

İşletme Alanındaki Liderlik Çalışmalarının Bibliometrix İle Analizi

Şimal Çelikkol^{1, 2}, Nazife Orhan Şimşek³, Özgür Aslan⁴

ÖZET

Liderlik kavramı 1980'lerden bu yana önemini artırarak devam etmektedir. Özellikle işletmelerin başarılarını arttırabilmek adına etkili liderlere olan ihtiyaçları her geçen gün artmaktadır. Etkili liderler; iyi iletişim kurma, ekibini motive etme, sorumlulukları yerine getirme ve devretme, geri bildirimleri dinleme ve sürekli değişen bir işyerinde sorunları çözme esnekliğine sahip nitelikleri taşımaktadır. Bu özelliklere sahip olan liderler işletme performansı üzerinde de büyük etki yaratmakta ve işletmenin karlılığını ve inovatifliğini arttırmaktadır. Taşıdığı büyük öneme karşın son yıllarda liderlik üzerine yapılan çalışmaların daha çok kavramsal düzeyde kaldığı görülmektedir. Bu çalışma ikincil verilerden faydalanılarak yapılmış olan bir araştırma makalesidir. Çalışmanın temel amacı; işletme yönetimi alanındaki liderlik çalışmalarının, son dönemde oldukça popüler ve kullanışlı bir Bibliyometri programı olan Bibliometrix ile analizinin yapılmasıdır. Bu analiz sonucunda en üretken ülkeler/yazarlar ve bunlar arasındaki ilişki ağı belirlenmiş ve liderlik konusuyla ilgili eğilimlere dair bulgular elde edilmiştir. Analiz sonucu elde edilen temel hususlar şunlardır; 1980'li yıllardan günümüze değin yayınlar düzenli bir artış eğilimi gösterdiği; Lotka yasasına göre alanın gelişmeye açık olduğu; liderlik kavramı ile ilgili yapılan çalışmalarda en sık tekrar edilen anahtar kelimelerin sırasıyla "performans", "dönüşümcü liderlik" ve "yönetim" olduğu, liderlik ile ilgili en fazla yayın yapan ülkelerin sırasıyla Amerika Birleşik Devletleri, Çin ve İngiltere olduğu ve atf sayılarına göre Amerika Birleşik Devletleri'nin diğer ülkelere göre çok belirgin bir üstünlüğü olduğu. Elde edilen bulgular ışığında hem akademik çevrelere hem de işletmelerdeki karar vericilere önerilerde bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Liderlik Türleri, Bibliometrix, Yönetim Stratejisi, İşletme Yönetimi.

Analysis of Leadership Studies in Business Administration with Bibliometrix

ABSTRACT

The concept of leadership has been increasing in importance since the 1980s. The need for effective leaders, especially in order to increase the success of businesses, is increasing day by day. Effective leaders have the qualities of communicating well, motivating their team, fulfilling and delegating responsibilities, listening to feedback and solving problems in an ever-changing workplace. Leaders who have these qualities have a great impact on business performance and increase the profitability and innovation of the business. Despite its great importance, it is seen that

¹ İletişim Yazarı: celikkolsimal@gmail.com

² Doç. Dr., İstanbul Beykent Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-5655-4833

³ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Beykent Üniversitesi, ORCID: 0000-0001-9065-6457

⁴ Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, ORCID: 0000-0002-8780-5463

studies on leadership have remained mostly at the conceptual level in recent years. This study is a research article conducted using secondary data. The main purpose of the study is to analyze leadership studies in the field of business management using Bibliometrix, a very popular and useful Bibliometrics program in recent years. As a result of this analysis, the most productive countries/authors and the relationship network between them were determined and findings regarding trends in the subject of leadership were obtained. The basic points obtained as a result of the analysis are as follows; Publications have shown a steady increase from the 1980s to the present; According to Lotka's law, the field is open to development; The most frequently repeated keywords in studies on the concept of leadership are “performance”, “transformational leadership” and “management”, respectively, the countries that publish the most on leadership are the United States, China and the United Kingdom, respectively, and the United States has a very clear advantage over other countries in terms of citation numbers. In the light of the findings, recommendations are made to both academic circles and decision makers in businesses.

Keywords: *Leadership, Leadership Types, Bibliometrix, Management Strategy, Business Administration.*

GİRİŞ

Organizasyonel başarı, her zaman finansal kaynaklar ile değil, olumlu çalışan davranışını teşvik eden doğru liderlik ve yönetim tarzlarıyla elde edilebilmektedir. Liderlik genel bir kavram olmakla birlikte onu bağlam çerçevesine göre tanımlamak gerekmektedir. Bir organizasyondaki iyi liderlik, olumlu ortam ve adil ücretlendirme, çalışanları performans göstermeye motive edebilmekte ve örgütsel sahiplik davranışı, girişimci ruh/yenilikçi davranış türleriyle sonuçlanabilmektedir (Gün ve Aslan, 2018).

Gary Yukl (2006) liderliği “başkalarını neyin yapılması gerektiği ve bunun nasıl yapılacağı konusunda anlamaları ve anlaşmaları için etkileme süreci ve paylaşılan hedeflere ulaşmak için bireysel ve kolektif çabaları kolaylaştırma süreci” olarak tanımlamaktadır. Bir iş ortamında bu durum, çalışanları şirketin ihtiyaçlarını karşılayacak bir stratejiyle yönlendirmek anlamına gelmektedir. Belirli amaçlara ulaşmak için insan işbirlikçilerini başarılı bir şekilde yönlendiren kişi bir lider olarak görülmektedir. Büyük bir lider, bunu her an çok farklı koşullarda da yapabilme yeteneğine sahip olan bir kişi olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak liderlik kavramı, bu sürecin bütününe kapsamaktadır. Diğer yandan liderlik, başkalarına ilham verebilmenin ve buna hazırlıklı olmanın esaslarını da içermektedir (Yukl, 2006).

Bu çalışmanın temel çıkış noktası ve amacı; yönetim alanındaki yapılmış olan liderlik ile ilgili çalışmaların Bibliometrix programı kullanılmak suretiyle analizinin yapılmasıdır. Bu analiz temel itibarıyla son dönemlerde akademik çalışmalarda değeri anlaşılan ve sık bir şekilde kullanılan Bibliyometrik bir analizdir. Bibliyometrik çalışmalarda amaçlara ulaşabilmek için genel itibarıyla alanda en çok yayın yapan yazarlar, yayın üretiminde en güçlü ülkeler, ilgili yayınların yıllara göre dağılımı, yayınlarda en çok kullanılan anahtar kelimeler gibi konulara ilişkin bilgiler verilmektedir (Arıcı ve Pelit, 2021). Bu doğrultuda

konuya ilişkin farklı alanlardaki haritaları ve ilişkileri çıkarabilmek doğrultusunda kullanışlı ve popüler bir program olan Bibliometrix programı kullanılmaktadır.

Bu araştırma çalışması giriş bölümü dışında, 4 ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde; liderlik ile ilgili tanımlara yer verilmektedir. İkinci bölümde ise; liderliğin organizasyonlar için taşıdığı önem, güncel literatür kullanılmak suretiyle detaylı olarak anlatılmaktadır. Üçüncü bölümde; modern çalışmalar ışığında liderlik tarzları ifade edilmektedir. Çalışmada liderlik literatüründe yoğun bir şekilde çalışılan liderlik teorilerine ise; çalışmanın ve “dergi yazım kuralları”nın sınırlarını aşacağı gerekçesi ile yer verilememiştir. Bibliyometrik analizden de görülebileceği üzere kelime bulutlarında liderlik teorilerinden daha baskın bir şekilde liderlik tarzları görülebilmektedir. Çalışmanın son bölümünde de; kalite düzeyi yüksek yayımları içeren ve güvenilir bir veri tabanı olan Web of Science veri tabanından elde edilen veriler R tabanlı bir program olan Bibliometrix programı ile analiz edilmektedir.

1. LİDERLİK KAVRAMI

Liderliğin gerçekte ne olduğu konusunda pek çok anlaşmazlık olsa da, mevcut liderlik literatürünün neredeyse tamamında bulunabilecek tek ortak nokta, liderliğin tüm bilimsel disiplin alanlarında da çok büyük öneme sahip olduğu belirtilmektedir (Gandolfi ve Stone, 2018). Toker’e (2022) göre; liderlik hayatın her alanında çok önemli ve derin bir konu olduğundan basit kelimelerle tanımlanamamaktadır. Bu bakımdan liderlik bir etkileme, rehberlik etme ve görev bilinci sağlama biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Toker, 2022).

Liderlik kavramı insanlık tarihi kadar eskiye dayanmaktadır. Bu açıdan halkın kolektif yaşamı ve örgütlenmesi, yönetim ve önderlik zorunluluğunu doğurmaktadır. Günümüz dünyasında liderlik, örgütlerin yönetilmesinde, misyon ve vizyonlarının gerçekleştirilmesinde en büyük rolü oynayan mekanizma olduğu yadsınamaz bir gerçekliktir. Ayrıca her toplum, liderlik yapısı ve kültürel açıdan farklı özellikler taşımaktadır. Bir topluma göre lider; kesinlikle itaat edilmesi gereken ilahi özelliklere sahip bir kişi olarak, başka bir topluma göre sadece sorumluluğu olan ve eleştirilen sıradan bir insan olarak görülmektedir (Kıyak ve Bozkurt, 2020).

Liderler ve liderlik üzerine pek çok çalışma mevcut olup, bu çalışmaların ortak amacı etkili liderler ve liderlik ile ilgili gerçekleri ve modelleri ortaya çıkarmaktır. Liderliği etkili kılan şey nedir sorusuna cevap bulmak amacıyla teorik temelde birçok model geliştirilmiştir (Bickes ve Yılmaz, 2020). Liderliğin birçok farklı tanımı mevcuttur. Ancak neden liderliğin ve seçilen liderlik tarzının bu kadar önemli olduğunun doğru bir şekilde anlaşılmasının, hem liderliğin hem de liderlik tarzının faydalı tanımlarının ortaya çıkışı açısından özellikle büyük bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir (Gandolfi ve Stone, 2018).

Kıyak ve Bozkurt (2020) liderliği, “bir liderin belirli bir grup çalışanı veya bir organizasyonu yönettiği, organizasyon içinde çalışan insanlara rehberlik ettiği ve ilham verdiği bir süreç” olarak tanımlamaktadır. Bu bakış açısı, etkileşim içindeki süreç içinde

liderleri güçleri nedeniyle başkalarını etkileyebilme gücünden söz etmektedir. Burada güç, başkaları üzerinde baskı sahibi olmak değil, başkalarının davranışlarını etkileme yeteneği anlamına gelmektedir. Liderler yalnızca çalışanların yaptığı işleri kontrol etmekle kalmamakta, aynı zamanda kendilerine verilen görevin nasıl yapılacağı konusunda da rehberlik sağlayabilmektedir.

Daha önce de ifade edildiği üzere liderlik, bireysel ve kolektif çabaları kolaylaştırma ve ortak hedeflere ulaşmak için başkalarını etkileme süreci olarak ifade edilmektedir. Liderlik bir süreci temsil ederken, lider bir bireyi ifade etmektedir. Lider, insanların paradigmasını değiştiren, vizyon yaratan, iç kaynaklarla takipçilerini motive eden, herkesin ortak hedefe katkıda bulunacak bir şeyleri olduğu fikrini benimseyen, onlara yön veren, olayların ve sonuçların akışını doğrudan etkileyen kişi olarak tanımlanabilmektedir (Bickes ve Yılmaz, 2020). Liderler; politika, strateji, yönetim sistemi ve örgüt kültürünü tasarlayan ve etkinlik, sürdürülebilirlik, rekabet gücü ve verimlilik yaratarak bunları işler hale getiren kişiler olarak görülmektedir. Öte yandan yönetici, örgütün kaynaklarını ve astlarının faaliyetlerini koordine eden ve denetleyen, böylece örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayan kişi olarak görülmektedir (Goglea, 2022).

Organizasyonel hedeflere ulaşmak görevlerin atanmasını ve ilkelerin etkili bir şekilde kullanılmasını gerektirmektedir. Sonuç olarak, yukarıda özetlenen liderlik kavramları, kuruluşların varoluş nedenini, yani insanları ikna ederek hedeflere ulaşmayı yansıttıkları için organizasyonlar açısından uygun bulunmaktadır. Bununla birlikte, bir organizasyonun liderliği, üyelerini hedeflere ulaşma konusunda istekli bir şekilde hareket etmeleri konusunda etkileyebilmeli ve kuruluşun faaliyetlerini, çalışanların hem kurumsal hem de kişisel hedeflere ulaşmasını sağlayacak şekilde yapılandırabilmelidir (Pembı vd., 2022).

2. LİDERLİĞİN ÖNEMİ

Organizasyonel başarı, her zaman finansal kaynaklar ile değil, olumlu çalışan davranışını teşvik eden doğru liderlik ve yönetim tarzlarıyla elde edilebilmektedir. Liderlik genel bir kavram olmakla birlikte onu bağlam çerçevesine göre tanımlamak gerekmektedir. Bu açıdan örgütsel başarıya ulaşmak, liderlik tarzlarının ve çalışanların örgütsel hedeflere bağlı davranışlarının çok boyutlu bir faktörü olarak görülmektedir. Bir organizasyondaki iyi liderlik, olumlu ortam ve adil ücretlendirme, çalışanları performans göstermeye motive edebilmekte ve örgütsel sahiplik davranışı, girişimci ruh/yenilikçi davranış türleriyle sonuçlanabilmektedir.

Literatürdeki genel ifadelerle liderlik; bir grup insanı ortak bir hedefe ulaşmak için harekete geçmeye motive etme sanatı olarak görülmektedir. Bir iş ortamında bu durum, çalışanları şirketin ihtiyaçlarını karşılayacak bir stratejiyle yönlendirmek anlamına gelmektedir. Belirli amaçlara ulaşmak için insan işbirlikçilerini başarılı bir şekilde yönlendiren kişi bir lider olarak görülmektedir. Büyük bir lider, bunu her an çok farklı koşullarda da yapabilme yeteneğine sahip olan bir kişi olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak liderlik kavramı, bu sürecin bütününe kapsamaktadır. Diğer yandan liderlik, başkalarına ilham verebilmenin ve buna hazırlıklı olmanın esaslarını da içermektedir.

Liderlik önemlidir çünkü organizasyonları yönetenler olayları etkilemekte ve gerçekleştirmektedirler. Etkin bir şekilde liderlik edenler, yüksek performansa ulaşabilmekte, gerçek liderler ve organizasyonun kendini adanmış üyeleri, müşteri memnuniyetine/hedeflere ulaşmaya kendilerini adayabilmektedir (Goglea, 2022). İnsan faaliyetleri açısından çok az şeyin liderlikten daha önemli olduğu vurgulanmaktadır. Etkili liderlik, şirketlere tehlike zamanlarında yardımcı olmakta, organizasyonun başarılı olmasını sağlamaktadır. Kar amacı gütmeyen bir kuruluşun dahi misyonunu yerine getirmesini olanaklı kılmaktadır (Mills, 2005).

Çalışanların birbirleriyle bilgi ve birikim alışverişinde kendilerini özgür hissedebilecekleri bir koordinasyon ortamı yaratmak liderliğin sorumluluğundadır. Liderlik, çalışanların kurumun genel mükemmelliğine katkıda bulunmak için birbirleriyle etkileşime girerken güvensizlik veya kıskançlık hissetmediği olumlu bir ortam yaratmada önemli bir rol oynamaktadır (Manucha ve Sharma, 2022).

Değişim kurumsal yaşamın birçok yönünü etkilerken, ilham veren bir liderlik, bu değişimi çalışanlar için olumlu veya moral verici bir şekilde anlamlandırmayı sağlayabilir. Liderlik çalışanların güvenini ve emniyet duygusunu tahsis ettiğinde, çalışanlar zor koşullarda bile ellerinden gelenin en iyisini yapabilirler (Manucha ve Sharma, 2022). Bir organizasyonda her şeyden önce liderin metodoloji araçlarına ve tekniklerine aşina olması gerekmektedir. Böylece sürekli iyileştirme projesine dâhil olan diğer çalışanları eğitebilmektedir. Ekip üyeleri liderlerine güven eksikliği hissederlerse projeye birçok şüpheyile başlamakta ve projeyi iyi sonuçlarla tamamlamak için tüm çabalarını göstermemektedir (Pamfilie vd., 2012).

Liderliğin, örgütler ve onların başarısı üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu karşımıza çıkmaktadır. Liderler değerleri, kültürü, değişim toleransını ve çalışan motivasyonunu belirlemektedir. Liderler uygulanmaları ve etkililikleri de dâhil olmak üzere kurumsal stratejileri şekillendirmektedir. Başarılı liderlerin ortak bir noktası bulunmaktadır; kuruluşun en hayati ve pahalı kaynağı olan çalışanları da dâhil olmak üzere kaynaklarından maksimum faydayı elde etmek için etraflarındakileri de etkilemektedir (Aminzadeh, 2018).

Liderliğin önemi genellikle, liderlik edilen kurumun etkinliği üzerindeki etkisi açısından değerlendirilmektedir. Liderler için etkinliğin nihai ölçüsünün, uzun bir süre boyunca üstün sonuçları sürdürebilme yeteneği olduğu belirtilmektedir. Ancak liderliğin bundan daha geniş kapsamlı bir olgu olduğu birçok çalışmada karşımıza çıkmaktadır.

Günümüzde kuruluşların çoğunun, etkili liderliğin genel kurumsal performansa ve değişime en önemli katkılardan biri olduğu konusunda hemfikir olduğu bilinmektedir. Akıllı liderler, günlük yaşamın görevlerini etkili ve verimli bir şekilde yönetmelerine olanak tanıyan, deneyimlerden edinilen bilgi ve becerilere sahip olan kişilerdir. Etkili değişiklikler sağlamak için her zaman etkili liderliğe ihtiyaç duyulmaktadır (Abbas ve Asghar, 2010).

İyi iletişim becerileri her lider ve liderlik ettiği organizasyon için bir önceliktir. Etkili liderlik iletişimi ortaya çıkabilecek birçok engeli ortadan kaldırmaktadır. Liderin iletişim becerileri kuruluşun performansı için de gerekli görülmektedir (Meraku, 2017). Liderliğin yokluğu da etkileri açısından aynı derecede dramatiktir. Liderlik olmadan organizasyonlar çok yavaş hareket etmekte, durgunlaşmakta ve yollarını kaybetmektedirler. Organizasyonlarla ilgili literatür karar vermenin önemini vurgulamakta ve karar vermenin zamanında, eksiksiz ve doğru olması durumunda işlerin iyi gideceğini ifade etmektedir. Ancak tek başına bir karar hiçbir şeyi değiştirmemektedir. Bir karar verildikten sonra kuruluş uygulama sorunuyla, yani işlerin zamanında ve etkili bir şekilde nasıl yapılacağıyla karşı karşıya kalmaktadır. Uygulama sorunları aslında liderlerin davranışları nasıl etkilediği, olayların gidişatını nasıl değiştirdiği ve direncin üstesinden nasıl geldiğiyle ilgili sorunlardır. Kararların başarıyla uygulanmasında liderlik çok önemlidir (Mills, 2005; Sayers, 2015). Liderliğin bir işletmeye sağlayabileceği muhtemel faydalar aşağıda ifade edilmektedir (Sayers, 2015):

Açık Bir Vizyon. Açık bir gelecek yönü veya vizyonu belirlemek ve bunu etkili bir şekilde iletmek, çalışanların kurumsal yönü, rollerini ve sorumluluklarını açıkça anlamalarını sağlamaktadır.

Etkili Planlama. Yapılandırılmış bir yaklaşım, organizasyonel hedefleri en etkili şekilde karşılayacak bir eylem planı oluşturmaktadır. Kapsayıcı bir planlama süreci aynı zamanda insanlara iyi tanımlanmış hedefleri belirleme, katkıda bulunma, anlama ve ulaşma fırsatını da sağlamaktadır.

İlham ve Motivasyon. Bir liderin bağlılığı ve coşkusu, kuruluşun ortak hedeflerini şekillendirmekte ve insanlara yüksek düzeyde performans göstermeleri için ilham ve motivasyon sağlamaktadır.

Yeni Fikirler: İnsanların olumlu bir ortamda yeni fikirleri açıkça katkıda bulunmaya ve tartışmaya teşvik edilmesi, bir işi geliştirmek için onların farklı deneyim ve fikirlerinden faydalanmaktadır.

Çalışan İlişkileri: Bir lider ile ekip üyeleri arasındaki açık ve canlı bir ilişki, onlara organizasyonun ayrılmaz bir parçası olarak değer verildiğini göstermektedir. Bu durum ekip üyeleri arasında bir sahiplenme duygusu yaratmakta, bireysel ve ekip hedefleri arasında daha yakın bir uyum geliştirmektedir.

Piyasa liderinin amacı doğal olarak liderliğini sürdürmektir. Bunu başarmanın en iyi yolu pazar payını daha da artırmaktır. Eğer bu mümkün değilse lider en azından mevcut pazar payını korumaya çalışacaktır. Toplam piyasayı artırmanın yollarını bulmaya çalışmak iyi bir fikirdir. Bu, sahadaki herkese fayda sağlayacaktır ancak rakiplerinden daha çok pazar liderine fayda sağlayacaktır. Bir ürün için yeni kullanıcılar bularak, bir ürünün daha fazla kullanımını teşvik ederek veya bazen mevcut müşterilerle pazar araştırması yapılarak ortaya çıkarılabilen yeni kullanımlardan yararlanılarak piyasa genişletilebilir (Mackenzie, 1997).

3. LİDERLİK TARZLARI

Liderlik tarzı, bir liderin “tipik” bir davranışının yanı sıra, takipçilerini etkileme yeteneği de dâhil olmak üzere liderler arasında ayırt edici bir faktördür. Ayrıca liderlik tarzı, liderlerin inandıkları davranışsal değerlerle de ilişkilidir. Liderlik tarzı, liderin yaşam deneyimine rehberlik eden değerleri gösteren, liderlerin davranışlarının daha derin bir bağlamını tanımlamaktadır. Liderlik tarzı, kişinin başkalarını etkilemek için gösterdiği çaba ve davranış biçimi olarak görülmektedir (Asmawi, 2017).

Bwalya'ya (2023) göre liderler genellikle takipçilerini motive eden ve onlara ilham veren bir liderlik tarzı sergilemektedirler. Bu nedenle liderlik tarzı, bir liderin takipçilerine liderlik etme ve onlarla etkileşimde bulunma şeklini ifade etmektedir. Liderin başkalarını etkileme ve yönlendirme konusundaki davranış, tutum ve eylemlerini yansıtmaktadır. Liderlik tarzının, liderin nasıl kararlar vereceği, beklentileri nasıl ileteceği, takipçileri nasıl motive edeceği ve bir çalışma ortamı yaratacağı üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Liderlik tarzı, belirlenen hedeflere ulaşmak için liderin kaynakları planlama, yönetme, kontrol etme, personel oluşturma ve organize etme yollarının seçimi olarak görülebilir (Mshelia ve Emmanuel, 2022).

Diğer bir ifadeyle liderlik tarzı, insanları yönlendirme, planları uygulama ve motive etme yöntem ve yaklaşımıdır. Çalışanlar tarafından görüldüğü gibi, liderlerinin gerçekleştirdiği açık ve örtülü eylemlerin bir modelini içermektedir (Pembı vd., 2022). Literatür incelendiğinde birçok farklı liderlik tarzı bulunmaktadır. Bu liderlik tarzlarından bazıları henüz yeterli akademik olgunluğa ulaşamamıştır. Bu nedenle çalışmanın sınırları da göz önüne alınmak suretiyle literatürde en fazla yer alan liderlik tarzları seçilmiş ve genel hatları ile anlatılmaya çalışılmıştır.

Hizmetkâr Liderlik: Hizmetkâr liderliğin geçmişi binlerce yıl öncesine dayanmaktadır (Gandolfi ve Stone, 2018). Hizmetkâr liderlik, demokratik tarza giren bir liderlik türüdür. Bakıldığında lider ve hizmetkâr zıt kavramlar gibi görünmektedir. Ancak hizmetkâr liderlik uygulaması, bu iki zıt terimin karakterlerinin bireyin liderlik tarzında aynı anda kullanılmasıyla gerçekleşmektedir. Hizmetkar liderlikte bir lider, grup üyelerine veya takipçilerine liderlik ederken onlara hizmet etmeye çağrılmaktadır (Olesia vd., 2014).

Otokratik Liderlik: Kararların yalnızca lider tarafından alındığı bir liderlik tarzıdır. Otokrasi, insanların kötü, zayıf, çalışmaya isteksiz, kendi kaderini tayin edemeyen ve sınırlı akıl yürütmeye sahip olduğuna inanmaktadır (Pembı vd., 2022). Otokratik bir lider, bir karar verme ihtiyacıyla karşı karşıya kaldığında, tüm grup için kendi başına bir çözüm üretebilen kişidir. Otokratik lider genellikle bir sorunu çözmekte ve gözlemleri kullanarak grup adına kararlar almakta ve o anda grup üyelerinin çoğunluğunun yararlanması için neyin gerekli olduğunu düşünmektedir (Val ve Kemp, 2012).

Laissez-Faire Liderlik: Buna alternatif olarak “serbest/özgür bırakma” denmektedir. İnsanların kendi yönünü ve işlevini belirlemesine olanak tanıyan bir liderlik tarzıdır. Lider, astlarına operasyonlarında yüksek düzeyde bağımsızlık vererek gücünü dikkatli

kullanmaktadır (Pembi vd., 2022; Val ve Kemp, 2012). Bu yaklaşım, personelin refahına, işine ve kurumsal beklentilerine karşı kayıtsız kalan bir davranıştır (Mshelia ve Emmanuel, 2022).

Demokratik liderlik: Bu liderlik tarzı, liderin astlarının örgütün karar alma süreçlerine katılımını teşvik etmesiyle örneklenmektedir. Başka bir deyişle, demokratik liderler, üyelerin grubun nasıl işleyeceğine karar vermelerine rehberlik ederek karar alma süreçlerine katılmalarını sağlamaktadır (Pembi vd., 2022; Val ve Kemp, 2012). Bu tür bir liderlik tarzı, personele yenilik ve gelişim için alan sağlamakta ve ilişki temelinde olmaktadır (Mshelia ve Emmanuel, 2022). Goleman (2000)'e göre bu tarzın organizasyonel iklim üzerindeki etkisi sanılan kadar yüksek değildir. Demokratik liderler, çalışanlara kararlarda söz hakkı vererek örgütsel esneklik ve sorumluluk geliştirmekte ve yeni fikirlerin üretilmesine yardımcı olmaktadır. Ancak bazen bunun bedeli sonsuz toplantılar ve kendilerini lidersiz hissedenden kafası karışık çalışanlar olabilmektedir.

Bürokratik Liderlik: Başka bir deyişle, bürokratik liderlik, liderin “kitabına göre” liderlik ettiği, her şeyin prosedür veya politikaya göre yapılması gerektiği bir süreçtir. Kitapta yer almıyorsa lider, bir üst kademeye atıfta bulunmaktadır. Lider, bir liderden çok bir “polis memurudur” (Pembi vd., 2022; Ohemeng vd., 2020).

Karizmatik Liderlik: En başarılı özellik odaklı liderlik tarzıdır. Karizmatik liderlerin bir vizyonu ve takipçilerini bu vizyonu gerçekleştirmeye motive eden bir kişiliği bulunmaktadır. Karizmatik liderlik, yaratıcılık ve yenilikçilik için verimli bir zemin sağlamakta ve genellikle oldukça motive edici olmaktadır (Pembi vd., 2022). Karizmatik liderler genellikle etkileyici bir varlığa sahiptirler ve olağanüstü bir çekiciliğe, karizmaya ve takipçileri etkileyen, cezbeden ve harekete geçiren yeteneğe sahiptirler (Bwalya, 2023).

Durumsal Liderlik: Durumsal liderlik, bireysel takipçilerin veya grupların özel ihtiyaçlarına ve yeteneklerine uyum sağlayan esnek bir liderlik tarzıdır. Durumsal liderlik tarzı, liderin durumu (yani takipçilerinin hazır olma veya gelişim düzeyini) değerlendirme ve liderlik yaklaşımını buna göre ayarlama yeteneğini vurgulamaktadır (Bwalya, 2023). Durumsal liderlik, en iyi liderlerin farklı durumlar veya sonuçlar için farklı tarzlar benimseyerek sürekli olarak uyum sağladığını öne sürmektedir. Bu, uygulamada görece karmaşık bir liderlik görüşünü yansıtmakta ve kurumsal ihtiyaçların ve bireysel motivasyonun son derece farkında olan deneyimli liderler için değerli bir referans çerçevesi olmaktadır (Aminzadeh, 2018).

Hız Belirleyen Liderlik: Hız belirleyici liderlik, liderlerin kendileri ve takipçileri için yüksek performans standartları belirledikleri bir liderlik sistemidir. Liderler örnek olarak liderlik etmekte, mükemmellik göstermekte ve takipçilerinin de aynı standartları karşılamasını beklemektedir (Bwalya, 2023). Yüksek performans standartları koyan ve bunları kendisi örnek alan bir liderin, öz motivasyonu yüksek ve yetkin çalışanlar üzerinde olumlu etkileri mevcuttur. Ancak diğer çalışanlar, böyle bir liderin mükemmellik talepleri karşısında bunalmış hissedebilirler (Goleman, 2000).

İşlemsel Liderlik: İşlemsel liderler astlarını bir değişim süreci yoluyla motive etmektedirler. İşin gereklerini yerine getiren astlar ödüllendirilmekte diğerleri ise cezalandırılmaktadır (Asgar ve Oino, 2018). Liderlik tarzlarının çarkçıkları olan işlemsel liderler, takip karşılığında her zaman bir şeyler vermeye isteklidirler. İyi bir performans incelemesi, zam, terfi, yeni sorumluluklar veya görevlerde istenen değişiklik dâhil olmak üzere çok sayıda değişiklik olabilir. İşlemsel liderlerin sorunu beklentilerdir (Pembı vd., 2022). İşlemsel liderler açık beklentiler oluşturmakta ve herkesin bu beklentileri anlamasını sağlamaktadır. Beklentiler doğrultusunda işlemsel liderler, belirlenen performans hedeflerine ulaşmaya bağlı olarak takipçilerine iyi tanımlanmış ödül ve cezalar da sağlamaktadır (Bwalya, 2023; Costa vd., 2023).

Dönüşümcü liderlik: Dönüşümcü liderlik, takipçilerin gelişimine ve onların ihtiyaçlarına odaklanmaktadır. Dönüşümcü liderlik, takipçilerin benlik duygusunu projeye ve kuruluşun kolektif kimliğine bağlayarak takipçilerin motivasyonunu, moralini ve performansını artırmaktadır. Ayrıca takipçilerine ilham verecek ve motive edecek bir rol model olmak, takipçileri işlerini daha fazla sahiplenmeye teşvik etmek ve takipçileri performanslarını artıracak görevlere yönlendirmek için takipçilerin güçlü ve zayıf yönlerini anlamak da dönüşümcü liderlik çerçevesindedir (Pembı vd., 2022). Öz itibarıyla dönüşümcü liderlik işletmede, yaratıcılığı ve kişisel gelişimi teşvik ederek bireyleri ve kuruluşları dönüştürmeye odaklanmaktadır (Bwalya, 2023; Costa vd., 2023).

Kuantum Liderlik: Grancourt (2021) kuantum liderliği; “liderlerin ve ekiplerinin, çoğu kişinin şu anda mücadele ettiği belirsizlik, aksaklık, karmaşıklık ve kaos dünyasında başarılı olmaları için gerekli olan liderlik türü” olarak ifade etmektedir. Zohar (2022) kuantum lideri olmanın iyi bir insan ve ayrıca başkalarının güvенеbileceği dürüst bir insan olmayı gerektirdiğine değinmektedir.

4. BIBLIOMETRIX İLE BİBLİYOMETRİK ANALİZ

Bibliyometri kütüphane ve bilgi bilimi konusu altında incelenen önemli bir disiplindir. Bibliyometrik çalışma için çok sayıda yazılım mevcuttur ancak Bibliometrix yazılımı, bir konunun, kurumların ve bireysel bilim insanlarının vb. niceliksel ve niteliksel analizini yürütmek için bir dizi araç içeren Bibliyometrik çalışma için en iyi yazılım paketlerinden biri olarak dikkat çekmektedir. Bu program sonuçları Bibliyometrik kurallar çerçevesinde sunmakta Bibliyometri çalışmasını çok kolaylaştırmaktadır. Bibliyometri, dergi makaleleri ve alıntıları gibi yayınları hesaplamanın yanı sıra bir konunun, kuruluşun veya bireyin araştırma ilerlemesini niceliksel olarak analiz etmek için kullanılan bir yöntemdir. Pratik olarak tüm bilimsel alanlarda, bir alanın, kuruluşun veya kişinin entelektüel gelişimini, akademik olgunluğunu, en iyi yazarlarını, kavramsal ve kurumsal haritalarını ve eğilimlerini değerlendirmek için yayın ve alıntı verilerinin niceliksel analizi kullanılmaktadır. Ayrıca politika yapıcılar, araştırma direktörleri ve yöneticileri, bilgi uzmanları ve kütüphaneciler ile araştırmacıların kendileri de bu yazılımı, özellikle üniversite ve devlet laboratuvarlarında bilim adamlarının araştırma performansını değerlendirmek ve herhangi bir araştırma ve araştırmacının durumunu ve ilerlemesini

öğrenmek için kullanabilirler (Bharati, 2022). Bibliometrix, akademisyenleri analizin üç temel aşamasında desteklemektedir (Aria ve Cuccurullo, 2017):

- a. Verilerin içe aktarılması ve Bibliometrix programı için R formatına dönüştürülmesi;
- b. Bir yayın veri kümesinin Bibliyometrik analizi;
- c. Ortak alıntı, ortak çalışma ve ortak kelime analizi için matrisler oluşturma. Matrisler, ağ analizi, çoklu yazışma analizi ve diğer veri azaltma tekniklerini gerçekleştirmek için kullanılan girdi verileridir.

Bu çalışmanın amacı, Web of Science veri tabanından elde edilen verilere dayanarak suretiyle, yönetim alanındaki “liderlik” çalışmaları üzerine “Bibliometrix” adı verilen Bibliyometrik programını kullanarak haritalama temelli bir analiz yapmaktır. Liderlik üzerine yayınların Bibliyometrik analizi güncel konulara ve gelecekteki araştırma eğilimlerine yön verebilir (Yu vd., 2020). Ayrıca, bu tür Bibliyometrik çalışmalar bilimsel okuryazarlığa yönelik çoğu yayına konu olan konu alanlarını ve araştırma fırsatlarını ortaya çıkarabilir (Effendi vd., 2021).

5. VERİ VE KISITLAR

Bu çalışmadaki en önemli kısıt, çalışmaya konu olan Bibliyometrik verilerin sadece Web of Science veri tabanından elde edilmiş olmasıdır. Buna karşın SCI, SSCI, SSCI-E ve ESCI indekslerinde taranan belli bir kalite standardını yakalayan yayınlar için temel oluşturan Web of Science veri tabanının kullanılması önemli bir avantajı da beraberinde getirmektedir (Şeref ve Karagöz, 2019).

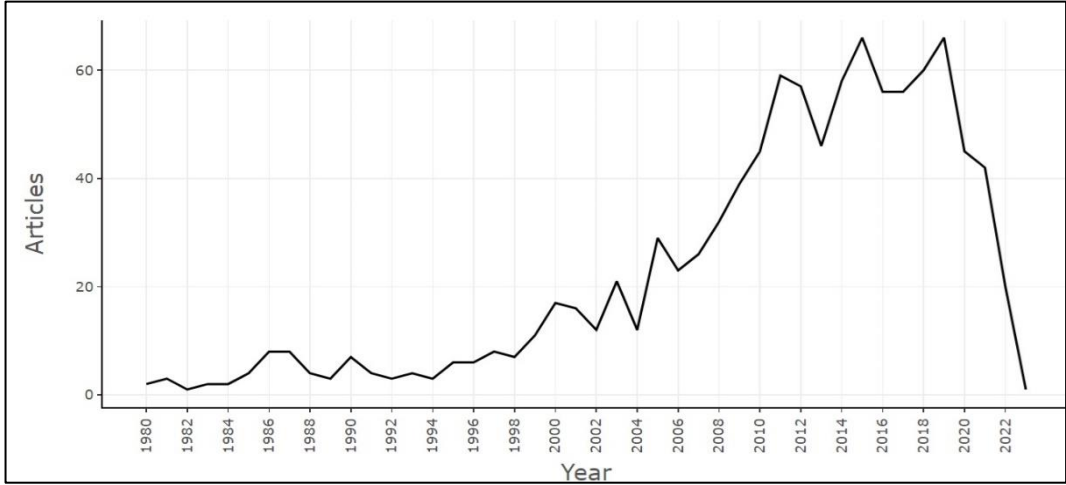
6. ANALİZ

Çalışmada kullanılacak verilerin 24/02/2024 tarihinde Web of Science veri tabanından elde edilmesi süreci aşağıdaki şekilde gerçekleştirilmiştir.

- a. “Leadership” kelimesi “Title” olarak aratılmış ve toplam 64.207 yayına ulaşılmıştır.
- b. Document şekli olarak “article”, “proceeding papers” ve “review article” seçilmiş ve yayın sayısı 46.596’ya düşmüştür.
- c. Daha sonra Web of Science kategorisinden işletme kelimesinin karşılığı olarak “Business” seçilmiş ve yayın sayısı 4.801 olarak belirmiştir. Bu yayınlar en fazla toplam atıf alan çalışmalar olarak tekrar elenmiş ve en çok atıf alan ilk 1000 çalışma analiz için veri tabanından Bibliometrix programında kullanılmak üzere indirilmiştir (Plusquellec ve Denault, 2018).

Aşağıda yer alan Şekil 1’de yıllar itibarıyla alana ilişkin en çok atıf alan 1000 yayın üzerinden yayın sayıları verilmektedir. Şekil 1’den görüldüğü üzere zaman içinde alana ilişkin olarak yayın sayıları önemli düzeyde artış göstermektedir.

Şekil 1. Yıllar itibarıyla yayın sayıları



Ayrıca aşağıda yer alan Tablo 1’de uluslararası literatür tarandığında en fazla atıf alan on yayına ait bilgiler yer almaktadır.

Tablo 1: En Çok Atıf Alan İlk On Yayın Bilgileri

Yayına İlişkin Bilgiler	Toplam Atıf Sayısı
Nonaka, I., Toyama, R., ve Konno, N. (2000). SECI, Ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation. <i>Long range planning</i> , 33(1), 5-34.	1837
Zhang, X., ve Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. <i>Academy of management journal</i> , 53(1), 107-128.	1657
Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. <i>Organizational dynamics</i> , 18(3), 19-31.	1527
Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: do American theories apply abroad?. <i>Organizational dynamics</i> , 9(1), 42-63.	1461
Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., ve Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. <i>Journal of management</i> , 34(1), 89-126.	1367
Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open?. <i>Academy of management journal</i> , 50(4), 869-884.	1278

- Dalton, D. R., Daily, C. M., Ellstrand, A. E., & Johnson, J. L. (1998). Meta-analytic reviews of board composition, leadership structure, and financial performance. *Strategic management journal*, 19(3), 269-290. 1209
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of management Journal*, 52(4), 765-778. 1134
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of management review*, 11(3), 618-634. 1029
- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of management journal*, 49(6), 1239-1251. 1024

Kaynak: Web of Science

En çok atıf alan yayınların hangi liderlik konularını incelediğine bakıldığında; Nonaka vd. (2000), bilgi yaratımı ve yönetim süreçlerini dinamik bir şekilde inceleyen kapsamlı bir model önermektedir. Bu model, SECI (Socialization, Externalization, Combination, Internalization) çerçevesi, Ba (ortam ve bağlam) ve liderlik unsurlarını bir araya getirerek, organizasyonlarda bilgi üretimi ve paylaşımını nasıl daha etkili hale getirebileceğini ele almaktadır.

Zhang ve Bartol (2010) güçlendirici liderlik ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırmanın temel amacı, güçlendirici liderlik uygulamalarının çalışanların yaratıcı performansını nasıl etkilediğini anlamak ve bu etkinin psikolojik güçlendirme, içsel motivasyon ve yaratıcı süreç katılımı gibi araçlar üzerinden nasıl gerçekleştiğini araştırmaktır.

Bass (1990) liderlik anlayışındaki iki temel yaklaşım olan transactional (işlemsel) ve transformational (dönüşümcü) liderliği karşılaştırmaktadır. Bass, dönüşümcü liderliğin, organizasyonlar ve bireyler için daha yüksek performans ve tatmin sağladığını öne sürerken, işlemsel liderliğin daha geleneksel ve sınırlı bir yaklaşım olduğunu belirtmektedir.

Hofstede (1980) Amerikan kökenli motivasyon, liderlik ve organizasyon teorilerinin uluslararası bağlamlarda ne kadar geçerli olduğunu ve uygulanabilirliğini incelemektedir.

Walumbwa vd. (2008) otantik liderlik kavramını geliştiren ve doğrulayan bir teori bazlı ölçüm aracını tanıtmaktadır. Çalışma otantik liderliğin temel bileşenlerini tanımlayarak, bu bileşenleri ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Detert ve Burris (2007) liderlik davranışlarının çalışanların seslerini duyurabilme yetenekleri üzerindeki etkisini incelemektedir.

Dalton vd. (1998) yönetim kurulu kompozisyonu, liderlik yapısı ve finansal performans arasındaki ilişkileri incelemek için yapılan meta-analitik bir incelemeyi sunmaktadır. Araştırma, bu üç faktörün işletmelerin finansal başarısı üzerindeki etkilerini anlamak amacıyla mevcut literatürü kapsamlı bir şekilde değerlendirmektedir.

Gong vd., (2009) çalışanların öğrenme odaklılıkları, dönüşümcü liderlik ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkileri incelemektedir. Çalışmanın temel hedefi, dönüşümcü liderliğin ve çalışan öğrenme odaklılığının çalışanların yaratıcılığı üzerindeki etkilerini araştırmak ve bu ilişkilerde çalışanların yaratıcı öz-yeterliklerinin (creative self-efficacy) aracı rolünü değerlendirmektir.

Dienesch ve Liden (1986) lider-üye değişim modelinin eleştirel bir incelemesini yapmakta ve modelin daha da geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunmaktadır.

Srivastava vd., (2006) yönetim ekiplerinde yetkilendirme liderliğinin bilgi paylaşımı, yeterlilik ve performans üzerindeki etkilerini araştırmaktadır. Çalışma, yetkilendirme liderliğinin takım dinamikleri ve performansı üzerindeki etkilerini derinlemesine incelemektedir.

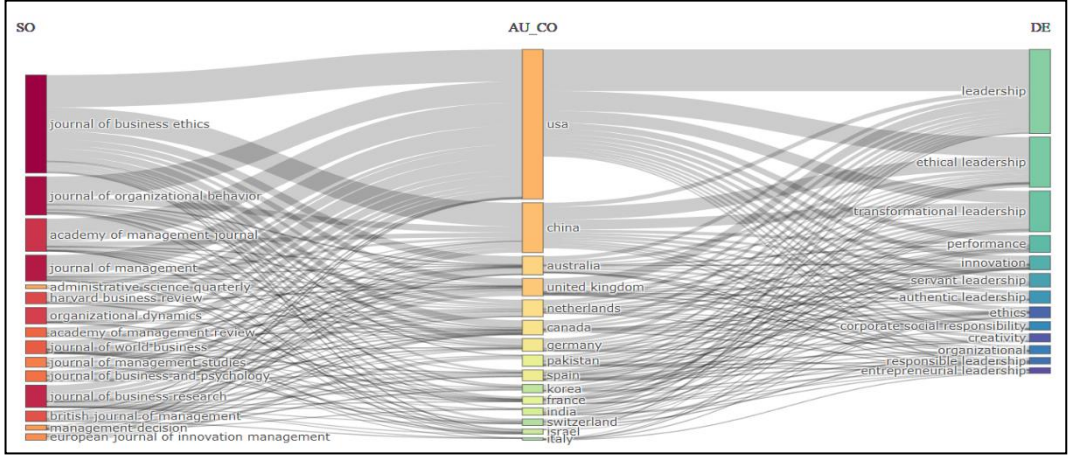
Bibliyometrik analiz teknikleri ana teknikler ve zenginleştirme teknikleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Ana teknikler arasında “performans analizi (yayınlarla ilgili ölçümler, atıfla ilgili ölçümler, atıf ve yayınlara ilgili ölçümler) ve bilim haritalaması (atıf analizi, ortak atıf analizi, Bibliyometrik eşleştirme, ortak kelime analizi ve ortak yazarlık analizi) yer almaktadır”. Zenginleştirme teknikleri ağ analizini (ağ, metrik, kümeleme, görselleştirme) içermektedir (Büyükkıdık, 2022). Bibliometrix programı birçok farklı analize izin veren bir bibliyometri programıdır. Buna karşın, bu program çerçevesinde yapılan tüm analizlerin bir makale çerçevesinde verilebilmesi mümkün değildir. Bu nedenle bu çalışmada konuya ilişkin olarak aşağıda yer alan temel hususlara ilişkin analizler yapılacaktır.

Bibliyometrik çalışmalarda amaçlara ulaşabilmek için genel itibarıyla cevap aranan sorular (Arıcı ve Pelit, 2021); “Alanda en çok yayın yapan yazarlar kimlerdir? Yayın üretiminde en güçlü ülkeler hangileridir? İlgili yayınların yıllara göre dağılımı nedir? Yayınlarda en çok kullanılan anahtar kelimeler nelerdir? Atıf yapılan kaynak yayınlarda en çok tekrar eden anahtar kelimeler nelerdir? Çalışma konuları yıllar içerisinde nasıl bir trend izlemiştir? İlgili alanda çalışılan konular nelerdir? İlgili alan yazın ve araştırmacıların bu alana katkıları yeterli midir?” gibi sorulardır.

Aşağıda yer alan Şekil 2’ de; “yayın yapılan dergiler”, “ülkeler” ve “anahtar kelimeler” arasındaki ilişkiyi gösteren üç alan grafiği gösterilmektedir. Grafiğin sol tarafında ülkeler, orta kısmında yayın yapılan dergiler ve sağ tarafında ise yazar anahtar kelimeleri bulunmaktadır. Öncelikle konuya ilişkin olarak en fazla yayın yapılan ilk üç derginin “Journal of Business Ethics”, “Journal of Organizational Behavior” ve “Academy of Management Journal” olduğu görülmektedir. En çok yayın yapan ilk üç ülke ise “Amerika Birleşik Devletleri”, “Çin” ve “Avustralya”dır. Yazar Anahtar kelimeleri üzerinden yapılan

analizde ise en çok tekrarlanan kelimeler sırasıyla “liderlik”, “etik liderlik”, “dönüşümcü liderlik”, “performans” ve “inovasyon” olmuştur.

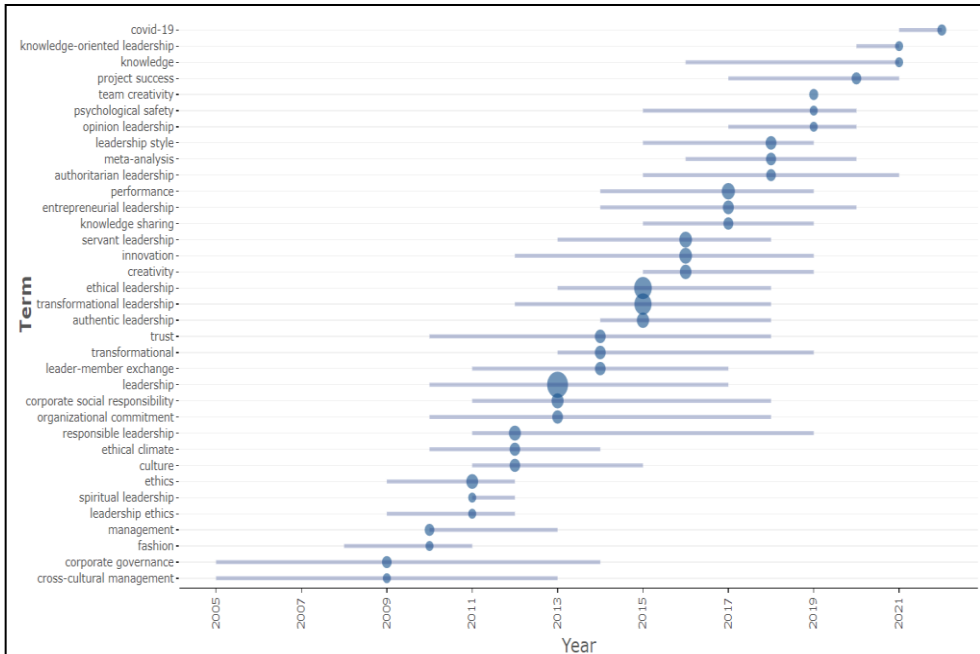
Şekil 2. Ülkeler, yayın yapılan dergiler ve anahtar kelimeler arası üç alan grafiği



Yazar verimliliği ile ilişkilendirilen Lotka Yasası, araştırmacılara, yazıları ile belli bir alana katkıda bulunan yazarların, bu katkıyı kaç çalışma ile sağladığını belirleme olanağı sunmaktadır (Tayara ve Özel, 2019). Lotka 1926 yılında formüle ettiği yasayı şöyle açıklamaktadır; “Belirli bir alanda, n sayıda yazı yazanın sayısı, bir yazı yazanın $1/n^2$ 'si kadardır” (Murugan vd, 2019). Lotka yasasına göre bilimsel üretkenlik dağılımı Şekil 3’de gösterilmektedir. Bilindiği üzere Lotka Yasası, bir alana yönelik tek yayımla katkı yapan araştırmacıların tüm yayımlara oranının %60, 2 yayımla katkı yapan araştırmacıların tek yayımla katkı yapanlara oranının $1/4$, 3 yayımla katkı yapanların oranının $1/9$ şeklinde olması gerektiğini öngörmektedir (Arıcı ve Pelit, 2021).

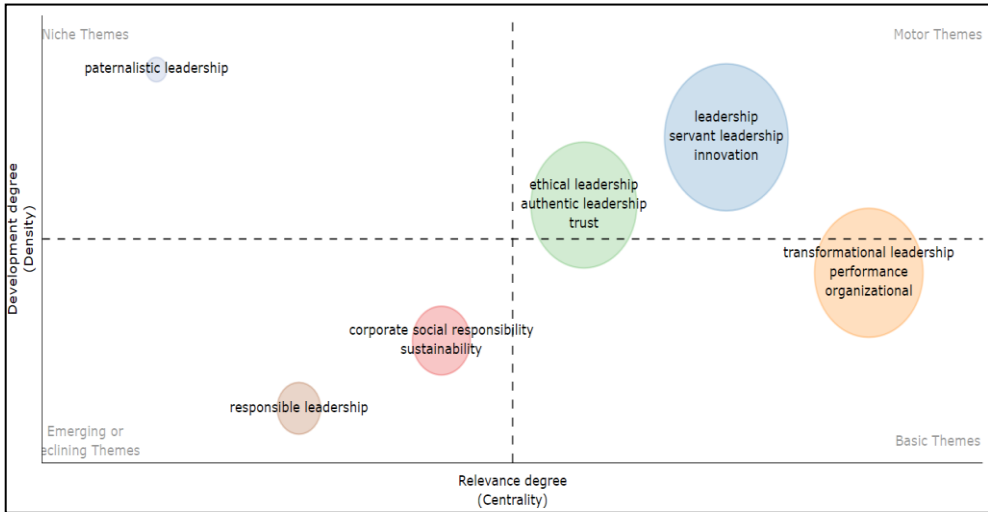
WOS özelliği olarak kullanılan “KeyWords Plus” alıntı yapılan makalelerin başlıklarından otomatik olarak oluşturulan indeks terimleridir. WOS kayıtları iki tür anahtar kelime içermektedir. orijinal yazarlar tarafından sağlanan Author Keywords ve Thomson Reuters tarafından atıfta bulunulan referansların başlıklarından çıkarılan KeyWords Plus’tur. Otomatik bir bilgisayar algoritması tarafından oluşturulan KeyWords Plus, bir makalenin referanslarının başlıklarında sıklıkla görünen ve mutlaka makalenin başlığında veya Yazar Anahtar Kelimeleri olarak görünmeyen kelimeler veya ifadelerdir (Zhang vd., 2016). Key Words Plus, geleneksel anahtar kelime veya başlık erişimini artırmaktadır. KeyWords Plus, Yazar Anahtar Sözcükleri ile aynı şekilde 1991’den itibaren veritabanına dahil edilmiştir. 1991’den önceki birkaç makale, 1991 veya sonrasında indekslenen gap load’un bir parçasıysa KeyWords Plus bilgisi içerebilmektedir. Ancak 1991’den önce indekslenen makalelerin büyük çoğunluğu KeyWords Plus terimlerine sahip olmamaktadır (Clarivate, 2022). KeyWords Plus özelliğine göre liderlik temalı çalışmalarda “performans” en sık tekrar eden kelime olarak karşımıza çıkarken, sırasıyla; “dönüşümcü liderlik”, “yönetim” “model” ve “davranış” kavramları en çok tekrar eden kelimeler olarak Şekil 4’ te karşımıza çıkmaktadır.

Şekil 5: Trend temalar



2000 yılından başlayarak günümüze kadar yapılan yazar anahtar kelimeleri temelli “Trend Temalar” Şekil 5’ teki analizinden görülebileceği üzere son dönemlerde popüler hale gelen konuların başında “Kovid-19” gelmektedir. Bu durumun arkasında 2020 yılının başında yaşanan salgının etkisi büyüktür. Bu kavramı sırasıyla “bilgi odaklı liderlik”, “bilgi”, “proje başarısı”, “takım yaratıcılığı”, “psikolojik güvenlik” ve liderlik alanında nispeten yeni bir kavram olan “fikir liderliği” izlemektedir.

Şekil 6: Yazar anahtar kelimelerine göre tematik alanlar

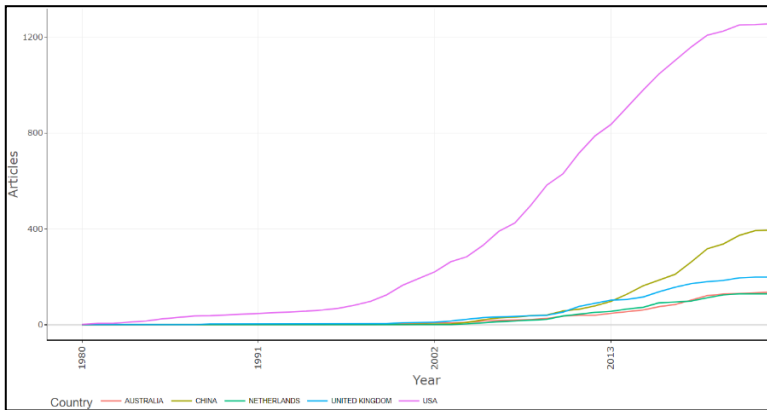


Şekil 6’da yer alan “Tematik Analiz”, temaları elde etmek için yazarların anahtar kelime kümelerini ve bunların ara bağlantılarını almaktadır. Bu temalar özelliklerle (yoğunluk ve merkezilik) karakterize edilmektedir. Yoğunluk dikey ekseninde, merkezilik yatay ekseninde temsil edilmektedir. Merkezilik, farklı konular arasındaki korelasyonun derecesidir; yoğunluk, düğümler arasındaki bağlantıyı ölçmektedir. Bu iki özellik, belirli konuların iyi geliştirilip geliştirilmediğini, önemli olup olmadığını ölçmektedir. Bir düğümün tematik ağdaki diğerleriyle olan ilişkilerinin sayısı ne kadar yüksek olursa, merkezilik ve önem de o kadar yüksek olmaktadır ve ağdaki temel konumda yer almaktadır. Benzer şekilde, bir araştırma alanının yoğunluğunu temsil eden bir düğüm arasındaki bütünlük, onun kendini geliştirme ve sürdürme yeteneğini tanımlamaktadır. Sağ üst kısım motor temaları, sağ alt kısım temel temaları, sol üst kısım niş temaları ve sol alt kısım ortaya çıkan veya kaybolan temaları temsil etmektedir (Agbo, 2021; Seyhan ve Taş, 2021).

- a. Sağ üst kadrındaki temalar hem iyi gelişmiştir hem de bir araştırma alanının yapılandırılması için önemlidir. Bu kısım araştırma alanını şekillendirmek için önemli ve iyi geliştirilmiş temaları içermektedir. Bu alanda iki küme yer almaktadır. Kümelerden birinde “etik liderlik, gerçek liderlik ve güven” kavramları yer almaktayken, diğer kümede ise “liderlik, hizmetkâr liderlik ve inovasyon” kavramları yer almaktadır.
- b. Sol üst temalar karakter açısından çok özel ve çevreseldir. Bu tema yüksek yoğunluğu ancak daha düşük merkeziliği temsil etmektedir. Araştırma alanının geliştirilmesi için önemlidir, ancak yeterince geliştirilmemiştir. Bu alanda ise “paternalist liderlik” tek kavram olarak yer almaktadır.
- c. Sol alt kısım temaları düşük yoğunluğa ve düşük merkeziliğe sahiptir. Temel olarak yeni ortaya çıkan veya azalan temaları temsil etmektedir. Bu temalar sadece zayıf bir şekilde geliştirilmiş olmakla kalmayıp, aynı zamanda araştırma yapılan alan için düşük bir öneme sahiptir. Bu alanda ise iki küme yer almaktadır. İlk kümede “kurumsal sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik” kavramları yer almaktadır. Diğer kümede ise “sorumlu liderlik” kavramı yer almaktadır.
- d. Sağ alt kısımdaki temalar bir araştırma alanı için temel olarak önemlidir ve iyi gelişmiş iç bağlara sahiptir. Temel temalar kısmında ise “dönüşümcü liderlik, performans ve organizasyonel” kavramlarını içeren tek bir küme yer almaktadır.

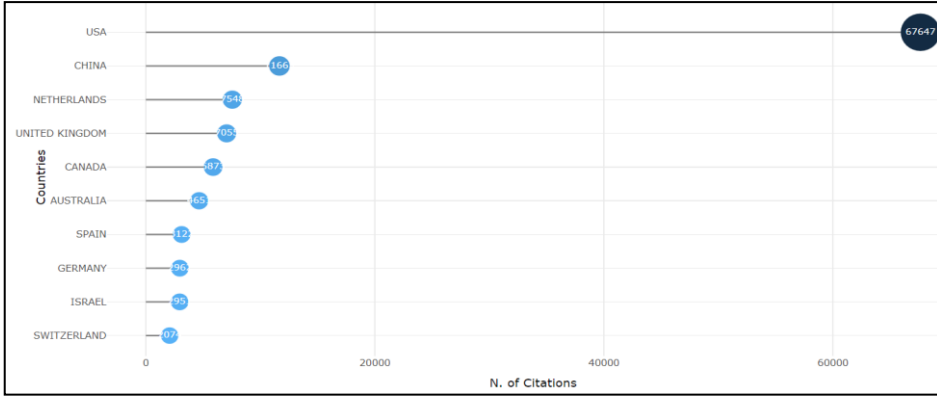
Bu temalar disiplinler arası araştırma konuları açısından çok büyük bir önem taşımaktadır. Görsel temsilde, yörünge belirlenmesi, zamanın parçalara bölünmesiyle gösterilmektedir. Diğer bir şekilde ifade edecek olursak, zaman içinde sağ üst tarafa doğru bir hareket yükselen bir trendi, sol alta doğru bir yol ise azalan bir trendi göstermektedir (Alkhamash, 2023).

Şekil 7: Yayın sayılarında ilk 5 ülke



Şekil 7’de görüldüğü üzere en fazla yayın yapan ilk 5 ülke sırasıyla Amerika Birleşik Devletleri, Çin, İngiltere, Hollanda ve Avustralya’dır. Bu bakımdan Amerika Birleşik Devletleri öncü ülke olarak yer almaktadır.

Şekil 8: Ülkelerin atıf sayıları



Yukarıda yer alan şekil 8’de ise; ülkelerin atıf sayıları yer almaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde Amerika Birleşik Devletleri’nin diğer ülkelere göre atıf sayılarında çok belirgin bir üstünlüğü olduğu görülebilmektedir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Liderlik kavramının literatürde geçmiş yıllardan bu yana hemen her alanda çalışılmış (yönetim, pazarlama, finans, insan kaynakları yönetimi vb.), üzerine tartışılmış bir konu olduğu görülmektedir. Multidisipliner olarak da ifade edebileceğimiz alanlarda da yer alması, aslında yönetim biliminin birçok alanla (sağlık, turizm, finans, eğitim vb.) ilişkisi olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte hem ulusal hem de uluslararası yazında, liderlik kavramını açıklayan çalışmaların, liderlik kavramını anlatmaya çalışırken diğer yandan da liderlik türlerinin toplumun ve yöneticilerin ihtiyaçlarına göre farklılaştığı ve bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik yeni bakış açıları kazandırdığı görülmüştür. Her organizasyonun ihtiyaç ve beklentilerine göre; liderlik tarzını belirlemesi ve bu tarza uygun ihtiyaçları olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Liderlerin organizasyonlara kazandırdığı pek çok avantaj bulunmaktadır. Öncelikle takipçilerini belirli bir amaç etrafında toplayan liderlerin, bu amaca ulaşmada itici bir gücü

olduğu görülmektedir. Liderlik, taşıdığı niteliklere göre bazen örgüt çalışanlarının yaratıcılığını teşvik etmekte bazen de karşılaşılan güçlüklerle karşı yeni stratejiler geliştirebilme yeteneği kazandırmaktadır. Liderliğin önemini inceleyen çalışmalarda karşımıza çıkan diğer bir avantaj da değişime olan direnci kırmasıdır. Özellikle çalışanların, bilinmeyene karşı duydukları çekinceleri ortadan kaldırmakta ve vizyoner yaklaşımlara sıcak bakmalarına yardımcı olmaktadır. Liderin etki gücü yadsınamayacak kadar büyüktür.

Liderlerin kapsayıcı tavırları da örgüt açısından büyük önem taşımaktadır. Şöyle ki; organizasyonlar çalışanlar arasındaki çatışmaları yumuşatarak, iş gören verimliliğine pozitif etki sağlamaktadır. Takım çalışmasını teşvik etmekte ve ortak amaçlara ulaşmada iş gören hızı ve verimliliğini arttırmaktadır.

Bu çalışmanın ana amacı, liderlik literatüründeki önemli gelişmeleri, eğilimleri ve anahtar unsurları ortaya koymak, ayrıca gelecekteki araştırma alanlarını ve potansiyel yönleri belirlemektir. Liderlik konusundaki mevcut bilgilerin derinlemesine bir analizini sunarak bu alanda yapılan çalışmaların kapsamını genişletmek hedeflenmektedir.

Yapılmış olan bu çalışmada; liderlik kavramı ile ilgili yapılmış olan çalışmalar Web of Science veri tabanlarında aranarak bazı bulgular elde edilmiştir. Çalışmanın ilk bulgusu “liderlik” kavramının yapılmış çalışmalardaki başlıklarda 64.207 yayında yer aldığı görülmüştür. Hem literatüre katkı açısından hem de kullanılan teorik bilgilerin güvenilirliği yüksek olan bu veri tabanında, pek çok çalışmanın olması, bir kez daha liderlik kavramının önemini ortaya koymaktadır.

Çalışmanın ikinci bulgusu; elde edilen veriden sonra, yapılmış olan çalışmaları yalnızca “işletme” alanı ile sınırlandırarak liderlik kavramına yönelik 4.801 çalışmanın olduğunun tespit edilmesidir. Burada elde edilen sonuç göstermektedir ki, yayın sayısının 64.207’den 4.801 adedinin işletme yönetimi ile ilgili olmasına karşın diğerlerinin farklı disiplinler bağlamında yapılmış olmasıdır. Bu da liderliğin, daha önce de vurgulandığı gibi çok farklı disiplinlerde yer aldığını ve hatta multidisipliner bir kavram olduğunu ortaya koymuştur.

Çalışmanın üçüncü bulgusu; en çok atıf alan yayınların saptanması ile ilgilidir. Burada en çok atıf alan 1000 çalışma veri tabanı üzerinden Bibliometrix ile analiz amacıyla indirilmiş ve aşağıdaki bulgulara rastlanmıştır:

- a. 1980’li yıllardan 2023 sonuna kadar yayınlar düzenli bir artış eğilimi göstermektedir. Konuya olan ilgi her geçen yıl artarak devam etmektedir.
- b. Lotka yasasına göre; konuya ilişkin tek yayını olan yazar sayısı oranı %82.7 iken, iki yayını olanların %11.5 üç ile beş yayını olanların %5.32 olduğu görülmektedir ki yapılan çalışmaların liderlik alanını halen geliştirebilmek adına yetersiz olduğunu göstermektedir.
- c. 2000 yılından başlayarak günümüze kadar yapılan yazar anahtar kelimeleri incelendiğinde 2020 Covid-19 salgınına kadar popülaritesini koruduğu ve artırarak geldiği görülmektedir.
- d. Liderlik kavramı ile ilgili yapılan çalışmalarda en sık tekrar edilen anahtar kelimelerin sırasıyla; “performans”, “dönüşümcü liderlik”, “yönetim”, “model” ve “davranış” olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

- e. Liderlik kavramı ile ilgili en fazla yayın yapan ülkeler incelendiğinde ise; ilk 5 ülkenin sırasıyla; Amerika Birleşik Devletleri, Çin, İngiltere, Hollanda ve Avustralya olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.
- f. Atıf sayıları incelendiğinde ise; Amerika Birleşik Devletleri'nin diğer ülkelere göre çok belirgin bir üstünlüğü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıda elde edilen bulgular neticesinde hem işletmelere hem de akademik çevrelere önerilerde bulunmak gerekirse;

- a. Liderlik kavramı ile ilgili dünya literatürünün hem işletmeler hem de akademik çevreler tarafından daha yakından takip edilmesi önerilebilir.
- b. Türkiye'nin hem yayın hem de atıf indekslerindeki boşluğunun doldurulması önerilebilir.
- c. İşletmeler açısından liderlik kavramının önemini anlamaları ve lider yetiştirebilecek bir misyon belirlemeleri önerilebilir.

Bu çalışma, bibliyometrik analizi Bibliometrix programı kullanarak gerçekleştirmektedir. Bilindiği üzere bibliyometrik analiz aracı olarak kullanılan VOSviewer, CiteSpace, BibExcel ve HistCite gibi bibliyometri yazılımları bulunmaktadır. Bu yazılımların birbirlerine göre üstün ve zayıf yönleri bulunmaktadır. İleriki çalışmalarda bu analizlerin farklı bibliyometri programları ile yapıp karşılaştırmalı olarak verilmesi alana olan katkıyı daha da artırabilecektir. Diğer yandan, Bibliyometrik araştırma dışında literatürde nicel veya nitel araştırmalarda, birincil verilerle çalışma yapılması önerilebilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarların herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Abbas, W. & Asghar, I. (2010). The role of leadership in organizatinal change: relating the successful organizational change with visionary and innovative leadership. Master's Thesis in Industrial Engineering and Management, <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:326289/FULLTEXT01.pdf%3E>.
- Agbo, F. J., Oyelere, S. S., Suhonen, J., & Tukiainen, M. (2021). Scientific production and thematic breakthroughs in smart learning environments: a bibliometric analysis. *Smart Learning Environments*, 8(1), 1-25. doi:10.1186/s40561-020-00145-4
- Alkhamash, R. (2023). Bibliometric, network, and thematic mapping analyses of metaphor and discourse in COVID-19 publications from 2020 to 2022. *Front. Psychol.* 13, 1062943.
- Aminzadeh, M. R. (2018). Importance of Leadership On Organizational Development And Achieving Organizational Goals. *International Journal of Science Technology and Management*, 7(5), 51-60.

- Arıcı, S. & Pelit, E. (2021). İletişim temalı turist rehberliği çalışmalarının biblioshiny programı ile bibliyometrik analizi, *Turist Rehberliği Dergisi*, 4(2), 80-105. doi.org/10.34090/tured.1002973
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). A brief introduction to bibliometrix. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975. doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007
- Asghar, S. & Oino, I. (2018). Leadership Styles and Job Satisfaction, *Market Forces*, 13(1), 1-13.
- Asmawi, M. R. (2017). The Importance of Leadership Style in the University: Research Study at Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang, Indonesia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 8(5). doi:10.2478/mjss-2018-0103
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bharati, V.K. (2022). Bibliometrix: An Open Source Software for Bibliometrics and Scientometrics. In *Free and Open Source Software for Libraries and Information Centres: A Software Toolkit*. Edited Kramasamy, M.Mani. Muthra Publishers, Tamil Nadu, India, 213-225.
- Bickes, D. M., & Yilmaz, C. (2020). Chapter One Leadership Theories, Ed. Ozgur Demirtas. *A Handbook of Leadership Styles*. Cambridge Scholars Publishing.
- Büyükkıdık, S. (2022). A bibliometric analysis: A tutorial for the bibliometrix package in R using IRT literature. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 13(3), 164-193. https://doi.org/10.21031/epod.1069307
- Bwalya, A. (2023). Leadership Styles. *Global Scientific Journal*, 11(8). doi:10.6084/m9.figshare.23932113
- Clarivate (2022). KeyWords Plus generation, creation, and changes, https://support.clarivate.com/ScientificandAcademicResearch/s/article/KeyWords-Plus-generation-creation-and-changes?language=en_US
- Costa, J., Mariana P., & Moreira A. C. (2023). Leadership Styles and Innovation Management: What Is the Role of Human Capital? *Administrative Sciences*. 13. doi.org/10.3390/admsci13020047
- Dalton, D. R., Daily, C. M., Ellstrand, A. E., & Johnson, J. L. (1998). Meta-analytic reviews of board composition, leadership structure, and financial performance. *Strategic management journal*, 19(3), 269-290.
- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open?. *Academy of management journal*, 50(4), 869-884.
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of management review*, 11(3), 618-634.
- Effendi, D. N., Anggraini, W., Jatmiko, A., Rahmayanti, H., Ichsan, I. Z., & Rahman, M. M. (2021). Bibliometric analysis of scientific literacy using VOS viewer: Analysis of science education. In *Journal of Physics: Conference Series*. 1796(1). IOP Publishing.
- Gandolfi, F. & Stone, S. (2018). Leadership, leadership styles, and servant leadership. *Journal of Management Research*. 18(4), 261-269.
- Goglea, A. (2022). Role of Leadership in Modern International Organizations. *Ovidius University Annals, Series Economic Sciences*. 22(1).
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*. 78, 78-90.
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of management Journal*, 52(4), 765-778.
- Grancourt, C. (2021). Quantum Leadership. *GeoConvention 2021*. https://geoconvention.com/wp-content/uploads/abstracts/2021/67324-quantum-leadership.pdf
- Gün, İ., & Aslan, Ö. (2018). Liderlik kuramları ve sağlık işletmelerinde liderlik. *Journal of Health and Nursing Management*, 5(3), 217-226. doi:10.5222/SHYD.2018.217
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: do American theories apply abroad?. *Organizational dynamics*, 9(1), 42-63. doi.org/10.1016/0090-2616(80)90013-3
- Kıyak, A., & Bozkurt, F. (2020). A review on impact of leadership styles in organizations. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 87-91. doi.org/10.47542/sauied.651557
- MacKenzie, I. (1997). *Management and Marketing*, Thomson Learning, Inc.

- Manucha, K. R. & Sharma, N. (2022). Importance of Leadership Qualities. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 4(12). 1622-1625.
- Meraku, A. (2017). Role of leadership in organizational effectiveness. *Journal of Economics, Business and Management*, 5(11), 336-340. doi:10.18178/joebm.2017.5.11.535
- Mills, D. Q. (2005). The importance of Leadership. *Leadership: How to Lead, How to Live*, <https://allnations.college/wp-content/uploads/2016/06/The-Importance-of-Leadership.pdf>.
- Mshelia, H. J. & Emmanuel, O. (2021). Leadership Styles and Their Applications for Effective School Administration. *International Journal of Scientific and Management Research*, 5(2), 56-63. doi.org/10.37502/IJSMR.2022.5204
- Murugan, M., Saravanakumar, R., & Thirumagal, A. (2019). Lotka's law and pattern of author productivity of information literacy research output. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 2509.
- Nonaka, I., Toyama, R., & Konno, N. (2000). SECI, Ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation. *Long range planning*, 33(1), 5-34. doi:10.1016/S0024-6301(99)00115-6
- Ohemeng, F. L., Obuobisa Darko, T., & Amoako-Asiedu, E. (2020). Bureaucratic leadership, trust building, and employee engagement in the public sector in Ghana: The perspective of social exchange theory. *International Journal of Public Leadership*, 16(1), 17-40. doi:10.1108/IJPL-05-2019-0018
- Olesia, W. S., Namusonge, G. S., & Iravo, M. A. (2014). Servant leadership: the exemplifying behaviours. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(6), 75-80. doi:10.9790/0837-19647580
- Pamfilie, R., Petcu, A. J., & Draghici, M. (2012). The importance of leadership in driving a strategic Lean Six Sigma management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 187-196. doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.992
- Pembi, S. U., Fatima I. K., Bitrus F. A., & Doe, M. (2022). Leadership Styles And Leadership Qualities For Organizational Success: A Review Of Literature. *Nigerian Journal Of Management Sciences*, 23(2).
- Plusquellec, P., & Denault, V. (2018). The 1000 most cited papers on visible nonverbal behavior: A bibliometric analysis. *Journal of Nonverbal Behavior*, 42(3), 347-377.
- Sayers, M. (2015). The Importance of Leadership, 20/20Magazine, November, <https://www.2020mag.com/article/the-importance-of-leadership>.
- Seyhan, F. & Taş, S. (2021). Sağlık Turizmi Konusunda Yapılan Çalışmaların "R Tabanlı" Bibliyometrix Analiz. *Social Sciences Studies Journal*. 7. 1569-1586. doi:10.26449/sss.3117.
- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of management journal*, 49(6), 1239-1251.
- Şeref, İ., & Karagöz, B. (2019). An Evaluation of Turkish Education Academic Field: Bibliometric Analysis Based on Web of Science Database. *Journal of Language Education and Research*, 5(2), 213-231.
- Tayara M. & Özel Ç.H. (2019). Annals of Tourism Research Dergisinde Yayımlanan Postmodern Dönemde Turizm Konulu Makaleler: Bibliyometrik İnceleme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 30(2). 100-111. doi:10.17123/atad.636845
- Toker, A. (2022). Importance of leadership in the higher education. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 9(2). doi:10.23918/ijsses.v9i2p230
- Val, C. & Kemp, J. (2012). Leadership Styles. Pathways. *The Ontario Journal of Outdoor Education*, 24(3), 28-31.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of management*, 34(1), 89-126. doi.org/10.1177/0149206307308913
- 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*, 8(13). doi: 10.21037/atm-20-4235
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson-Prentice Hall.
- Zhang, J., Yu, Q., Zheng, F., Long, C., Lu, Z., & Duan, Z. (2016). Comparing keywords plus of WOS and author keywords: A case study of patient adherence research. *Journal of the association for information science and technology*, 67(4), 967-972.

- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, 53(1), 107-128. doi.org/10.5465/AMJ.2010.48037118
- Zohar, D. (2022). Twelve Principles of Quantum Leadership. In: *Zero Distance*. Palgrave Macmillan, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-7849-3_13.