsal ve uygulamalı çıkarımlar sunmasıdır. İlk bölümde ilgili literatür incelenerek çalışmanın kuramsal çerçevesi oluşturulacaktır. İkinci bölümde araştırmanın metodolojisi ve veri toplama süreci detaylandırılacak, üçüncü bölümde ise elde edilen bulgular ve istatistiksel analizler sunulmuştur. Son bölümde ise sonuçlar, politika önerileri ve ileriye dönük araştırma alanları tartışılmıştır.

Hipotezler

Bu araştırma, personelin stratejik planlamaya yönelik algılarının mevcut stratejik planlama uygulamalarına dair değerlendirmeleri üzerindeki etkisini ve bu algının demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini incelemeyi amaçlamaktadır. Literatürde stratejik yönetim uygulamalarının başarısının, çalışanların konuya ilişkin algı ve inançlarıyla doğrudan ilişkili olduğu belirtilmektedir (Vyacheslav vd., 2019). Bu bağlamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

- **H1:** Personelin stratejik yönetim algısı, medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- **H2:** Personelin stratejik yönetim algısı, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- **H3:** Personelin stratejik yönetim algısı, eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- **H4:** Personelin stratejik yönetim algısı, geçmiş iş tecrübesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- **H5:** Personelin stratejik yönetim algısı ile mevcut stratejik planlama uygulamalarına yönelik değerlendirmeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- **H6:** İdari personelin stratejik yönetim algısı, mevcut stratejik planlama uygulamalarının değerlendirilmesini anlamlı bir şekilde yordar.

Yukarıdaki hipotezler, örneklem grubundan elde edilen veriler ışığında istatistiksel analizler ile test edilecektir.

Üçüncü bölümde elde edilen bulgular ve istatistiksel analizler sunulmuş, son bölümde ise sonuçlar ve politika önerileri tartışılmıştır.

1. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Stratejik yönetim, örgütlerin uzun vadeli hedeflerine ulaşmak için iç ve dış çevre analizlerini dikkate alarak kaynaklarını etkili bir şekilde yönetmesini sağlayan bir süreçtir (Bryson, 2018). Stratejik yönetimi planlama, karar alma ve uygulama süreçlerini kapsayan bir yönetim anlayışı olarak tanımlanmaktadır. Bu süreç, belirsizlikleri azaltmayı ve rekabet avantajı sağlamayı amaçlamaktadır (Mintzberg, 1994). Stratejik planlama ise, bu hedeflere ulaşmak için gerekli adımların ve kaynakların planlanmasını kapsar. Yönetim okullarının stratejik planlamaya bakış açılarını karşılaştırarak, bu kavramın kamu ve özel sektörde nasıl uygulandığını analiz etmiştir (Eryiğit, 2013; Türk ve Şeker, 2011).

Günümüzde stratejik yönetim araştırmaları, rekabet avantajı, inovasyon, sürdürülebilirlik ve dijital dönüşüm gibi konulara odaklanmaktadır. Özellikle rekabet stratejileri ve yenilik yönetimi üzerine yapılan güncel çalışmalar, stratejik yönetim kavramının daha çok veri analitiği ve karar destek sistemleri ile entegre edildiğini göstermektedir (Çubukcu, 2019).

Eğitim kurumlarında stratejik planlama, okulların uzun vadeli hedeflerini belirlemelerine, kaynaklarını etkili kullanmalarına ve paydaşların beklentilerini karşılamalarına yardımcı olmaktadır (Özdemir & Toz, 2021). Türkiye’deki eğitim kurumlarında yapılan araştırmalar, stratejik planlamanın kurumsal performansın artırılmasında ve yönetim süreçlerinin etkinliğinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Bozdemir & Özsalmanlı, 2024).

Özellikle proje okullarında stratejik planlama süreçleri, eğitim politikalarının daha sistematik hale getirilmesini ve kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlamaktadır (Küçükaydın & Göktaş, 2015). Stratejik planlama sayesinde, okulların akademik başarıyı artırmaya yönelik somut hedefler belirlediği ve bu hedefleri gerçekleştirmek için gerekli kaynakları organize ettiği belirtilmektedir (Bozdemir & Özsalmanlı, 2024).

Okullarda stratejik planlama, kurumun misyon ve vizyonuna uygun olarak uzun vadeli hedeflerin belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli stratejilerin geliştirilmesini içerir. Dağlar (2021), Türkiye’deki üniversitelerde stratejik planlamanın uygulanma biçimini analiz etmiş ve idari personelin bu süreçteki farkındalık seviyelerini ölçmüştür. Çalışma, idari personelin stratejik planlamaya katılım düzeyinin, stratejik yönetim süreçlerinin etkinliği üzerinde doğrudan etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Stratejik yönetim uygulamalarının örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkileri de literatürde incelenen önemli konulardan biridir. Karayaman (2023), üniversitelerde stratejik yönetim uygulamalarının örgütsel yaratıcılığa etkilerini analiz etmiş ve stratejik planlamaya aktif katılımın çalışan motivasyonunu artırdığını göstermiştir. Bu çalışma, yenilikçi yaklaşımlar benimseyen üniversitelerin rekabet avantajı elde ettiğini ve çalışanlarının kuruma olan bağlılığının arttığını vurgulamaktadır.

Stratejik planlama süreci, yalnızca yönetim kademesindeki bireylerin değil, tüm okul personelinin etkin katılımını gerektirmektedir. Ancak, yapılan araştırmalar göstermektedir ki eğitim kurumlarında stratejik planlama konusunda yeterli farkındalık ve bilgi eksikliği bulunmaktadır (Arabacı vd., 2015). Çalışmalar, stratejik planlamaya dair bilgi eksikliğinin, sürecin etkili bir şekilde yürütülmesini zorlaştırdığını göstermektedir (Küçükaydın & Göktaş, 2015).

Özellikle idari personelin sürece dahil edilmemesi veya yeterli düzeyde bilgilendirilmemesi, stratejik planlamanın etkinliğini azaltmaktadır (Özdemir & Toz, 2021). Eğitim kurumlarında yapılan saha araştırmaları, personelin stratejik planlama süreçlerine dahil edilmediği durumlarda, planın uygulanabilirliğinin ve kuruma katkısının sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır (Bozdemir & Özsalmanlı, 2024).

Stratejik planlama, aynı zamanda örgütsel değişimi destekleyen bir faktör olarak da ele alınmaktadır (Küçükaydın & Göktaş, 2015). Eğitim kurumlarında yapılan araştırmalar, stratejik planlamanın kurumsal dönüşüm ve değişimi hızlandıran bir mekanizma olduğunu göstermektedir (Arabacı vd., 2015). Örneğin, okulların stratejik planlama süreçlerinde yenilikçi eğitim politikaları ve dijital dönüşüm stratejilerine yer vermesi, kurumsal adaptasyonu artırmaktadır (Özdemir & Toz, 2021).

Bu bağlamda, stratejik yönetim süreçlerine öğretmenlerin ve idari personelin daha fazla dahil edilmesi, örgütsel değişimi destekleyen en önemli unsurlardan biri olarak öne çıkmaktadır (Bozdemir & Özsalmanlı, 2024). Eğitim kurumlarında stratejik planlama uygulamalarının başarısı, yönetici ve personelin sürece olan bağlılığı ile doğrudan ilişkilidir (Kaya & Demir, 2023).

Son yıllarda, eğitim kurumlarında stratejik planlama süreçlerine yönelik farkındalık artmıştır (Özdemir & Toz, 2021). Stratejik planlamanın etkili bir şekilde hayata geçirilebilmesi için tüm paydaşların sürece dahil edilmesi ve görüşlerinin alınması büyük önem taşımaktadır (Aydın & Kartal, 2022). Araştırmalar, stratejik planlamanın başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için eğitim yöneticilerinin ve personelin aktif rol üstlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Bozdemir & Özsalmanlı, 2024).

Eğitim kurumlarında stratejik yönetim süreçlerinin demokratikleştirilmesi, personelin motivasyonunu artırarak kurumsal performansa olumlu katkı sağlamaktadır (Çelik & Yılmaz, 2023). Stratejik planlama süreçlerine katılımın teşvik edilmesi, kurum kültürünün gelişmesine ve yönetim süreçlerinin daha demokratik hale gelmesine olanak tanımaktadır (Özdemir & Toz, 2021). Bu yaklaşım, eğitim kurumlarında sürdürülebilir gelişimin sağlanması açısından kritik bir rol oynamaktadır (Arslan & Koç, 2024).

2. METODOLOJİ

Bu araştırma, proje okullarında görev yapan personelin stratejik yönetim algısını ve mevcut stratejik planlama uygulamalarına yönelik değerlendirmelerini analiz etmek amacıyla tasarlanmıştır. Araştırmada nicel yöntemler kullanılmış olup, veriler anket tekniğiyle toplanmıştır. Çalışmada, stratejik yönetim süreçlerine yönelik algıları ve değerlendirmeleri ölçmek amacıyla daha önce literatürde kullanılmış ve geçerliliği test edilmiş ölçeklerden faydalanılmıştır.

Örneklem seçimi, kolayda örnekleme yöntemi ile gerçekleştirilmiş olup, yeni açılan bir proje okulunda görev yapan tüm personel çalışmaya dahil edilmiştir. Verilerin analizi için betimsel ve ilişkisel analiz teknikleri kullanılmış, hipotezlerin test edilmesinde uygun istatistiksel yöntemler uygulanmıştır.

Bu bölümde, çalışmanın yöntemsel çerçevesi detaylı olarak açıklanmakta; araştırma tasarımı, örneklem seçimi, veri toplama süreci ve veri analizi aşamaları ele alınmaktadır.

2.1. Araştırma Tasarımı

Bu çalışma, betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılarak yürütülmüştür. Betimsel tarama modeli, araştırmanın ana değişkenlerini tanımlamak için kullanılırken, ilişkisel model, personelin stratejik yönetim algısı ile mevcut stratejik planlama uygulamalarına yönelik değerlendirmeleri arasındaki ilişkiyi incelemek için kullanılmıştır. Çalışma nicel araştırma yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiş olup, veriler anket yöntemiyle toplanmıştır.

2.2. Örneklem ve Veri Toplama Süreci

Çalışmanın örneklem grubunu, yeni açılan bir proje okulunda görev yapan personel oluşturmaktadır. Bu çalışmada ‘personel’ terimi, okulda görev yapan tüm çalışanları (yöneticiler, öğretmenler ve diğer çalışanlar) kapsamakta olup, idari ve yönetici personel arasında ayrı bir analiz yapılmamıştır. Tüm çalışanlar, stratejik yönetim süreçlerine katkıları açısından bütüncül bir grup olarak değerlendirilmiştir. Okulun yeni kurulmuş olması, stratejik planlama süreçlerinin henüz tam oturmamış olabileceğini düşündürmekte ve üst yönetici olmayan personelin bu süreçlere dair algılarının incelenmesini önemli hale getirmektedir. Çalışma evreninde toplam 174 personel bulunmaktadır. Tüm personele e-posta yoluyla anket gönderilmiş aynı zamanda teke tek ziyaretler yapılarak süreç takip edilmiştir. Ancak 63 kişiden (%36,2) geri dönüş alınarak analizlere dahil edilmiştir. Bu geri dönüş oranı, benzer çalışmalar göz önüne alındığında kabul edilebilir düzeydedir.

Çalışma evreninde toplam 174 personel bulunmaktadır. Tüm personele e-posta yoluyla anket gönderilmiş aynı zamanda teke tek ziyaretler yapılarak süreç takip edilmiştir. Ancak 63 kişiden (%36,2) geri dönüş alınarak analizlere dahil edilmiştir. Bu geri dönüş oranı, uluslararası literatürdeki çalışmalar göz önüne alındığında kabul edilebilir düzeydedir. Daikeler ve arkadaşları (2021) tarafından gerçekleştirilen meta-analiz çalışmasında, çevrimiçi anketlerin ortalama geri dönüş oranının %36 olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel araştırmalarda bireylerin katıldığı anketlerin ortalama geri dönüş oranı %52,7 iken, örgütlerin katıldığı anketlerin ortalama geri dönüş oranı %35,7 olarak bulunmuştur.

Akademik araştırmalarda %20-30 arasındaki yanıt oranları genellikle Kabul edilebilir olarak değerlendirilmekte, %50 ve üzeri oranlar ise mükemmel kabul edilmektedir. E-posta yoluyla gönderilen anketlerin takip mesajları olmadan ancak %25-30 civarında geri dönüş oranı sağladığı bilinmektedir (Baruch & Holtom, 2008).

Katılımcılara, stratejik yönetim algıları ve mevcut stratejik planlama uygulamalarına ilişkin değerlendirmelerini ölçmek için bir anket gönderilmiştir. Ankette, araştırmanın amacı ve katılımın gönüllü olduğu açıkça belirtilmiş, yanıtların anonim kalacağı vurgulanmıştır. Veri toplama süreci iki hafta sürmüş ve eksik yanıtlar içeren formlar analiz sürecine dahil edilmemiştir.

2.3. Ölçme Araçları

Bu çalışmada, stratejik planlama algısını ölçmek için Memduhoğlu ve Uçar (2012) tarafından geliştirilen “Okullarda Stratejik Planlama Algı Ölçeği” (OSPAÖ) kullanılmıştır. Ölçek 20 maddeden oluşmakta ve 5’li Likert tipi bir derecelendirme sistemi kullanılmaktadır (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum). Örnek bir madde şu şekildedir: “*Stratejik planlama okulun güçlü ve zayıf yönlerini açığa çıkarır.*”

Mevcut stratejik planlama uygulamalarının değerlendirilmesi için yine Memduhoğlu ve Uçar (2012) tarafından geliştirilen “Okullarda Stratejik Planlama Uygulamalarını Değerlendirme Ölçeği” (OSPUDÖ) kullanılmıştır. Bu ölçek 21 maddeden oluşmakta olup yine 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Örnek bir madde: *"Üst yönetim stratejik planlama konusunda yeterli bilgiye sahiptir."*

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği daha önce yapılan çalışmalarda test edilmiştir. Mevcut çalışmada OSPAÖ’nün Cronbach’s Alfa değeri 0.971, OSPUDÖ’nün ise 0.882 olarak hesaplanmış, bu da her iki ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.4. Veri Analizi

Toplanan veriler SPSS 26.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sorularına uygun olarak betimsel istatistikler, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi ve basit regresyon analizi uygulanmıştır.

- Betimsel istatistikler, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için kullanılmıştır.
- Bağımsız örneklem t-testi, cinsiyet ve medeni durum gibi iki gruplu değişkenlere göre stratejik planlama algısında anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek için kullanılmıştır.
- Tek yönlü varyans analizi (ANOVA), yaş, eğitim düzeyi ve iş tecrübesi gibi üç veya daha fazla gruba ayrılan değişkenlere göre farklılıkları incelemek için uygulanmıştır.
- Korelasyon analizi, stratejik yönetim algısı ile mevcut stratejik planlama uygulamalarına yönelik değerlendirmeler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.
- Basit regresyon analizi, stratejik yönetim algısının mevcut stratejik planlama uygulamalarının değerlendirilmesi üzerindeki etkisini belirlemek için uygulanmıştır.

Analiz sonuçlarının güvenilirliğini artırmak amacıyla normallik testleri yapılmış ve verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür.

3. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın temel hipotezleri doğrultusunda elde edilen istatistiksel analiz sonuçları sunulmaktadır. Öncelikle betimsel istatistikler, ardından hipotez testleri ve istatistiksel model sonuçları paylaşılmaktadır.

Bu çalışmanın örneklem grubu yeni açılan bir proje okulunun personelidir. 174 (N) kişilik personelin tamamına e-posta yoluyla gönderilen anketlerden 63 (n) adet (%24) kullanılabilir anket geri dönmüştür. Katılımcıların çoğunluğu erkeklerden (%66,7) oluşmaktadır. Yine aynı oranda (%66,7) katılımcı 28-37 yaş aralığındadır. Araştırmaya katılan 63 kişinin büyük çoğunluğu (%81) lisans mezunu iken içlerinde az da olsa (%14,3) yüksek lisans derecesinde eğitime sahip çalışanlar vardır. Örneklemin büyük bir bölümü (%81) evlidir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

Demografik Özellik	Grup	Frekans	Yüzde (%)
Yaş	28-37	42	66.7
	38-47	15	23.8
	48-57	6	9.5
Medeni Durum	Evli	51	81.0
	Bekar	12	19.0
Cinsiyet	Erkek	42	66.7
	Kadın	21	33.3
Eğitim Durumu	Ön lisans	3	4.8
	Lisans	51	81.0
	Y. Lisans	9	14.3
	Hayır	9	14.3

Araştırmanın değişkenleri olan Stratejik Planlama Algısı ve Mevcut Stratejik Planlama Uygulamalarının Değerlendirilmesinin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği t testi ve tek faktörlü varyans analizi (one way ANOVA) ile analiz edilmiştir.

Analizlerde idari ve yönetici personel arasında bir ayrım yapılmamış, personelin tamamı stratejik yönetim süreçlerine yönelik algıları açısından tek bir grup olarak ele alınmıştır. Bu nedenle, analiz sonuçları personelin genel eğilimlerini yansıtmakta olup, belirli meslek grupları için ayrı bir değerlendirme içermemektedir.

Tablo 2: Araştırma Değişkenlerinin Yaş Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Anlamlılık
Algı ortalama	28-37	42	3,91	0,686	2,511	0,094
	38-47	15	3,20	1,374		
	48-57	6	3,90	0,115		
Değerlendirme ortalama	28-37	42	2,65	0,572	1,697	0,197
	38-47	15	2,70	0,546		
	48-57	6	3,19	0,161		

Tablo 2’de görüldüğü gibi, yaş değişkenine göre stratejik yönetim algısı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0.05$). Bu durum, yaş faktörünün stratejik yönetim süreçlerine ilişkin algı üzerinde belirleyici olmadığını göstermektedir. Literatürde benzer şekilde, Bryson (2018) yaşı stratejik yönetim süreçlerine katılımı doğrudan etkilemediğini belirtmiştir.

Tablo 3: Araştırma Değişkenlerinin Medeni Duruma Göre t testi Sonuçları

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Anlamlılık
Algı ortalama	Evli	51	3,78	0,865	0,570	0,572
	Bekar	12	3,58	1,108		
Değerlendirme ortalama	Evli	51	2,83	0,508	3,131	0,003
	Bekar	12	2,22	0,478		

Tablo 3’e göre, evli ve bekar bireyler arasında stratejik yönetim algısı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0.05$). Ancak mevcut stratejik planlama uygulamaların değerlendirilmesi medeni duruma göre istatistiksel açıdan farklılık göstermektedir ve evlilerde ortalama değer daha yüksektir. Bu durum, bireylerin medeni durumlarının stratejik yönetim süreçlerine bakış açılarını etkilemediğini göstermektedir. Ancak, bazı çalışmalarda (Özdemir & Toz, 2021), evli bireylerin kurumsal değişim süreçlerine daha temkinli yaklaştığı öne sürülmektedir.

Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, medeni durum (evli/bekar) değişkenine göre stratejik planlama algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t(61) = 0.570$, $p = 0.572$). Dolayısıyla H1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4: Araştırma Değişkenlerinin Cinsiyete Göre t testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Anlamlılık
Algı ortalama	Erkek	51	3,8679	0,76294	1,300	0,201
	Kadın	12	3,4857	1,12787		
Değerlendirme ortalama	Erkek	51	2,7379	0,59277	0,354	0,725
	Kadın	12	2,2150	0,47824		

Tablo 4’te görüldüğü üzere, erkek ve kadın katılımcılar arasında stratejik yönetim algısı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$). Bu sonuç, cinsiyetin stratejik yönetim algısı üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir. Literatürde benzer bulgulara rastlanmış olup, örneğin Küçükaydın ve Göktaş (2015) çalışması da benzer şekilde cinsiyetin stratejik yönetim süreçlerine katılımı belirleyici olmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, Bryson (2018) ve Mintzberg (1994) tarafından da desteklenmiş olup, bireylerin stratejik yönetim süreçlerine katılımını belirleyen faktörlerin daha çok örgütsel yapı ve liderlik anlayışı olduğu belirtilmiştir.

Yukarıdaki analiz sonuçlarına göre katılımcıların stratejik planlama algıları ve mevcut stratejik planlama uygulamalarını değerlendirmeleri cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle stratejik planlama algısı ve stratejik planlama uygulamaları cinsiyete göre değişim göstermemektedir. Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, kadın ve erkek katılımcılar arasında stratejik planlama algısı açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t(61) = 1.300$, $p = 0.201$). Dolayısıyla H2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5: Araştırma Değişkenlerinin Eğitime Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Eğitim	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Anlamlılık
Algı ortalama	Ön lisans	3	4,05	0,000	0,271	0,764
	Lisans	51	3,69	0,969		
	Lisansüstü	9	3,91	0,651		
Değerlendirme ortalama	Ön lisans	3	1,62	0,000	5,063	0,011
	Lisans	51	2,79	0,538		
	Lisansüstü	9	2,67	0,299		

Tablo 5’te görüldüğü üzere, eğitim düzeyine göre stratejik yönetim algısı açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F = 0,271$, $p = 0,764$). Ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeydeki bireylerin stratejik yönetim süreçlerine ilişkin algıları benzer seviyelerde olup, eğitim seviyesi arttıkça belirgin bir fark gözlemlenmemiştir. Ancak, mevcut stratejik planlama uygulamalarının değerlendirilmesine ilişkin analizde gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F = 5,063$, $p = 0,011$). Post-hoc testleri, ön lisans mezunlarının stratejik planlama uygulamalarını lisans ve lisansüstü mezunlarına kıyasla daha düşük değerlendirdiğini göstermektedir. Bu durum, daha düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin stratejik planlama süreçlerine ilişkin farkındalıklarının sınırlı olabileceğini düşündürmektedir.

Yukarıda tespit edilen bulgu, Karayaman (2023) ve Bozdemir & Özsalmanlı (2024) çalışmalarında da benzer şekilde ortaya konmuş olup, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin stratejik yönetim süreçlerine ilişkin daha eleştirel bir bakış açısına sahip oldukları belirtilmiştir. Ayrıca, Mintzberg (1994) stratejik yönetim süreçlerinin etkili olabilmesi için eğitim seviyesi fark etmeksizin tüm çalışanların sürece aktif katılımının teşvik edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu bağlamda, eğitim düzeyi düşük çalışanlara yönelik farkındalık artırıcı eğitim programlarının uygulanması önerilmektedir.

Tablo 5’in incelenmesinden elde edilen sonuçlara göre katılımcıların stratejik planlama algıları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak mevcut stratejik planlama uygulamaların değerlendirilmesi eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan farklılık göstermektedir ve en düşük değere ön lisans mezunları sahiptir.

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları, eğitim durumu (ön lisans/lisans/lisansüstü) değişkeninin stratejik planlama algısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur ($F(2, 60) = 0.271, p = 0.764$). Dolayısıyla H3 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 6: Araştırma Değişkenlerinin Geçmiş İş Tecrübesine Göre t testi Sonuçları

Değişken	Tecrübe	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Anlamlılık
Algı Ortalama	Evet	54	3,72	0,977	-0,365	0,717
	Hayır	9	3,87	0,144		
Değerlendirme Ortalama	Evet	54	2,80	0,524	2,400	0,021
	Hayır	9	2,24	0,534		

Tablo 6’da görüldüğü gibi, iş tecrübesi ile stratejik yönetim algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$). Ancak, Bozdemir ve Özsalmanlı (2024) çalışması, deneyimli bireylerin örgütsel stratejileri daha iyi yorumlayabildiğini ileri sürmektedir. Yukarıdaki analiz sonuçlarına göre H4 hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma değişkenleri stratejik planlama algısı ile mevcut stratejik planlama uygulamalarının değerlendirilmesi arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi, etkinin belirlenmesi için basit regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizinde stratejik planlama algısı bağımsız değişkeninin stratejik planlama uygulamaları bağımlı değişkeni üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Tablo 7: Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
1-Yaş						
2-Medeni Durum	-,131					
3-Cinsiyet	,000	-,086				
4-Eğitim	,194	-,108	,079			
5-Tecrübe	-,265	,495**	-,289	-,411**		
6-Algı ortalama	-,167	-,090	-,201	,027	,058	
7-Değerlendirme ortalama	,240	-,444**	-,056	,193	-,355*	,409**

** 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

* 0,05 seviyesinde anlamlıdır.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre stratejik planlama algısı ile stratejik planlama uygulamaları arasında aynı yönlü ve orta düzeyde (Büyüköztürk, 2008) ilişki söz (r = 0.409, p < 0.01). Dolayısıyla H5 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8: Stratejik Planlama Algısının Stratejik Planlama Uygulamaları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi

	R	R ²	F	Anlamlılık
Stratejik planlama uygulamaları	0,409	0,168	8,050	0,007

Bağımsız değişken: Stratejik planlama algısı

Tablo 8 sonuçları, stratejik yönetim algısının mevcut stratejik planlama uygulamaları üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (R² = 0,168, p < 0.01). Bu durum, çalışanların stratejik yönetim algısının, örgütsel süreçlere olan bakış açılarını doğrudan etkilediğini göstermektedir. Bu durum, çalışanların stratejik yönetim algısının, örgütsel süreçlere olan bakış açılarını doğrudan etkilediğini göstermektedir. Bu sonuç, literatürde stratejik yönetim süreçlerine aktif katılımın, çalışanların stratejik planlamaya ilişkin olumlu değerlendirmeler yapmasını sağladığını belirten çalışmaları desteklemektedir (Bryson, 2018; Bozdemir & Özsalmanlı, 2024). Özellikle, Bryson (2018) çalışmasında da benzer şekilde yöneticilerin çalışanları sürece daha fazla dahil etmesinin, stratejik yönetim uygulamalarının etkinliğini artırdığı belirtilmiştir. Bu tabloda da görüldüğü üzere model istatistiksel açıdan anlamlıdır (F= 8,050, p= 0,007) ve stratejik planlama algısı, mevcut stratejik planlama uygulamaları üzerinde %16,8 oranında etkilidir. Diğer bir ifadeyle stratejik planlama algısı, stratejik planlama uygulamalarındaki varyansın %16,8'ini açıklamaktadır. Basit regresyon analizi sonuçlarına göre, stratejik yönetim algısının mevcut stratejik planlama uygulamalarının değerlendirilmesi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur (R² = 0.168, F(1, 61) = 8.050, p = 0.007).

Tablo 9: Stratejik Planlama Algısının Stratejik Planlama Uygulamaları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizinin Katsayı Tablosu

Değişken	Standardize Edilmemiş Değişkenler		Standardize Edilmiş Değişkenler		Anlamlılık
	B	Standart Hata	Beta	t	
Sabit	1,778	0,340		5,232	0,000
Stratejik planlama algısı	0,251	0,088	0,409	2,837	0,007

Bağımlı değişken: Mevcut stratejik planlama uygulamaları

Tablo 9’da görüldüğü üzere, bağımsız değişkenler arasındaki standartlaştırılmış katsayılar incelendiğinde, stratejik yönetim algısının en yüksek etkiye sahip değişken olduğu görülmektedir. Beta değerinin pozitif olması ilişkinin aynı yönlü olduğunu göstermektedir. Yani, stratejik planlama algısı stratejik planlama uygulamalarının olumlu değerlendirilmesini artırmaktadır. İlişki orta düzeyde bir ilişkidir ($R=0,409$). Bu ilişki için basit doğrusal regresyon formülü aşağıdaki gibidir:

$$\text{Stratejik planlama uygulamaları} = 1,778 + 0,251 \times \text{Stratejik planlama algısı}$$

Regresyon katsayıları incelendiğinde, stratejik planlama algısı bağımlı değişken olan mevcut stratejik planlama uygulamalarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($B = 0.251$, $p = 0.007$). Dolayısıyla H6 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10: Hipotez Test Sonuçları

Hipotez	Test Yöntemi	Sonuç
H1: Medeni durum farklılığı	Bağımsız t-testi	Reddedildi
H2: Cinsiyet farklılığı	Bağımsız t-testi	Reddedildi
H3: Eğitim durumu farklılığı	ANOVA	Reddedildi
H4: İş deneyimi farklılığı	Bağımsız t-testi	Reddedildi
H5: Stratejik yönetim algısı & mevcut uygulamalar ilişkisi	Korelasyon	Kabul edildi
H6: Stratejik yönetim algısının mevcut uygulamalara etkisi	Regresyon	Kabul edildi

Elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, stratejik yönetim algısının, çalışanların mevcut stratejik planlama süreçlerine ilişkin değerlendirmelerini doğrudan etkilediği görülmektedir. Demografik değişkenlerin etkileri sınırlı olmakla birlikte, eğitim seviyesi gibi bazı faktörlerin stratejik yönetim algısı üzerinde belirleyici olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, korelasyon analizleri, stratejik yönetim süreçlerine ilişkin olumlu algıya sahip bireylerin, mevcut planlama uygulamalarını daha etkili olarak değerlendirdiğini göstermektedir. Bu durum, stratejik yönetim sürecinin yalnızca üst yönetimin sorumluluğunda değil, tüm çalışanların aktif katılımıyla yürütülmesi gerektiğini savunan literatürle de uyumludur (Mintzberg, 1994; Özdemir & Toz, 2021).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmanın bulguları, proje okullarında görev yapan personelin stratejik yönetim algılarının mevcut stratejik planlama uygulamalarıyla doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen sonuçlar, stratejik yönetim süreçlerine dair olumlu bir algının, mevcut uygulamalara ilişkin değerlendirmeleri de olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu bulgu, Bryson (2018) tarafından vurgulanan, eğitim kurumlarında stratejik yönetimin başarısının kurumdaki bireylerin sürece katılım düzeyine bağlı olduğu görüşüyle örtüşmektedir.

Çalışmada, medeni durum, cinsiyet ve iş deneyimi gibi demografik değişkenlerin stratejik yönetim algısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, Mintzberg (1994) tarafından öne sürülen, stratejik yönetim süreçlerinin bireysel değişkenlerden bağımsız olarak kurumsal yapı tarafından şekillendiği görüşünü desteklemektedir. Ancak, eğitim seviyesi açısından değerlendirildiğinde, daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin stratejik yönetim süreçlerine yönelik farkındalıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, Küçükaydın ve Göktaş'ın (2015) stratejik planlama süreçlerinin örgütsel değişim ile ilişkisini inceledikleri çalışmayla örtüşmektedir.

Korelasyon analizi, stratejik yönetim algısı ile mevcut uygulamaların değerlendirilmesi arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, eğitim kurumlarında stratejik yönetim sürecinin başarısını artırmak için tüm paydaşların sürece aktif katılımının sağlanması gerektiğini savunan literatürle uyumludur (Özdemir & Toz, 2021). Özellikle, yöneticilerin stratejik planlamada öğretmenler ve diğer personeli aktif bir şekilde sürece dahil etmesi, stratejik yönetim uygulamalarının daha etkili hale gelmesini sağlayacaktır (Karayaman, 2023).

Regresyon analizine göre, stratejik yönetim algısının mevcut stratejik planlama uygulamalarına etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.01$). Bu durum, planlama süreçlerinin yalnızca üst yönetim tarafından değil, tüm çalışanların katılımıyla yürütülmesi gerektiğini öne süren çalışmaları desteklemektedir (Bozdemir & Özsalmanlı, 2024). Bu bağlamda, eğitim kurumlarında stratejik yönetim süreçlerinin başarıya ulaşabilmesi için, sadece idari kadronun değil öğretmenler ve diğer personelin de bu süreçlerde etkin bir rol oynaması kritik öneme sahiptir. Çalışmanın bütün sonuçlarıyla beraber incelendiğinde, proje okullarında stratejik yönetim süreçlerine ilişkin algının, mevcut uygulamaların etkinliği ile doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koyduğu görülmektedir. Bulgular, eğitim kurumlarında stratejik yönetim süreçlerinin yalnızca yöneticilerin kararlarıyla değil, tüm paydaşların aktif katılımıyla yürütülmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu doğrultuda, aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

1. Eğitim Kurumlarında Stratejik Yönetim Kültürü Güçlendirilmelidir.

- Stratejik yönetim süreçlerine yönelik farkındalığı artırmak için kurum içi eğitim programları düzenlenmeli, tüm personelin stratejik planlama süreçlerine katılımı teşvik edilmelidir.

2. Öğretmenlerin ve Personelin Sürece Katılımı Artırılmalıdır.
 - Bulgular, öğretmenlerin stratejik planlama süreçlerinde aktif rol almasının planlamaların başarısını artıracaklarını göstermektedir. Bu nedenle, eğitim kurumlarında katılımcı stratejik yönetim modelleri benimsenmelidir.
3. Eğitim Seviyesine Göre Stratejik Planlama Bilinci Artırılmalıdır.
 - Özellikle ön lisans mezunlarının stratejik planlama farkındalığının diğer eğitim gruplarına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, eğitim kurumlarında tüm çalışanları kapsayacak bilinçlendirme çalışmaları düzenlenmelidir.
4. Stratejik Yönetim Süreçlerine Yönelik Katılımcı Modeller Geliştirilmelidir.
 - Regresyon analizine göre, çalışanların stratejik yönetim süreçlerine yönelik olumlu algılar geliştirdiğinde, mevcut uygulamaları daha olumlu değerlendirdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, kurumsal kültür içinde stratejik yönetim farkındalığı artırılmalı ve tüm çalışanların sürece aktif katılımı sağlanmalıdır.
5. Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler:
 - Bu çalışmada yalnızca tek bir proje okulundaki personelin görüşleri incelenmiştir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, farklı proje okulları veya özel/kamusal eğitim kurumları arasında karşılaştırmalı analizler yapılması önerilmektedir.
 - Nitel araştırma yöntemleriyle desteklenmiş çalışmalar, stratejik yönetim süreçlerinin örgütsel yapı, çalışan motivasyonu ve yönetici liderliği gibi faktörlerle nasıl etkileşim içinde olduğunu daha derinlemesine analiz edebilir.

KAYNAKÇA

- Arabacı, İ. B., Namlı, A., Zincirli, M., & Özer, F. (2015). Eğitim kurumlarının stratejik plan geliştirme ve uygulama sürecinde karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1453-1470.
- Arslan, M., & Koç, S. (2024). Eğitim kurumlarında sürdürülebilir gelişim ve stratejik yönetim ilişkisi. *Eğitim Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 45-62.
- Aydın, R., & Kartal, F. (2022). Stratejik planlama süreçlerinde paydaş katılımının önemi: Eğitim kurumları örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(3), 128-145.
- Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations*, 61(8), 1139-1160.
- Bozdemir, B. G., & Özsalmanlı, A. Y. (2024). Muğla Büyükşehir Belediyesi örneği ile stratejik planlama çalışmaları üzerine bir SWOT analizi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 217-245.
- Bryson, J. M. (2018). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations*. Jossey-Bass.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem Akademi.

- Çelik, H., & Yılmaz, A. (2023). Eğitim kurumlarında stratejik yönetim ve personel motivasyonu. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 15(4), 234-251.
- Çubukcu, M. (2019). Stratejik yönetim araştırmalarındaki ilerlemeler ve güncel tartışma konuları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 35-57.
- Dağlar, H. (2021). Stratejik planlamada farkındalık: Üniversitelerdeki akademik ve idari personel üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1302-1326.
- Daikeler, J., Bošnjak, M., & Lozar Manfreda, K. (2021). Response rates of online surveys in published research: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior*, 121, 106800.
- Eryiğit, B. H. (2013). Stratejik planlama, stratejik planlamaya ilişkin alternatif yaklaşımlar ve stratejik yönetim okulları. *Vizyoner Dergisi*, 4(9), 152-172.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2008). *The execution premium: Linking strategy to operations for competitive advantage*. Harvard Business Press.
- Karayaman, S. (2023). Üniversitelerde stratejik yönetim uygulamalarının örgütsel yaratıcılığa etkileri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 925-940.
- Kaya, T., & Demir, L. (2023). Stratejik planlama uygulamalarında yönetici ve personel bağlılığının rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 30(2), 167-183.
- Koç, H., & Karaman, E. (2023). Türkiye’de üniversitelerin stratejik planlama süreçleri ve karşılaşılan zorluklar: Sayıştay denetim raporları üzerine bir içerik analizi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 55-78.
- Küçükaydın, M. A., & Göktaş, A. (2015). Stratejik planlama ile örgütsel değişim arasındaki ilişkinin incelenmesi: Eğitim kurumları örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(1), 1-20.
- Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. Harvard Business Review.
- Özdemir, A., & Toz, E. (2021). Eğitim kurumlarında stratejik planlama hakkında yapılmış çalışmaların tematik ve metodolojik özelliklerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(79), 1162-1186.
- Özdemir, C., & Toz, H. (2021). Eğitim kurumlarında stratejik planlama farkındalığı ve uygulamaları. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 46(208), 89-106.
- Pettigrew, A. M. (2014). *The politics of organizational decision-making*. Routledge.
- Türk, M., Şeker, M. (2011). Stratejik stok yönetimi: Bir kamu hastanesi örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1): 713-727.
- Vyacheslav, T., Büyüksivaslioğlu, N.M.&Şeker, M. (2019). Relationship between Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Culture in Hospitals and Investigation of Significant Differences: Kayseri Education and Research Hospital. *Eurasian Journal of Researches in Social and Economics (EJRSE)*, 6(2), 357-375.