

LİDERLİK KAVRAMI ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK BİR ARAŞTIRMA

Öğr. Gör. Dr. Feride BAL¹
Dr. Öğr. Üyesi Ozan Emre UFACIK²

ÖZET

Liderlik kavramı uzun yıllardır yönetim literatüründe önemli bir yer tutmaktadır. Ancak liderlik, sosyal bilimlerde pek çok akademik çalışmaya konu olmasına karşın yeterince anlaşılammıştır. Örgütlerde bu olgu zamanla değişime uğramakla birlikte liderlik teorileri de yeniden şekillenmektedir. Liderlik, karmaşık ve çok boyutlu kavramlardan birisidir. Liderlik; değişimi yönetebilmekte, kurumsal hedeflere ulaşabilmek ve toplumsal veya diğer zorluklarla başa çıkabilmekte oldukça büyük bir öneme sahiptir. Liderliğin bir dizi tanımı bulunmaktadır, Ancak en kabul gören tanıma göre liderlik başkalarını etkileyebilme yeteneğidir. Başkalarını, amaca uygun şekilde etkileyebilmek için gerekli olan süreç ve nitelikler, liderlik anlayışının merkezinde yer almaktadır. Bu çalışmada, liderlik kavramının son zamanlarda nasıl değiştiği ve bu değişimle birlikte ortaya çıkan liderlik teorileri incelenmektedir. Bu bağlamda bibliyometrik analiz yapılarak son beş yıl içerisinde Web of Science (WOS) veri tabanında yer alan 2557 makale incelenmiştir. İncelenen makaleler neticesinde en fazla gündemde olan liderlik teorilerinin; dönüşümcü liderlik (252 kere), etik liderlik (181 kere), hizmetkar liderlik (136 kere) ve otantik liderlik (97 kere) olduğu görülmektedir. Çalışmanın bulgularının liderlik teorileri üzerine gelecekteki araştırmalar için güçlü bir temel sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın kısıtları; 2018-2022 yılları arasında, WOS veri tabanında yer alan işletme ve yönetim alanındaki SSCI endeksinde taranan dergilerdeki makaleleri içermesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Lider, Liderlik, Liderlik Teorileri, Bibliyometrik Analiz

¹ Gaziantep Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0003-4641-6151, feridebal@gantep.edu.tr

² Beykent Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0002-7982-6440, emreufacik@beykent.edu.tr

Araştırma Makalesi/Research Article, Geliş Tarihi/Received: 08/12/2023–Kabul Tarihi/Accepted: 28/01/2024

A BIBLIOMETRIC RESEARCH ON THE CONCEPT OF LEADERSHIP

Lecturer Dr. Feride BAL
Assist. Prof. Dr. Ozan Emre UFACIK

ABSTRACT

The concept of leadership has occupied an important place in management literature for many years. However, although leadership has been the subject of many academic studies in social sciences, it has not been sufficiently understood. As this phenomenon changes over time in organizations, leadership theories are being reshaped. Leadership is one of the complex and multidimensional concepts. Leadership is crucial for managing change, achieving organizational goals, and coping with societal and other challenges. There are a number of definitions of leadership, but the most accepted definition is that leadership is the ability to influence others. The processes and qualities necessary to influence others in a purposeful way are at the center of the concept of leadership. This study examines how the concept of leadership has changed recently and the leadership theories that have emerged with this change. In this context, a bibliometric analysis was conducted and 2557 articles in the Web of Science (WOS) database in the last five years were analyzed. As a result of the analyzed articles, it is seen that the most popular leadership theories are transformational leadership (252 times), ethical leadership (181 times), servant leadership (136 times) and authentic leadership (97 times). The findings of the study are expected to provide a strong basis for future research on leadership theories. The limitations of the study are that it includes articles in journals indexed in the SSCI index in the field of business and management in the WOS database between 2018 and 2022.

Keywords: Leader, Leadership, Leadership Theories, Bibliometric Analysis

GİRİŞ

Liderlik, anlaşılması zor, paradokslarla dolu ve oldukça karmaşık bir süreçtir. Bu olgu, geçmişten bugüne yönetim bilimleri alanındaki uygulayıcıların dikkatini çekmekte ve bu kapsamda, araştırmalara yön verdiği görülmektedir. Bu olguyu anlamak yönetim bilimcilere, öz yönetimi, insanları yönetebilmeyi, sonuçları yönlendirebilmeyi ve kurumsal, sosyal ve çevresel sorumluluk ve sürdürülebilirliği sağlama konusunda rehberlik etmektedir. Liderlik, önemli bir kavramdır. Liderlik; bireyin kendisiyle, insanlarla, süreçlerle, işletmelerle, toplum ve toplumlarla ilgilidir. Aynı zamanda liderlik; talep etmekle, hizmet etmekle, kendine ve başkalarına güvenmeyi öğrenmekle, çatışmayla, değişimle ilgilidir. Yani liderlik; yönetilmesi ve anlaşılması oldukça zor bir alandır (Luedi & Anaesthesiologist, 2022).

Liderlik, yönetim biliminin en çok araştırılan, sıklıkla tartışılan her zaman güncelliğini koruyan kavramlarından birisidir. Liderlik kavramının tanımlanabilmesi oldukça güçtür. Buna ek olarak liderliğin etkisini, boyutlarını ve türlerini anlamak ve açıklamaya çalışmak da oldukça ciddi bir süreçtir. Bu durumun sebebi toplumun her katmanında yer alan liderliğin taşıdığı anlamın farklı olması ve toplum yapılarında meydana gelen değişimlerdenidir (Gündüz, 2020, s.126).

Bu bağlamda liderlik kavramını anlamak, liderlik alanını ve liderlik çeşitlerinin odağını kapsamlı bir şekilde keşfetmek ve dönemsel olarak nasıl bir eğilim gösterdiğini değerlendirebilmek adına mevcut çalışmalar incelenmektedir.

Liderlik kavramı yönetim literatüründe sıklıkla çalışılan konuların başında gelmektedir. Ulusal yazında benzer çalışmaların varlığı görülmüş, uluslararası yazın taramasında ise nicel ve nitel çalışmalara ek olarak dijital ve dönüşümcü liderlik kapsamında bibliyometrik analizlere rastlanmıştır. Liderlik kavramının bu çalışma kapsamında ele alınmasının temel nedeni son yıllarda yaşanan önemli olayların ve değişimlerin etkilerini gözlemleyebilmektir. Dünyada ve ülkemizde önemli etkilere sahip Covid-19 pandemisi ekonomik, sosyal, davranışsal ve yönetsel alanlarda yapı, işleyiş ve yönetsel anlamda örgütlerin farklı perspektifler geliştirmesini sağlamıştır. Örgütlerin değişen bakış açıları önceliklerinin de farklılaşmasını ve liderlik kavramını değerlendirmesinde yeni olgu ve teorileri de beraberinde getireceği düşünülmüştür. Bu bağlamda çalışmanın farkı ilk olarak yönetim ve işletme alanı ile sınırlandırılmış olması, ikinci olarak incelenen dönemin farklı olması ve son olarak yalnızca Türkiye ile sınırlı olmaması durumudur. Son zamanlarda örgütlerin çevreye olan duyarlılığı ön plana çıkarması, liderlikte cinsiyet olgusunun tartışılması, doğal afet krizlerinin işletmelere farklı kazanımlar sağlaması, teknolojinin hızlı değişimi ile küreselleşen kurumların yeni soru ve sorunları bu çalışma kapsamında değerlendirilmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Liderlik Kavramı

Lider kavramı ilk kez, S. Johnson tarafından 1755'te yayımlanan İngilizce sözlükte "kaptan, kumandan, önde gelen kimse" olarak ifade edilmektedir (Rost, 1993, s.6). Liderlik; lider rolündeki bireyin örgütsel amaçlara ulaşmak için ekip üyelerinin gönüllü katılım sağlamasını barındıran ve karşılıklı etkileşime dayalı olan sosyal bir etkileme sürecidir (Kinicki & Kreitner, 2008). Literatürde yer alan liderlik kavramları içerisinde en yaygın şekilde kullanılan tanım da "bir bireyin, bir grubu ortak bir amacı gerçekleştirebilmek için etkileme sürecidir" şeklindedir (Northouse, 2019, s.531). Northouse'un bir başka tanımına göre ise liderlik, bir kişinin bir amaca ulaşmak için başkalarını etkilediği ve örgütü daha uyumlu ve uygun hale getirecek şekilde yönlendiren süreçtir (Northouse, 2007, s.28).

Örgütlerde, çalışanların psikolojik iyilik halini birçok unsur etkilemektedir. Bu unsurların bir kısmı bireyle sınırlıyken bir diğer kısmı ise bireyin faaliyet gösterdiği çevrede yer almaktadır (Prasada, Vaidyab, & Mangipudic, 2020; Aslantas, 2016). Örgütlerde psikolojik iyilik halini etkileyebilecek en önemli faktörlerden biri ise liderliktir. Liderlik, bir örgütün performansının, devamlılığının ve mevcut konumunda başarısının anahtarıdır. Örgütlerde liderler, çalışanlara ne yapmaları gerektiği ve nasıl davranacakları konusunda rehberlik ederek işletmenin yönünü belirleyen kararlar almaktadırlar.

Liderler, takipçilerinin çıkarlarını genişletmekte ve artırmakta, örgütün misyonuna ve amacına yönelik farkındalıklarını ve bağlılıklarını güçlendirmekte ve bir bütün olarak örgüte fayda sağlamaktan sorumludur (Bass, Avolio, Jung, & Berson, 2003).

Çalışmada yer alan ve literatürde ele alınan liderlik sürecine dair yapılan tüm tanımlamalarda lider, takipçileri ve belirli amaçlara ulaşmak gibi unsurların bir araya gelmesiyle oluşan bir olgu olduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda liderliğin, örgütün sadece üst basamaklarında görüldüğü gibi bir durum söz konusu değildir. Liderlik; örgütün üst ya da alt basamaklarında gerçekleşen ve izleyenlerin sayısının, ulaşılmak istenen amacının ve koşullarının değiştiği bir süreçle ilgilidir (Koçel, 2020, s.624).

Liderlik Teorileri

Liderlik; geçmişten bu yana farklı bakış açılarıyla ele alınan ve çok sayıda teorinin geliştirildiği bir olgu niteliğindedir. Bu teoriler, dönemlere göre değerlendirildiğinde farklı bakış açıları ile ele alınmaktadır. Bu bağlamda 1900-1950 zaman aralığında liderin, fiziki karakteristiklerinin ve becerilerinin doğuştan geldiğini varsayan “Özellikler Teorisi” döneme etkisini yansıtırken. 1950-1970 yıllarında yönetim sürecinde liderin göstermiş olduğu davranışlara yoğunlaşıldığı “Davranışsal Liderlik Teorisi” yer aldığı görülmektedir. 1970-1980 yıllarında da farklı durumlarda, farklı liderlik stillerinin gerekli olduğunu varsayan “Durumsal Liderlik Teorisi” görüşü etkindi. 1980 yılından günümüze kadar uzanan dönemde ise durumsal liderlik yaklaşımının devamı olarak da nitelendirilen “Modern/Yeni Liderlik Teorisi” etkindi (Soylu, Tabak, & Polat, 2007).

Bu çalışma kapsamında, son dönemlerde etkin olan liderlik anlayışı ve liderlik kavramına dair geliştirilen teoriler değerlendirilmektedir. Ayrıca yapılan çalışmaların odak noktası incelenmektedir. Çağdaş yönetim ve organizasyon alanında yeni kavramlarının gelişmesine katkı sağlayan küreselleşme, bilgi işleme ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, insanların ihtiyaç ve beklentilerinin daha nitelikli bir şekilde karşılayabilmek için liderlik kavramının açıklanmasında da yeni ve farklı bakış açıları ileri sürmektedir (Koçel, 2020, s.624). Liderlik olgusu üzerine gelişen bu farklı bakış açıları, dönemlerin de kendine özgü bakış açılarını yansıtmakta ve paralellik göstermektedir. Bu bağlamda geliştirilen yeni teorileri anlamaya odaklanan bu çalışmada modern liderlik teorileri kapsamında yer alan paradigmalar değerlendirilmektedir. Modern/yeni liderlik teorileri şu şekilde sıralanabilmektedir: Stratejik liderlik, hizmetkâr liderlik, otantik liderlik, ruhsal liderlik, etkileşimci liderlik ve dönüşümcü liderlik (Erer & Demirel, 2018), etik liderlik (Ba Le & Nguyen, 2023), girişimci liderlik (Hensellek, Stegemann, & Kollmann, 2023), kapsayıcı liderlik (Kuknor & Bhattacharya, 2022), güçlendirici liderlik (Joo, Yoon, & Galbraith, 2023), yeşil dönüşümcü liderlik (Singh, Giudice, Chierici, & Graziano, 2020), kanaat liderliği (Niu, Yu, Li, & Wang, 2023), toksik liderlik (Herbst & Roux, 2023) gibi birçok liderlik teorisi bulunmaktadır. Bu teorilerin varsayımları şu şekilde özetlenebilir;

- **Stratejik Liderlik:** Bir örgüt için vizyon oluşturmayı ve genel hedefleri belirlemeyi içermektedir. Bu liderler örgütler ve çevre için fark yaratacak stratejik seçimler yapmak amacı ile hem doğrusal hem de doğrusal olmayan düşünceyi uygulamaktadırlar ve bu durum da örgüt için stratejik sonuçlarla neticelenmektedir (Ho, Lam, & Law, 2023). Bu liderlik, kârlılığı doğrudan etkilemekte ve örgütün farklı bileşenlerinin bilişsel, davranışsal, motivasyonel ve duygusal koşullarını şekillendirmektedir. Yani bu liderlikte, örgütün yapısal, beşeri ve sosyal sermayesi ve yetenekleri gerçek zamanlı fırsat ve tehditleri yönetebilmesi için gelişim göstermesini, odaklanmasını ve etkisini artırmaktadır (Ho, Lam, & Law, 2023).

- **Hizmetkâr Liderlik:** Hizmetkâr liderlerin, liderlik özellikleri, stilleri ve davranışları, bir liderin çalışanları güçlendirme, motive etme ve yönlendirme arzusunu ifade etmektedir ve bu şekilde çalışanların sayısı arttıkça, örgüt için hizmet ettikçe ve bağımsız hale geldikçe kaliteli bir ilişki aracılığıyla doğru bir deneyim sağlamaktadır ve bu liderlik takipçi gelişimi ve güçlendirilmesi de dâhil olmak üzere paydaş kaygılarına odaklanması nedeniyle önemli bir liderlik türüdür (Kimakwa, Gonzalez, & Kaynak, 2023).

- **Otantik Liderlik:** Bu liderler, takipçilerin koşulsuz güveni, olumlu duyguları ve takipçilerinin kendi durumlarını belirleme hakkını ve büyümesini teşvik etme vaadi ile takipçilerini etkilemektedir. Otantik liderlik davranışı, kişinin öz farkındalığa ulaşarak, lider ve izleyenlerin kendini düzenlemeye yönelik olumlu davranışları üzerine etkide bulunması durumudur (Akyürek, 2020).

- **Ruhsal/Manevi Liderlik:** Manevi liderler çok katmanlı iletişim sistemleri ile takipçileri için en yüksek ahlaki standartları sunmaktadırlar. Bu liderlikte dürüstlük, bütünlük, alçakgönüllülük, nezaket, şefkat, sabır, cesaret, güven, bağışlama, kabul vb. değerler aracılığıyla başkalarına hizmet etme vizyonunda umut / inanç kaynağı olan içsel bir yaşam, manevi veya dikkatli bir uygulamanın geliştirilmesi amaçlanmaktadır (Fry & Vu, 2023).

- **Etkileşimci Liderlik:** Bu liderlik anlayışında ekip üyeleri, liderlerinin istek ve beklentilerini karşılama durumunda ödül elde edebilecekleri bir sisteme dayalı değişim sürecini ifade etmektedir. Çalışanların bireysel çıkarlarını, örgütsel hedeflerle uyumlu hale getirmek için koşullu ödülleri ve/veya yaptırımların kullanılmasını içermektedir. Arzulanan ödüller ve arzulanmayan yaptırımlar belirli çabalara veya sonuçlara bağlı olduğunda, çalışanların bireysel çıkarlarının bu çabalara ve sonuçlara yönelik davranışları güdülemesi, yönlendirmesi ve sürdürmesi beklenmektedir (Jacobsen, Andersen, Bøllingtoft, & Eriksen, 2022).

- **Dönüşümcü Liderlik:** Bu liderlikte, ekip üyelerinin istek, ihtiyaç ve eğilimlerinin farkına varmak ve bunları, ekip üyelerini harekete geçirebilmek için kullanma anlayışı bulunmaktadır. Ayrıca bu liderler, ekip üyeleri ile pozitif ilişkiler geliştiren, ekip üyelerinin tatmin düzeyini yüksek, stres düzeyini düşük seviyelere taşıyan bireylerdir (Üstün & Çam, 2016). Dönüşümcü liderler, ekip üyelerine ortak amaçlar adan kendi çıkarlarının ötesine geçmeleri için gerekli yönlendirmeleri ve motivasyonu sağlamaktadır (Jensen, Potocnik, & Chaudhry, 2020).

- **Etik Liderlik:** Dürüstlüğü ve bütünlüğü vurgulayan kişisel eylemler ve kişilerarası ilişkiler aracılığı ile normatif olarak en uygun davranışları gösteren liderliktir (Brown & Trevino, 2006). Örgütler için birçok fayda sağlayan ve sonuca dair en etkili liderlik anlayışlarından birisi olarak görülmektedir (Lei, Do, & Le, 2019).

- **Girişimci Liderlik:** Bu liderlik anlayışı, genellikle firma liderleri tarafından ifade edilen girişimci yönelime benzer şekilde, işletme çapında bir yönelime yakındır. Liderin, girişim stratejisinin ve performansının, kurucuların girişiminin üst kademesini temsil eden girişimci liderlik davranışlarını yansıttığını açıklamaktadır (Hensellek, Stegemann, & Kollmann, 2023). Bu liderler girişimci rolleri ile hareket ederek takipçilerini etkilemektedir ve böylece takipçileri arasında girişimci davranışlarını teşvik etmektedir (Miao, Eva, Newman, & Cooper, 2019).

- **Kapsayıcı Liderlik:** Bu liderlik anlayışında, insanlara genellikle normlarla senkronize olamayacak fikirlerini ileri sürebilmek için psikolojik olarak güvende oldukları bir bağlam sunulmasına olanak sağlamakta ve yeni fikirlerle ortaya çıkan çalışanlara açık, erişilebilir olarak yürütülen bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Liderler erişilebilir ve ulaşılabilir olduğunda çalışanlar, sorunları ve endişeleri açıkça gündeme getirebilmektedirler (Kuknor & Bhattacharya, 2022).

- **Güçlendirici Liderlik:** Bu liderlik anlayışında, liderin başkalarında psikolojik güçlendirme algısını yaratma yeteneği vurgulanmaktadır ve bu durum sayesinde çalışanlar, çalışmalarını üzerinde bir miktar kontrole sahip olduklarına inanmaktadırlar (Joo, Yoon, & Galbraith, 2023). Çalışanlar kendilerini güçlendirilmiş hissedince daha yüksek bağlılık, üretkenlik ve iş memnuniyeti sağlamak ve bu pozitif etkiler de örgütten ayrılma olasılıklarını minimum hale getirmektedir (Sreenivas, 2014).

- **Yeşil Dönüşümcü Liderlik:** Bu liderlik anlayışında, liderliğin temel amacının çalışanlara net bir vizyon, ilham, motivasyon sağlaması ve aynı zamanda kuruluşun çevresel hedeflerine ulaşmasına yönelik gelişimsel ihtiyaçlarını desteklemek olduğu vurgulanmaktadır. Bu liderler, çalışanlarını yeni bilgiler edinmeye motive etmekte ve firmanın yeşil ürünleri ve/veya hizmetleri pazara sunmasına ve çevresel performanslarını iyileştirmesine izin veren yeşil süreç ve ürün inovasyon ile ilgili faaliyetlere dâhil olmalarını ve bunlara katılımlarını sağlamaktadır (Singh, Giudice, Chierici, & Graziano, 2020).

- **Kanaat Liderliği:** Kanaat liderleri, kitle iletişim araçlarından yerel kişisel ağlara mesaj iletebilen ve böylece yeniliği topluma yayabilen bireylerdir ve kişilerarası iletişimin büyük ölçüde oluşturulmasına katkıda bulunmaktadır. Kanaat liderliğinin rolü sosyal ve teknolojik değişimleri kapsamaktadır (Niu, Yu, Li, & Wang, 2023).

- **Toksik Liderlik:** Bu liderlik, ise liderlerin zararlı davranışlarından ve/veya işlevsiz karakterlerinden dolayı, astlarına, meslektaşlarına ve örgütlerine ciddi ve sürekli zarar verebilen bir liderlik türü olarak ele alınmaktadır (Herbst & Roux, 2023).

Literatürde geniş yer bulan liderlik ve liderlik teorileri uzun zamandır birçok araştırmaya konu olmuştur. Burada açıklanan liderlik teorileri, literatürün tamamını temsil etmemektedir. Ancak son dönemlerde sık çalışılan teoriler özetlenmiştir.

YÖNTEM VE BULGULAR

Liderlik kavramı üzerine yapılan bu çalışma kapsamında bibliyometrik analizden yararlanılmıştır. Bibliyometri, özel bir konuyla ilgili araştırma makalelerini matematiksel yollarla nicel olarak analiz edebilen istatistiksel bir yöntemdir (Chen, Dubin, & Kim, 2014). Ayrıca bibliyometri, çalışmaların kalitesine erişebilir, araştırmaların kilit alanlarını analiz edebilir ve gelecekteki çalışmaların yönünü tahmin edebilir (Yu, ve diğerleri, 2020). Ortak kelime analizinde, bilimsel makalelerde kullanılan anahtar kelimeler temel alınarak bir alanın kavramsal yapısı incelenmektedir (Şengüllendi,2020).

Araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Liderlik kavramı üzerine yapılan çalışmalar yıllara göre nasıl dağılım göstermektedir?
- Liderlik kavramı üzerine yapılan çalışmalar ülkelere göre nasıl dağılım göstermektedir?
- Liderlik kavramı üzerine yapılan çalışmalar yaynevlerine göre nasıl dağılım göstermektedir?
- Liderlik kavramı ile ilgili yayınlarda en sık kullanılan anahtar kelimeler hangileridir?

Liderlik üzerine yapılan çalışmaların son geldiği noktayı belirlemek için bibliyometrik araştırmalar için en sık kullanılan veri tabanlarından biri olan Web of Science (WOS) veri tabanı seçilmiştir. Ortak kelime analizi için “leadership” (liderlik) kavramı taranarak WOS veri tabanında SSCI endeksinde yer alan ve 2018-2022 yılları arasında Yönetim ve İşletme alanındaki makaleler taranmıştır. Tarama sonucunda 2557 makaleye ulaşılmıştır. Ulaşılan yayınların büyük bir çoğunluğu İngilizce (2555) olarak yayınlanmıştır. Bu yayınların en çok atf alanları Tablo 1’de bulguları ile beraber verilmiştir.

Tablo 1: Liderlik Üzerine Yapılan Çalışmalar

Araştırmacılar	Bulgular
Singh (2020)	Singh ve arkadaşları (2020), Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin Yeşil Dönüşümcü Liderlik, Yeşil İnovasyon ve Çevresel Performans arasındaki etkileşime yönelik yaptıkları araştırmada 309 küçük ve orta ölçekli işletmeden veriler toplamıştır. Çalışma sonucunda Yeşil İKY uygulamalarının Yeşil Dönüşümcü Liderliğin Yeşil Yenilik üzerindeki etkisine aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Yeşil İKY'nin Yeşil Yenilik yoluyla dolaylı olarak firmaların çevresel performansına etki ettiği görülmüştür.
Hoch vd. (2018)	Hoch ve arkadaşları (2018), Pozitif liderlik olarak ele aldıkları Etik Liderlik, Otantik Liderlik ve Hizmetkar Liderlik ile Dönüşümcü liderliği karşılaştırdıkları çalışmalarında Otantik Liderlik ve Etik Liderlik ile Dönüşümcü Liderlik arasında yüksek korelasyon olduğu saptanmıştır.
Randel vd. (2018)	Randel ve arkadaşları (2018), kapsayıcı liderliğin kavramsallaştırma çalışmasını yaptıkları araştırmalarında beş kapsayıcı liderlik davranışı kategorisi belirlemiştir. Çalışma sonucunda liderlerin çeşitli çalışma gruplarının etkililiği nasıl artırabileceklerine yönelik çıkarımlarda bulunulmuştur.
Schoemaker vd. (2018)	Schoemaker ve arkadaşları (2018), iş modeli yeniliklerinin, dinamik yeteneklerin ve stratejik liderliğin, sürekli değişen, belirsiz ve karmaşık bir dünyada işletmelerin başarılı olmasına yardımcı olmak için nasıl iç içe geçtiğini inceledikleri çalışmalarında, iş modeli inovasyonu ile birlikte yeni ürün ve süreç geliştirmeye odaklanan işletmelerin dinamik yeteneklerini geliştirecekleri sonucuna ulaşmışlardır.
Bavik vd. (2018)	Bavik ve arkadaşları (2018), yaptıkları çalışmada etik liderlik ve çalışanların bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide bilgi paylaşımı için kontrollü motivasyonun ve ahlaki kimliğin aracılık etkilerini araştırmıştır. 337 tam zamanlı çalışanla yapılan araştırma neticesinde etik liderlik ve çalışan bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi açıklamada hem kontrollü motivasyonun hem de ahlaki kimliğin aracılık etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.
Le ve Lei (2019)	Le ve Lei (2019), dönüşümcü liderliğin ürün ve süreç inovasyonu üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Çin'de çalışan 394 katılımcıyla yaptıkları çalışmada bilgi paylaşımının dönüşümcü liderliğin yenilik yetenekleri üzerindeki etkilerine aracılık ettiği sonucuna ulaşmıştır.
Newman vd. (2018)	Newman ve arkadaşları (2018), girişimci liderliğin, çalışanların öz yeterliliği ile yenilikçi davranışları arasındaki ilişki üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmada, Çin'de faaliyet gösteren çok uluslu bir işletmede, 66 orta düzey yönetici ve 346 alt kademe çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada çalışanların yaratıcı öz yeterliliğinin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinin, çalışanlar kendi işlerinde güçlü bir girişimci liderin altında çalıştıklarında daha etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.
Lee vd. (2018)	Lee ve arkadaşları (2019), güçlendirici liderlik üzerine yaptıkları araştırmada, güçlendirici liderliğin performans, örgütsel vatandaşlık davranışı ve hem bireysel hem de ekip düzeyinde yaratıcılık üzerindeki olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.
De Roeck ve Farooq. (2018)	De Roeck ve Farooq (2018), Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik Liderlik arasındaki ilişki üzerine yaptıkları çalışmada, çalışanların işletmeleriyle ilişki kurma yoluyla daha fazla sosyal fayda sağlama eğilimlerini artırmak için Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları ile etik liderlik arasındaki tutarlılığa ihtiyaç duydukları sonucuna ulaşmıştır.

Kim vd. (2018)	Kim ve arkadaşları (2018), Güçlendirici Liderliğin çalışan çıktıları üzerindeki etkilerini belirlemek için 55 bağımsız örneği meta analiz yoluyla test etmiştir. Güçlendirici liderlik ile lidere yönelik tutumlar arasında güçlü bir ilişkinin ortaya çıktığı çalışmada, bireysel ve kurumsal sonuçlar için liderliği güçlendirme potansiyelinin faydaları vurgulanmıştır.
Begum vd. (2022)	Begum ve arkadaşları (2022), bilişsel süreçler aracılığıyla işletmelerdeki yeşil dönüşümcü liderliğin ve yeşil inovasyon uygulamalarının rolünün anlaşılmasını amaçlamışlardır. Çin’de 342 kişi üzerinde uyguladıkları anketlerin analizi sonucunda yeşil dönüşümcü liderliğin, yeşil düşünme ve yaratıcı süreç katılımı ve yeşil yenili üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Liderlik alanında yapılan yayınların yıllara göre dağılımı ise Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Yayın Yapılan Yıllar ve Yayın Sayıları

Yayın Yılı	Toplam Yayın Sayısı
2022	503
2021	544
2020	587
2019	501
2018	422

Yıllara yönelik araştırma yapıldığında en çok yayının 587 yayımla 2020 yılında yapıldığı görülmüştür. En az yayın yapılan yıl ise 422 yayımla 2018 yılıdır.

Liderlik alanında yapılan yayınların ülkelere göre dağılımı Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3: Yayın Yapılan Ülkeler

Ülke	Yayın Sayısı
ABD	737
Çin	539
İngiltere	337
Avustralya	276
Kanada	156
Almanya	155
Pakistan	134
Hollanda	122
Fransa	100

Liderlik alanında yapılan yayınların ülkelerine bakıldığında; ABD 737 yayımla 1. sırada, Çin 539 yayımla 2. sırada ve İngiltere 337 yayımla 3. sırada yer almaktadır. Türkiye ise 53 yayımla 15. sırada yer almaktadır.

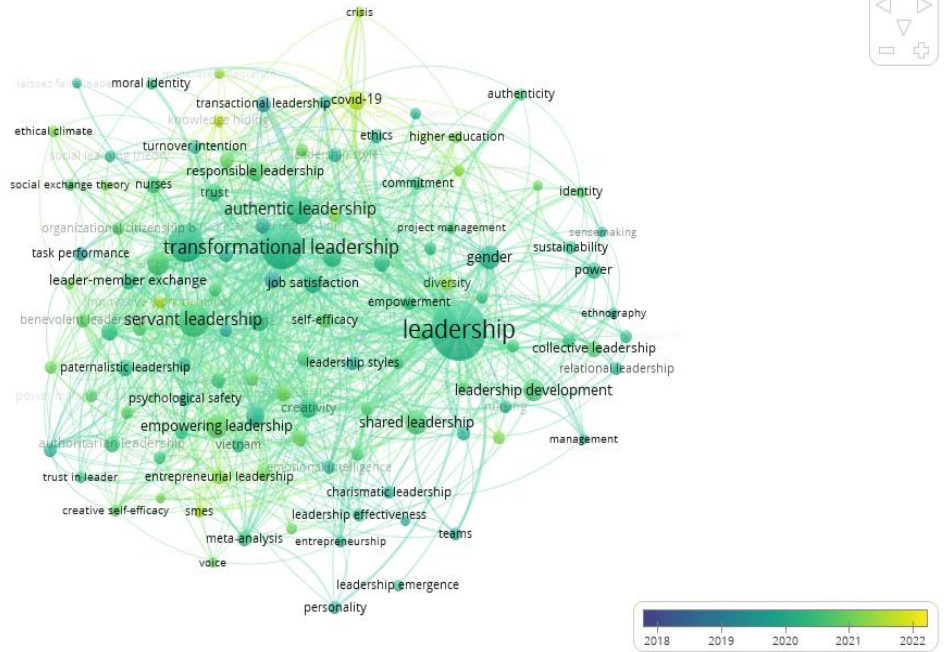
Liderlik alanında yapılan yayınların yayın evlerine göre dağılımı Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: Yayınevlerine Göre Yayın Sayısı

Yayınevi	Yayın Sayısı
Emerald	734
Sage	429
Elsevier	378
Wiley	324
Taylor & Francis	221

Yapılan yayınların yayın evlerine göre dağılımı ise şu şekildedir; 734 tanesi Emerald, 429 tanesi Sage, 378 tanesi Elsevier, 324 tanesi Wiley ve 221 tanesi Taylor & Francis gibi uluslararası alanda tanınırlığı yüksek yayın evleri tarafından yayınlanmıştır.

WOS veri tabanından elde edilen veriler Vosviewer yazılımı ile analiz edilmiştir. Bu analiz sonucunda ortaya çıkan ağ grafiği ise Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Liderlik Ağ Grafiği

Şekil 1’de liderlik kavramına dair yapılmış olan bilimsel çalışmaların ağ yapıları ve dinamikleri net bir biçimde ortaya konulmaktadır. Yapılan analizde anahtar kelime sayısı “minimum 12” seçilerek 5888 kelimedenden 115’i eşik değerini karşılamaktadır. Haritalandırma neticesinde ise 9 küme ortaya çıkmaktadır. En çok kullanılan anahtar kelimeler ise Liderlik (487), Dönüşümcü Liderlik (252), Etik Liderlik (181), Hizmetkâr Liderlik (136), Otantik Liderlik (97), Paylaşılan Liderlik (70), İşe Bağlılık (64), Güçlendirici Liderlik (64) ve Cinsiyet (63) şeklindedir. Doğan vd. (2021) liderlik teorileri üzerine yaptıkları bibliyometrik araştırmada ise Dönüşümcü Liderlik ve Liderlik kavramlarının sırası farklılık göstermekle birlikte ilk 2 sırayı yine bu kavramların aldığı görülmektedir. Bununla birlikte son 2 yıllık dilime bakıldığında ise Yeşil Dönüşümcü Liderlik, Psikolojik Güçlendirme, Kadın Liderler ve Cam Uçurum kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir. Son yıllarda çevreye duyarlı işletme sayısının artmasına paralel olarak liderlik konusunda yapılan çalışmalarda (Ahmad vd., 2021; Begum vd., 2022; Faraz vd., 2021; Darvishmotevali ve Altinay, 2022; Farrukh vd., 2022, Tuan,2021, Aksoy, 2016)) da bu yöne doğru eğilimin arttığı gözlemlenmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Geçmişten günümüze sosyal toplulukların neredeyse tamamında yönetim, organizasyon, liderlik gibi kavramlar sıklıkla ele alınmaktadır. Bu kavramlar insana dairdir ve insan var olduğundan tartışılan sosyal olgulardır. Liderlik kavramının yönetim ve organizasyon alanında sürekli ve farklı açılardan araştırılması ve tartışılması rastlantı değildir. Bunun nedeni liderliğin, akademik bakış ile profesyonel deneyimin önemli bir kesişim noktası olmasındandır. Örgütlerde yaşanan gelişmeler, değişimler ve rekabet koşulları liderlik kavramının anlaşılmasını daha da önemli hale getirmiştir. Bu küresel rekabet ortamında, yıpranma oranını azaltabilmek için örgütler, etkili liderlik teorileri geliştirmek zorundadır. Etkili bir liderlik ile örgütsel hedeflere verimli bir şekilde ulaşmak çok daha olası bir durumdur.

Bu çalışma kapsamında işletme ve yönetim alanında son 5 yılda liderlik üzerine yapılan makalelerin incelenmesi ve liderlik konusundaki eğilimin ne yöne doğru gittiği saptanmaktadır. Çalışmada Web of Science (WOS) veri tabanında yer alan SSCI endeksinde yer alan ve 2018-2022 yılları arasında Yönetim ve İşletme alanındaki 2557 makale incelenmiştir. Araştırma bulguları sonucunda en sık kullanılan anahtar kelimelerin Liderlik ve Dönüşümcü Liderlik kavramları olduğu görülmüştür. Liderlik alanında yayın yapılan yıllara göre olan dağılıma bakıldığında her yıl benzer şekilde bu kavramın çalışıldığı görülmektedir. Bu kavramın literatürde zamana göre etkisinin azalmadığı, insanın olduğu her dönemde sıklıkla ele alınan bir olgu olduğu düşünülürse yıllara göre yayın sayılarında ciddi bir düşüş ya da yükseliş olmaması oldukça beklenen bir durumdur. Çalışmanın en önemli bulgularından birisi de son 2 yıllık dönemde Yeşil Dönüşümcü Liderlik, Psikolojik Güçlendirme, Kadın Liderler ve Cam Uçurum kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir.

Cam uçurum kavramı şirketlerin başarısızlık riskinin yüksek olduğu durumlarda kadınların erkeklerden daha fazla güvencesiz liderlik pozisyonlarına getirilmesidir (Ufacık,2023). Son dönemlerde yaşanan önemli olaylar, cinsiyetçi yaklaşımın sosyolojik açıdan öne çıkarılmasının yönetimsel çerçeveyi de etkilemesi, yeşil örgüt anlayışının yayılımı bu kavramların da önemli hale gelmesini sağlamıştır.

Liderlik alanında yapılan yayınların ülkelerine bakıldığında ilk üç sırada ABD, Çin ve İngiltere yer alırken Türkiye bu sıralamada 15. sırada yer almaktadır. Bu sonuç, Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisinde yer alan Belirsizlikten Kaçınma boyutu kapsamında değerlendirilebilir. Belirsizlikten kaçınma boyutu toplum içerisindeki bireylerin belirsiz ve bilinmeyen durumlar karşısında kendilerini ne derece tehlikede hissettikleri ile ilgilidir. Belirsizlikten kaçınma düzeyinin yüksek olduğu kültürlerde bireyler, belirsiz açık olmayan, riskli durumlardan çekinirler. Dolayısı ile bu bireyler farklı olanı tehlikeli olarak algılayıp ona göre davranış sergilerler (Çalışkan ve Özkoç,2016). Türkiye'nin belirsizlikten kaçınma derecesinin diğer üç ülkeye göre daha yüksek olduğu Hofstede'nin Belirsizlikten Kaçınma Endeksi'nde görülmektedir. Türkiye'de liderlik konusuna dair yapılan çalışmaların diğer ülkelere göre daha düşük olması belirsizlikten kaçınma eğiliminden kaynaklanabilir. Bu bağlamda belirsizlikleri azaltabilmek adına liderlere çok daha fazla ihtiyaç duyulabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın 2018-2022 yılları arasını kapsamı, yalnızca WOS veri tabanında SSCI endeksindeki makaleleri içermesi sınırlılıkları olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmacılara, gelecek çalışmalarda bu tarih aralığının genişletilmesi, farklı sektörlerle göre incelenmesi ve son zamanlarda çalışılan ancak henüz Türkçe literatürde kendine pek fazla yer bulamayan yeşil dönüşümcü liderlik, psikolojik güçlendirme, kadın liderler ve cam uçurum kavramlarına da çalışmalarda yer verilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, S., Islam, T., Sadiq, M., & Kaleem, A. (2021). Promoting green behavior through ethical leadership: a model of green human resource management and environmental knowledge. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(4), 531-547.
- Akyürek, M. İ. (2020). Otantik liderlik: Bir alanyazın taraması. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(3), 99-109.
- Aksoy, C., Aslantaş, M. ve Arslan, V. (2016). Adaletin Çalışma Hayatındaki Yansıması: Örgütsel Adalet, *International Journal of Innovative Strategical Social Research*, 1(1), 19-32
- Aslantaş, M. (2016). Yetenek Yönetiminin İşe Adanma, Performans ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bankacılık Sektörü Örneği. Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır
- Ba Le, P., & Nguyen, D. (2023). Stimulating knowledge-sharing behaviours through ethical leadership and employee trust in leadership: the moderating role of distributive justice. *Journal Of Knowledge Management*, 27(3), 820-841.

- Bavik, Y. L., Tang, P. M., Shao, R., & Lam, L. W. (2018). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. *The Leadership Quarterly*, 29(2), 322-332.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: a review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Begum, S., Ashfaq, M., Xia, E., & Awan, U. (2022). Does green transformational leadership lead to green innovation? The role of green thinking and creative process engagement. *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 580-597.
- Chen, C., Dubin, R., & Kim, M. C. (2014). Emerging trends and new developments in regenerative medicine: a scientometric update (2000 – 2014). *Expert Opinion on Biological Therapy*, 14(9), 1295-1317.
- Çalışkan, N., & Özkoç, A. G. (2016). Örgütlerde paternalist liderlik algısına etki eden ulusal kültür tiplerinin belirlenmesi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 11(44), 240-250.
- Darvishmotevali, M., & Altinay, L. (2022). Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership. *Tourism Management*, 88, 104401.
- De Roeck, K., & Farooq, O. (2018). Corporate social responsibility and ethical leadership: Investigating their interactive effect on employees' socially responsible behaviors. *Journal of Business Ethics*, 151, 923-939.
- Erer, B., & Demirel, E. (2018). Modern Liderlik Yaklaşımlarına Genel Bir Bakış. *Journal of Institute of Economic Development and Social Researches*, 4(13), 647-656.
- Faraz, N. A., Ahmed, F., Ying, M., & Mehmood, S. A. (2021). The interplay of green servant leadership, self-efficacy, and intrinsic motivation in predicting employees' pro-environmental behavior. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(4), 1171-1184.
- Farrukh, M., Ansari, N., Raza, A., Wu, Y., & Wang, H. (2022). Fostering employee's pro-environmental behavior through green transformational leadership, green human resource management and environmental knowledge. *Technological Forecasting and Social Change*, 179, 121643.
- Fry, L. W., & Vu, M. C. (2023). Leading Without a Self: Implications of Buddhist Practices for Pseudospiritual Leadership. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Gündüz, Ş. (2020). *Sürdürülebilir Stratejik Yönetim ve Kurumsal Yönetim*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Yayınları.
- Hensellek, S., Stegemann, L. K., & Kollmann, T. (2023). Entrepreneurial leadership, strategic flexibility, and venture performance: Does founders' span of control matter? *Journal of Business Research*, 157, 1-14.
- Herbst, T. H., & Roux, T. (2023). Toxic Leadership: A Slow Poison Killing Women Leaders in Higher Education in South Africa? *Higher Education Policy*, 36, 164-189.
- Ho, G. K., Lam, C., & Law, R. (2023). Conceptual framework of strategic leadership and organizational resilience for the hospitality and tourism industry for coping with environmental uncertainty. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 835-852.
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of management*, 44(2), 501-529.

- Jacobsen, C. B., Andersen, L. B., Bøllingtoft, A., & Eriksen, T. L. (2022). Can Leadership Training Improve Organizational Effectiveness? Evidence from a Randomized Field Experiment on Transactional and Transformational Leadership: *Public Administration Review*, 82(1), 117-131.
- Joo, B.-K., Yoon, S., & Galbraith, D. (2023). The effects of organizational trust and empowering leadership on group conflict: psychological safety as a mediator. *Organization Management Journal*, 20(1), 4-16.
- Kim, M., Beehr, T. A., & Prewett, M. S. (2018). Employee responses to empowering leadership: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(3), 257-276.
- Kimakwa, S., Gonzalez, J. A., & Kaynak, H. (2023). Social Entrepreneur Servant Leadership and Social Venture Performance: How are They Related? *Journal of Business Ethics*, 182(1), 95-118.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2008). *Organizational Behaviour: Key Concepts, Skills&Best Practices*. New York: McGraw-Hill Company Inc.
- Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kuknor, S. C., & Bhattacharya, S. (2022). Inclusive leadership: new age leadership to foster organizational inclusion. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 771-797.
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of knowledge management*, 23(3), 527-547.
- Lee, A., Willis, S., & Tian, A. W. (2018). Empowering leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, mediation, and moderation. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 306-325.
- Lei, H., Do, N. K., & Le, P. B. (2019). Arousing a positive climate for knowledge sharing through moral lens: the mediating roles of knowledge-centered and collaborative culture. *Journal of Knowledge Management*, 23(8), 1586-1604.
- Luedi, M. M., & Anaesthesiologist, A. (2022). Leadership in 2022: A perspective. *Best Practice & Research Clinical Anaesthesiology*, 36, 229-235.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Cooper, B. (2019). CEO entrepreneurial leadership and performance outcomes of top management teams in entrepreneurial ventures: The mediating effects of psychological safety. *Journal of Small Business Management*, 57(3), 1119-1135.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2014). Leadership styles. *Advances In Management*, 7(2), 57-62.
- Newman, A., Herman, H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of business research*, 89, 1-9.
- Niu, B., Yu, X., Li, Q., & Wang, Y. (2023). Gains and Losses of Key Opinion Leaders 'Product Promotion in Livestream E-commerce. *Omega*, 117, 1-19.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership Theory and Practice*. New Delhi: Sage Publications.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership*. ABD: Sage Publications.
- Ufack, O. E. (2023). Cam Uçurum Kavramı Üzerine Bibliyometrik Bir Araştırma. İçinde: Bayram, A. T. & Ali N. & Raza, A. (ed.), *Sosyal Bilimlerde Kadın Çalışmaları I*. Özgür
- Randel, A. E., Galvin, B. M., Shore, L. M., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2018). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through

- belongingness and being valued for uniqueness. *Human resource management review*, 28(2), 190-203.
- Rost, J. C. (1993). *Leadership for the Twenty-First Century*. New York: Praeger Publishers.
- SİĞRI, Ü., & TIĞLI, M. (2006). Hofstede'nin " Belirsizlikten Kaçınma" Kültürel Boyutunun Yönetmel-Örgütsel Süreçlere ve Pazarlama Açısından Tüketici Davranışlarına Etkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 327-342.
- Singh, S. K., Giudice, M. D., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting & Social Change*, 150, 1-12.
- Schoemaker, P. J., Heaton, S., & Teece, D. (2018). Innovation, dynamic capabilities, and leadership. *California management review*, 61(1), 15-42.
- Soylu, Y., Tabak, A., & Polat, M. (2007). Ankara İlinde Savunma Sanayinde Çalışan Orta Kademe Yöneticilerin Liderlik Bileşenini Algılamaları: Analitik Hiyerarşi Süreci(AHS) İle Bir Çalışma. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 179-191.
- Sreenivas, J. G. (2014). Impact of psychological empowerment on employee performance - A conceptual review. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(6), 1-5.
- Şengüllendi, M. F. (2021). Dynamic of the evaluation of social entrepreneurship concept: a bibliometric analysis. In *Creating Social Value Through Social Entrepreneurship* (pp. 32-55). IGI Global.
- Tuan, L. T. (2021). Effects of environmentally-specific servant leadership on green performance via green climate and green crafting. *Asia Pacific Journal of Management*, 38(3), 925-953.
- Üstün, A., & Çam, E. (2016). Müdür Yetkili Öğretmenlerin Liderlik Stilleri ile Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin Karşılaştırılması. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 63-73.
- Yu, Y., Li, Y., Zhang, Z., Gu, Z., Zhong, H., Zha, Q., . . . Chen, E. (2020). A bibliometric analysis using VOSviewer of publications on COVID-19. *Annals of Translational Medicine*, 4220-4235.