




Derleme / Review

Gönderilme Tarihi: 2 Eylül 2021; Revize Edilmiş Hali: 16 Mayıs 2021; Kabul Tarihi: 17 Mayıs 2021

## GİRİŞİMCİ LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL YENİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÇALIŞANLARIN İNOVASYON DAVRANIŞLARI: TEORİK BİR ÇERÇEVE

Muhammet YÜKSEL<sup>1</sup>   
Gülşah KARAVARDAR<sup>2</sup> 

### ÖZ

Ekonomi, yönetim, örgüt ve iş konuları üzerine ilgilenen kişilerin ve kurumların günümüzde araştırmalar yaptığı ve gelecekte de araştırmalar yapacağı kavramların başında girişimcilik, yenilik ve inovasyon sözcükleri gelmektedir. Değişen ve gelişen dünyada bu kavramlar önemle izlenmekte ve bu kavramların uygulama alanları bulması rakiplere üstünlük sağlama olarak da görülmektedir. Liderlik, yönetim, üretim vb. konularda kendini farklı kılabilen örgütler, örgütsel amaçlarını gerçekleştirmekte zorlanmazken, bu konulara gereken önemi göstermeyenler ise amaçlarına ulaşmada oldukça zorlanmaktadır. Temelde güncel değişimleri takip etmenin gerekliliği üzerine durulan bu çalışmada yine güncel örgütsel başarının anahtarı sayılabilecek boyutlar incelenerek, girişimcilik, liderlik kavramı ile yenilik, örgüt kavramı ile inovasyon ise çalışanların yetenekleri kavramı ile bütünlük olarak ve teorik açıdan bu kavramların birbirleri ile ilişkileri üzerine literatür taraması yapılmaktadır. Bu çalışmanın temelinde, günümüz ve gelecekteki üretim, ekonomi, yönetim, örgüt ve iş dünyasındaki değişime uyum sağlayabilmek adına girişimcilik, liderlik, yenilik ve inovasyon gibi kavramların teorik anlamda anlaşılmasına önemli katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Girişimcilik, Liderlik, Yenilik, Örgüt, İnovasyon

### INNOVATION BEHAVIORS OF EMPLOYEES IN THE EFFECT OF ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL INNOVATION: A THEORETICAL FRAMEWORK

#### ABSTRACT

The words entrepreneurship, novelty and innovation come first among the concepts that people and institutions interested in economics, management, organization and business are doing research today and will do in the future. In the changing and developing world, these concepts are closely followed and the application of these concepts is also seen as an advantage over competitors. Leadership, management, production etc. Organizations that can differentiate themselves on issues do not have difficulty in realizing their organizational goals, while those who do not show the necessary importance to these issues have a lot of difficulty in reaching their goals. In this study, which mainly focuses on the necessity of following the current changes, the dimensions that can be considered as the key to current organizational success are examined, entrepreneurship, the concept of leadership and innovation, the concept of organization and innovation are explained as integrated with the concept of employees' abilities, and a literature review is made on the relations of these concepts with each other. On the basis of this study, it is thought that it will contribute to the theoretical understanding of concepts such as entrepreneurship, leadership, innovation and innovation in order to adapt to the changes in today's and future production, economy, management, organization and business world

**Keywords:** Entrepreneurship, Leadership, Innovation, Organization, Novelty

\* Bu makale Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü'nde "Girişimci Liderliğin Örgütsel Yenilik Üzerindeki Etkisinde Çalışanların İnovasyon Yeteneklerinin Aracılık Rolü" başlıklı Doktora tez çalışmasından türetilmiştir.

<sup>1</sup> Öğr. Gör., Dış Ticaret Programı, Terme Meslek Yüksekokulu, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, muhammet.yuksel@hotmail.com ORCID:0000-0002-6099-0160

<sup>2</sup> Prof. Dr., Giresun Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Yönetimi, gkaravardar@yahoo.com, ORCID ID:0000-0001-9574-8190

## GİRİŞ

Yaşanan teknolojik değişimler ve gelişimler ekonomik düzenin yanı sıra örgütsel gelişimlerde eksen kaymasına neden olmaktadır. Özellikle 1980'ler sonrası örgütlerin yönetim kuramlarında var olan modern sonrası yaklaşımlar, tüm araştırmacıların ve örgüt yöneticilerin dikkatini çekmektedir. Dikkat çeken kavramlardan biri olan girişimci liderlik kavramı, birçok liderlik tanımlanmasının yanı sıra gelişimleri izleme yeteneği, sosyal zekâ, ikame ve eğitim gibi yetenekleri ön plana çıkarması nedeniyle diğer liderlik tanımlamalarından ayrılmaktadır (Vecchio, 2003: 315). Örgütsel yenilik ise, örgütlerin her türlü yeteneklerini ve işlem yapma gücünü artırım sağlamak isteyen, ayrıca her türlü faaliyet kollarında istenen ve uygulamaya konulan bir kavram olup (İşcan ve Karabey, 2007: 182), yine birçok araştırmacı ve yönetici tarafından örgütsel yenilik uygulamaları sayesinde örgütlerin büyüme ve gelişim sağlayabileceği kabul edilmektedir (Zoghi vd., 2010: 624-625). İlk bilimsel yönetim yaklaşımlarının ortaya çıkımı 1900'lü yıllar itibari ile süre gelen örgüt kuramları zamanın etkisine göre değişimlere uğramış olup, değişimlerin günümüzde devam ettiği ve gelecekte de devam edeceği düşünülmektedir (Sabuncuoğlu, 2016: 26). Değişimsel düzen içerisinde örgütlerin faaliyetlerini devam ettirebilmenin bir diğer önemli faktörü ise çalışanlar olup, örgütler çalışanların olumlu etkileri kadar faaliyetlerinde başarı sağlayacaklarını kavramışlardır (Holman, 2012: 178). Çalışanların inovasyon yeteneklerini olumlu anlamda kullanma anlayışı burada devreye girerek, örgütsel faaliyetlerde yenilikçi anlayışa sahip tüm düşünce ve fiillerin önünün açılması olarak algılanabilmektedir.

Bu çalışmada, hızla değişen dünyanın gerektirdiği ekonomik yapılarda ve örgütsel düzende artık sadece çalıştırmak ve neticesinde üretmek anlayışının geçerli olmadığı, girişimci liderlik yaklaşımı, örgütsel yenilik yapma ve çalışanların yeteneklerinin ortaya çıkarılmasının gerekliliği, teorik anlamda ortaya konmaktadır. Bu doğrultuda, girişimci liderliğin örgütsel yenilik üzerindeki etkisinde çalışanların inovasyon yeteneğinin aracılık rolleri üzerine yerli ve yabancı literatür taraması yapılarak bu kavramlar açıklanmaya çalışılmakta olup, aralarındaki ilişki incelenmiştir.

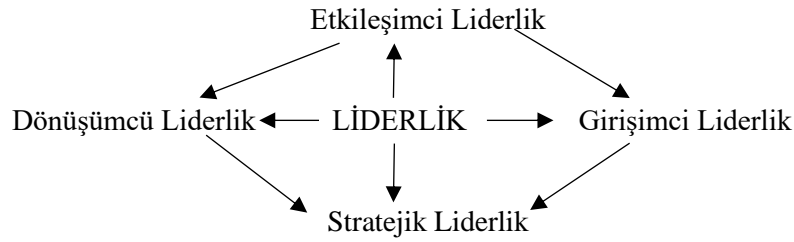
### 1. LİDERLİK ve TÜRLERİ

Liderlik, iki kişinin olduğu her yer ve zamanda var olan bir olgudur. İnsanlık, tarih boyunca bir şeyleri gerçekleştirme arzusu içerisinde olmuştur. Bu kimi zaman fizyolojik ihtiyaç olarak açlığını gidermek iken, kimi zaman ise güç göstergesi ve hâkimiyet kurma çabaları olarak ortaya çıkmıştır (Bolden ve Gosling, 2006: 159). Yaşanılan döneme göre değişen liderlik anlayışları günümüzde örgütsel yönetimlerde başka bir boyut kazanarak, örgütlerin faaliyetlerini devam ettirebilmek, rakiplerine üstünlük sağlamak gibi önemli bir aktör haline gelmiştir. Geçen zaman dikkate alındığında ve yapılan çalışmalar sonucu ortaya çıkan liderlik tanımlamalarının çok fazla olduğu ve her zaman kabul geçer bir liderlik tanımının olmadığıdır (Esmer, 2013: 42-44). House vd. (2004), ise liderlik için üyelerin bağlı oldukları örgütlere katkı sağlayacak çalışanların her türlü yeteneklerini destekleyerek ve bu çalışanları yani üyeleri etki altına alarak, onların bu yeteneklerini ortaya çıkarma kabiliyeti olarak tanımlamaktadır.

Liderlik üzerine süregelen temelde iki önemli tartışma söz konusudur (Karip, 1998: 443). Bunlardan biri liderlik, doğuştan mı? Yoksa sonradan mı kazanılır? Soruları olup, bu sorular üzerine

farklı görüş olmasına karşın bireylerin kişiliğini kazanması her ne kadar anne-babadan gelen genlere bağlı bulunsun da özellikle çevre etkisinin göz ardı edilmediği dış faktörlerin de liderlik oluşumunda önemli unsur olduğu ileri sürülmektedir (Çetin ve Beceren, 2007: 112). Liderlik ile ilgili bir diğer tartışma konusu ise liderlik ve yönetici kavramlarının aynı anlamların karşılığı olup olmadığıdır. Liderlik, toplumsal bir işleyişin ve gerçekleşmenin sonucu meydana gelen etkiyi yansıtırken, yönetici ise görevde bulunduğu örgütlerdeki hiyerarşik düzende kendisine verilen statünün rolünden kaynaklanan etkiyi yansıtmaktadır (Tseng ve Levy, 2018: 4-5). Bu açıdan iki kavram aynı anlamı taşımamaktadır.

Liderlik, tarihsel dönemlere göre toplumlarca birçok farklı anlamda tanımlanmıştır. Ancak, örgütsel bağlamda incelendiğinde, özellikle son yüzyılda örgütlerin önemsendiği bir kavram olarak liderliğe, zamanın oluşturduğu durum ve şartlara göre çeşitli anlamlar yüklenilmiştir (Northouse, 2016: 2). Özellikle 1980'ler sonrası hızla ve farklı şekillerde kavramlaşan liderlik olgusu Modern liderlik yaklaşımları olarak kabul edilmiş ve 1978 yılından itibaren J.M. Burns ve B.M. Bass'ın yaptıkları çalışmalarla yeni bir boyut almıştır. Birçok araştırma sonucunda liderlik konusuna yeni ve çağdaş yaklaşımlar sunulmakta olup, bu yaklaşımlar temel olarak; etkileşimci liderlik, dönüşümcü liderlik, stratejik liderlik ve girişimci liderlik (Bektaş, 2016: 45) olarak sıralanabilir.



**Şekil 1:** Güncel Liderlik Yaklaşımları

**Etkileşimci Liderlik:** Bass ve Steidlmeier (1999)'e göre etkileşimci liderlik, örgütsel koşullar göz önüne alınarak, ödül ya da ceza sistemini ele almaktadır. Liderlerin amaçları için bir araya gelen üyeler, liderleri ile umut, beklenti, vaat, övgü gibi sosyal ilişkilerle motive oldukları gibi liderlerinin olumsuz dönüşlerine, azarlama, tehdit ve disiplin uygulamalarıyla da en doğru davranışı bulmaları istenmektedir (Taslak, 127: 2008). Bu liderlik yaklaşımı, üyelerin ve liderlerin birbirlerine karşı davranış yönelimleri ile bu yönelimlere göre çıktılarla doğrusal oranda karşılanmaktadır. Liderlerin, takipçilerinden alacakları karşılık onlara göstermiş olduğu sosyal ilişkilerine göre alacakları karşılıkla doğru orandadır.

**Dönüşümcü Liderlik:** Bu liderlik türünde, uzun dönem beklentiler söz konusu olup, liderler, örgütsel işleyişte takipçileri ile arasındaki etkileşime dayanarak, çalışanların çabalarını bir vizyon sonucu elde edileceği kanısındadır (Erkuş ve Günlü, 2008: 190). Dönüşümcü liderlik, diğer liderlik türlerinden ayıran bazı özelliklere sahiptir. Bu özellikler; karizma, ikna yeteneği, takipçiler üzerinde kişisel ilgi, kültürel tarz ve bilgidir. Bu özellikler Bernard M. Bass tarafından deneysel çalışmalar analizine dayalı olarak ortaya çıkartılmıştır (Bass, 1990: 462).

**Stratejik Liderlik:** Bu tarz liderlik türü, örgütlerde çalışanlar arasında örgütsel sorumluluklarını kendi üzerlerine alabilen çalışanlara yönelerek, sadece örgütlerde yüksek kademedeki lider ya da yöneticilerle değil, tüm yöneticiler ve liderlerin de kabul edildiği, yönetim kurulu üyeleri ve kısım amirlerini de kapsamaktadır (Elenkov vd., 2005: 665). Stratejik liderlikte temel yaklaşım, örgütsel amaçlarla ilgili stratejik olarak yön verebilen, stratejiyi uygulamaya dönüştürebilen, örgütsel düzeni sağlayabilen, yeni stratejiler ve bu stratejilere göre beceri geliştirebilmektir (Taş ve Aksu, 2011: 355).

## 2. GİRİŞİMCİ LİDERLİK

Lider, takipçilerini aynı amaç doğrultusunda bir araya getiren kişi olarak kabul görürken, girişimci, meydana gelme ihtimali olan herhangi bir fırsat için imkânları bir araya getirerek o fırsatların gerçekleşebilmesi adına gereken sistemsel yapıyı kurabilen kişidir (Gedeon, 2010: 17-18). Günümüzde ve günümüze kadar geçen sürede girişimcilik üzerine çok fazla araştırma ve tanımlama yapılmış olup, bu kavram ilk defa Schumpeter (1928) tarafından ele alınarak, yeni alternatifler bulan, benzer veya farklı şeyleri, yeni metotlar ile üreten kişiler girişimci olarak tanımlanmıştır. Gelişmeleri izleyebilme, sosyal ağ kurma, ikame, eğitim ve sürekli inovasyon bir girişimciyi diğerlerinden ayrı kılan beş önemli özelliktir (Vecchio, 2003: 315). Lider insanları bir araya getirebilen kişiyken, girişimci yeni metotlar geliştirebilen kişi olmakla birlikte, girişimci liderlik ise bireysel anlamda kurulacak örgütsel yapının çalışma aşamalarında tüm yenilikleri takip ederek, pazar şartlarını iyi analiz edip, diğerlerine göre farklılık meydana getiren, o farklılıkların verdiği fırsatlardan yararlanan ve tüm bunların gerçekleşmesi için en önemli aktör olan çalışanlara da olayın döngüsünde önemli görevler veren ve onlardan maksimum derecede yararlanabilmek için gösterilen davranışların yer aldığı bir liderlik türüdür (Zorlu ve Tetik, 2018: 299). Renko ve diğerleri, girişimci liderliği örgütler yararına çalışanların performansını, tüm fırsatları önceden tahmin etmeyi ve o fırsatları anlamlandırarak değerlendirmeyi içeren örgütsel amaç ve hedeflerin gerçekleşmesinde başarıya ulaşmayı yönlendirmek ve bunun için çalışanları etkilemek olarak tanımlamaktadır (Renko vd., 2015: 55). Karadal, liderliği tutku, vizyon, odaklanma ve ilham verme yeteneği olarak görmekte, girişimci liderliği ise tüm bu özelliklerin yanı sıra, zihniyet ve beceri seti, yeni iş fırsatları geliştirmek ve yakalamak gibi özelliklere de sahip olan kişi olarak belirtmektedir (Karadal, 2016: 25). Girişimci liderlikle ilgili yapılan tanımlamalardan anlaşılacağı üzere, girişimciliği, liderlik ruhu ile özümseyerek peşinden gelenleri aynı amaç ve hedef etrafında buluşturan, onları bu amaçlar ve hedefler için adapte eden, bu amaçların gerçekleşeceğine inandıran, kaos ve karmaşık durumları tersine çevirebilen, vizyoner ve inovasyonel düşünebilen kişilerdir.

**Tablo-1:** Girişimci Liderlik Tanımlamaları

Zorlu ve Tetik (2018)	Girişimci Liderlik, diğerlerine göre farklılık meydana getirerek, farklılıkları fırsata çevirip, çalışanlara önem vermek ve onlardan maksimum davranış beklemektir.
Karadal (2016)	Girişimci Liderlik, liderliği sıradan özelliklerinin yanı sıra yeni şeyler ortaya çıkarabilmektir.
Renko vd. (2015)	Girişimci Liderlik, kendisini takip edenleri aynı amaç etrafında toplayabilen, yenilikçi kişilerdir.

Girişimci liderlik, aynı zamanda girişimcilik ve liderlik kavramlarının özelliklerini alarak her ikisinin becerilerine sahip bireyler olup, Bay ve Akpınar (2017) girişimci liderliğin bazı özellikleri şu şekilde belirtmektedir (Bay ve Akpınar, 2017: 968):

- Yenilikçi
- Risk alan
- Etkili iletişim becerisine sahip
- Vizyon sahibi
- Değişim odaklı
- Fırsatlara odaklanmış
- Pozitif düşünen
- Bütüncül bakış açısına sahip
- Sabırlı ve tutarlı
- Yaratıcı
- Gelişmiş iletişim becerisi
- Proaktiflik
- İyi bir öğretici
- Yüksek başarı güdüsü
- Duygusal zekâ ve
- Kararlarında ısrarcı olma özelliklerinin oldukları belirtilmiştir.

Girişimci liderliğin önemi gelişen ve sürekli yenilenen teknolojik oluşumlar ile birlikte ön plana çıkmaktadır. Örgütler rakipleri ile birçok yönden rekabet edebilmekte iken girişimci liderlere sahip olan örgütlerin bu rekabet ortamında daha da başarılı olduğu ortaya çıkmaktadır (Fernald vd., 2005: 4-5). Özellikle 1980'li yıllardan sonra ortaya çıkan yeni üretim, teknolojik ve finansal kaynakların meydana gelmesi ile örgütler girişimci liderlik üzerinde çok daha fazla durmaktadır (Vecchio, 2003: 315). Girişimci liderliğin dikkat çekmesi ile birlikte, girişimci liderliği engelleyici; sosyal çevre, öğrenilmiş çaresizlik, piyasa araştırmalarındaki eksiklikler, finansman sorunu, bilgi eksikliği gibi unsurlar meydana gelmektedir (Akpınar ve Küçüköksel, 2015: 14). Bu liderlik türü tüm engellemelere rağmen varlığı yadsınamaz olmakla birlikte özellikle son dönem hükümetlerin ve yatırımcıların takip ettiği bir liderlik

türüdür. Bu durumun asıl sebebi girişimci liderlik beraberinde ekonomik kalkınmayı getirmektedir (Vecchio, 2003: 315).

### 3. ÖRGÜT ve ÇAĞDAŞ ÖRGÜT YAPILARI

Örgütlerin insan hayatında yaşamsal bir öneme sahip olup olmadıkları eskilerde olduğu gibi günümüzde de tartışma konusu olmakla birlikte, örgütler için insanlığın en büyük buluşlarından biri olduğu söylenebilir. Bu tür yapılar sayesinde insanlık yaşamının devam etmesini sağlayan ve ihtiyaçlarını kolaylaştıracak oluşumlara sahip olmuştur (Leblebeci, 2008: 112). Tarihsel anlamda çok eskilere kadar giden örgüt olgusunun, bilimsel olarak tanımlanması çok olmamakla birlikte, yüz yıl kadar öncesine dayanmaktadır. İlk bilimsel olarak incelenmesinin üzerine de birçok değişim ve tanımlanmaya sahip olan örgüt kavramı ilk olarak Frederick W. Taylor tarafından yazılan “Bilimsel Yönetim İlkeleri” kitabında ileri sürülen görüşlerle desteklenen “Bilimsel Yönetim Yaklaşımı” olarak tanımlanmış ve bilimsel literatürde yer almıştır (Nelson, 1974: 480). Hemen hemen aynı dönemde ve aynı görüşleri savunan yöneticilik deneyimi de olan Henri Fayol’un “Genel ve Endüstriyel Yönetim” adlı kitabı etrafında yoğunlaşan görüşler sonucu “Yönetim Süreci Yaklaşımı” ve Almanya’da sosyolog ve akademisyen olan Max Weber’in yazmış olduğu eserler etrafında yoğunlaşan bir görüş olan “Bürokrasi Yaklaşımı” ile birlikte Bilimsel Örgüt Kuramı teorisinde üç önemli görüş örgüt kavramını temelde bilimsel olarak incelemiştir (Karaboğa ve Zehir, 2020: 55; Nelson, 1974: 480-483).

Değişen ve gelişen örgütler ilk bilimsel olarak tanımlanmasının üzerinden çok geçmeyecektir ki, bu tanımlamalar örgüt olgusunda yeterli bulunmamıştır (Koçel, 2018: 219-220). Örgütlerin zaman içerisinde teknolojinin de desteği ile birlikte üretimde yenileşmesi ve büyümesinin yanı sıra (1929) yılında yaşanan küresel çaptaki ekonomik kriz çalışanlarda, toplumlarda ve tüm örgüt yönetim sistemlerinde gidişatı değiştirdiği için, örgütler ve örgüt yöneticileri Bilimsel Örgüt Kuramına karşılık alternatif arayışlar içerisine girmişlerdir (Topaloğlu, 2011: 256-257). Bu sırada Elton Mayo adlı yönetici ve araştırmacı yapmış olduğu çalışmalar sonucu Bilimsel Yönetim Yaklaşımı’nın aksine insanı ön planda tutan bir yaklaşım geliştirerek “İnsan İlişkileri (Neo-Klasik)” kuramını ortaya çıkarıp savunmuştur (Teece ve Winter, 1984: 116-117).

İnsan İlişkileri (Neo-Klasik) yaklaşımı genel çevrelerce kabul görmüş olsa da bir müddet sonra yerini “Modern Örgüt Kuramları: Sistemler ve Koşul Bağımlılık (Durumsallık) Yaklaşımlarına” bırakmıştır. Modern Örgüt Kuramı temelinde iki tür düşünsel yaklaşım söz konusudur. Bu iki yaklaşımdan biri iç ve dış faktörleri bir bütün olarak gören sistem yaklaşımıyken, diğeri ise her zaman ve her yerde geçerli olan yönetim ilkelerinin olmadığını savunan durumsallık yaklaşımıdır (Genç, 2012: 125-126). Sistemler ve Durumsallık Bağımlılık (Koşul) Yaklaşımları genel anlamda, amaçlara göre yönetim şeklini kabul görmüş olup, Edwin Locke tarafından geliştirilen Amaç Teorisine göre çalışanların davranışlarının nedenlerinin bilinçli olarak amaçlarına göre şekillendiği düşünülmektedir (Teece ve Winter, 1984: 116-117; Genç, 2012: 127).

Örgüt kavramının ilk bilimsel olarak incelenmesi ve tanımlanması üzerine çok geçmiş olmamasına rağmen dönemselsel beklentilere göre örgüt olgusunda çeşitli tanımlanmaya ve açıklanmaya

gidilmiştir (Williamson, 1993: 108; Daft vd., 2007: 447). Özellikle 1980 sonrası bilgisayar teknolojisi 2000’li yıllar sonrası ise bulut teknolojinin ön plana çıkması ile tümevarım örgüt kuramlarının yerini tümden varım örgüt kuramları almıştır. Çağdaş Örgüt Kuramları olarak da adlandırılan bu örgüt yaklaşımlarının belli başlıları şu şekildedir (Genç, 2012: 127): Reorganizasyon, Toplam Kalite Yönetimi, Örgütsel Yalınlaşma, Benchmarking, Personel Güçlendirme, Şebeke Organizasyon yapılarıdır.

**Reorganizasyon** örgütsel yaklaşımının muhtevasında planlama, koordinasyon, birimlere ayırma, eşgüdümleme, denetim, karar almanın tek merkezlik gibi örgütsel yapılanma ve faaliyetlerinin yeniden düzenlemeleri barındırmaktadır (Cindillioğlu, 2017: 269). Fikir babası W. Edwards Deming tarafından ortaya çıkarılan **Toplam Kalite Yönetimi** örgütlerin hem kısa hem de uzun vadeli hedefleri içerisinde müşteri beklentilerini karşılamayı, çalışanlar ve toplum için fayda sağlamayı arzulayan, kaliteyi her aşamada hedeflemiş olup, her birimde ve her statüde çalışanların kalite sürecine katılımı istenilen bir örgütsel yönetim modelidir (Evans, 2002: 364). **Örgütsel Yalınlaşma**, bu yaklaşımda temel düşünce örgütlerin gereksiz yüklerinden kurtularak örgütlerin sadeleşmesi yani ihtiyaç olmayan her şeyden örgütlerin kurtulması anlamına gelmektedir. Temel düşüncede gerekirse sıfır hiyerarşi olan bu yaklaşımda, hiyerarşik yapılanmanın her türlü gereksiz görülme ve yönetmekten çok yönlendirmenin tercih edilmesini savunulmaktadır (Bortolotti vd., 2015: 184). **Benchmarking**, örgütlerin çalışma güçlerini arttırabilmek için, rakiplerini takip ederek kendilerinde zayıf rakiplerinde güçlü olan faaliyetlerin kıyaslanıp, kıyaslayan rakip örgütlere göre çıkarılan sonuçların, sonradan gerçekleştirilecek örgütsel faaliyetlerde de hayata geçirmesi olarak tanımlanabilir (Anand ve Kodali, 2008: 258-259). **Personel Güçlendirme** yaklaşımında anlayış, yardımlaşmaya, paylaşmaya, yetiştirmeye, eğitime ve ekip çalışmasına önem vererek örgütlerin faaliyetlerini gerçekleştirirken, tüm kademelerde çalışanlara faaliyet süreçlerinde karar vermelerinde özgür bırakıp, çalışanlara güvenerek onları daha çok sürecin içinde tutmaktır (Yüksel ve Erkutlu, 2003: 131-132). **Şebeke Organizasyonlar** birbirlerine bağımlı kalmadan örgütlerin kendi aralarında ilişkiler kurarak, aralarında hiyerarşik bir statü kurmadan ve birbirlerine karşı üstünlükleri de olmayan; ancak, bazı anlaşmalar sonucu faaliyetlerini gerçekleştirme amacı ile iş dağılımı yaparak mal ve hizmet üretiminin yanı sıra pazarlama konusunda işbirliği yapan birden fazla örgütlere “şebeke organizasyonlar” denilmektedir (Eren, 2001: 342).

#### 4. ÖRGÜTSEL YENİLİK

Yenilik, örgütler için yadsınamaz bir konudur. Dünya değişim ve gelişim içerisinde olduğu sürece yenilik kavramı her alanda kendini göstermeye devam edeceği için örgütler içinde kaçınılmazdır. Örgütlerdeki teknolojik, siyasal ve finansal alanlardaki yaklaşımlara bakış açısının değişmesi ile birlikte bu yaklaşımlar toplumlarda duyguların, değerlerin, etiklerin, kısa ya da uzun zamanlı beklentilerin farklılaşmasına sebep olmuştur (Northouse, 2006: 15). Yenilik kavramının gerek literatürde gerekse araştırmacılar nezdinde ortakça kabul edilen bir tanımlaması bulunmamaktadır. Kimi araştırmacılar için yenilik, ilk defa oluşturulan bir kavram ile fikirlerin geliştirilmesi ve uygulanması iken, kimileri için ilk defa oluşturulan bir kavramın veya uygulanmış fikirlerin bizzat kendisidir (Blandul, 2015: 484). Ayrıca,

yeniliğe ilk defa ortaya çıkacak fikirlerin kaynağı olarak değil, daha çok bu fikirlerden kabul görülenlerin bir takım yöntemlerle faydalanılması olarak görenlerde bulunmaktadır (Naktiyok, 2007: 212). İlk defa ortaya çıkarılan fikirlerden ve eylemlerden faydalanabilmeyi yenilik olarak kabul eden örgütler; karar alma, örgütsel ilke, sistem, yapı ve işleyişler gibi kendi iç kültürel dinamiklerini düzenleyerek yeniliği o şekilde ele almaktadırlar.

Örgütler faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için iç ve dış dünyalarında olup bitenle ilgilenmeli ve tüm yenilik eylemlerini yakından takip etmelidirler (Hamidi ve Benabdeljlil, 2015: 288). Örgütsel Yenilikçilik, kavramı bu durumda kendini göstererek, yeteneklerini örgüt içerisinde sürekli odaklanmayı, gelişmeyi ve yenileşmeyi hedefleyip, yöneticilerle birlikte liderlerin ve tüm çalışanların faaliyet gösterdikleri öngörülemez iç ve dış çevre koşullarına karşı atılacak adım arayışlarında ilgi odağı haline gelen bir kavram olarak dikkat çekmektedir (Onağ ve Tepeci, 2016: 52). Örgütlerin rakiplerine üstünlük kurabilmek ve değişimleri yakalayabilmek adına konusu yenilik olan birçok alanda yatırım yapmakta olup, bu yatırımlar sayesinde örgütler farkındalığını oluşturarak, rekabet avantajlarını kalıcı kılabilmek adına mücadele etmektedirler (Adams vd., 2006: 22). Bu nedenle, yeniliğin oluşması sağlanırken, örgütlerin yapıları genelde kabul görülmemelidir, inceleme yapılırken, çevre, ürün ve yönetsel seviyeleri arasında ayırım yapılması gerekebilmektedir (Normann, 1971: 203).

Örgütsel yenilikçilik kavramının netliğe kavuşturulmasında yenilik sürecinin aşamaları ve disiplin yaklaşımlarına kadar birçok konu üzerinde tam olarak fikir birliği sağlandığı söylenememektedir. Dünya ekonomik düzende rekabet gücünün artması ile birlikte o dünya üzerindeki örgütlerde daha farklı fikirlerin ortaya çıkmasını sağlayarak, rekabetçi ve üretken örgütlerin oluşması sağlanmaktadır (Yalçın, 2020: 283). Örgütsel yenilik, organizasyonel yapısal formların çeşitliliğini yenilikçi teknolojik ve görev ortamları ile birlikte entegre ederek, teknoloji ve ürün tasarımı ile varsayarak araştırma yapmaktadır (Lam, 2004a: 8). Örgütlerde faaliyet gerçekleştirme etkinliği üst sistemlerin yanı sıra alt sistemlerden birinde meydana gelebilecek yeniliğin ortaya çıkardığı ihtiyaçların tüm örgüt yapılarıncı kabul edilmesine bağlı olup, örgütlerde hem teknik ve yönetsel yeniliklerin benimsenmesi gerekirken hem de çalışanların bu sürece ortak olması gerekmektedir (Eryılmaz, 2003: 2). Öyle ki, sürekli gelişen ve değişen dünya ekonomik piyasa koşullarındaki örgütler, hayatta kalmak için ürünlerini, hizmetlerini ve üretim yöntemlerini sürekli olarak geliştirmeli ve yenileştirmelidirler (Timuroğlu, 2015: 45). Nitekim, yeni ürünler, yeni hizmetler ve yeni üretim sistemleri aynı zamanda yeni istihdam olanakları sağlama, ortaya çıkacak fırsatları yakalama ve yararlı ekonomik alışveriş dengeleri sayesinde toplumların standartları korunmaktadır (Hage, 1999: 598). Örgütsel yenilik kavramının felsefesindeki temel anlayış sürekli değişim, gelişim ve yenilenmek olmakla birlikte, yeni fikirler ve yeni stratejiler oluşturmak bu konunun önemini ortaya koymaktadır (Moore ve Craig, 2008: 3-4).

## 5. İNOVASYON ve TÜRLERİ

İnovasyon, birçok dilde farklı şekillerde kullanılmakla birlikte, esasen Latince “yeni şeyler yapmak” anlamına gelen “innovare”den türemiş (Tidd vd., 2005: 66) bir kavram olup, “*Innovation*”,



dünya genelinde en çok kullanılan dillerden biri olan İngilizce 'de "toplumsal, kültürel ve yönetim faaliyetlerinde yeni yöntemlerin kullanılması" anlamına gelmektedir. Türkçe'de ise birçok kavram arasında anlam yanıtlamasına göre "yenilik" sözcüğü ile karşılanmaya çalışılmaktadır (Arslan, 2012: 7). İnovasyon kavramı ile ilgili kabul edilebilirliğinin hangi çevrelerce olacağı hep tartışılmalıdır. Ancak özellikle sanayi devrimi ile değişen örgütsel üretim yöntemi ve ardından bilimsel örgütsel yönetimleri ile bu kavramın önemi ortaya çıkmış olup, günümüzde de bu önemini korumaktadır.

Peter F. Drucker (2002), inovasyonu bir değişim aracı olarak görmüş olup, örgütlerin faaliyet süreçlerinde içsel ve dışsal gelişmelerin inovasyonun ortaya çıkışında etkili olduğu belirtmiştir (Drucker, 2002: 97). Bu kavrama literatürde dikkat çeken ilk kişi Avusturyalı ekonomist Joseph Alois Schumpeter olmuştur. Schumpeter'e göre , inovasyon yeni bir ürün, hizmet, pazar ve üretim sürecinin hepsini içine alan bir kavram olmakla birlikte, bu kavram iyi bir fikirden, yeni bir hizmetten, teknolojiden veya üründen daha da ileriye giden bir anlayış olup (akt. Dolanay, 2009: 175), inovasyon geleceğe yapılan yatırım olarak dünya ekonomik düzendeki ve toplumların beklentilerini yönlendirebilecek etkiye sahip bir kavramdır (Taş, 2017: 101). İnovasyon kavramı, birçok şekilde açıklanmaya çalışılmış olup, **OECD** ve Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan ve TUBİTAK tarafından Türkçe'ye çevrilen Oslo kılavuzunda ise şu şekilde tanımlanmaktadır (2006, 50): "*İşletme içi uygulamalarda, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet) veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesidir.*"<sup>3</sup>

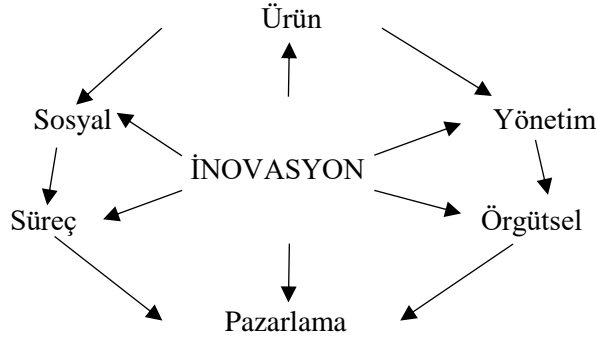
İnovasyon ile ilgili tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere tek bir inovasyon türü ya da tanımı olmayıp zaman içerisinde tanımda genişlemeler olduğu gibi kavram çeşitlenmiş ya da değişime uğramıştır. Ürün, süreç, pazarlama, örgütsel, sosyal ve yönetim olmak üzere inovasyon türleri altı şekilde ortaya çıkmaktadır (Damanpour vd., 2009: 653).

**Ürün İnovasyonu**, bu inovasyon türü bireylerin ihtiyaçlarını gidermek amacıyla ortaya çıkmış olmakla birlikte, tüm ürünlerin yine bireysel ihtiyaçlarını daha da kolay karşılamak adına yapılan, yeni ve daha iyisi için uğraşmış ürün araştırmalarıdır. Ürün inovasyonu, oluşum sürecini de içerisinde barındırdığı için süreç inovasyonunda meydana gelmesine yol açmaktadır (Reichstein ve Salter, 2006: 657). **Süreç İnovasyonu**, üretim sürecinde ortaya çıkabilecek süreç içerisinde yapılan tüm yenileşme çalışmaları süreç inovasyonu olarak adlandırılabilir (Fritsch ve Meschede, 2001: 336). **Pazarlama İnovasyonu**, teknoloji ile değişen rekabet anlayışına göre mevcut ürün ya da hizmetlerin, müşterilerin sürekli farklılaşan isteklerini karşılayabilmesi için, mevcut müşterilere ek yeni müşteriler kazanmak, pazar payı artırmak gibi pazarlama stratejilerine yönelik yapılan yenilik çalışmaları pazarlama inovasyonu konusunu içermektedir (Kotler, 2008: 5). **Örgütsel İnovasyon**, "*firmanın ticari uygulamalarında, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerinde yeni bir organizasyonel yöntem uygulanmasıdır*" (OECD, 2005: 55). **Sosyal İnovasyon**, bireysel ihtiyaçları karşılamak ve ağırlıklı

<sup>3</sup> OSLO Manueli; Eurostat (Avrupa Komisyonu) ve OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) tarafından hazırlanmaktadır ve inovasyon verilerinin toplanması ve yorumlanması için ilkeler sunmaktadır.

olarak faaliyet alanları sosyal fayda olan birçok farklı örgütsel yapı aracılığıyla bu faaliyetlerin hayata geçmesini sağlayabilmektedir (Mulgan, 2006: 146). **Yönetim İnovasyonu**, geleneksel yönetim ilkeleri, süreçleri ve uygulamalarından vazgeçerek, yönetim anlayışının birçok yönden değişikliğe uğraması ve aynı işe aynı yöntemler bırakılarak, farklı ve yeni kuralların uygulaması olarak tanımlanabilmektedir. (Hamel, 2006: 75). İnovasyonun türleri ve türlerin birbirlerine karşı etkenleri şekil 2’de belirtilmektedir:

**Şekil 2:** İnovasyon Yaklaşımları



**Kaynakça:** Literatür doğrultusunda yazar tarafından oluşturulmuştur.

## 6. ÇALIŞANLARIN İNOVASYON YETENEĞİ

Günümüzde bireysel beklentiler değişmekte ve örgütler bireysel beklentileri takip etmek ve karşılamak için yeni faaliyetler içerisine girmektedir. Örgütlerin yapmış oldukları ve yapmakla sorumlu oldukları yenilikler inovasyon olarak değerlendirilmektedir (Sushil, 2002: 24). İnovasyon faaliyetlerinin ortaya çıkması toplumsal ya da bireysel ihtiyaçların ve beklentilerin karşılanması amacı üzerinedir. Örgütler birçok faaliyetini kullanıcıların ihtiyaçları sonucu geliştirmiştir. Çalışanlar, bu tür yenilenme çabaları içerisine giren örgütlerin bu süreci başarmadaki en önemli etkeni sayılabilir. İlk bilimsel yönetim yaklaşımında olduğu gibi ücretini verdiği takdirde sürekli çalışan işgörenler yerini düşünen ve üretim sürecine katılan işgörenlere bırakmıştır (Lam, 2004b: 8). Çalışanlarla iletişim halinde kalıp bilgi akışının doğru şekilde oluşumu, onların oluşabilecek sorunlara karşı çözümlerde birlikte hareket ederek, bu sorunların çözümünde ortak olmasını sağlayacaktır (Roth ve Kleiner, 1998: 43). Örgütlerin farklılaşan ve her geçen gün şartları zorlaşan rekabet ortamlarında avantaj sağlaması ise çalışanların üzerinde inovasyon faaliyet uygulamalarındaki yetenekleri ile ilgili doğru orantıda olup, İnovasyona katkı yapmayan deneyimlerin ise örgütlere rekabet avantajı sağlamadığı gibi birçok alanda da olumsuz yönde etkilediği görülmektedir (Bensghir, 1996: 47).

Örgütsel faaliyetlerin oluşum süreçlerinde örgütler, buldukları konumları kontrol ederek, müşteri istek ve beklentilerini karşılama konusunda hangi durumda olduklarını belirleyip, o yönde inovasyon çalışmalarını etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirme çabası içerisine girmektedir (Aslan, 2018: 75). Örgütler faaliyetlerini devam ettirebilmek için ise mevcut konumlarını doğru belirleyerek, ihtimal fırsatları iyi değerlendirmeleri gerekmektedir (Tsinopoulos vd., 2018: 28-29). Bu anlamda örgütlerin, birtakım teşvikleri harekete geçirmesi gerekmektedir. Bu teşvikler kimi zaman yönetsel olmakla birlikte, kimi zaman ise en önemli teşvik konusu da sayılabilecek çalışanlara verilen teşvikler olduğu bir gerçektir (Esmer ve Alan, 2019: 469).

Çalışanlar, örgütlerin inovasyonel faaliyetlerinde önemli rol oynayan kullanıcılar olmakla birlikte, aynı zamanda hangi tür ve nerelerde inovasyon yapılması gerektiği konusunda örgütlere geri bildirimde bulunmaktadır (Bogers vd., 2010: 857-858). Öyle ki, Laursen ve Salter'in (2020) yılında yapmış oldukları firma ve çalışanlarda gerçekleşen inovasyondan kimin etkilendiği çalışmalarında, bireysel yenilik faaliyetleri örgütleri etkilediği gibi örgütlerin yenilikçi faaliyetleri ise çalışanları etkilediği sonucuna varılmaktadır (Laursen ve Salter, 2020: 19-21). Yine, Stock ve Grob (2016), bilgiye dayalı sektörlerde çalışanların teknoloji hazırlığı çalışanlarda yenilikçi çalışma davranışlarını nasıl etkilediği üzerine yaptıkları çalışmalarında, çalışanların ilişkisel teknolojiye yatkın olma durumu yenilikçi çalışma davranışlarını olumlu etkilediği belirtilmektedir (Stock ve Grob, 2016: 2173). Birçok çalışma göstermektedir ki; çalışanların inovasyon yeteneği ile örgütlerin, çalışanların inovasyonel davranışlarına verdiği değer karşılıklı etkileşim içerisindedir.

## 7. GİRİŞİMCİ LİDERLİK, ÖRGÜTSEL YENİLİK VE ÇALIŞANLARIN İNOVASYONU İLE İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI

Girişimci liderliğin örgütsel yenilik üzerindeki çalışanların inovasyon yeteneği aracılık rolü ile ilgili kavramların tüm değişkenlerle birlikte gerek yerli gerekse yabancı literatürde yeterli düzeyde çalışmanın olmadığı özellikle yerli literatürde çok az çalışmanın olduğu görülmektedir. Çalışmanın bu bölümünde kavramların ve farklı değişkenlerin birbirlerine etkileri üzerine var olan güncel çalışmalar incelenmekte ve bu çalışmalardan bazılarının yapılaş amaçları ve ulaşılan sonuçları açıklanmaktadır.

Asbari vd. (2021) çalışan performansını yönetmek için liderlikte değişimin gerekliliği üzerine yapmış oldukları araştırmalarında liderliğin çalışanların inovasyonel davranışlarında önemli bir etken olduğu belirtilmektedir. Akyürek (2020) liderlik ve inovasyon üzerine yapmış olduğu çalışmasında, değişim ve gelişime bağlı olarak örgütlerde hem bireysel hem de örgütsel yenilikler yapmak zorunluluğunu belirtirken, bu değişim ve yenilikleri gerçekleştirecek kişilerin inovatif liderlik özelliklere sahip olması gerektiği anlatılmaktadır. Chandra vd. (2019) girişimci liderlik, çalışanların inovasyon yetenekleri, örgütsel performans üzerine araştırmalarında girişimci liderliğin örgütsel performans ile doğrudan bir ilişkisinin varlığından ve çalışanların inovasyon yeteneklerinin örgütsel yenilik üzerinde etkisinden söz etmektedir. Chandranathan (2019), girişimci liderliğin etkisi adlı doktora çalışmasında örgütsel gelişimlerin, girişimci liderlikle anlamlı bir ilişkisinin olduğunu tespit etmektedir. Miao vd. (2019)'nin araştırma bulgularında, çalışanlar arasında yenilikçi davranışı kolaylaştırmak için kamu kuruluşlarının, liderlerin girişimci rol modelleri olarak hizmet etmesi gerektiğini göstermektedir. Benzer şekilde, Zorlu ve Tetik (2018) tarafından girişimci liderlik davranışının çalışan yaratıcılığına etkisini incelemişler ve girişimci liderliğin, örgütsel yenilik ve çalışanların inovasyon davranışına etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bagheri (2017) Girişimci liderlik üzerine yapmış olduğu araştırmasında girişimci liderliğin çalışanların inovasyon yeteneği üzerinde anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Fortana ve Musa (2017) yenilikçi yönetim üzerine girişimci liderliğin etkisi ve ölçüm doğrulama çalışmasında yenilikçiliği ve girişimci liderliği teşvik etmek örgütsel gelişimi sağlamada önemli bir etkidir. Esmer ve Dayı (2017) Girişimci Liderlik üzerine yapmış oldukları

çalışmalarında girişimci liderliğin günümüz örgütlerin yenilikler yapmasında etkili olduğunu belirtmiştir. Leitch ve Volery (2016) girişimci liderliğin kavramsal olarak incelediği çalışmasında girişimci liderlerin çalışanları ve örgütsel değişimi etkilediğini ve liderlerin girişimsel faaliyetler gerçekleştirilmesi çalışanların inovasyonel davranışlarına etki ettiğini belirtmiştir. Fu vd. (2015) profesyonel hizmet firmalarında yüksek performanslı iş sistemleri kurumsal yenilikleri nasıl etkilediği üzerine yapmış oldukları araştırmalarında, örgütsel yeniliğin çalışanların inovasyon yeteneğini etkilediği sonucuna varılmıştır. Fernandez ve Moldogaziev (2012) kamu sektöründe çalışanların inovasyonel davranışlarının yetkilendirilmesi üzerine yapmış oldukları çalışmalarında genel bir yaklaşım olarak çalışanların inovasyonel davranışlarının yetkilendirilmesi örgütsel yenilik için teşviki artırabilmektedir. Çalışkan ve Akkoç (2012) girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansına etkisi üzerine yapmış oldukları araştırmalarında girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansını pozitif yönde etkilediği tespitinde bulunmuşlardır. Jong ve Hortog (2010) inovasyonel iş davranışlarının ölçülmesi üzerine ölçek geliştirerek, inovasyon faaliyetlerinde bulunan çalışanların daha çok örgütsel fayda sağlayacağı belirtilmektedir. Kuratko (2007) 21. Yüzyılda girişimci liderlik üzerine hazırlanmış olduğu makalesinde girişimci liderliğin ekonomik gelecekte en önemli faktörlerden biri olacağı üzerinde durulmuştur.

**Tablo 2:** Literatür Taraması

<b>Yazar</b>	<b>Temel Bulgu</b>
Asbari vd. (2021)	Lider çalışanların inovasyonel davranışlarında önemli bir etkendir.
Akyürek, (2020)	Örgütlerde hem bireysel hem de örgütsel yeniliklerin yapılması gerekmekte ve bu yeniliklerin gerçekleşmesi inovatif liderlere bağlı olmaktadır.
Chandra (2019)	Girişimci liderliğin, çalışanların inovasyon yetenekleri ve örgütsel performans üzerinde etkisi bulunmaktadır.
Chandranathan (2019)	Girişimci liderlik, örgütsel gelişimin gerçekleşmesini sağlamaktadır.
Miao vd. (2019)	Çalışanlar arasında yenilikçi davranışı kolaylaştırmak için liderlerin girişimci rol modelleri olarak hizmet etmesi gerekmektedir.
Zorlu ve Tetik (2018)	Girişimci liderliğin, örgütsel yenilik ve çalışanların inovasyon davranışında etkisi bulunmaktadır.
Bagheri (2017)	Girişimci liderlik, çalışanların inovasyon davranışlarını önemli derecede etkilemektedir.
Fortana ve Musa (2017)	Örgütsel Yenilik ve girişimci liderlik, örgütsel gelişime katkıda bulunmaktadır.

Esmer Ve Dayı (2017)	Girişimci liderlik, günümüz örgütlerin yenilikler yapmasında etkilidir.
Leitch ve Volery (2016)	Girişimci liderler, örgütsel değişimi ve çalışanların inovasyon davranışlar sergilemesini sağlamaktadır.
Fu vd., (2015)	Örgütsel yenilik, çalışanların inovasyon yeteneklerini etkilediği sonucuna varılmıştır.
Fernandez ve Moldogaziev (2012)	Çalışanların inovasyon davranışları, örgütsel yeniliğe olumlu etkileri bulunmaktadır.
Çalışkan ve Akkoç (2012)	Çalışanların yenilikçi davranışları iş performansını etkilemektedir.
Jong ve Hortog (2010)	İnovasyon faaliyetlerde bulunan çalışanlar, örgütlerde pozitif yönde katkıda bulunmaktadır.
Kuratko (2007)	Girişimci liderlik gelecekte ekonomiye yön verebilecektir.

## SONUÇ

Örgütler, faaliyetlerini devam ettirebilmenin yolunu farklı liderlik anlayışı, sürekli yenilenen örgüt yaklaşımı ve çalışanların inovasyonel davranışlarına bağlamaktadır. Öyle ki, değişen ve gelişen dünyada sadece ürün, pazarlama, rekabet gibi ekonomik değişimler olmamakla birlikte teknolojik değişimler tüm dünyada hiç olmayacak gibi düşünülen şeylerin olabileceğini göstermektedir. Sadece değişim ve gelişimi değil bu durumun etki şiddetinin farkına varan tüm örgütler liderliği girişimcilikle, örgütleri yenilikle, çalışanları ise inovasyonel davranışları ile incelenmesi gerektiğini anlamaktadır.

Drucker (2010) örgütlerin enformasyon patlaması sonucu şaşkınlık geçireceğini bu duruma kendine hazırlayan örgütlerinin faaliyetlerini devam ettirebilme imkânı bulabileceken, bu duruma hazır olmayan örgütlerin ise yok olmakla karşı karşıya kalabileceğini belirtmektedir (Drucker, 2010: 44). Bu açıdan bilginin gücünün farkına varan işletmeler elde ettikleri bilgi donanımı ile birlikte daha iyi nasıl olabileceklerinin yollarını bulmakta zorlanmazken, bilgi donanımı düşük işletmeler faaliyetlerini devam ettirebilmelerinde birtakım sorunlar yaşayabilmektedir.

Girişimcilik, inovasyon davranışları, yenilik gibi kavramların ise bilimsel tanımlamaları çok eskilere dayanmamakla birlikte, bu kavramlar bilimsel olarak kabul görmelerinin hemen ardından farklı varyanslar içerisinde kullanılmıştır. Girişimci liderlik günümüzde hükümetlerin bile dikkatini çekmekte ve bu tarz liderlere her türlü teşviklerde bulunmaktadır. Girişimci liderler, tüm fırsatları önceden tahmin ederek, o fırsatları anlamlandıran kişilerdir. Örgütsel yenilik, değişim ile birlikte kendiliğinden ortaya çıkabilmekte ve örgütlerin her türlü yeteneklerini ve işlem yapma gücünü artırım sağlamaktadır. Çalışanların inovasyon davranışları ise rekabet üstünlüğü sağlamak, faaliyetlerini devam ettirmekle yetinmeden büyümeye odaklanan örgütlerde dikkatle uygulanan ve kabul edilen yaklaşımdır. Her geçen gün sertleşen rekabet anlayışları örgütleri girişimciliğe, yeniliğe ve çalışanların gelişiminin

önemini anlamaktadır. Bu anlamda işletmeler varlıklarını sürdürmek adına, dikkat çeken bu kavramları daha da içselleştirmektedir.

Birçok çalışma ve araştırma göstermektedir ki bu kavramların birbiri ile ilişkileri mevcut olmakla birlikte, girişimci liderliğin örgütsel yenilik üzerindeki etkisinde çalışanların inovasyon davranışlarının aracılık rolü üstlendiğidir. Bu açıdan çalışmada girişimcilik; liderlik kavramı ile örgüt; yenilik kavramı ile çalışanların davranışları ise inovasyon kavramı ile içselleştirilmiş olup, bu kavramlar açıklanarak, aralarındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmanın ekonomi ve iş dünyası için gelecekte oluşabilecek ilke ve yöntemlerin gelişimine yarar sağlayacağı gibi bu alanda araştırma ve inceleme yapacaklara ise yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Adams, R., Bessant, J., & Phelps, R. (2006). Innovation Management Measurement: A review. *International Journal of Management Reviews*, 8(1), 21-47.
- Akpınar, T., & Küçüköksel, N. Ç. (2015). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Algısı ve Girişimciliği Engelleyen Sebepler. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 13-19.
- Akyürek, M. İ. (2020). İnovasyon ve Liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(1), 15-24.
- Anand, G., & Kodali, R. (2008). Benchmarking the Benchmarking Models. *Benchmarking: An International Journal*, 15(3), 257-291.
- Arslan, E. T. (2012). İnovasyon ile İç Girişimcilik Etkilişimi: Bilişim 500 Şirketlerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demiral Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change. *International Journal Of Social and Management Studies*, 2(1), 74-85.
- Aslan, İ. (2018). Girişimcilik ile İnovasyon Satrahejilerinin Kobilerin Sürdürülebilirliği ve Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Bagheri, A. (2017). The Impact of Entrepreneurial Leadership on Innovation Work Behavior and Opportunity Recognition in High-Technology SMEs. *Journal of High Technology Management Research*, 28, 159-166.
- Bass, B. (1990). *Leadership: Good. Better. Best. İçinde: Henry L. Tosi Derleyen*. Boston : PWS-Kent Publishing.
- Bay, M., & Akpınar, S. (2017). Liderlik Tarzları ve Girişimcilik Özellikleri Üzerine Bir Uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(52), 964-973.
- Bektaş, Ç. (2016). Liderlik Yaklaşımları ve Modern Liderden Beklentiler. *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(7), 43-53.
- Bensghir, T. K. (1996). *Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Blandul, V. (2014). Innovation in Education – Fundamental Request of Knowledge Society. *The 6th International Conference Edu World 2014 "Education Facing Contemporary World Issues"*, 7th - 9th November 2014 (s. 484-488). Oradea: Procedia - Social and Behavioral Sciences.
- Bogers, M., Afuah, A., & Bastian, B. (2010). Users as Innovators: A Review, Critique and Future Research Directions. *Journal of Management*, 36(4), 857-875.
- Bolden, R., & Gosling, J. (2006). Leadership Competencies: Time to Change the Tune? *SAGE Journals*, 2(2), 147-163.
- Bortolotti, T., Boscarri, S., & Danese, P. (2015). Successful Lean Implementation: Organizational Culture and Soft Lean Practices. *International Journal of Production Economics*, 160, 182-201.
- Chandra, J. C., Setyohadi, M. A., & Hidayat, D. (2019). The Mediating Role of Employee Innovation on The Relationship Between Entrepreneurial Leadership and Organizational Performance (A Conceptual Paper). *Journal of Business and Entrepreneurship*, 7(2), 34-39.
- Chandranathan, P. (2019). The Activity of Entrepreneurial Leadership . *Lancaster University Management School* .

- Cindillioğlu, M., Özyer, K., & Canbek, M. (2017). Duygusal Bağlılık Ve Çağdaş Örgüt Yapıları Arasındaki İlişki. *Sosyal Bilimler Çalışmaları Araştırmaları Dergisi*, 5(9), 265-279.
- Çalışkan, A., & Akkoç, İ. (2012). Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-28.
- Çetin, N. G., & Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 110-132.
- Daft, R., Murphy, J., & Willmott, H. (2007). *Organization Theory and Design*. Andover: South Western .
- Damanpour, F., Walker, R., & Avellaneda, C. (2009). Combinative Effects of Innovation Types and Organizational Performance: A Longitudinal Study of Service Organizations. *Journal of Management Studies*, 46(4), 650-675.
- Dolanay, S. S. (2009). Schumpeter Sisteminde Yenilikler, Ekonomik Gelişme ve Devresel Hareketler. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1(2), 171-188.
- Drucker, P. (2002). The Discipline of Innovation. *Harvard Business Review*, 80(8), 95-100.
- Drucker, P. (2010). *Yöneticinin Değişen Dünyası*. (İ. Gülfidan, Çev.) İstanbul: Optimist Yayıncılık.
- Elenkov, D., Judge, W., & Wright, P. (2005). Strategic Leadership and Executive Innovation Influence: An International Multi-Cluster Comparative Study. *Strategic Management Journal*(26), 665-682.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erkuş, A., & Günlü, E. (2008). Duygusal Zekanın Dönüşümcü Liderlik Üzerine Etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 9(2), 187-209.
- Eryılmaz, M. (2003). Örgütlerde Yönetmelik Yenilik Kavramı - Yeniliklerin Örgütler Arasında Yayılımına İlişkin Perspektiflerin İncelenmesi ve Konu İle İlgili Bazı Çıkarımlar. *Endüstri İlişkileri ve İnsan İlişkileri Dergisi*, 5(2), 1-10.
- Esmer, Y. (2013). Banka İşletmelerinde Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Ziraat Bankası Örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 5(2), 42-61.
- Esmer, Y., & Alan, M. A. (2019). Endüstri 4.0 Perspektifinde İnovasyon. *AVRASYA Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 465-478.
- Esmer, Y., & Dayı, F. (2017). Entrepreneurial Leadership: A Theoretical Framework. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 113-124.
- Evans, J. (2002). Total Quality Management. *Infor*, 40(4), 364-365.
- Fernald, L., Solomon, G., & Tarabishy, A. (2005). A New Paradigm: Entrepreneurial Leadership. *Southern Business Review*, 30(2), 1-11.
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2012). Using Employee Empowerment to Encourage Innovative Behavior in the Public Sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23, 155-187.
- Fortana, A., & Musa, S. (2017). The Impact Of Entrepreneurial Leadership On Innovation Management And Its Measurement Validation. *International Journal of Innovation Science*, 9(1), 2-19.
- Fritsch, M., & Meschede, M. (2001). Product Innovation, Process Innovation, and Size. *Review of Industrial Organization*, 19, 335-350.
- Fu, N., Flood, P., Bosak, J., Morris, T., & O. Regan, P. (2015). How Do High Performance Work Systems Influence Organizational Innovation in Professional Service Firms. *Employee Relations: The International Journal*, 37(2), 210-231.
- Gary, H. (2006). The Why, What and How of Management Innovation. *Harvard Business Review*, 72-84.
- Gedeon, S. (2010). What is Entrepreneurship? . *Entrepreneurial Practice Review*, 1(3), 16-35.
- Genç, N. (2012). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hage, J. T. (1999). Organizational Innovation And Organizational Change. *Annual Review of Sociology*, 25, 597-622.
- Hamidi, S., & Benabdeljlil, N. (2015). Managerial and Technological Innovations: Any Relationship? *Social and Behavioral Sciences of Journal*, 181, 286-292.

- Holman, D., Totterdell, P., Axtell, C., Stride, C., Port, R., Svensson, R., & Zibarras, L. (2012). Job Design and the Employee Innovation Process: The Mediating Role of Learning Strategies. *Springer Science+Business Media*, 27, 177-191.
- House, R., Hanges, P., Javidan, M., Dorfman, P., & Gupta, W. (2004). *Leadership and Organizations*. California: SAGE Publications.
- İşcan, Ö. F., & Karabey, C. N. (2007). Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki . *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 6(2), 180-193.
- Jong, J., & Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Karaboğa , T., & Zehir, C. (2020). Henri Fayol ve Yönetim Alanına Katkıları Üzerine Bir İnceleme . *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi* , 7, 53-68.
- Karadal , H. (2016). Girişimcilik Bilgisi. H. Karadal içinde, *Girişimcilik* (s. 1-37). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü Liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(16), 443-465.
- Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kotler, P., Armstrong, G., & Saunders, J. (2008). Principles of marketing. *New Jersey: Financial Times Prentice Hall*.
- Kuratko, D. (2007). Entrepreneurial Leadership in the 21st Century. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(4), 2-10.
- Lam, A. (2004). Organizational Innovation. *Brunel University Brunel Research in Enterprise Innovation, Sustainability, and Ethics*, 1, 1-46.
- Laursen, K., & Salter, A. (2020). Who Captures Value From Open Innovation — The Firm or Its Employees? *Strategic Management Review*, 1-27.
- Leblebeci, D. N. (2008). Örgüt Kuramının Temelleri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(1), 111-129.
- Leitch, C., & Volery , T. (2016). Entrepreneurial Leadership Insights and Directions. *International Small Business Journal*, 35(2), 147-156.
- Miao, Q., Newman, A., Schwarz , G., & Cooper, B. (2018). How Leadership and Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior. *Public Administration Review*, 78, 71-81.
- Moore, L., & Craig, L. (2008). *Intellectual Capital In Enterprise Success: Strategy Revisited*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Mulgan, G. (2006). The Process of Social Innovation. *Innovations: Technology, Governance, Globalization*, 1(2), 145-162.
- Naktiyok, A. (2007). Yenilik Yönelimi ve Örgütsel Faktörler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 211-230.
- Nelson, D. (1974). Scientific Management, Systematic Management, and Labor. *The Business History Review*, 1880-1915.
- Normann, R. (1971). Organizational Innovativeness: Product Variation and Reorientation. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 203-215.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership : Theory and Practice*. SAGE Publication.
- OECD. (2005). Oslo Klavuzu. *TUBİTAK*.
- Onağ, O., & Tepeci, M. (2016). Örgütsel Öğrenme Kabiliyetinin Örgütsel Yenilikçilik Aracılığıyla Yeni Ürün ve İşletme Performansına Etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 27(80), 50-79.
- Reichstein, T., & Salter, A. (2006). Investigating the Sources of Process Innovation Among UK Manufacturing Firms. *Industrial and Corporate Change*, 15(4), 653-682.
- Renko, M., Tarabishy, A. E., Carsrud, A., & Brannback, M. (2015). Understanding and Measuring Entrepreneurial Leadership Style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54-74.
- Roth, G., & Kleiner, A. (1998). Developing Organizational Memory Through Learning Histories. *Organizational Dynamics*, 27(2), 43-60.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tokol, T. (2016). *İşletme*. Bursa: Alfa Aktüel Yayıncılık.



- Stock, R., & Grob, M. (2016). How Does Knowledge Workers' Social Technology Readiness Affect Their Innovative Work Behavior? *49th Hawaii International Conference on System Sciences*, (s. 2167-2175). Hawaii.
- Sushil, A. K. (2002). Sustainable Competitive Advantage with Core Competence : A Review. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23-38.
- Taslak, S. (2008). Göreve İlişkin Çatışmalarda Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Üzerine Etiksel Bir Değerlendirme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(31), 121-144.
- Taş, S. (2017). İnovasyon, Eğitim ve Küresel İnovasyon Endeksi. *Bilge Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 99-123.
- Taş, Y. F., & Ali, A. (2011). Toplam Kalite Yönetimi ve Stratejik Liderlik. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 351-361.
- Teece, D., & Winter, S. (1984). The Limits of Neoclassical Theory in Management Education. *The American Economic Review*, 74(2), 116-121.
- Tiddy, J. (2001). Innovation Management in Context: Environment, Organization and Performance. *International Journal of Management Reviews*, 3(3), 169-183.
- Timuroğlu, M. (2015). Örgütsel ve Çevresel Faktörlerin Örgütsel Yenilik Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 41-68.
- Topaloğlu, C. (2011). Yönetim Kuramları ve Örgütsel Çatışmalar. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6(1), 249-265.
- Tseng, S., & Levy, P. (2018). A Multilevel Leadership Process Framework Of Performance Management. *Human Resource Management Review*, 1-14.
- Tsinopoulos, C., Sousa, C., & Yan, J. (2018). Process Innovation: Open Innovation and the Moderating Role of the Motivation to Achieve Legitimacy. *Product Development & Management Association*, 35(1), 27-48.
- Vecchio, R. (2003). Entrepreneurship and Leadership: Common Trends and Common Threads. *Human Resource Management Review*, 13, 303-327.
- Williamson, O. (1993). Transaction Cost Economics and Organization Theory. *Industrial and Corporate Change*, 2(2), 107-156.
- Yüksel, Ö., & Erkutlu, H. (2003). Personeli Güçlendirme. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 131-142.
- Zoghi, C., D. Mohr, R., & Meyer, P. (2010). Workplace Organization and İnnovation. *Canadian Journal of Economics*, 43(2), 622-639.
- Zorlu, K., & Tetik, F. (2018). Girişimci Liderlik Davranışının Çalışan Yaratıcılığına Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 297-307.

<b>KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE</b>	<b>AÇIKLAMA / EXPLANATION</b>	<b>KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS*</b>
Fikir veya Kavram / Idea or Notion	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / Form the research hypothesis or idea	Muhammet YÜKSEL Gülşah KARAVARDAR
Tasarım / Design	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / Designing method, scale and pattern	Muhammet YÜKSEL Gülşah KARAVARDAR
Veri Toplama ve İşleme / Data Collecting and Processing	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / Collecting, organizing and reporting data	Muhammet YÜKSEL Gülşah KARAVARDAR
Tartışma ve Yorum / Discussion and Interpretation	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings	Muhammet YÜKSEL Gülşah KARAVARDAR
Literatür Taraması / Literature Review	Çalışma için gerekli literatürü taramak / Review the literature required for the study	Muhammet YÜKSEL Gülşah KARAVARDAR

\*Katkı oranlarının tümü eşit olması durumunda oranlar belirtilmeyecektir/ If the contribution rates are all equal, the rates will not be specified

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Teşekkür:** -

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

**Acknowledgement:** -