

Geliş Tarihi / Received : 11.12.2023 / 12.11.2023

Kabul Tarihi / Accepted : 25.12.2023 / 12.25.2023

Araştırma Makalesi - Research Article

DOI: <https://doi.org/10.55580/oguzhan.1403098>

YÖNETİMDE ÖRTÜK LİDERLİK ARAŞTIRMALARINA İLİŞKİN BİBLİYOMETRİK BİR ÇALIŞMA

A BIBLIOMETRIC STUDY ON IMPLICIT LEADERSHIP RESEARCH IN MANAGEMENT

Merve Nur MERT ŞENCAN^a, Tahsin AKÇAKANAT^b

ÖZ: Bu makalenin amacı, örtük liderlik çalışmalarının yönetim ve organizasyon literatüründeki yerini belirlemek ve yönetimde örtük liderlik çalışmalarının sosyal yapısını bütüncül bir bakış açısı ile sunmaktır. Araştırma kapsamında 1974 ile 2022 yıllarında yayınlanan 306 çalışmanın analizi bibliyometrik yöntemler kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada VOSviewer programı kullanılarak analizler görselleştirilmiştir. Yönetim alanında örtük liderlik çalışmalarının yıllık büyüme oranının %5.49 olduğu tespit edilmiştir. Yazarların çoğu Liderlik alanında dergilerde yayın yapmayı tercih etmiştir. Çalışmalarda en çok kullanılan anahtar kelimelerin "örtük liderlik", "performans" ve "algı" olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Liderlik, Örtük Liderlik, Bibliyometrik Analiz, Literatür Taraması.

ABSTRACT: The purpose of this article is to determine the place of implicit leadership studies in the management and organizational literature and to present the social structure of implicit leadership studies in management from a holistic point of view. Within the scope of the research, the analysis of 306 studies published between 1974 and 2022 was carried out using bibliometric methods. In the research, the analyses were visualized using the VOSviewer program. It has been determined that the annual growth rate of implicit leadership studies in the field of management is 5.49%. Most of the authors have preferred to publish in journals in the field of Leadership. It has been found that the most commonly used keywords in the studies are "implicit leadership", "performance" and "perception".

Keywords: Leadership, Implicit Leadership, Bibliometric Analysis, Literature Review.

^a Doktora Öğrenci, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, d1440201064@ogr.sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1312-4451>

^b Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tahsinakcanat@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9414-6868>

1. GİRİŞ

İnsanların toplum halinde yaşaması bir yönlendiriciye duyulan ihtiyacı kaçınılmaz hale getirmiştir. Bu bağlamda lider, toplumda diğerlerinden farklılaşarak varlığını ortaya koyan kişidir. Liderlik kavramı insanlık tarihi kadar eski bir kavram olmakla birlikte akademik olarak incelenmesi yirminci yüzyılı bulmuştur (Yulk, 2010: 20). Tarihsel süreçte liderlik çeşitli teorilerle açıklanmıştır. Liderin oluşumu bazı teorilere göre kişinin onu diğerlerinden ayıran özelliklerinden, bazı teorilere göre ise davranışlarından kaynaklanır. Kişinin bu özellikleri ve davranışları, farklı durum ve koşullardaki tutumları lider olarak benimsenmesini sağlar.

Örtük liderlik ise bir topluluktaki bireylerin, gönüllü şekilde lider olarak görmek istedikleri kişiyi takip etmeleriyle kendini gösterir. Burada liderin diğerleri tarafından kabul edilmesinde kişilik özellikleri önemli rol oynar. Örtük liderlik kavramının literatürde yoğunluklu olarak incelenmesi görece daha yeni olmakla birlikte teorinin temellerine ilişkin yazındaki ilk çalışmalar 1970'lere dayanmaktadır. Liderlik, organizasyonel başarının temel bir bileşenidir. Örtük liderlik teorileri, bireylerin liderlere yönelik beklentilerini ve liderlik algılarını açıklamada önemli bir rol oynar (Epitropaki ve Martin, 2005: 659). Bu sebeple yönetim ve organizasyon alanında örtük liderlik çalışmalarının önemi büyüktür. Bu bağlamda bu çalışma, örtük liderlik çalışmalarının yönetim literatüründeki yerini belirlemek ve yönetim alanında örtük liderlik konusuna bütüncül bir bakış açısı sunmayı amaçlamaktadır. Yapılan literatür taraması sonucunda, yönetim alanında örtük liderliğin bibliyometrik analizine rastlanılmamıştır. Bu çalışma bu yönüyle alana katkı sunacak bir çalışma olarak değerlendirilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında öncelikle liderlik kavramına değinilecek olup ardından asıl çalışma konusunu içeren örtük liderlik kavramı açıklanmaya çalışılacaktır.

2.1. Liderlik

Lider, bulunduğu ortamda farklılık yaratarak kitleleri peşinden sürükleyen ve bir amaç doğrultusunda yönlendiren kişidir. Tarihsel süreçte liderliğin varlığı insanlığın toplumsal yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır. Bu bağlamda liderlikle ilgili pek çok tanımlama yapılmıştır. Stogdill (1950)'e göre liderlik bir hedef belirleme ve o hedefe ulaşma yolundaki grup aktivitelerini etkileme sürecidir. Drucker (1974) ise liderliği; kişinin vizyonunu genişletmesi ve performansını artırması, kişiliğini normal sınırların ötesinde büyütme işidir. Bir başka açıdan ise liderlik; yerleşmiş kültür normlarının dışına çıkabilme ve daha uyumlu bir evrimsel süreç oluşturma yeteneğidir (Luthans ve Doh, 2018). Bu tanımların genel perspektifine bakıldığında liderlik işi daha çok bir farklılık yaratma, bulunduğu ortamda sınırların ötesine geçebilmeyi ve bu doğrultuda hedefe ulaşmak için grubu yönlendirmeyi ifade etmektedir.

Bir süreç olarak liderlik; belirli şartlar altında, belirlenmiş grup veya kişisel hedefleri gerçekleştirmek için bir kimsenin diğerlerinin faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi sürecidir (Koçel, 2011). Lider ise liderlik faaliyetini yüklenen, takipçileri yönlendirme işini üstlenen kişidir. Liderin bu etkileme gücünün kaynağı ise tarihsel süreçte pek çok farklı teoriye dayandırılmıştır. Bu bağlamda en eski yaklaşım Thomas Carley'in "Büyük Adamlar Okulu Teorisi"dir. Teoriye göre bu güç doğuştan gelen bir yetenektir (Hogg ve Vaughan, 2006, s. 5). Liderlik alanındaki ilk yaklaşımlardan biri de Özellikler teorisidir. Özellikler teorisine göre; kişiyi diğerlerinden ayıran fiziksel özellikler ve yetenekleri onu doğuştan bir lider yapar ve takipçilerini etkilemesini sağlayan güç bu kişisel özelliklerinden gelir (Yukl, 1991, s. 178).

Davranışsal yaklaşımlar ise liderin kişilik özelliklerinden çok davranışlarının önemli olduğunu vurgulamıştır. Buna göre liderlik, gruptaki bir kişinin oynadığı rol ve diğerlerinin beklentilerinin şekillenmesi ile oluşan bir etkileşim sürecidir. Bu bağlamda liderin davranışlarının şekillenmesinde de kişilik özelliklerinin bir dışı vurumu söz konusu olmaktadır (Gough, 1984). Farklı bireylerin farklı durumlarda farklı davranışlar sergilediği gibi, aynı kişilerin farklı durumlarda farklı davranışlar sergilediği de görülmektedir. Bu da liderlikte durumsal yaklaşımlar teorileriyle açıklanmaktadır. Durumsal yaklaşımlar en iyi liderin durum ve koşullara göre değişeceğini; liderin davranışlarını mevcut koşullara ve durumlara uyumlaması gerektiğini savunmaktadır (McShane ve Von Glinow, 2016).

Liderin sahip olduğu etkileme gücünün kaynağını belirlemede çeşitli yaklaşımlar olmakla birlikte, modern liderlik teorileri daha bütüncül bir yaklaşım getirmektedir. Kimi zaman liderin bu gücü, kişilere ilham kaynağı olan karizmaya; kimi zaman izleyicilerle olan etkileşimci yapısına, kimi zaman farklılaşma ve yenilenmeyi sağlayan dönüşümcü özelliklere verilmiştir. Diğer yandan takipçilerin lidere itaatini sağlamada bu gücün kaynağı Weber (2011)'e göre geleneksel, karizmatik ve yasal erkler iken; paternalist liderliğin gücünü lidere duyulan saygı, güven ve bağlılıktan aldığı ortaya konulmuştur (Pellegrini ve Scandura, 2008).

2.2. Örtük Liderlik

Liderlik teorileri örtük (implicit) ve açık (explicit) teoriler olarak araştırılmıştır. Örtük teoriler, liderin zihninde oluşan kavramsal yapısıyla ilgilenirken; açık teoriler liderin davranışlarının gözlenerek değerlendirilmesine dayanmaktadır (Ling vd., 2000, s. 729). Açık teoriler bilimsel gözleme ve veriye dayanan teorilerken; örtük teoriler ise sadece zihinsel modellerdir (İpekçi, 2019). Bu bağlamda örtük liderlik teorileri daha çok öznel, bireysel modelleri içermektedir.

Örtük liderlik teorileri, liderlik yaklaşımlarına yeni bir soluk getirmiş ve liderlikle ilgili kavramsal çerçevenin daha derinlemesine anlaşılmasını sağlamıştır (Keller, 1999, s. 590). Örtük Liderlik Teorisi'nde salt liderin değil izleyicinin rolünün önemi çok büyüktür. Örtük liderlik Teorisi, liderlik sürecini bireylerin algılama biçimini incelemektedir. Buna göre bireylerin liderlikle ilgili zihin yapısında bulunan algıları ve inançları, liderlik sürecini ve liderlerin etkinliğini ciddi ölçüde etkileyebilir (Phillips ve Lord, 1986, s. 32). Genel olarak Örtük Liderlik Teorileri, bireylerin liderlikle ilgili inançları, değerleri ve beklentileri üzerine odaklanan bir liderlik teorisi dalıdır (Keller, 1999, s. 589).

Örtük liderlik teorilerine ilişkin ilk çalışmalarda; kişilerin zihin yapısında lider ile ilgili bazı düşüncelerin olduğu ortaya konulmuştur. Lider hakkında pek fazla bilgi sahibi olmasalar da katılımcılar değişik durumlarda farklı liderlerin davranışları hakkında genel olarak tutarlı değerlendirmelerde bulunmuşlardır (Hollander ve Julian, 1969). Bu bağlamda örtük liderlik teorileri bireylerin liderlikle ilgili deneyimleri ve algılarına dayanır (Kenney vd., 1996, s. 1128; Eden ve Leviatan, 2005, s. 3). Bireyler, liderlik özelliklerini ve davranışlarını değerlendirirken, genellikle kişisel ve kültürel değerlerini yansıtan örtük teorilere başvururlar (House vd., 2002, s. 3).

Örtük liderlik, liderlik algısının bireysel ve kültürel farklılıklara göre nasıl şekillendiğini inceleyen bir kuramdır. Buna göre, bireyler zihinlerinde bir lider prototipi oluşturur ve karşılaştıkları kişileri bu prototiple kıyaslayarak lider olarak kabul veya reddetmektedirler. Keller (1999, s. 589), takipçilerin liderlik algısının bireysel farklılıklara bağlı olarak değişebileceğini ifade eder. Bu prototipi şekillendiren ise, kişilikle birlikte, kişinin yaşadığı kültür, eğitim, deneyim ve değerler gibi faktörlerdir. Örtük liderlik kuramı, liderlik araştırmalarında yeni bir bakış açısı getirmekte ve liderlik etkinliğinin sadece liderin özellikleri veya davranışları ile değil, aynı zamanda takipçilerin algıları ve beklentileri ile de ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Bir başka deyişle, örtük liderliğin temelinde liderden çok takipçilerin lideri nasıl tanımladığı yatmaktadır. Örtük liderlikte takipçiler aktif bir rol oynamaktadır. Yani lideri lider yapan takipçilerin ona bu rolü vermesidir. Örtük Liderlik Kuramı'na göre gruptaki potansiyel liderin liderliği, takipçilerin ona bu görevi verip, liderliğini tanıması ile mümkün olabilecektir (Tabak vd., 2010)

Örtük Liderlik Teorisi'nin temeli; insanların zihninde bir ideal lider modeli olduğu, bu modelin benzer toplumlarda benzer özellikler gösterdiği ve farklılaşmasına sebep olan çeşitli etmenler olabileceği düşüncesine dayanmaktadır. Yani örtük liderlik; bireyin zihin yapısındaki prototipe göre liderde olmasını beklediği liderlik özellikleri ve davranışlarıdır (Kenney vd., 1994). Bu prototipin belirlenmesi bireyin içinde bulunduğu toplumun sosyo-kültürel yapısı ve kişilik özellikleri gibi farklı değişkenlerden etkilenmektedir (Hunt vd., 1990). Bu bağlamda Örtük Liderlik Teorisi, küresel bir bakış açısı gerektirir çünkü liderlik algıları kültürel bağlama göre değişebilir (House vd., 2002, s. 7).

Kültürel farklılıkların liderlik ve örgütsel davranış üzerindeki etkisini gösteren çeşitli çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan en bilineni ise farklı ülkelerden araştırmacıların bir arada yürüttüğü GLOBE (Küresel Liderlik ve Örgütsel Davranış Etkinliği) Projesidir. Araştırma kapsamında liderlik özellikleri 61 ülkede analiz edilmiş ve küresel liderlik prototipinin, farklı ulusların kültürel özelliklerine göre değiştiği tespit edilmiştir (İpekçi, 2019). Örtük liderlik modelleri insanların zihnindeki ideal liderde

olmasını beklediği özellikleri ve beklentilerini ifade etmektedir ve farklı kültürlerdeki insanlar zihinlerindeki bu modellere dayanarak farklı durum ve şartlarda liderlere ilişkin farklı değerlendirmeler yapabilmektedir (Lord vd., 1984).

3. YÖNTEM

Geleneksel yöntemlerle literatür hakkında kapsamlı araştırmalar yapmak zaman alabilir. Ancak zamanla araştırma araçlarının gelişmesi ve veri tabanlarının araştırmacıların kullanımına sunulması, yenilikçi yöntemlerin ortaya çıkmasını sağlamıştır (Aria vd., 2020). Bu bağlamda yenilikçi bibliyometrik araştırmaların da önemi artmıştır. Bibliyometrik analizler sayesinde literatürdeki yayınların ülke, alan, kurum gibi değerlendirmelerle incelenmesi imkânı bulunmaktadır. Ayrıca, bilimsel yayınların gelişiminin gözlenmesi, akademik çıktılarda en çok tercih edilen kaynakların belirlenmesi ve yeni gelişmelerin değerlendirilmesi mümkün olmaktadır (Martinez vd., 2015, s. 257). Bu araştırmada bibliyometrik yöntemler kullanılarak verilerin tanımlayıcı ve sosyal yapıları incelenmiştir.

Scopus, Web of Science (WoS), Google Scholar, PubMed gibi veri tabanlarından hangilerinin seçileceği konusunda bir fikir birliği sağlanamadığından, bu veri tabanlarından hangilerinin seçileceği çoğu zaman araştırmacının tercihinine bağlıdır. Ancak sosyal bilimler alanında erişilebilir istatistiksel verilere sahip olan WoS ve Scopus veri tabanlarının kullanılması daha avantajlı olmaktadır. Bu sebeple araştırmada WoS veri tabanı kullanılmıştır. VOSviewer programı ile "implicit leadership (örtük liderlik)" anahtar kelimesi kullanılarak kavramının yönetim alanında taraması gerçekleştirilmiştir. Yıl kriteri olarak ise 1974-2022 yılları arasındaki yayınlar araştırmaya konu edilmiştir.

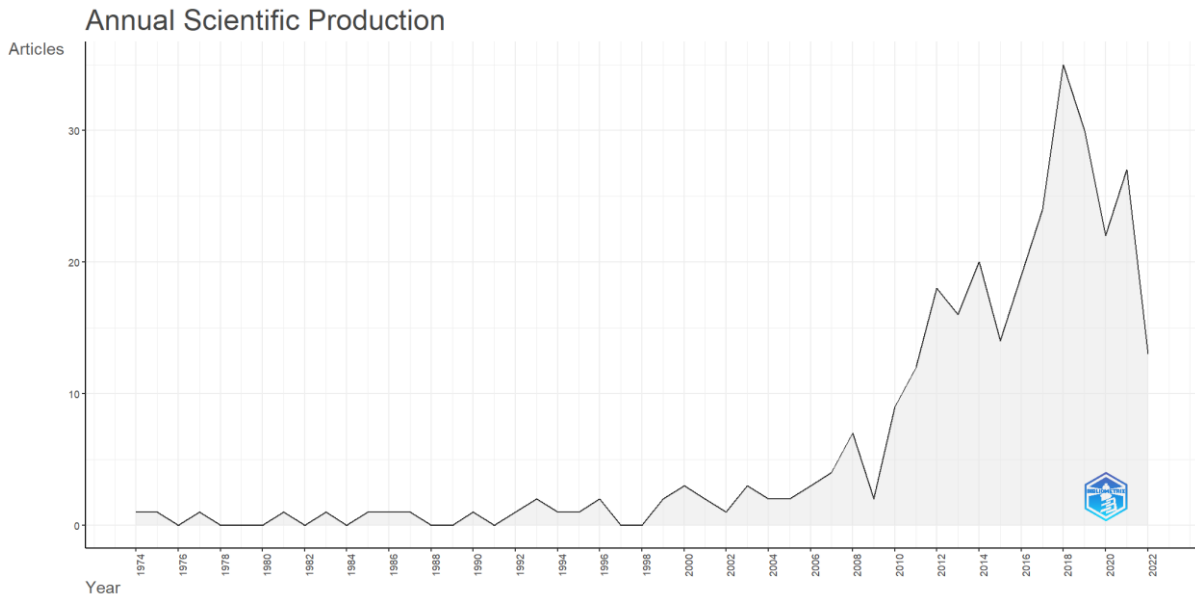
4. BULGULAR

Bu ana başlık altında WoS veri tabanında değerlendirmeye alınan 306 yayının tanımlayıcı ve sosyal özelliklerine ilişkin bulgular, VOSviewer programı ile görselleştirilerek sunulmuştur.

4.1. Tanımlayıcı Bulgular

Bibliyometrik analiz verilerine göre 1974-2022 yılları arasında örtük liderlikle ilgili 146 kaynaktan (dergi, kitap vb.) 306 yayına ulaşılmıştır. Bu yayınlara ilişkin yıllara göre bilimsel üretim dağılımı Grafik 1'de verilmiştir.

Grafik 1. Yıllık Bilimsel Üretim



Grafik 1'deki verilerden de anlaşılacağı gibi örtük liderlik kavramı son yıllarda literatürde yaygınlaşmaya başlamıştır. Tablo 1'de yıllara göre yayın sayısının dağılımına yer verilmiştir. Tablo 1'de görüldüğü üzere son 10 yılda yayınlanan çalışmalarda ciddi bir artış meydana gelmiştir. 1974 yılından

2010 yılına kadar yazında toplam 49 çalışmaya rastlanırken; 2010 yılından 2022'ye kadar 259 çalışma olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Yıllara Göre Yayın Sayısı Dağılımı

Yıl	Yayın	Yıl	Yayın	Yıl	Yayın	Yıl	Yayın
1974	1	1987	1	1998	0	2011	12
1975	1	1988	0	1999	2	2012	18
1976	0	1989	0	2000	3	2013	16
1977	1	1990	1	2001	2	2014	20
1978	0	1991	0	2002	1	2015	14
1979	0	1992	1	2003	3	2016	19
1980	0	1993	2	2004	2	2017	24
1981	1	1994	1	2005	2	2018	35
1982	0	1995	1	2006	3	2019	30
1983	1	1996	2	2007	4	2020	22
1984	0	1997	0	2008	7	2021	27
1985	1	1998	0	2009	2	2022	13
1986	1	1999	2	2010	9		

Tanımlayıcı sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir. Analizlere göre bileşik yıllık büyüme oranı (CAGR) %5.49 olarak tespit edilmiştir. CAGR, belirli bir süre boyunca sabit bir orandaki geometrik artışı ifade etmektedir. 146 farklı kaynaktan (dergi, kitap, makale, vb.) yayınlanan çalışmalarda 823 anahtar kelime kullanılmış ve yayın başına 155.2 referans verilmiştir. 2002-2004 yılları arasında atıflar en yüksek değerine ulaşmıştır. Bu yayınlarda 851 yazarın bulunduğu; tek yazarlı yayınların (35) azınlıkta olduğu; yayın başına ortak yazar oranının 3.48 olduğu tespit edilmiştir. Uluslararası ortak yazarlı yayınların oranının ise %38.89 olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Tanımlayıcı Sonuçlar

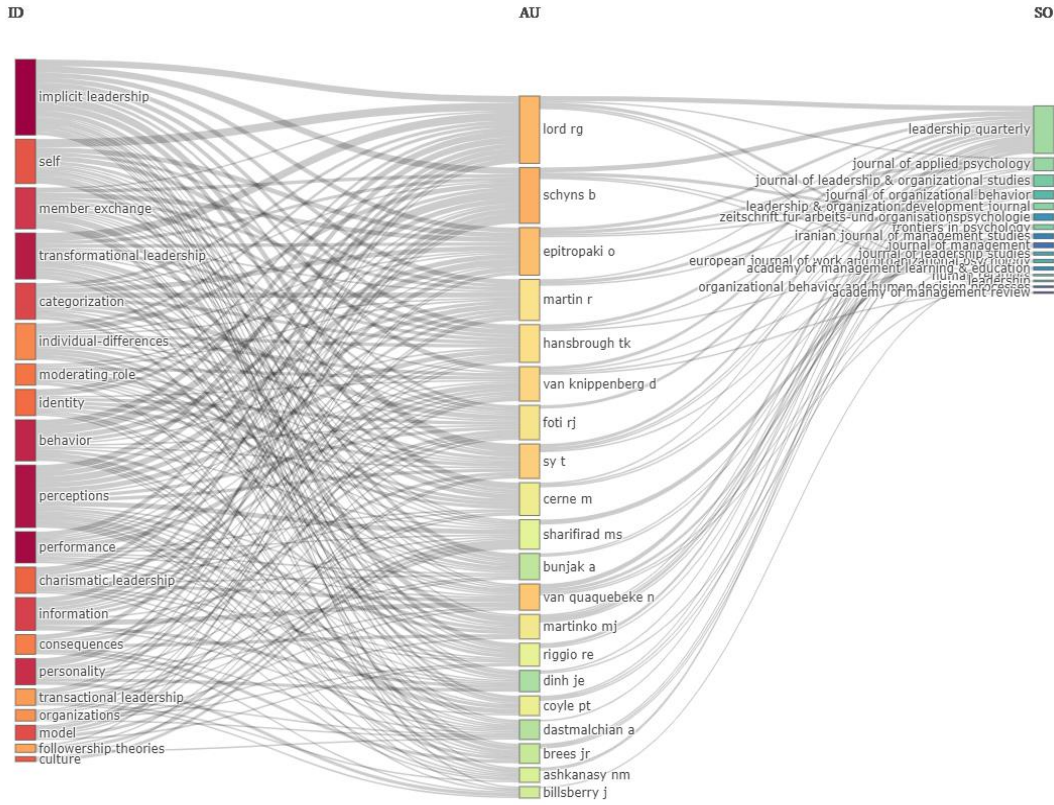
VERİYE İLİŞKİN TEMEL BİLGİLER		YAZAR İŞBİRLİKLERİ	
Zaman aralığı	1974:2022	Tek yazarlı yayın sayısı	35
Kaynaklar (Dergi, Kitap, vb.)	146	İşbirliği yayınlarda yayın başına düşen yazar	3.48
Yayımlar	306	Uluslararası yazar işbirliği %	38.89
Yıllık büyüme oranı	5.49	YAYIN TÜRÜ	
Yayımların ortalama yaşı	7.99	Makale	259
Yayın başına ortalama atıf sayısı	155.2	Kitap bölümü	17
Alıntılanma sayısı	17.583	Bildiri	4
YAYIN İÇERİKLERİ		Kitap	1
Anahtar kelimeler	823	Editöryel Çalışma	4
Yazarların kullandığı anahtar kelimeler	810	Not	1
YAZARLAR		Bildiri	2
Yazar sayısı	851	Eleştiri yazısı	18
Tek yazarlı yayın yapan yazar sayısı	31		

Yayımların 259'u makale, 17'si kitap bölümü, 4'ü bildiri, 1'i kitap, 1'i editöryel çalışma, 1'i not, 2'si kongre bildirisi, 18'i eleştiri yazısı olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Sosyal Bulgular

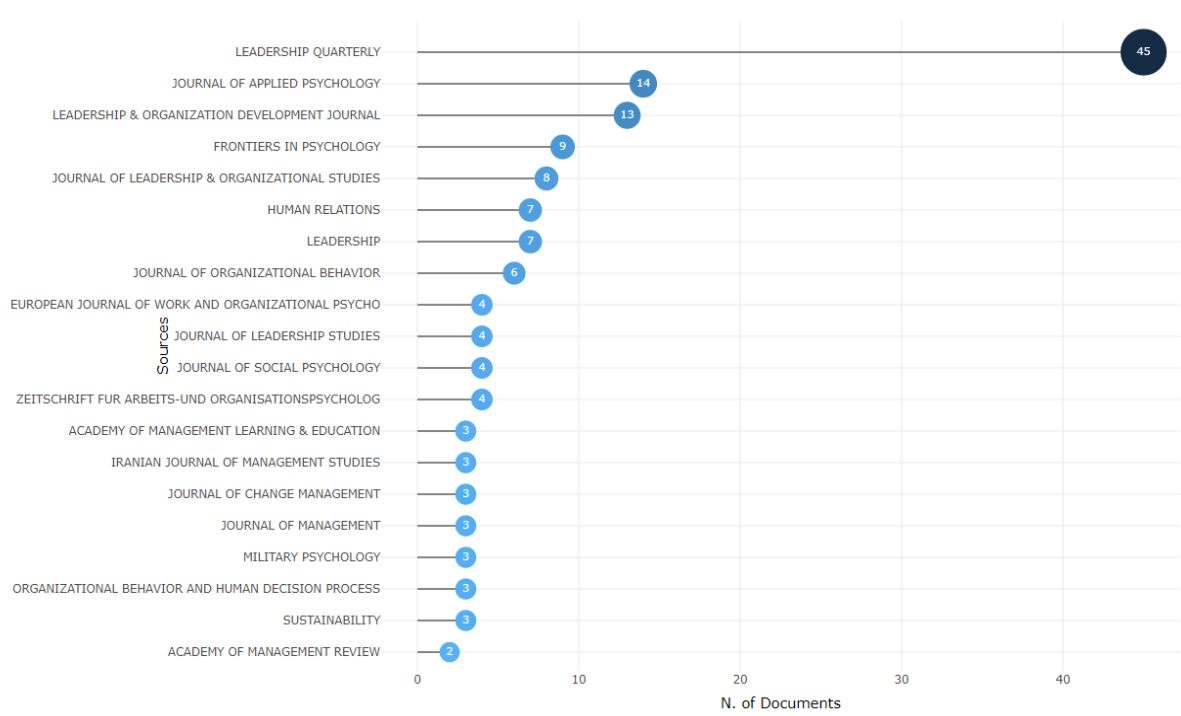
1974-2022 yılları arasında yönetim alanında yapılan örtük liderlik hakkındaki yayınlara bütüncül bir bakış açısı sağlamak için üç alan diyagramı kullanılmıştır. Bu diyagramda yazarlar, anahtar kelimeler ve kaynaklar olmak üzere üç temel unsur yer almaktadır. Diyagram Grafik 2'de görülebilir.

Grafik 2. Üç Alan Diyagramı



Grafik 2'de üç alanlı diyagramın sol tarafında anahtar kelimeler; ortada yazarlar ve sağ tarafta kaynaklar yer almaktadır. Diyagramda yazarların en çok liderlik alanındaki dergide yayınladığı ve en çok örtük liderlik kavramını kullandıkları görülmektedir. Yazarlar, kaynaklar ve anahtar kelimelere ilişkin ayrıntılı incelemelere ilişkin bulgular ise aşağıda verilmiştir.

En çok yayınladığı kaynakların sırasıyla *Leadership Quarterly* (45), *Journal of Applied Psychology* (14) ve *Leadership & Organization Development Journal* (13) olduğu görülmüştür. En çok yayınladığı kaynaklara ilişkin bilgi Grafik 3'de verilmiştir.

Grafik 3. En Çok Yayın Yapılan Kaynaklar

Tablo 3'te örtük liderlik alanında en etkili yazarların bir listesi bulunmaktadır. Bu tablodan da görülebileceği gibi ilk 3 yazar; Birgit Schyns (14), Robert G. Lord (12) ve Olga Epitropaki (9) şeklinde sıralanmıştır. Ayrıca lokal atıf sayısına bakıldığında Olga Epitropaki (324), Robin Martin (252) ve Birgit Schyns (113) ile ilk sıralarda yer aldığı görülmüştür.

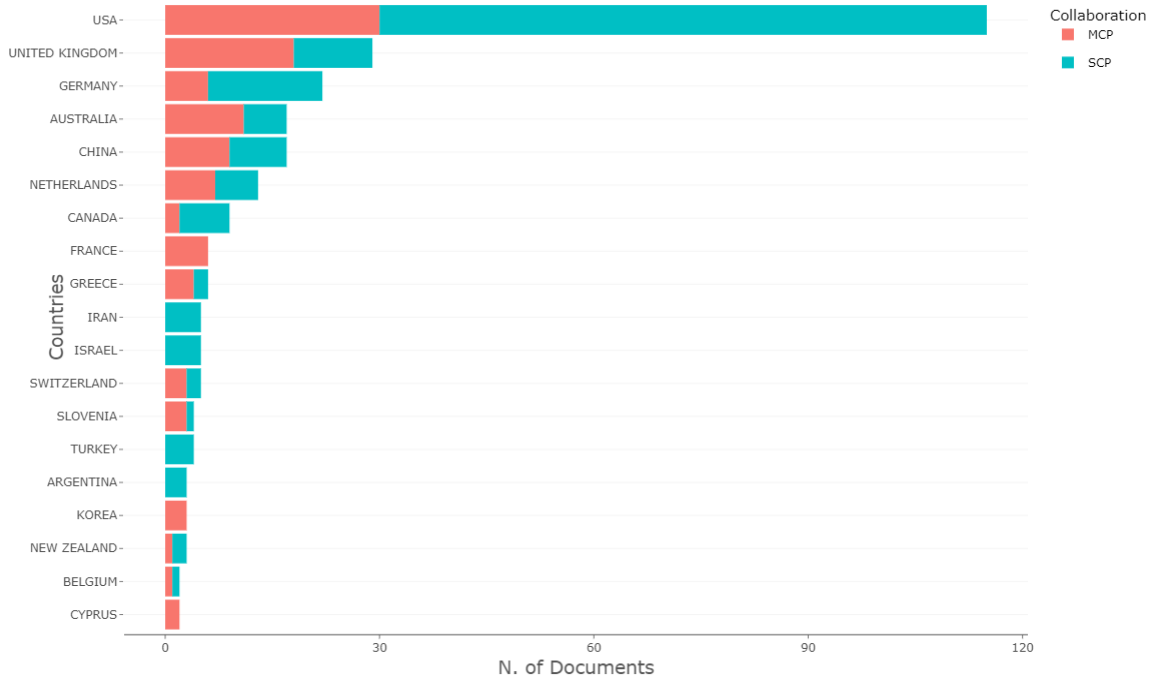
Tablo 3. En Etkili Yazarlar

Yazar	Makale Sayısı	Atıf Yüzdesi
Birgit Schyns	14	5.83
Robert G. Lord	12	4.42
Olga Epitropaki	9	2.73
Niels Van Quaquebeke	8	2.92
Thomas Sy	7	2.21
Daan Van Knippenberg	7	1.95
Tiffany Keller Hansbrough	6	2.58
Robin Martin	6	2.07
Roseanne J. Foti	5	1.33
Mark J. Martinko	5	1.08

En çok kullanılan konulara bakıldığında; Örtük Liderlik (130), Performans (72), Algı (71), Transformasyonel Liderlik (66), Davranış (53) ve Kişilik (43) konuları başta gelmektedir. En çok kullanılan anahtar kelimelere ilişkin bulut diyagramı ise Grafik 4 de verilmiştir.

yer almaktadır. Ayrıca en çok işbirliği yapan ülkelere ilişkin bilgiler Grafik 6'da verilmiş olup, ilk sırada Amerika yer almaktadır.

Grafik 6. En Çok Etkileşim Yapan Ülkeler



Üniversitelerin etkileşimine ilişkin bilgiler Tablo 4. ile aşağıda verilmiş olup, en etkileşimli üniversitelerin ise Durham (13), Portsmouth (10) ve Queensland (10) olduğu, Marmara Üniversitesinin ise 4 yayınlı sıralamada yerini aldığı görülmüştür.

Tablo 4. En Çok Etkileşimde Bulunan Üniversiteler

Affiliation	Articles
UNIV DURHAM	13
UNIV PORTSMOUTH	10
UNIV QUEENSLAND	10
UNIV AMSTERDAM	9
SCH MANAGEMENT	8
UNIV AKRON	8
UNIV CALIF RIVERSIDE	8
DEAKIN UNIV	7
UNIV PENN	7
ERASMUS UNIV	6
UNIV WARWICK	6
VIRGINIA TECH	6
ASTON UNIV	5
FAIRLEIGH DICKINSON UNIV	5
HONG KONG POLYTECH UNIV	5
MONASH UNIV	5
PENN STATE UNIV	5
SWINBURNE UNIV TECHNOL	5
UNIV LJUBLJANA	5
UNIV SURREY	5
UNIV WASHINGTON	5
WAKE FOREST UNIV	5
CLAREMONT GRAD UNIV	4
CLAREMONT MCKENNA COLL	4
FLORIDA STATE UNIV	4
MARMARA UNIV	4
NEOMA BUSINESS SCH	4
SAN DIEGO STATE UNIV	4
TEL AVIV UNIV	4

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Örtük liderlik, liderlik algısının bireylere ve farklı kültürel normlara göre nasıl değiştiğini araştıran bir kuramdır. Bu bağlamda örtük liderlik teorileri liderlik araştırmalarına yeni bir bakış açısı getirmektedir. Örtük liderlik sadece liderin özellikleri ve davranışlarıyla değil takipçilerin beklentileri ve bakış açılarıyla ilgili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda literatürde farklı alanlarda konuya ilişkin pek çok çalışma yapılmıştır. Yönetim bilimi alanında ise örtük liderlik kavramı özellikle son yıllarda ilgi odağı olmuştur. Bu bağlamda yönetim alanında literatürde örtük liderliğin yerinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Bu makalede yönetim alanında örtük liderlik konusu ile ilgili literatür incelenerek, çalışmalar bütüncül olarak değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında WoS veri tabanında 1974-2022 yılları arasında yapılmış 306 yayına ulaşılmıştır. Erişilen yayınların bibliyometrik analizi yapılarak; yayınların tarihi, alanı, kaynağı, türü ve ülkelere göre dağılımına erişilmiştir. Ayrıca VOSviewer programı sayesinde; yazar, kaynak ve anahtar kelimelerin karşılaştırıldığı üç alan analizi ve en çok kullanılan anahtar kelimelere ilişkin ağ görselleştirme analizleri yapılmıştır.

Yapılan analizlerin sonucuna göre; literatürde örtük liderlik çalışmalarının 2011 yılından itibaren ciddi bir artış gösterdiği tespit edilmiştir. 2018 yılında en çok yayının yapıldığı görülmüştür. 146 farklı kaynaktan yayınlanan çalışmaların çoğunlukla makale olduğu; yazarların bu yayınlar için ise en çok liderlik (Leadership Quarterly; Leadership & Organization Development Journal) ve psikoloji (Journal of Applied Psychology) alanındaki dergileri tercih ettiği görülmüştür.

Alanın en aktif yazarlarının ise Birgit Schyns, Robert G. Lord ve Olga Epitropaki olduğu tespit edilmiştir. Yayınlanan çalışmalarda 823 anahtar kelime kullanıldığı, en çok kullanılan kelimelerin ise; örtük liderlik, performans, algı, transformasyonel liderlik, davranış ve kişilik olduğu tespit edilmiştir. En çok yayın yapan ülke İngiltere iken; en çok etkileşimde bulunan ülkenin ABD olduğu belirlenmiştir. Literatürde uluslararası ortak yazarlı yayınların oranının ise %38.89 olduğu görülmüştür.

Bu araştırmada 1974-2022 yılı arası çalışmalar incelenmiş olup araştırma sırasında henüz 2023 yılı tamamlanmadığından analize dahil edilmemiştir. Ayrıca veriler sadece WoS veri tabanından elde edilmiş olup; veri tabanı ve dönem açısından araştırmanın sınırlılıkları bulunmaktadır. Diğer yandan araştırma kapsamında sadece yayınların niceliksel yapısı incelenmiş olup nitelik olarak herhangi bir değerlendirme yapılmamıştır. Bu bağlamda gelecekte yapılacak çalışmalarda yayınların içerik olarak da değerlendirilmesi ve araştırma alanının genişletilmesi mümkündür.

KAYNAKÇA

- Aria, M., Misuraca, M., ve Spano, M. (2020). Mapping The Evolution Of Social Research And Data Science On 30 Years Of Social Indicators Research. *Social Indicators Research*,149, 803-831.
- Burkut, E.B. ve Köseoğlu, E. (2022). Bibliometric Analysis And Bibliographic Maps Of Publications Related To Children In The Field Of Architecture. *Journal of Architectural Sciences and Applications*, 7 (2), 511-527.
- Eden, D., ve Leviatan, U. (2005). From implicit personality theory to implicit leadership theory: a side-trip on the way to implicit organization theory. B. Schyns & J. R. Meindl (Ed.), *The Leadership Horizon Series: Implicit Leadership Theories—Essays And Explorations* içinde (Vol. 3, pp. 3-14). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Epitropaki, O., ve Martin, R. (2005). From Ideal to Real: a Longitudinal Study of the Role of Implicit Leadership Theories on Leader-member Exchanges and Employee Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 659-676.
- Gough, H. G. (1984). A Managerial Potential Scale for the California Psychological Inventory. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 188-233.
- Hogg, M., ve Vaughan, G. (2006). Sosyal Psikoloji. (İ. Yıldız, ve A. Gelmez, Çev.) Ankara: Ütopya Yayınevi
- Hollander, E. P. ve Julian, J. W. (1969). Contemporary Trends in the Analysis of Leadership Processes, *Psychological Bulletin*, 71 (5), 387-397
- House, R., Javidan, M., Hanges, P. ve Dorfman, P. (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: an introduction to Project GLOBE, *Journal of World Business*, 37, 3-10.
- İpekçi, S. (2019). Örtük Liderliğin İş Memnuniyetine Etkisi ve Lider-Üye Etkileşiminin Aracı Rolü, Yayınlanmamış doktora tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Keller, T. (1999). Images of the Familiar: Individual Differences and Implicit Leadership Theories, *Leadership Quarterly*, 10, 589-607.
- Kenney, R.A., Blascovich, J., ve Shaver, P.R. (1994), Implicit Leadership Theories: Prototypes for New Leaders, *Basic and Applied Social Psychology*, 15 (4) 409– 437.
- Koçel, T. (2011). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş

- Ling, W., China, R.C. ve Fang, L. (2000). Chinese Implicit Leadership Theory, *The Journal of Social Psychology*. 140(6), 729-739.
- Lord, R.G., R. J. Foti ve C. L. de Vader (1984). A Test of Leadership Categorization Theory: Internal Structure, Information Processing, and Leadership Perceptions, *Organizational Behavior And Human Performance*, 34, 343-378.
- Luthans, F. ve Doh, J. (2018). *International Management: Culture, Strategy and Behavior*. Mc GrawHill.
- Martínez, M. A., Cobo, M. J., Herrera, M., ve Herrera-Viedma, E. (2015). Analyzing the Scientific Evolution of Social Work Using Science Mapping, *Research on Social Work Practice*, 25(2), 257-277.
- Mcshane, S., ve Glinow, M. (2016). *Organizational Behavior*. (A. Günsel, ve S. Bozkurt Çev.) Nobel Yayıncılık.
- Pellegrini, E. K., ve Scandura, T. A. (2008). Paternalistic Leadership: A Review and Agenda for Future Research, *Journal of Management* , 34(3), 566-593.
- Phillips, J. S., ve Lord, R. G. (1986). Notes on the Practical and Theoretical Consequences of Implicit Leadership Theories for the Future of Leadership Measurement, *Journal of Management*, 12, 31-41.
- Tabak, A., Kızıloğlu, A., ve Polat, M. (2010). Türkiye’de Örtük Liderlik Kuramı: İçeriği ve Yapısı, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 72-86.
- Weber, M. (2011). *Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı*. (P. D. Ozankaya, Çev.) İstanbul: Cem Yayınevi