

KOLLUK HİZMETİNDE GİRİŐİMÇİ LİDERLİK

Öğr. Gör. Őeyma BAŐBUĐ KAFKAS
Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi

ÖZET

Lider özellikli bireyler kendi gelişimlerinin yanı sıra örgütün gelişimi ve paydaşları üzerinde etkisi vardır. Bunun yanı sıra lider özellikli bireyler çalışanlar üzerindeki etkisiyle de kurum içerisinde farklılık oluşturmaktadır. Girişimci liderler yenilikçi düşünme, vizyon sahibi olma ve takım oyunculuğunu en iyi bir biçimde yapma gibi özellikleriyle bilinmektedir. Farklılık bağlamında yenilik düşüncesi sahibi bir girişimci liderin de kurum personelini motive etme ve grup çalışmasına dahil etme noktasında farklı uygulamaları olacaktır. İlgili çalışmada öncelikle liderlik özelliklerinden girişimci liderlik tanımı ve özellikleri incelenmiş, ardından girişimci liderlin kolluk hizmetindeki önemi değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Girişimci Liderlik, Kolluk Hizmeti

ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP IN LAW ENFORCEMENT SERVICES

ABSTRACT

Leaders have an impact on the development of the organization and its shareholders as well as their own development. In addition, individuals with leadership characteristics also create a discrepancy in the organization with their effect on employees. Entrepreneurial leaders are known with their innovative thinking, vision, and talent of creating group work. An entrepreneurial leader with an innovative mindset will also have different practices in motivating the personnel and involving them in group work. In the related study, first of all, the definition and characteristics of entrepreneurial leadership were examined, then the importance of entrepreneurial leadership in law enforcement services was mentioned.

Keywords: Leadership, Entrepreneurial Leadership, Law Enforcement Services

GİRİŞ

Bireylerin karakteristik özellikleri ve davranışlarındaki farklılıklarından liderlik özelliklerinin de değişiklik gösterdiği görülmektedir. Günümüz dünyasında her lider özellikli yöneticinin mutlaka bir başarı öyküsü vardır. Başarı öyküsü oluşurken her liderin kendine özgü yöntemleri mevcuttur. Bazı liderler sakin ve analitik yapıda olurken bazıları ise çevrelerinde yüksek bir ses tonu oluşturmaktadırlar. Liderlerin bu denli farklı özellikler göstermelerinin bir özelliği de duygusal zeka yeteneklerindeki farklılıklardır. Kurumlar ve çalışma hayatı açısından bakıldığında, girişimcilik sürecini “değer oluşturma süreci” şeklinde değerlendirebilmek mümkündür. Girişimcilik unsuru toplumda ekonomik büyüme ve gelişmenin yanı sıra toplumsal ve sosyal değer oluşturulması açısından da önemli bir boyutta ortaya çıkmaktadır. Girişimci ruhlu lider kendi girişimci özelliklerinin yanı sıra çalışanları da girişimci özellikleriyle donanımlı olarak görmektedir. Bu nedenle kurumsal hayatta ekip ruhu çalışma ortamını girişimci liderler oluşturabilmektedirler.

Her küçük veya büyük toplumda ve çalışma alanında etkili liderler önemli kararlarda kendilerini göstermişlerdir. Son yıllarda iş hayatında meydana gelen yeniliklerden dolayı liderlerin de gelişen ve değişen dinamik iş çevresine ayak uydurmaları zorunlu hale gelmiştir. Bu sebeple liderlikte girişimcilik de önemli bir boyutta karşımıza çıkmaktadır. İlgili alan yazı incelendiğinde liderlik özelliklerinin farklılaştığı görülmektedir. Girişimci liderlerin yenilikçi düşüncesinin etkisi sadece çalıştığı örgüt ortamında değil, örgüt dışında örgütün paydaşlarına da görülmektedir. Çeşitli kurumların topluma hizmet eden yapısı mevcut olmaktadır. Bunun yanı sıra bu kurumlardaki girişimci liderler çalışanlarla birlikte hizmet alanında yenilikler oluşturmaktadır. Bu çalışmada öncelikle liderlik özelliklerinden girişimci liderlik tanımı ve özellikleri incelenecektir. Ardından girişimci liderlin kolluk hizmetindeki önemine değinilecektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. Liderlik

Lider kelimesinin kökeni İngilizcede “leader” önder sözcüğünden alıntıdır. İngilizce sözcük “to lead” *önderlik etmek, önden gitmek* fiilinden türetilmiştir (<https://www.etimolojiturkce.com/kelime/lider>). Lider ve liderlik kavramlarının türeyişine bakıldığında ise bir farklılık görülmektedir. İngilizcede “leader” kelimesi “lead” fiilinden türemiş olup daha sonradan “leadership” haline gelmiştir. Aynı şekilde Türkçede de *lider* kelimesinden *liderlik* ve daha sonra *liderlik etmek* fiili şeklini almıştır. Yani İngilizcede “bir grubu veya durumu kontrol etmek ya da kontrol altında tutmak” anlamına gelen fiilden bu eylemi

gerçekleştiren kişi anlamına gelen “leader” kelimesi türemiştir (Çelebi, 2021, 10).

Liderlik grup üyelerini harekete geçirme sanatıdır (Eren, 2020, 21). Liderliğin esası bireyleri belli davranışa yönlendirebilecek güç ile açıklanmaktadır. Liderlik, insanların belli hedeflere yönlendirirken insanları etkileme gücü, hedeflerin ve yapılacak işlerin ilgilenilmesi, bir grup içerisinde değişim ve dönüşüm yapabilme gücü ve doğru işleri yapma ile ilgilidir. Grup üyelerinin (izleyicilerin) yetenekleri ve beklentileri, gerçekleştirilmek istenen hedef, liderliğin oluşturduğu organizasyonun özellikleri ile liderin ve grup üyelerinin geçmiş tecrübeleri gibi koşullarla liderlik olayının bağlı olduğu söylenebilmektedir (Koçel, 2014,708).

Ayrıca liderlik, önceden belirlenmiş amaçlar ve hedeflere ulaşmayı sağlayacak iletişim süreçlerinin de kullanılmasıyla bireylerarası etkinin yönlendirme uygulamalarında kullanılması olarak tanımlanmaktadır (Çelebi, 2021, 12). Vizyon sahibi ve stratejik bakışlı lider formasyonuna sahip yöneticiler örgütün sadece güncel durumunu takip etmezler, günlük rutin işlerle zaman kaybetmek yerine vizyon geliştirme uygulamalarıyla ilgilenmelidirler. Doğru işi yapmanın yanı sıra bu liderler iyi bir örnek de olmaktadır. Henri Fayol’un *Genel ve Endüstriyel Yönetim* adlı eserinde sadece ceza korkusuyla yöneticiye itaatın sağlanması sonucu iyi bir yönetimden söz etmemektedir. Gönlüden gelen çalışmalardan ve itaatten söz edebilmek için yöneticinin de iyi bir örnek olması gerekmektedir. Kendisi ne kadar liyakatli, vizyoner, ahlaklı, çalışkan ve stratejist olursa grup üyelerinin de kendisini takip etmesi içtenlikle olacaktır (Keskin, 2012,108-133).

Liderliğin işlevi bir organizasyonda değişim oluşturmaktır. Planlama fonksiyonu bir yöneticilik sürecidir. Değişim üretmek için değil düzenli sonuçlar üretmek için yöneticiler tarafından planlar tasarlanmaktadır. Ancak liderliğin yön belirleme özelliği plan üretmez. Teknoloji ve kurum kültürü gibi özellikler ile vizyon ve strateji oluşturulur (Kotter, 2011, 53). Liderleri yöneticilerden ayıran en belirgin özellik de sonuç odaklılıktan ziyade yenilikçi düşünceleridir. Bu farklılıklar ile kurum kültürün etkileyecek yenilikçi adımlar da liderler neticesinde atılmaktadır.

Liderliğin iki önemli boyutu ilham verme ve bilgidir. Bireyler bilgiyi öğrenebilir, ancak herhangi bir kriz durumunda nasıl ve ne şekilde davranılması gerektiği konusunda yetenek sahibi olmayabilir. Bilgi öğrenildikten sonra deneyim ve uygulamalar arasındaki ilişkinin kurulmasıyla öğrenme süreci başlamış olur. Liderlikte insanlarla iletişim kurma, değişik yönlerden onları motive etme, onlara ilham ve güven verme yeteneklerine sahip olmayı gerektirmektedir. Bundan dolayı liderlikte daha çok kurumun dış çevresinin yapı ve

dinamiklerine bakabilme, insanları kendi istekleri ile davranışa sevk edebilme, organizasyon içinde ve dışında değişim ve dönüşüm yapabilme gibi özelliklerle ilgilenilmektedir (Koçel, 2014, 674-675).

2. Girişimci Liderlik

Girişimcilik kavramı girişimci birey açısından değerlendirilmektedir. Girişimcilerin sahip olduğu davranış açısından, girişimcilerin inisiyatif alma, kaynakları ve fırsatları sosyal ve ekonomik değerlere dönüştürme, risk ve başarısızlığı kabul etme davranışları ortak görüş olarak kabul edilmiştir (Ağca, 2005).

Girişimci liderlik ise girişimcilik ve liderlik kavramlarının kesişim noktasıdır. Girişimcilik liderliğin özü olduğu savunulmaktadır. Liderlik genellikle organize olmuş bir grupta hedefe ulaşmak için grup üyelerini etkilemeye yönelik faaliyetleri içermektedir. Girişimcilik ve liderlik arasındaki benzerlik neticesiyle girişimci liderlik konusu ilgi çeker hale gelmiştir (Akça, 2020).

Girişimci liderlik sadece girişimcilikle kalmamakla birlikte organizasyon için tüm fırsatları yakalar. Vizyon, strateji, etkileme, fırsat odaklılık, motive etme, başarıya yönlendirme, öz güven ve iç kontrol mekanizması gibi unsurlar hem liderlik hem de girişimcilik kavramları açısından önemlidir (Renko ve arkadaşları, 2015). Farklı bir ifadeyle girişimci liderler, fırsatları tanımlayan, yenilikler yapan ve işletmelerin rekabet üstünlüğü elde etmesi için stratejiler belirleyen vizyon sahibi kişilerdir. Girişimci liderlik ise, kurumda sürekli olarak yapılan yeniliklerle değer oluşturmayı ve çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesi yoluyla kuruma katkı sağlamayı ifade etmektedir. Başka bir şekilde ifade edilecek olursa girişimci liderlik, girişimci ve stratejik bakış açısına sahip grup üyelerinin fırsatları yakalaması yoluyla kuruma sağladığı kazanım sürecidir (Esrarı ve Naktiyok, 2020).

Girişimci liderlik girişimsel fırsatların fark edilmesini içeren örgütsel hedeflerin gerçekleşmesine yönelik grubun performansını yönlendirme ve etkileme gerekliliği olarak kabul edilmektedir (Uncuoğlu Yolcu, 2017). Organizasyon içerisindeki kaynak kısıtlamaları göz önüne alındığında girişimci lider yakalanacak olası fırsatların senaryosunu çizer ve örgütsel hedefe göre bu fırsatları değerlendirir. Bunun yanı sıra girişimci lider organizasyondaki takipçileri ve organizasyon paydaşlarını ikna etme berisine sahip kişidir. Yine organizasyondaki dönüşümü gerçekleştirmek için girişimci liderler uygun nitelikteki bireyleri de organizasyon kadrosuna dahil eder (Gupta ve arkadaşları, 2004).

Çevresel fırsatları sürekli değerlendirebilme yetkinliğine sahip liderlik türü olarak bilinen girişimci liderlik süreklilik arz eder (Zorlu ve Tetik, 2018). Yani

girişimci liderlik, çalışanların örgütsel vizyonu benimsemesini, bu vizyonun süreklilik kazanmasını ve buna uygun girişimci ve yenilikçi davranışlar göstermesini sağlayan liderlik türüdür. Girişimci liderler, rekabet avantajı sağlamak için fırsatları iyi bir şekilde analiz edip bu fırsatları değer yaratır hale getirenlerdir. Farklı bir ifadeye göre girişimci liderlik, çalışanlar arasında yenilik ve değişime ilham veren liderlik türüdür (Bllein, 1998).

Girişimci liderlik, değişimi destekleyen bir güç olarak yeni bir girişimin gelişimi için değerli bir kaynak olarak görülür. Girişimci liderliğin temel yetkinliği ise yenilikçi yaklaşımlara ve cezbedici fırsatları başarılı girişimlere dönüştürebilme becerisinde dayanmaktadır. Bir başka açıdan girişimci liderlik yapısının girişimci grup üyeleri oluşturma potansiyeline sahip olduğunu vurgulamış olup kurumlar açısından rekabet avantajı da oluşturmaktadır. Yine, girişimci liderliğin önemli bir gücünün grup üyelerinin (izleyicilerin) örgütsel amaçlara erişmek için girişimci fırsatları tanımlaması ve kullanabilmesi hususunda yönlendirilmesi olarak belirtilmiştir (Akca, 2020), (Anju ve Mathew, 2017).

İletişim bakımından bakıldığında da girişimci liderlerin hassas olması gerektiği belirtilmektedir. Başarılı girişimci liderler vizyona önem verme, sözlü veya sözlü olmayan iletişimi sağlama, dürüst olma, astlarına güvenme, gibi temel stratejiye sahip olmalıdır (Darling ve Beebe, 2007).

Renko ve arkadaşlarına göre (2015) mevcut akademik araştırmalar girişimci liderleri üç kategoriye ayırmaktadır. İlk çalışmalarda girişimci davranışlar ve tutumları sergileyen liderlerden bahsedilmektedir. İkincisinde yeni iş alanlarında kurumun büyümesi için liderlik rollerini benimsemesi gereken kurum sahiplerinden bahsedilmektedir. Son olarak da mevcut literatürdeki girişimci ve liderlik farklılıkları veya benzerlikleri üzerine durulmaktadır.

Girişimci liderlikte grup üyeleri ile olan ilişkilerde liderin kişisel özelliklerinden daha fazlasından bahsedilmektedir. Girişimci liderlik daha çok değişim ve değerleri aşlamak için net hedefler belirleme, fırsatlar oluşturma, personel güçlendirme, örgütsel samimiyeti koruma ve insan kaynakları sistemini geliştirme becerileri gibi hususları içermektedir. Literatürde girişimci liderliği tanımlamak için; “özellikler, kişilik, yetkinlik, ekonomik uyum, stratejik, yönetsel ve davranışsal” olmak üzere altı farklı yaklaşım olduğu görülmüştür. Bunlardan bazıları üzerine durulacak olursa, Özellikler yaklaşımı, girişimci liderlerin babalarının veya akrabalarının kendisine ait bir işyerinin bulunması, çoğunun erkek olması gibi diğerlerinden farklı demografik özelliklere sahip olduğunun, *Kişilik yaklaşımı*, girişimci liderlerin değişim odaklı, yaratıcı, yüksek başarıya ihtiyacı gibi özelliklerinin bulunduğu; yetkinlikler yaklaşımı, girişimci liderlerin farklı yetkinliklere sahip olduğunun ve bu yetkinliklerin

onları farklılaştırdığının; ekonomik uyum yaklaşımı, girişimci liderlerin risk alarak yenilik yaptığının ve bunun da üretici ve tüketici arasındaki dengeleri bozduğunun, *Stratejik yönetsel yaklaşım*, girişimci liderliğin işletmelerin rekabet üstünlüğü sağlamasında olası bir temel yetkinlik olabileceğinin, *Davranışsal yaklaşımda* girişimci liderlerin neler yaptığının üzerinde durmuştur. Davranışsal boyutta da genellikle; risk alma, proaktiflik, vizyon sahibi olma, yenilikçilik, deneyim, karizma ve yaratıcılık konularının incelendiği söylenebilir. Bunların dışında yenilikçilik, özerklik ve sosyal ağları geliştirme boyutları da girişimci liderin davranış boyutları arasında sayılmıştır (Bekmecı ve arkadaşları, 2021).

2.1. Girişimci Liderlik Özellikleri

Yönetimdeki etkili liderlik ile organizasyon başarısı tanımlanmaktadır. Girişimci misyonunu üstlenmiş bir bireye etkili bir lider olacaktır. Dolayısıyla girişimcilik yeteneğine sahip olan ve sürecin işleminde gerekli niteliklere sahip olan yöneticiler de girişimci liderlik özelliklerine sahiptir (Zorlu ve Tetik, 2018).

Covin ve Slevin 'e göre girişimci liderler grup üyelerinin fırsat ve rekabet üstünlüğünü aramaya sevk ettiği belirtilmiştir. Buna göre girişimci liderliği belirleyen altı koşul bulunmaktadır (Uncuoğlu Yolcu, 2017):

- *Girişimcilik yeteneğinin desteklenmesi*: Ekili girişimci davranış ve desteği ile insan unsurundaki bu davranışın gelişimi.
- *Mevcut iş modelini tehdit eden yeniliklerin korunması*: Bireyler yeniliği bir tehdit olarak algılar. Girişimci bir lider ise yeniliğin faydaları konusunda destekçi olmak.
- *Fırsatların bir anlam kazanması*: Girişimci liderlerin etkili bir bireyin hedefleri için fırsatlar oluşması.
- *Mevcut işin mantığının sorgulanması*: Girişimcilik konusunda oluşturulacak değerlerin başarılı bir şekilde konumlandırılması.
- *Aldatıcı olan basit unsurların tekrar gözden geçirilmesi*: Girişimci liderlerin ihtiyaç duyulan kaynakların ve fırsatların belirlenmesi hakkında örgütün yaşamını sürdürmek.
- *Girişimcilik ve stratejik yönetimin birleştirilmesi*: Etkili liderlerin kuruluşun hangi becerilere sahip olması gerektiğini bilmesi ve bu değeri oluşturmak için stratejik girişimcilik sağlaması.

Girişimci liderler astlarına (çalışanlar-takipçiler-izleyiciler) girişimci rol

model olurken, onlarla güçlü ilişkiler de kurarlar. Bu düşünce doğrultusunda çalışanların yaratıcı, yenilikçi ve girişimci davranışlara yönlendirilmesi beklenmektedir. Girişimci liderler bu yönlendirmeye oluşturdukları vizyon ve strateji doğrultusunda çalışanların ilgisini çeker ve bu ilginin çaba ve performansa dönüşmesine, çalışanların motive edilmesine öncülük ederler. Bunun yanı sıra girişimci liderler, çalışanların öz yeterliliğinin farkına varmasına öncülük etmenin yanı sıra öz yeterlilik algısını artıracak faaliyetlerde bulunurlar ve yenilikle ilgili tutkusunun da gelişmesini sağlarlar (Akca, 2020).

Girişimci liderlerin özelliklerinin dokuz boyutta incelendiği ileri sürülmüştür. Girişimci liderler bu niteliklere veya özelliklere sahip olmalıdır. Bu boyutlar aşağıdaki gibidir (Esmer ve Dayı, 2017):

- Takım oyuncusu olmak
- Vizyon sahibi olmak
- Yenilikçi düşünce
- Sorun çözme
- Kalıcı olmak
- Risk almak
- Değişikliklere uyum sağlamak
- Tüketici ihtiyaçlarını bilmek ve
- Kararlılık

Girişimci liderler liderlik fikir ve kavramlarıyla ilgilenmenin yanı sıra genelde örgütün doğasında olmayan problemlerle ilgilenmektedirler. Bunun dışında bazı bireysel özelliklere sahiptirler ve bu davranışları sergilerler. Bireysel özellikler ile kendilerine özgü kriz durumunu çözerler ve riskleri ortadan kaldırırlar. Bu özellikler şunları içermektedir: vizyoner olma, problem çözme, karar verme, risk alma ve stratejik girişimler. Girişimci lider *vizyonu*; bir yeteneği ifade eden girişimci ve liderlik özelliği ile ifade edilir. Bu vizyon ile yönetim amacı, yetkinlik, kapasite, lojistik ve teknolojik profiller ve mali kaynaklar olarak firma erişimi uygulanması amaçlanmaktadır. Tüm organizasyon ve bileşenleri hedefleri yansıtır (Fernald ve arkadaşları, 2005).

Renko ve arkadaşları (2015) girişimci liderler özelliklerini aşağıdaki ifadelerle belirtmişlerdir:

- Girişimci liderler fırsat odaklı faaliyetlere kendilerini adarlar. Örgüt içindeki fırsatların oluşturulması açısından grup üyelerin de lideri rol model olarak benimseyip motivasyon kaynağı oluşturmaları açısından önemlidir.

- Girişimci liderler sosyal ve politik yönlerini geliştirirler.
- Girişimci liderler sosyal girişimlerde bulunarak toplumsal sorunlarla ilgilinirler.
- Girişimci liderler davranışlarıyla grup üyelerine rol model olurlar.
- Girişimci liderler grup üyelerinin kurumun vizyon ve stratejisini içselleştirmelerine sevk ederler.
- Girişimci liderler diğer örgüt gruplarıyla olan fırsat geliştirici hareketleri teşvik ederler.

3. Kolluk Hizmeti ve Girişimci Liderlik

Organizasyonlarda farklı işgücü ihtiyacının doğmasıyla insanları yönetme biçimi de çeşitlilik göstermektedir. Personelden tam verimliliği elde etmek için karşılaşılan bu yenilik ile liderlik uygulamaları da çeşitlilik göstermektedir. Bu yeni liderlik tarzları ile farklı bireylerin çeşitli ihtiyaçları karşılık bulmaktadır. Böylece bireyler de iş çevresinde farklı deneyim ve becerilerini tümüyle kullanmaya motive edilmiş olacaklardır. Organizasyonlardaki yönetim ve örgütsel davranış biçimleri sosyal ve kültürel özelliklere göre değişiklik göstermektedir. Bundan dolayı belirli bir grubun varlığı, o grubun veya toplumun değerleri kurumun liderlik tarzını da etkileyebilmektedir. Liderliğin yeni gereksinimlerinin de gelişmesiyle farklılık boyutu oluşmaktadır. Kurumlarda farklı liderlik tarzlarından beklenen temel unsurlarından bazıları şunlardır (Özgener, 2016: 333-334):

- Vizyoner olma ve stratejik düşünme,
- Duygusal zeka, olgunluk ve empati,
- Kişisel açıklık ve yaklaşılabilirlik,
- Yaşam boyu öğrenme ve yeni yaklaşımları deneme,
- Başarı güdüsüne sahip olma ve başarısızlığı öğrenme,
- Değişime hazırlıklı olma, öngörme ve değişimi yönetme yeteneği,
- Güçlü içsel kontrol alanı,
- Güven becerisi ve iyimserlik,
- Başkalarının başarısına değer verme.

İnsan haklarına önem veren hukuk devletinde kolluk insan onurunu koruyan, empati yapabilen, nezaketli, tarafsız ve evrensel değerlere uygun olan bir birey olmalıdır. Kolluk personeli insanlarla birebir iletişim halindedir. Bu yüz-

den kolluk personeli devlet ile vatandaş arasındaki birleştirici köprü görevini üstlenmektedir. Kurumda liderlik özelliği gösteren er bir kolluk personelinin etkisi kurumun itibarını artırmada, kalite imajını oluşturmada ve çalışanlarda çalışma motivasyonu oluşturmada etkili olacaktır. Kolluk personelinin vatandaşlara karşı olan sorumlu davranışında, kurumdaki liderlik davranışlarından etkilenebileceği varsayılmıştır (Soydemir ve arkadaşları, 2014).

Yeni girişimler yenilikçi düşünce ile girişimci liderlik ve girişimci takımların yaratıcılığının ortak bir katkısıyla gerçekleşmektedir. Girişimci liderlik yeni girişimler için önemli bir boyutta kurumda varlığını sürdürmektedir. Bunun yanı sıra girişimci liderliğin yenilikçilik ile doğrudan bir ilişki içinde olduğu üzerinde durulmuştur (Uncuoğlu Yolcu, 2017). Yeniliklerle beraber girişimci liderlik, organizasyonların performansları üzerinde etkili olan önemli bir unsurdur. Bundan dolayı, yoğun ve rekabetçi hizmet sektörü olan kolluk kuvvetlerinde de çeşitli organizasyon liderleri, hayatta kalabilmek, yenilikçi bakış açısıyla bakabilmek, devamlılıklarını sağlayabilmek, rakipleriyle rekabet etme gücüne sahip olabilmek ve gelişmeye katkıda bulunabilmek için girişimci liderliğin niteliklerini kullanabilmelidir. Dolayısıyla, bir organizasyondaki yöneticiler, işin başarısını ve devamlılığını sağlamak için girişimci liderlik özelliklerini taşımalıdır (Zorlu ve Tetik, 2018).

Sürekli değişim içinde olan çevre düzenine karşı girişimci liderler kurumlar için gerekli çeşitliliği oluşturma fırsatlarını kovalarlar. Aynı şekilde girişimci liderler bir kurumda kurumsal yenilik ve farklılık oluşturmak için değişimi gerçekleştirecek kişiler olarak nitelendirilmektedir (Uncuoğlu Yolcu, 2017).

Zorlu ve Tetik'in (2018) ifadesi üzerine Zijlstra 2014 yılında yapmış olduğu çalışmada kurumlarda girişimci liderliğin hangi zaman diliminde etkili seviyeye ulaştığına değinilmiştir. Bu çalışmada girişimci liderlerin risk alma, proaktiflik, özerklik, vizyon sahibi olma, yenilikçi olma, tecrübe sahibi olma, karizmatik ve yaratıcılık boyutları ile ilgilendiğini görülmüş olup, girişimci liderlerin en etkili olduğu zamanlarda en çok tercih edilen faktörler olarak özerklik, proaktiflik, risk alma ve yaratıcılık olduğu, bu faktörler arası sıralanmanın da öncelikle özerkliğin, daha sonra proaktifliğin ve çok düşük seviyelerde ise risk almanın ve yaratıcılığın tercih edildiği belirlenmiştir. Çalışma sonucunda ortaya çıkan faktörlerin genel girişimcilik ortamlarının anahtar boyutları olduğu ifade edilip bu durumun da girişimci liderlerin, çalışanların özerkliğini, yaratıcılığını, proaktif olma ve risk almalarını artırmak için girişimci bir zihniyeti hedeflemek istedikleri anlamı taşımaktadır. Belirlenen şartlar ise daha yüksek bir ekonomik performansla birlikte, taahhüt edilen emirlere yol açmaktadır. Yine Zorlu ve Tetik'in (2018) yapmış olduğu araştırmada girişimci liderlik ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişki ölçülmüş olup çalışanların iş yerinde giri-

şimci liderlik davranışına yönelik algıları pozitif doğrultuda olduğunda yaratıcılık düzeylerinin de kısmen artacağı onucuna varılmıştır. Buna bağlı olarak örgütlerde girişimci liderliğin yükselmesi yeni fikirler oluşturma, yeni üretim teknikleri geliştirme ve örgütsel yaratıcılığın güçlenmesinde etkili bir yöntem olarak kullanılması önerilmiştir.

Bekmezci ve arkadaşları (2021) “Girişimci Liderlik Ölçeği”ni Türkçeye uyarlanmış, ardından girişimci liderliğin bireysel performans üzerindeki etkisi üzerine durmuşlardır. Araştırmada girişimci liderlerin birlikte çalıştığı kişileri de girişimci olarak görmesi ve onlara bu kapsamda davranması, onların özgün olmasını, yaratıcılığını ortaya çıkarmasını ve yenilikler yapmasını sağlayacağı üzerine durulmuştur. Ayrıca çalışanlar girişimci liderin rol model olması ile iş kurmak için sadece paraya ihtiyaç olduğu düşüncesinden uzaklaşacağı belirlenmiş olup çalışanların sadece maddi ihtiyaçları ile motive edilmeyeceğini de desteklemektedir. Bununla birlikte kurumlarda girişimci liderler ve çalışanlar girişimciliği iş hayatında yaşayarak öğrenecektir.

Soydemir ve arkadaşlarının (2014) yapmış olduğu çalışmada ise kolluk personelinin görev odaklı liderlik algılamasının vatandaşa karşı sergilediği prososyal hizmet davranışlarına etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Sonucunda ise kolluk amirlerin görev odaklı bir yaklaşım sergilediklerinde kolluk personelinin hizmet davranışına olan etkisini artırdığı görülmüştür. Ayrıca insan unsurundan en fazla verimliliği alabilmek için tek bir tarzlı liderlik tarzı yerine içinde bulunulan şartlara göre liderlik tarzına odaklanılması gerektiği belirtilmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Lideri lider yapan değerler ve lideri diğer liderlerden ayıran değerler sadece teknik beceriler değil duygusal zekadır. Liderler duygusal zeka yeteneklerini (öz farkındalık, kendini ayarlama, motivasyon, empati ve sosyal beceri) belli bir seviyeye çıkardıklarında çalıştıkları kurumların da kazancı belli bir seviyede artmaktadır. Bu değerlerin yanı sıra liderlerin girişimcilik özellikleri de kurum içerisindeki grup üyelerini yönlendirmek adına önemli bir adım olmaktadır.

Girişimci liderler fırsatların bulunması ve değerlendirilmesi açısından çevreyi de kullanarak, bu aşamalarda ortaya çıkan imkânların şekillendirilmesi süreciyle karşılaşır. Girişimci liderler özellikleri ve davranışları bakımından vizyon ve strateji bakış açılarıyla farklılık göstermektedir. Bunun yanı sıra grup üyelerini motivasyon etme sürecinde bireyler arası ilişkilerinin liderlerden farklı olduğundan bahsedebilmek mümkündür. Girişimci liderler personeli

motive etmenin yanı sıra öz yeterlilik algısını artıran girişimlerde de bulunmaktadır. Ayrıca kurumdaki yenilikleri takip eden ve yeniliklere ayak uydururken grubun da o yeniliklere yönlendirilmesini sağlayan girişimci liderler kuruma rekabet avantajı da oluşturmaktadır.

Girişimci liderler girişimcilik konusunda örgüt içerisinde mevcut olan değerleri yeniliklerle bütünleşmesini sağlayarak kurumun da bütünleşmesini sağlarlar. Bir örgütün girişimci olarak nitelendirilebilmesi için girişimci vizyon varlığına ve etkili bir iletişim sistemine sahip olması gerekmektedir. Örgütlerin ortalama üstü bir rekabet avantajı elde etmeleri de yenilik oluşturacak davranışlarla (teknoloji, süreç, yapılanma, ürün) bulunmalarıyla mümkün olmaktadır. Tüm bu açıları ile kolluk hizmetinde de yönetim alanında yeni uygulamaları, önemli girişimcilik becerilerini beraberinde getirmektedir. Girişimci liderler bunları yarken de iletişim becerilerini kullanarak örgüt içindeki ekip ruhu motivasyonunu da artırmaktadır. Kurumların yönetim olarak teknoloji ve dış çevre ile uyumu sağlamasından dolayı girişimci liderlerin uygulayacağı stratejilerle kurumda yenilikçi çalışmalar yapılmasına zemin hazırlayacaktır. Kolluk kuvvetlerinin de ekip ruhu bütünleşmesi ile çalışması gerektiği üzerine durulacak olursa girişimci özellikli liderlerin gerekliliğinden de söz edebiliriz mümkündür.

KAYNAKÇA

Anju, E. N., & Mathew, A. (2017). Entrepreneurial Leadership: A New Managerial Chore In The Era Of Rampant Changes. *International Journal Of Applied Research*, 3 (7), 744-746.

Akca, M. (2020). Girişimcilikten Girişimci Liderliğe. *International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal*, 6 (2) , 80-89. Retrieved From <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iaaoj/issue/55243/753407>

Ağca, V. (2005). Girişimcilik, Girişimcilik Yaklaşımları Ve Girişimsel Süreç: Kavramsal Bir Çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 149-168. Retrieved From <https://dergipark.org.tr/tr/pub/akuiibfd/issue/60817/900393>

Ballein, K. M. (1998). Entrepreneurial Leadership Characteristics Of Snese Emerge As Their Role Develops. *Nursing Administration Quarterly*, 22(2), 60-69.

Çelebi, Furkan. (2021). Dijital Çağda Liderlik ve Girişimcilik. *İksad Yayınevi: Ankara*.

Bekmezci, M, Saygın, M, Orçanlı, K. (2021). Girişimci Liderlik Ölçeği'nin Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması Ve Girişimci Liderliğin Bireysel Performansa Etkisi.

Savunma Bilimleri Dergisi , (39) , 249-274. Doi: 10.17134/Khosbd.913791

Darling, J. R., Ve Beebe, S. A. (2007). Effective Entrepreneurial Communication In Organization Development: Achieving Excellence Based On Leadership Strategies And Values. Organization Development Journal, 25(1), 76.

Esmer, Y, Dayı, F. (2017). Entrepreneurial Leadership: A Theoretical Framework . Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4 (2) , 112-124 . Doi: 10.30798/Makuiibf.332570

Eren, E. (2020). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (17. Baskı). Beta Yayıncılık: İstanbul.

Ersarı, G, Naktiyok, A . (2020). Yöneticilerin Girişimci Liderlik Davranışlarının İşletme Performansına Etkisinde Farklılaştırma Stratejisinin Aracı Rolü. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi Özel Sayısı, 221-236 . Doi: 10.18070/Erciyesiibd.846389

Fernad, Lloyd W. Solomon, George T. Tarabishy, Ayman. (2005). A New Pardigm: Entrepreneurial Leardership. Southern Business Review. 30(2) 1-11.

Gupta, Vipin. MacMillan, Ian C, Surie, Gita. (2004). Entrepreneurial leadership: developing and measuring a cross-cultural construct. Journal of Business Venturing, (19), 241-260.

Keskin, Uğur. (2012). Yönetim Felsefesi. Değişim Yayınları: İstanbul.

Kotter, J.P. (2019). *Liderler Gerçekte Ne Yapar?*. On Leadership, Harvard Business Review Press. (M. İnan, Çev.). İstanbul: Optimum Basım. (Orijinal çalışma basım tarihi 2011).

Özgener, Şevki. (2016). İş Ahlakının Temelleri (4. Baskı). Nobel Yayıncılık: İstanbul.

Renko, Maija. Tarabishy, Ayman El. Carsrud, Alan L. Brannback Malin. (2015). Understanding and Measuring Entrepreneurial Leadership Style. Journal of Business Management. 53(1). 54-74.

Soydemir, S, Özdaşlı, K, Alparslan, A . (2014). Görev-İnsan Odaklı Liderlik Algılamasının Vatandaşa Yönelik Prososyal Hizmet Davranışlarına Etkisi: Kolluk Kuvvetleri Üzerine Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16 (2) , 63-81.

Tamer, Koçel. (2014). İşletme Yöneticiliği (15. Baskı). Beta Yayınları: İstanbul.

Uncuoğlu Yolcu, İ. (2017). Girişimcilik Ve Liderliğe Farklı Bir Bakış: Girişimci Liderlik. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi , (60) , 182-195.

Zorlu, K. Tetik, F. (2018). Girişimci Liderlik Davranışının Çalışan Yaratıcılığına Etkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (39), 297-307.