

Başvuru Tarihi: 23 Mart 2020

Nisan 2020 – Cilt: 3 / Sayı: 1

Kabul Tarihi: 28 Mart 2020

Sayfa Aralığı: 15 - 24

Makale Türü: Derleme

İNOVASYON VE LİDERLİK

Muhammet İbrahim AKYÜREK¹

Öz

Günümüzde örgütlerin büyümesinin en önemli yolu inovasyonu başarılı bir biçimde yürütmektir. Bu durum da ancak uygun bir liderlik ile mümkün olabilecektir. Lider konumundaki yöneticiler doğru zamanda, doğru yerde ve doğru kişileri bulundurarak yeniliği yürütmeye açık kişilerdir. Bu yöneticiler kişileri etkileyerek harekete geçiren ve onların verimli çalışmasını sağlayan, örgütü hedeflerine ulaştıran liderlerdir. Bu araştırmada, inovasyon ve liderlik arasındaki durum betimlenmiştir. Liderlikte değişim çok önemlidir. Değişime bağlı birtakım bireysel ve örgütsel yenilikler yapmak şarttır. Bu değişim ve yenilikleri de öncelikle yapacak inovatif liderliğin kişi unsuru olan liderlerdir. Bu liderler inovatif liderler olarak ifade edilebilir. İnovatif liderler, grubunun amaçlarını gerçekleştirmek istiyorsa; küreselleşme ve beraberinde getirdiği yenilikleri göz ardı edemez. Küreselleşmeye bağlı birtakım gelişmeler yoluyla inovasyonu gerçekleştirebilmelidir. Bu şekilde bireysel ve örgütsel olarak çağa ayak uydurulabilir.

Anahtar Kelimeler: İnovasyon, Liderlik, İnovatif Liderlik

Innovation and Leadership

Abstract

The most important way for organizations to grow today is to carry out innovation successfully. This situation will only be possible with an appropriate leadership. Leaders are leaders who are open to innovation by keeping the right people at the right place, at the right time. These executives are the leaders who influence and mobilize people and enable them to work efficiently and bring the organization to its goals. In this research, the situation between innovation and leadership is described. Change in leadership is very important. It is essential to make some individual and organizational innovations due to change. These are the leaders who are the person of the innovative leadership that will make these changes and innovations first. These leaders can be expressed as innovative leaders. If innovative leaders want to achieve their group's goals; it cannot ignore globalization and its innovations. It should be able to innovate through some developments related to globalization. In this way, the age can be kept up individually and organizationally.

Keywords: Innovation, Leadership, Innovative Leadership

¹ Dr., Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, E-posta: i_akyurek56@hotmail.com, ORCID No: 0000-0001-9122-471X

Giriş

Küresel çapta değişiklikler gösteren teknolojik, sosyal ve ekonomik koşullar, örgütlerin çağa ayak uydurabilmeleri için en önemli zorunluluk haline gelmiş ve bu zorunluluk örgütlerde liderlerin davranışlarını büyük ölçüde etkilemiştir. Bu değişim, örgütlerin tüm süreçlerinde aynı hızda değişim ve yenilik yapma ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Günümüzde örgütlerin büyümesinin en önemli yolu inovasyonu başarılı bir biçimde yürütmektir. Bu durum da ancak uygun bir liderlik ile mümkün olabilecektir. Lider konumundaki yöneticiler doğru zamanda, doğru yerde ve doğru kişileri bulundurarak yeniliği yürütmeye açık kişilerdir. Bu yöneticiler kişileri etkileyerek harekete geçiren ve onların verimli çalışmasını sağlayan, örgütü hedeflerine ulaştıran liderlerdir. Bu araştırmada, inovasyon ve liderlik arasındaki durum betimlenmiştir.

İnovasyon

İnovasyon kavramının temellerine bakıldığında ilk kez Schumpeter (1934) tarafından ele alındığı görülmektedir. Ekonomik gelişmenin kuramına yönelik çalışmalarında Schumpeter, girişimcilik ve yaratıcı yıkımdan bahsederken inovasyon kavramına ulaşmıştır (Sweezy, 1943; Basılğan, 2011). Schumpeter'e göre kapitalist ekonomik sistemlerin gelişiminde inovatif girişimcilik, anahtar unsur olarak öne çıkmaktadır. Dolayısıyla inovasyon kavramının merkezinde girişimci bireylerin bulunduğu belirtilebilir. Yaratıcı yıkımların sürükleyicisi ve inovasyonun başlatıcısı konumunda inovatif bireyler bulunur.

İngilizce "innovation" kavramının Türkçeleşmiş hali olan kavram için Türkçe yazında yenileşim (TDK, 2020), yenilik (Bülbül, 2012), yenilikçilik (Aksay, 2011; Gürkan ve Demiralay, 2017) vb. birçok kavram kullanılmaktadır. Kavramın bir yönüne ışık tutan bütün bu kullanımlar aslında inovasyonun kapsamına ve önemine yönelik birer ipucudur. İnovasyon; yeni fikir, süreç, davranış, teknoloji ya da hizmetlerin geliştirilmesi, kabul edilmesi ve uygulanması biçiminde tanımlanabilir (Damanpour ve Aravind, 2011). Farklı bir tanımda ise inovasyon; yaratıcı fikirler üzerine inşa edilen yeni ya da önemli ölçüde iyileştirilmiş yapı, süreç, teknoloji, hizmet, düşünce ve uygulamalar şeklinde belirtilmiştir (Oslo Kılavuzu, 2005).

İnovasyon kavramı Türkçe'de "yeni, yenilikçilik" gibi kavramları belirtse de, Latince'de toplumsal ve kültürel alanlarda yeni uygulamaların kullanılmasını belirtmektedir. İnovasyon, tamamen bir yenilik olmayıp, değişimin bir uzantısıdır. Farklı bir ifade ile inovasyon, istek ve ihtiyaçları karşılamaya yönelik orijinal fikirler, bu fikirlerin uygulanması ve icat sürecidir (Ağca ve Büyükaslan, 2016). İnovasyonun temel amacı, örgütün amacına ulaşmak için liderin çalışanları bir araya getirmesi ve o görev alanına ilişkin bilgi, beceri ve tecrübeye sahip olabilmesidir (Baysal, 2016:). İnovasyon; icat, yeni buluşlar ve tüm yenilikler olarak tanımlanabilir. Kullanım süreci, hedeflere yönelik yeni buluşlara odaklanmayı, bu hedefleri değerlendirmeyi ve ortaya çıkan yeni sonuçların kullanımını içine almaktadır (Albeni ve Karagöz, 2003). İnovasyon, genellikle buluş ya da icat kavramları ile karıştırılmaktadır; bu kavramlar ile eşdeğer olup aynı anlamda değildir. İcat, yeni bir fikrin oluşturulması iken; inovasyon ise kimse tarafından yapılmayan bir şeyi oluşturmak ya da mevcut olan bir şeyi değiştirerek farklılık oluşturmaktır. En genel tanımı ile inovasyon daha önce hiç kimse tarafından geliştirilmemiş, radikal kararlar sonucunda meydana gelen ve uygulanabilme kapasitesine sahip ve ticarileştirilebilen süreçler dizisidir. Özetle inovasyon kavramı bir değişim süreci olarak yeni kaynakların bulunması ile mevcudun değiştirilmesine imkân sağlayan faaliyetler bütünüdür (Moreira, 2016).

İnovasyon, 21. yüzyılda güçlü ekonomiler için olduğu kadar, örgütlerin başarısı ve rekabet gücü için de en önemli etmenlerden biridir. Özellikle teknoloji örgütleri piyasa belirsizlikleri, hızlı değişim, kısalan ürün yaşam dönemleri ve küreselleşme unsurlarından etkilenen dinamik bir çevre içerisinde bulunmaktadır. Bu ve benzeri çevrelerde faaliyet gösteren örgütlerin yaşamlarını

sürdürebilmeleri, rekabet edebilmeleri, büyüebilmeleri ve piyasada lider konumuna yükselebilmeleri için her zamankinden daha çok yaratıcı ve yenilikçi olmaları gereklidir. Yaratıcılık ve inovasyonun bugünkü dünya düzeninde yarattığı prim, yakın dönemde piyasa aktörlerinin ve bilim dünyasının bu konulara olan ilgisini de yoğunlaştırmıştır (Gümüşlüoğlu, 2009).

Amabile'a (1983) göre yaratıcılık yeni ve kullanışlı fikirlerin geliştirilmesi; inovasyon ise yaratıcı fikirlerin bir örgütte başarıyla uygulanmasıdır. Yakın zamanda inovasyon çok daha kapsamlı olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlara göre, inovasyon; yeni veya önemli derecede geliştirilmiş bir ürün, hizmet, süreç, yeni bir pazarlama metodu veya örgütte iş yapış biçimlerinde veya harici ilişkilerde yeni bir uygulamayı içerir. Sonuçta, yaratıcılık bireysel düzeyde; inovasyon ise örgütsel düzeyde meydana gelmektedir. Örgütsel inovasyonun girdileri, örgütü oluşturan kişilerin bireysel özellikleri, takımların özellikleri ile örgütün özelliklerinden oluşmaktadır. Bu girdilerin inovatif davranış ve ürünlere dönüşebilmesi için ise inovasyonu destekleyen bir kültür ve atmosfer gereklidir.

Günümüzde inovatif örgütler, farklı türlerde (teknolojik veya teknolojik olmayan, ürün, hizmet, süreç, pazarlama vb.) ve farklı derecelerde (radikal, artımsal, modüler vb.) ürettikleri inovasyonları ile önemli ölçüde rekabet avantajı kazanmakta ve küresel pazardaki paylarını hızla artırmaktadır. Bu örgütlerin, her ne kadar farklı tür ya da derecelerde inovasyonları olsa dahi, ortak paydaları inovatif örgüt kültürüne sahip olmalarıdır. İnovatif bir örgüt kültürünün yapı taşları; inovasyona açık bir örgüt yapısı, çalışanların her seviyesi için sunulan eğitim ve gelişim imkânları, inovasyon sembolleri, inovatif davranışı ödüllendiren törenler ve kurumsallaşmış bir inovasyon yönetim ve kontrol sisteminden oluşur. Günümüzde pek çok örgüt, inovasyonu destekleyen örgüt kültürü ve atmosferi oluşturma konusunda farklı yöntemlere başvurmaktadır (Gümüşlüoğlu, 2009).

Liderlik

Lider ve liderlik, çok tartışılan ve araştırılan konu olması sebebiyle çok farklı liderlik tanımlamalarını da beraberinde getirmiştir (Aykanat, 2010). En genel tanımıyla liderlik bir grubu amaçların yerine getirilebilmesi için etkileme durumudur (Çakar ve Arbak, 2003). Liderlik, insanların var oluşundan itibaren birlikte yaşadıkları tüm zaman ve ortamlarda var olmuş, insanlık tarihi kadar eski bir kavram olmakla birlikte sanayi devriminden sonra önem kazanmıştır. Son çeyrek yüzyılda ise etkililik, kalite ve rekabet gibi kavramlarla beraber gündeme gelmeye başlamıştır. Yönetim ve liderlik tarihi uzak geçmişe dayansa da bu alanda yapılmış çalışmalar ancak 21. yüzyılda gerçekleşmiştir (Üsküplü, 2011).

Liderlik; başkalarının tutum, düşünce ve davranışlarını etkileyebilme yeteneğidir. Lider, örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek için çalışanlarına yön veren, onları motive eden, hedeflere ulaştıran kişidir. Liderliğin üç ögesi bulunmaktadır; liderin kendisi, koşullar ve lideri izleyenlerdir (Koçel, 2014). Lider, çalışan grubunu etkileyen, grubun etkin idaresi ile denge, kontrol ve koordinasyonu sağlayarak örgütü başarıya ulaştıran kişilerdir. Yönetim pozisyonuna etkili bir lider seçilmezse, bu durum hem kendi kurumu hem de onunla ilişkili kurumlar açısından pek çok olumsuzluğun meydana gelmesine neden olabilir. Lider, bu bağlamda örgütler için oldukça önemlidir. Farklı bir tanım ile lider, bireyleri ortak amaçlar doğrultusunda bir araya toplayan, amaçları gerçekleştiren ileri görüşlü kimselerdir. Liderler örgütün çıkarlarını düşünüp, bu doğrultuda hareket eden kimselerdir. Lider herkes tarafından üretici, hareketli ve etkin özellikleriyle bilinir. Lider çözüm odaklıdır. Liderlikle ilgili birçok farklı tanım yapılmıştır. En geniş anlamıyla lider; örgüt üyelerini belirli amaçlar doğrultusunda bir araya getiren ve bu amaçlar doğrultusunda onları yönlendirebilen, bilgi, beceri ve donanıma sahip, çalışanlarını etkileyebilen kimselerdir (Zel, 2001). Liderlik; bir grubu belirli ortak amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusunda etkileyebilme ve yönlendirebilme sanatıdır.

Liderlik, bir sanattır ve temelinde bir felsefe vardır. Liderlik, doğru olanı yapmaktır. Lider; yön, amaç ve pusuladır (Covey, 2011). Liderler, grupta bulunan diğer bireylerden daha çok, grubun tutum ve düşüncelerini etkileme eğilimindedirler. Bu nedenle, herhangi bir zamanda grubun iklimini

değerlendirmede daha avantajlıdır. Grubun istekleri ve normları konusunda grup üyelerinden daha duyarlıdır (Aydın, 2010). Liderlik stratejisinin özü, model olmaktır. Çünkü, örgütteki bireyleri etkileme ve yönlendirmede eylem sözden daha etkilidir (Senge, 2013). Liderler, değişimi, baş edilmesi gereken bir problem olarak değil de bir fırsat olarak kucakladıklarında örgütler gelişebilir. Gelişim sürekli olmalı ve örgütü oluşturan bütün alt sistemlerde gerçekleştirilmelidir. Örgüt liderleri farklılıklara saygılı ve ayrımcılığı tedavi eden, destekleyici bir toplumun nasıl oluşturulacağını öğrenirlerse örgütler gelişebilir. Örgüt liderleri işlerine odaklandıklarında ve yaptıkları işin doğasını doğru olarak algıladıklarında örgütler gelişebilir (Schlechty, 2011).

Lider ve girişimci farklı kavramlardır. Lider, örgütün amaçları doğrultusunda çalışanlarını bir araya getiren ve onları koordine eden kişidir. Girişimci ise, oluşan fırsatlar karşısında iktisadi, hukuki ve mali bir bakış açısına sahip ve örgütü bünyesinde toplamayı başarmış olan kişidir (Dinçer ve Fidan, 2015).

Liderlik tipleri.

Liderlik alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde pek çok liderlik tarzının olduğu görülmektedir. Liderlik tarzı, liderin davranışlarını ortaya koyar. Önde gelen liderlik tipleri şunlardır:

1. *Otokratik lider:* Otoriter ya da otokratik lider olarak adlandırılan bu liderlik tipinde, otorite liderde toplanmıştır. Lider yapılacaklar konusunda emirlerini iletir, astlar işlerin bütününden haberdar olmaz. Grup, liderin otoritesinden korkar. Otoriter liderliğin en önemli yararı, bu tarzın lider için güçlü bir motivasyon oluşturmaktır. Grupta tüm kararları veren yalnızca lider olduğu için, karar alma süreci çok hızlıdır. Otoriter liderliğin olumsuz özelliği ise; lider çok katıdır ve bu da grup içerisinde motivasyon ve performans düşüklüğüne sebep olabilir. Astlar arasında genelde psikolojik baskı, çatışma ve huzursuzluklar görülebilir (Kıralı, 2013).

2. *Demokratik lider:* Demokratik ya da katılımcı lider kararlarını astlarına danışarak ve astlarının fikirlerine başvurarak alır. İzleyiciler işler hakkında bilgi sahibidir. Çünkü iletişim iki yönlüdür. Demokratik ve katılımcı liderler, örgütlerde denetim görevini yerine getirirler. Lider, grupta yardımlaşma ortamı oluşturur, bununla birlikte yüksek motivasyon ve verimlilik sağlar. Lider örgütü amaçlara ulaştıracak plan ve prosedürlerin belirlenmesinde, iş paylaşımında ve iş emirlerinin meydana getirilmesinde daima astlarına danışır, onların fikir ve önerileri doğrultusunda hareket eder. Bu davranış astların kendilerine olan güvenini artırır, daha verimli bir ortamda çalışmalarını sağlar. Bu liderlik türü olağan zamanlarda başarılı bir modelidir, ancak kriz ortamında karar almayı yavaşlatabileceğinden aynı etkinlikte kullanılamaz (Caner, 2012).

3. *Hümanist lider:* Hümanist ya da babacan lider, astlarını korumaya yönelik davranışlar gösterir. Bu liderlik tarzında çalışanlarına karşı korumacı bir tavır ön plandadır. Bazen orta kademedeki astların görüşlerine başvurursa da kararları kendisi alır. Lider astlarını çoğunlukla ödüllendirme ile motive eder, gerekli olmadıkça ceza sistemi uygulanmaz (Canbolat, 2016).

4. *Karizmatik lider:* Karizma, bir insanın başkaları üzerinde sahip olduğu olağanüstü özel bir etkileme gücünü ifade eder (Barutçugil, 2014). Karizmatik liderlerin bazı özellikleri; dönüşümcü liderlik, statükoyu değiştirmek, risk almak, çalışanlarına karşı duyarlılık, yüksek özgüven, radikal kararlar almak olarak sıralanabilir. Bu tarz liderler astlarını jest, mimik ve söylemleriyle etkileyebilmenin yanında kriz ortamlarında radikal çözümler üreterek astlarını etkileyebilirler. Karizmatik liderlik tarzının olumsuz özellikleri ise; kişisel güç yönelimlerinin bir sonucu olarak, izleyicilerini kendilerine bağımlı ve zayıf kılıp, onları baskı altında tutmaya çalışırlar. Bunun yanında, örgütlerde kararların tümünü kendileri verirler ve bu kararları verirken astlarının refah ve huzurunu düşünmek yerine kendi çıkarlarını ön planda tutarlar (Canbolat, 2016).

5. *Bürokratik lider:* Bürokrasi, en genel anlamıyla örgüt yapısını ifade eder ve örgüt yapısı içerisinde kimin, nerede, nasıl, kiminle, ne tür bir görevlendirme ile çalışacağı ve sistemdeki yerinin ne olacağını bürokratik bir yapılanma ile belirlenmesidir (Weber, 1998). Bürokratik liderlik,

kurallara ve prosedürlere bağlı olarak liderin astlarına talimat vermesi gerektiği prensibine dayanmaktadır. Bu liderlik tipinde örgütler ne kadar büyürse, kurallar o derece biçimselleşir ve yapılan işler standartlaşır. Örgütlerde politikalar, yönetmelikler bir yaşam tarzı haline gelir. Bürokratik liderlik tarzının olumsuz özellikleri; bu tarzda liderlik davranışı gösteren kimseler aşırı kuralcı ve prosedürlere bağlı olduğu için değişime karşı direnç göstermeleridir. Bu tutum örgütlerin çevresel değişime ayak uydurmalarına engel olur (Deliveli, 2010).

İnovasyon ve Liderlik

Liderlik ve yöneticilik konuları, geçmişten bugüne kadar yazar ve araştırmacılar tarafından çok yönlü araştırılmış ve üzerinde durulmuştur. Son yıllarda yaşanan formel örgüt yapılarının bozulması, yoğun rekabet ortamı, bilgi ve iletişimin artan önemi, projelerin uygulanmasında ekiplerin önemi, ürün çeşitliliğini getirdiği müşteri beklentilerindeki artış, ekonomik krizlerin sık sık tekrarlanması gibi nedenlerden ötürü örgütlerde liderlik önemli bir unsur haline gelmiştir. Liderliğin önemli olduğu ve vazgeçilmez bir hale geldiği alanlardan biri, belki de en önemlisi ise örgüt ve yönetim alanıdır. Günümüzde özellikle iyi eğitim almış girişimci genç liderlerin, örgütlerdeki inovatif yönetim anlayışı ve tarzı, örgüt geleceği açısından son derece önemli görülmektedir (Taşkiran, 2006).

Değişim ve liderlik birbirinden ayrılmaz şekindedir. Liderlik tanımlamaları, değişim ile bir biçimde iç içe görülürken; değişim kavramı da, liderlikten bağımsız tanımlandığında eksik kalmaktadır. Değişimin baş döndürücü bir hal aldığı son zamanlarda ise tüm kavramlarda olduğu gibi liderlik ve değişim kavramları da çok yönlü değişim halindedirler. Değişim kavramının pozitif yönü olan planlı ve sistemliliği vurgulayan inovasyon (Erdoğan, 2012) ise, son yılların önemli olgularındandır. Değişim ve liderlik alanları da dâhil olmak üzere inovasyonun girmediği, bu kavramın tartışılmadığı alan neredeyse yok denilebilir. İçerisinde bulunan çağın getirdiği öngörülemezlik ve hız karşısında inovasyon kavramı yeni ve orijinal çözümler üretme; aynı zamanda kullanışlılık bağlamında önemli açılımlar sağlamaktadır. Öyle ki, gerçekleştirilen çalışmalarda inovasyon kelimesi okul planlarını etkileyen sihirli bir kelime olarak ifade edilmiştir (Fullan, 2005, s. 203). XBIInsight tarafından farklı sektörlerden toplam 5000 liderden topladığı yeterli verilerine göre inovasyon için en önemli 5 özellik şunlardır (Graham-Leviss, 2016):

1. *Risk yönetimi yapmak*; inovatif lider, sıradan rakiplerine göre risk yönetiminde %25 daha başarılıdır. Ayrıca yeni yaklaşımları denerken soğukkanlı olabiliyor, olumsuz sonuçlar beklendiğinde mantıklı önlemler alıp riski en aza indirebiliyor. Risk yönetimi davranışlarını geliştirmek isteyen liderler tarafından yapılabilecekler şunlardır:

- Yeni girişimler için fikirler üretmek ve bu fikirleri en iyi şekilde test etmek, bunlar içerisinde yer alan örgüt içinde anında kullanıma geçirebileceğiniz en iyi fikirleri tanımlamak.
- Her şeyi en ince detayına kadar planlamaktan ve her cevaba en baştan sahip olma düşüncesinden kurtulmak ve işe başladıktan sonra gerektiğinde küçük ayarlamalar yapabilmek.
- Kararlar üzerinde fazla düşünmemek adına belirli bir durumu analiz etmek için kısıtlı bir süre belirlemek.
- Durup düşünerek her kararın riskini hesaplamak ve eğer bir kararın sonuçlarıyla baş edilebiliyorsa analiz etmeyi bırakıp karar vermek.

2. *Merak sahibi olmak*; inovatif lider, daha meraklıdır ve her zaman daha fazla şey öğrenmek isteğine sahiptir. Bu liderler yeni şeyler öğrenmek için sürekli olarak inisiyatif alırlar ve örgüt hedeflerine bağlılıklarını kanıtlarlar. Yeteneklerini ve bilgilerini güncel tutarak etkili bir lider olmak için gerekli güce sahip olur. Böylece diğer çalışanların da düşünme şekillerini etkiler. Merak sahibi olmak ve araştırma becerilerini geliştirmek isteyen liderler tarafından yapılabilecekler şunlardır:

- Var olan bilgi ve yeteneklerinizi değerlendirmek, bu yeteneklerin uzun vadeli hedeflere nasıl yardım edeceğini incelemek ve bu yönde ilerlemeye yardımcı diğer yetenek ve bilgileri tanımlamak.

- Yeni bilgi ve bakış açılarının rahatça benimsenmesi için öğrenme ortamı veya toplulukları oluşturmak.

- Hataları fırsat bilip ders çıkararak yeni düşünme şekillerini teşvik etmek. Hatalar hakkında içe doğru bakıp kısıtlamalar hakkında düşünme sağlar. Ayrıca davranış şekli üzerinde çalışarak sürekli hatalara, yanlış hesaplara ve değerlendirmelere neden olan davranışları tanımlayıp düzeltebilmek.

- İyi bir lider, kurslar ve workshoplar gibi gelişmeye yardımcı faaliyetler için zaman ayırmalıdır.

3. *Cesurca önderlik etmek*; inovatif lider, özgüven ve nüfuzları sayesinde önderlik eder. Zor durumları fırsata çevirip karar verme yeteneklerini gösterir ve sorumluluk alır. Bu tarz liderler büyük toplantılar ve tartışmalarda dikkat toplamada başarılıdır. Çatışmalardan ve fikir farklılıklarından kaçınmaz. Daha cesurca önderlik etmek isteyen liderler tarafından yapılabilecekler şunlardır:

- Zor bir kararla yüzleşildiğinde alternatifleri gözden geçirmek, riski tanımlamak ve yüzleşmek, başka insanların tepkileriyle baş etmeye hazır olmak.

- Her türlü olumsuzluğa rağmen duygu ve fikirlerinizi net bir şekilde paylaşmak.

- İddialı ve agresif olma arasındaki farkı bilmek, her iki kategoriye de giren insanları ve durumları tanımlamayı öğrenmek. İddialı olmanın yöntemi, görüşlerinizi zorlama olmadan paylaşmaktır. İddialı liderler etkilidir, çünkü iki tarafın da kazanmasını sağlayan çözümler üretirler ve herkese saygı gösterirler.

- Başkalarının ve kendi liderlik niteliklerini tanıma ve takdir etmeyi bilmek.

4. *Fırsatları değerlendirmek*; inovatif lider, fırsat değerlendirme konusunda yapılan testlerde daha yüksek puanlar elde etmiştir. Bu liderler insiyatif alırlar ve başarının sahibi olur. Potansiyel engelleri önceden görürler ama fazla analiz yapmaktan da kaçınır. Çok az destekle uzun süre boyunca bağımsız çalışabilir. Yeni fırsatlar ortaya çıktığında yön değiştirmeyi bilir. Fırsatları değerlendirmede daha başarılı olmak isteyen liderler tarafından yapılabilecekler şunlardır:

- Yeni fırsatlar ve rekabetçi stratejiler yaratmayla ilgili problemleri incelemek ve değişen durumlardan doğan fırsatları görmeyi öğrenmek. Ayrıca bir projenin zamanında ve düzgün bir şekilde bitmesi için görevlendirilen ekibin yeteneklerini ve kaynak ihtiyacını öngörüp değerlendirmek.

- Daha önceden reddedilen fırsatları gözden geçirmek. Ortak noktalar ne? Neyden korkulduğu ve vazgeçildiği?

- Fırsatların tek başına sırtlanması gerekmediğini hatırlamak ve değerli çalışanlardan yardım istenip bunu bir ekip çalışması hâline getirmek.

5. *Stratejik iş perspektifini korumak*; inovatif lider, sektörün trendlerini iyi anlarlar, örgüt için neyi ima ettiklerini bilir. İş, pazar ve müşteri tabanının çalışma prensibine aşinadır. Stratejik fırsatları ve tehlikeleri tanımlamakta ustadır. Dış çevreyi anlamak için toplum, sektör ve liderlik örgütlerinde rol alır. Stratejik iş perspektifi oluşturmak isteyen liderler tarafından yapılabilecekler şunlardır:

- Farklı işlevleri olan topluluklar oluşturmak veya katılmak.

- Bilgi temelli bir SWOT analizi yapmak.

- Ortaya çıkan öğrenme fırsatlarını değerlendirmekten ziyade stratejik alanlardaki bilgiyi arttıran sahne aktiviteleri düzenlemek ve örgütün rekabet ortamında önemli kabul edilen faktörler hakkında ne bildiğini belirleyerek başlamak (örneğin; müşteriler ürün veya hizmetinizi neden alıyor?). Bu faktörler çevresinde öğrenme fırsatları oluşturmak.

- Stratejik planlama aşamasına örgütün her yanından birçok farklı kişiyi katmak.

- İş büyütme için kendi ve çalışanlar için adımlar içeren birkaç yıllık bir strateji geliştirmek, başarıların kaynağını analiz etmek ve gelecek trendlere ne kadar uygulanabileceğini ölçmek.

Araştırma verilerine göre; en inovatif liderler riskleri görmezden gelmez ve onlarla başa çıkıp yön verir. Yanlış gidebilecek şeyleri öngörebilir, meraklı ve fırsatları değerlendirirler. İnovasyonun

öncüsü olacak CEO'lar yönlendirici, etkili, iddialı olmaktan korkmayan, bağımsız ve meraklı kişilerdir.

Sonuç ve Tartışma

Liderlikte değişim çok önemlidir. Değişime bağlı birtakım bireysel ve örgütsel yenilikler yapmak şarttır. Bu değişim ve yenilikleri de öncelikle yapacak inovatif liderliğin kişi unsuru olan liderlerdir. Bu liderler inovatif liderler olarak ifade edilebilir. İnovatif liderler, grubunun amaçlarını gerçekleştirmek istiyorsa; küreselleşme ve beraberinde getirdiği yenilikleri göz ardı edemez. Küreselleşmeye bağlı birtakım gelişmeler yoluyla inovasyon gerçekleştirebilmelidir. Bu şekilde bireysel ve örgütsel olarak çağa ayak uydurulabilir.

İnovatif bir lider, iyi bir biçimde risk yönetimi yapabilmelidir. Yeterli bir biçimde düşünerek ve analiz ederek durumlar hakkında birtakım kararlar gerektiği zaman alınabilmelidir. Şayet zamanlama sorunu yaşanır alınan kararların etkililiği ve verimliliğinde birtakım sorunlar oluşabilir. Önemli olan kararların etkililiğine bağlı olarak riskler alıp, zamanlamayı iyi bir şekilde ayarlayabilmektir.

İnovatif bir lider, meraklıdır. Merak, yenilik ve gelişmenin ön koşuludur. Değişimler karşısında nasıl hareket edebilmek önemlidir. Değişimler hakkında bilgi edinebilmek ve bu bilgiyi etkililik doğrultusunda kullanabilmek merak etmeyi gerektirir. İnovatif bir lider, merak özelliği aracılığıyla birtakım inovatif değişiklikler gerçekleştirebilir.

İnovatif bir lider, yapılan çalışmalara cesur bir biçimde önderlik edebilmelidir. Şayet değişimler karşısında arka planda kalma söz konusu olursa, yenilik ve gelişmelerin gerçekleştirilmesi mümkün olamaz. Bu bağlamda gerektiği zaman cesur bir şekilde fikirleri öne sürebilmeli ve kararlar alabilmelidir. Böylece inovasyon gerçekleştirilebilir ve örgütsel ve bireysel gelişim sağlanabilir.

İnovatif bir lider, fırsatları değerlendirebilmelidir. Süreç içerisinde birtakım fırsatlarla karşılaşmak olasıdır. Bu fırsatların etkili bir şekilde kullanılması sonucunda inovasyon gerçekleştirilebilir. Bunu yaparken tüm paydaşları işin içerisine katmak, fırsatları daha iyi bir şekilde değerlendirmeye katkı sağlar.

İnovatif bir lider, stratejik iş perspektifini koruyabilir. Ayrıca inovatif bir lider, her şeyden önce stratejik planlama yeteneğine sahip olmalıdır. Stratejik planlama yapılırken paydaşların katılımını sağlamak ve kararlarını önemsemek planın etkililiğini artırabilecektir. Stratejik planlama yapılırken; “fırsat ve tehditler, güçlü ve zayıf yönler” iyi bir biçimde analiz edilerek bir yol haritası oluşturulabilmelidir. Tüm bunları göz önünde bulundurabilen bir lider inovatif nitelik gösterebilir; bireysel ve örgütsel inovasyonu gerçekleştirebilir.

İnovatif liderler, öncelikle değişimi iyi bir biçimde yönetebilme yeteneğine sahip olmalıdır. Ayrıca risk yönetimini etkili şekilde ayarlayarak meraklı bir yapıya sahip olmalı, cesur adımlar atabilmeli, karşısına çıkan fırsatları verimli bir biçimde değerlendirebilmeli ve stratejik iş perspektifini koruyabilmelidir. Böylece lider inovatif bir niteliğe sahip olabilir. Bunun sonucunda etkili inovatif değişiklikler gerçekleştirilebilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu makalede, “araştırma ve yayın etiği” hususlarına dikkat edilmiştir

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu makalede, tüm işlem ve süreçler tek bir kişi tarafından yürütülmüş ve makale tek bir yazar tarafından yazılmıştır.

Çıkar Beyanı

Bu makalede, çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Ağca, V., & Büyükaslan, D. (2016). Aile işletmelerinde iç girişimciliğin sosyal girişimcilğe etkisi: Afyonkarahisar'da bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 201-220.
- Aksay, K. (2011). *Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisi: Konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde bir uygulama*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Albeni, M., & Karagöz, M. (2003). Ekonomik kalkınma ve modern yenilik teorisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(3), 27-48.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu.
- Aykanat, Z. (2010). *Karizmatik liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Barutcugil, İ. (2014). *Liderlik*. İstanbul: Kariyer.
- Basılğan, M. (2011). Ekonomik gelişmenin yaratıcı yıkımı: Schumpeteryan girişimci, *Amme İdaresi Dergisi*, 44(3), 27-56.
- Baysal, T. (2016). Türkiye'de kamu yöneticilerinin yetiştirilmesi, sorunlar ve çözüm önerileri. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 186-213.
- Bülbül, T. (2012). Developing a scale for innovation management at schools: A study of validity and reliability. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(1), 168-174.
- Canbolat, S. (2016). *Yöneticilerin liderlik tarzlarına ilişkin çalışan alguları, çedaş grup şirketleri örneği (Çorumgaz, Sürmeligaz, Kargaz)*. Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Caner, E. (2012). *Durumsal lider*. Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Covey, S. R. (2011). *Etkili insanların 7 alışkanlığı*. (Çev. O. Deniztekin ve F. N. Deniztekin). İstanbul: Varlık. (Orijinal çalışmanın yayın tarihi 2004).
- Çakar, U., & Arbak, Y. (2003). Dönüşümcü liderlik duygusal zeka gerektirir mi? Yöneticiler üzerinde örnek bir çalışma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 18 (2), 83- 98.
- Damanpour, F., & Aravind, D. (2011). Managerial innovation: Conceptions, processes, and antecedents. *Management and Organization Review*, 8(2), 423-454.
- Deliveli, Ö. (2010). *Yönetimde yeni yönelimler bağlamında lider yöneticilik*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi SBE, Isparta.
- Dinçer, Ö., & Fidan, Y. (2015). *İşletme yönetimine giriş*. İstanbul: Alfa.
- Erdoğan, İ. (2012). *Eğitimde değişim yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Fullan, M. (2005). The meaning of educational change: A quarter of a century of learning. *The Roots of Educational Change* (Ed. A. Liberman), Springer, Netherlands.
- Graham-Leviss, K. (2016). *The 5 skills that innovative leaders have in common*. <https://hbr.org/2016/12/the-5-skills-that-innovative-leaders-have-in-common> sayfasından erişilmiştir.
- Gümüslüoğlu, L. (2009). İnovasyon ve liderlik. *Savunma Sanayii Gündemi (Ekim)*. <https://docplayer.biz.tr/4067945-Inovasyon-ve-liderlik.html> sayfasından erişilmiştir.
- Gürkan, G., & Demiralay, T. (2017). Bireysel yenilikçiliğin çalışanın yenilikçi davranışı üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık etkisi. *Journal of Entrepreneurship And Innovation Management*, 6(1), 65-90.
- Kıralı, M. (2013). *Liderlik davranış tiplerinin örgütsel iletişim üzerine etkisi Edirne ilinde bir alan araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta.

- Moreira, M. F. (2016). Change and innovation: An observable relationship in services? *RAI Revistade Administração e Inovação*, 13(2), 135-144.
- Oslo Kılavuzu (2005). *Yenilik verilerinin toplanması ve yorumlanması için veriler*. http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/BTYPD/kilavuzlar/Oslo_3_TR.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Schlechty, P. C. (2011). *Okulu yeniden kurmak*. (Çev. Y. Özden). Ankara: Nobel. (Orijinal çalışmanın yayın tarihi 2000).
- Senge, P. M. (2013). *Beşinci disiplin*. (Çev. A. İldeniz, A. Doğukan ve B. Pala). İstanbul: Yapı Kredi. (Orijinal çalışmanın yayın tarihi 2010).
- Sweezy, P. (1943). Professor Schumpeter's theory of innovation. *The Review of Economic Statistics*, 25(1), 93-96.
- Taşkıran, E. (2006). Otel işletmelerinde çalışan yöneticilerin liderlik yönelimleri: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 169-183.
- TDK (2020). *Güncel Türkçe sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Üsküplü, Ö. K. (2011). *Anaokul müdürlerinin etkili liderlik özelliklerine sahip olma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zel, U. (2001). Durumsallık yaklaşımında kişiliğin baskın boyut olarak bir model kapsamında teorik olarak incelenmesi. *Amme Dergisi*, 34(2), 33-45.