

## Yönetim Alanında Duygusal Zekâ: Bibliyometrik Analiz

### *Emotional Intelligence in Management: Bibliometric Analysis*

**Beyza ERER**

Doç. Dr., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi,  
Söke İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü,  
berer@adu.edu.tr  
<https://orcid.org/0000-0003-0083-7102>

Makale Başvuru Tarihi: 03.06.2023

Makale Kabul Tarihi: 19.09.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

#### ÖZET

Bu çalışmanın amacı, 1999-2022 yılları arasında yönetim alanında “duygusal zekâ” konusunda yapılmış bilimsel yayınların bibliyometrik analizini yapmaktır. Bu kapsamda, öncelikle araştırmada kullanılacak veriler Web of Science (WoS) veri tabanından alınmış olup ardından VOSviewer yazılım programı kullanılarak analize tabi tutulmuştur. Yapılan tarama sonucunda duygusal zekâ kavramına yönelik 12895 yayının olduğu belirlenmiş ve bu yayınların 1570’inin yönetim kategorisinde yer aldığı tespit edilmiştir. Analiz bulguları, duygusal zekâ konusunda en çok makale türünde yayının yapıldığını ve yine en çok yayın yapılan indeksin SSCI olduğunu göstermektedir. Bu konuda; en çok atıf alan yazarın Mayer, en sık alıntılanan çalışmanın Salovey ve Mayer’e (1990) ait “Emotional Intelligence”, en sık kullanılan anahtar kelimenin ise liderlik olduğu görülmüştür. Ayrıca ülkeler açısından değerlendirildiğinde, en üretken ülkenin Amerika Birleşik Devletleri’nin olduğu Türkiye’nin ise on dokuzuncu sırada yer aldığı ortaya çıkmıştır. Duygusal zekâ konusunun genel olarak önemi dikkate alındığında, kavramın araştırılmaya açık olduğu düşünülmektedir.

#### Anahtar Kelimeler:

Duygusal Zekâ,  
Bibliyometrik Analiz,  
Vosviewer,

#### ABSTRACT

The aim of this study is to make a bibliometric analysis of scientific publications on "emotional intelligence" in the field of management between 1999-2022. In this context, first of all, the data to be used in the research were taken from the Web of Science (WoS) database and then analyzed using the VOSviewer software program. As a result of the scanning, it was determined that there were 12895 publications on the concept of emotional intelligence, and it was determined that 1570 of these publications were in the management category. The analysis findings show that the most publications in the type of articles on emotional intelligence and the most widely published index is SSCI. In this respect, it has been seen that the most cited author is Mayer, the most frequently cited work is "Emotional Intelligence" by Salovey and Mayer (1990), and the most frequently used keyword is leadership. In addition, when evaluated in terms of countries, it is revealed that the most productive country is the United States of America, and Turkey is in the nineteenth place. Considering the general importance of emotional intelligence, the concept is thought to be open to research.

#### Keywords:

Emotional Intelligence,  
Bibliometric Analysis,  
Vosviewer,

**Önerilen Alıntı (Suggested Citation):** ERER, Beyza (2023), “Yönetim Alanında Duygusal Zekâ: Bibliyometrik Analiz”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.727-740, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1309409>

## 1. GİRİŞ

Yirminci yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkan duygusal zekâ kavramı, bilim dünyasında olduğu gibi bireylerin hem özel hayatında hem de iş yaşamında önemini giderek artırmakta ve dikkat çeken konular arasında yerini almaktadır. Çünkü yapılan araştırmalar sonucunda bireylerin başarılarında ve mutluluklarında bilişsel zekânın (IQ) tek başına yeterli olmadığı bunula birlikte duygusal zekânın (EQ) da kullanılması gerektiği belirtilmiştir (Gürbüz ve Yüksel, 2008:174). Ayrıca her bireyin duygusal bilgileri algılama, anlama ve kullanım yeteneğinin eşit olmaması görüşünün de yaygınlaşması kavrama olan ilgiyi artırmıştır (Chan, 2006:1043). Bu bağlamda yaşamın her anında ortaya çıkan ve her alanına yansıyan duygusal zekâ, bilişsel zekânın ötesinde bireylere duygularını fark etmesini, duygularını yönetmesini, içlerindeki gizli enerjiyi kullanarak güçlü hale gelmeyi, kişileri anlamayı ve ilişkilerde anlayışlı olmayı öğreterek uzun dönemli başarı ve mutluluk sağlamaktadır (Cinel ve Oğan, 2021:370).

Her yaşta öğrenilebilen ve geliştirilebilen duygusal zekânın, iş yaşamından ayrı düşünülmemeyeceğinin benimsenmesi ile birlikte stratejik yönetim, yönetim psikoloji, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi gibi yönetim alanında araştırma konularına kaynak olmuştur ve olmaya da devam etmektedir. Araştırmalardan elde edilen bulgular incelendiğinde, yüksek duygusal zeka seviyesinin daha yüksek motivasyona, performansa, yaratıcı çalışan davranışına, işyeri mutluluğuna, iş tatminine, kariyer uyumuna, örgütsel sosyalleşmeye (Uslu vd., 2018; Jafri ve Choden, 2016; Karayaman, 2021; Komathi ve Sankar, 2022; Nelson ve Low, 2003; Kapusuz, 2019) neden olduğu görülmektedir. Ayrıca bireylerin duygusal zekâ düzeyleri ile stres, tükenmişlik, sosyal kaygı, örgütsel yalnızlık, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm (Anand ve Monika, 2017; Dilmaç ve Tezelli, 2021; Arslan ve Polatcan, 2021; Zahedi, 2015; Pelit ve Ayana, 2016) gibi olumsuz duygu ve davranışları arasında negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Söz konusu araştırmalar dikkate alındığında, duygusal zekânın iş yaşamındaki önemini göz ardı edilemeyeceğini söylemek mümkündür.

Bu kadar geniş bir alanın spesifik durumunu ortaya koymak ancak bibliyometrik inceleme ile mümkündür. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı, yönetim alanında duygusal zekâ ile ilgili yapılmış çalışmaların bibliyometrik analizini yaparak bu konuda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara kapsamlı bilgiler sunmak ve yol haritası oluşturmaktır. Bu bağlamda çalışmada öncelikle duygusal zekâyâ yönelik kavramsal çerçeve sunulacak ardından Web of Science (WoS)'da bu konu ile ilgili yayınlanmış bilimsel çalışmaların bibliyometrik analizi gerçekleştirilecektir. Elde edilecek sonuçlar, bilhassa bu konunun araştırmacıları için konunun gelişim seyrinin görülmesi adına önem arz etmektedir. Ayrıca duygusal zekâ ile ilgili yönetim alanında yapılmış bibliyometrik bir çalışma olmadığından dolayı bu çalışmanın ilgili yazına katkı sağlayacağı beklenmektedir.

## 2. DUYGUSAL ZEKÂ

Duygusal zekânın teorik temelleri, 1920 yılında Thorndike tarafından ortaya konulan sosyal zekâ kavramına dayanmaktadır. Thorndike zekâyı; soyut, mekanik ve sosyal zekâ olmak üzere üçe ayırmış (Polatçı ve Aydın, 2022:49) ve sosyal zekâ boyutu kapsamında duygusal zekânın tanımına benzer bir yapı oluşturmuştur (Soyman ve Kılıç, 2022:91). Ancak literatür incelemesi yapıldığında, duygusal zekaya yönelik ilk tanımın Salovey ve Mayer (1990) tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir.

Salovey ve Mayer (1990:186) sosyal zekânın bir alt kümesi olarak ele aldıkları duygusal zekâyı “*kişinin kendisinin ve başkalarının hislerini ve duygularını izleme, bunlar arasında ayırım yapma ve bu bilgiyi kişinin düşünce ve eylemlerine rehberlik etmek için kullanma becerisi*” şeklinde tanımlamıştır. Mayer ve Salovey (1997:10) duygusal zekâyı birbiriyle ilişkili dört alt boyutta ele almıştır;

1. Duyguları algılama, değerlendirme ve ifade etme
2. Düşünmeyi kolaylaştırmak için duyguları kullanma
3. Duygusal bilginin kullanılmasını sağlamak için duyguları anlama ve analiz etme
4. Duyguları düzenleme ve yönetme. Her bir boyut, duygusal zekâyı oluşturan bir dizi yeteneğe sahip olmakla birlikte her boyutun nispi olarak düşük yeteneklerden daha yüksek düzeyde yeteneklere doğru ilerleyen kendi gelişim yörüngesi bulunmaktadır.

Duygusal zekâ kavramı, Salovey and Mayer'den sonra Daniel Goleman tarafından genişletilmiş (Khan vd., 2016:3) ve yayınladığı “*Duygusal Zekâ EQ Neden IQ'dan Daha Önemlidir?*” ve “*İş Başında Duygusal Zekâ*” isimli kitaplar ile popüler hale gelmiştir. Goleman'a (2015:135) göre duygusal zekâ, kişinin kendisinin ve

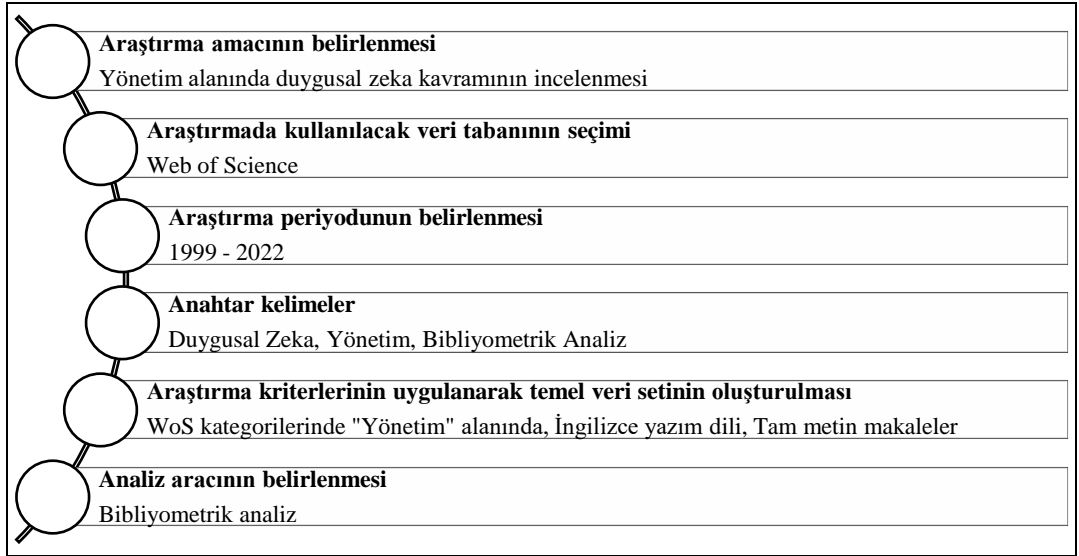
başkalarının hislerini farkına varması, içinde kaybolmadan bu hisleri yönetmeyi bilmesi, kendini motive edebilmesi ve etrafındaki kişilerin duygularını da anlayarak etkin bir iletişim kurabilmesidir. Duygusal zekânın temelinde karakterin yer aldığını ve duyguların rasyonel bir şekilde kullanılarak duygulardan yararlanılması gerektiğini vurgulayan Goleman duygusal zekâyı; öz farkındalık, öz yönetim, sosyal farkındalık ve sosyal beceriler olmak üzere dört boyutta incelemiştir (Goleman, 2000:80).

Duygusal zekâ kavramına önemli katkılar sağlayan araştırmacılardan bir diğeri ise Bar-On'dur. Bar-On vd. (2003:1790) duygusal zekâyı, “*bireylerin günlük taleplerle başa çıkmalarını, kişisel ve sosyal yaşamlarında daha etkili olmalarını sağlayan duygusal ve sosyal yetenek, yeterlilik ve beceriler*” şeklinde ifade etmişlerdir. Bar-On'a (2010:57) göre duygusal zekâ, pozitif psikolojinin ayrılmaz bir parçasıdır. Çünkü pozitif psikolojinin ilgi odağı olan performans, mutluluk, iyi oluş ve yaşamda anlam arayışı üzerinde önemli etkilere sahiptir. Ayrıca Bar-On, “*bazı insanlar neden diğerlerinden daha iyi bir duygusal iyiliğe sahip olmayı başarıyor?*” ve “*neden bazı insanlar hayatta diğerlerinden daha başarılı?*” sorularına cevap bulmak için Duygusal Zekâ Envanteri ölçeğini geliştirmiştir (De Weerdts ve Rossi, 2012:9). Ölçek, hem kişilerin duygusal zekâ düzeylerini ölçmek için geliştirilen ilk ölçek niteliğinde olup hem de en çok kullanılan duygusal zekâ ölçeğidir (Haşit vd., 2022:78-79). Sonuç olarak, duyguları kullanma yeteneği ile ilgili olan duygusal zekâ, kişilerin kendi duygularını nasıl ifade edebileceklerini ve neyi başarabileceklerini ve belirlemektedir (Zhu vd., 2021:789).

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEM VE UYGULANMASI

Bu çalışmada yönetim alanında duygusal zekâ kavramına ilişkin yayınlanmış bilimsel çalışmalar bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmiştir. Bibliyometrik analiz kapsamlı incelemeye ve araştırmacı hatasını en aza indirmeye yardımcı olabilecek bir alt yapıya sahip olması nedeniyle tercih edilmiştir (Donthu vd., 2021:285; Zhao vd., 2018). Araştırma için belirlenen metodoloji Sharifi vd'nin (2020:1081) çalışmasından yararlanılarak Şekil 1'deki gibi oluşturulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Metodolojisi



Kaynak: Sharifi vd., 2020:1081.

Araştırma süreci ile ilgili olarak Şekil 1'de özetlendiği gibi ilk olarak araştırmanın amacı ve örnekleme belirlendikten sonra, araştırmaya dair bilgi sağlayacak veri tabanı belirlenmiştir. Bu kapsamda araştırmanın temel amacı duygusal zekâ kavramının yönetim alanı kapsamındaki bilimsel gelişim dinamiklerinin bibliyometrik analiz aracılığıyla irdelenmesi ve yorumlanmasıdır. Araştırmanın örneklemini WoS kategorilerinden yönetim alanı seçilerek duygusal zekâ ile ilgili makaleler oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı ve veri tabanı belirlendikten sonra araştırma periyodu belirlenmiştir. Araştırma periyodunun belirlenmesinde 1999 yılında yönetim alanında duygusal zekâ ile ilgili çalışılmış olan Huy (1999)'a ait “*Emotional Capability, Emotional Intelligence, and Radical Change*” isimli çalışma başlangıç olarak tercih edilmiş ve 2022 Aralık ayına kadar olan süreç irdelenmiştir.

Araştırma doğrultusunda 14 Nisan 2023 tarihinde Web of Science veri tabanından “*emotional intelligence*” anahtar kelimesi kullanılarak veriler elde edilmiştir. İlgili kelimeyle ilk aşamada WoS veri tabanında “*topic*” seçilerek 12895 yayına ulaşılmıştır. Daha sonra bu yayınlar üzerinde dâhil etme ve dışlama kriterleri (WoS

araştırma kategorileri ve doküman türü) uygulanmıştır. WoS araştırma kategorisi “*management/yönetim*” olarak ve doküman türü ise makale olarak sınırlandırılmıştır. Dışlama ve dâhil etme kriterleri neticesinde yönetim alanında duygusal zekâ kavramına ilişkin 1181 makale veri seti olarak belirlenmiştir.

Veri setinin belirlenmesiyle birlikte araştırma metodolojisinin son adımında analiz aracı bibliyometrik analiz olarak belirlenmiştir. Bu analiz Vosviewer yazılım programı kullanılarak; yönetim alanında duygusal zekâ kapsamında alanı destekleyen yayın, yazar, atıf, dergi ve ülke gibi temel bilimsel dinamikler ve alanın şekillenmesinde etkili olan araştırma konusunun tarihsel olarak bilimsel gelişimi sorgulanmıştır.

#### 4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

14 Nisan 2023 tarihinde “*duygusal zekâ*” anahtar sözcüğüyle “*konu*” seçilerek yapılan çalışmada yönetim alanında 1570 bilimsel yayına ulaşılmıştır. Web of Science veri tabanı aracılığıyla ulaşılan 1570 yayına ilişkin bulgular doğrultusunda yapılan çalışmaların araştırma alanları, araştırma türleri, yıllara göre dağılımı ve yayın yapılan dergilerin WoS indeksinde dağılımı belirlenmiş ve elde edilen bulgular sunulmuştur. Bu kapsamda ulaşılan yayınların araştırma alanlarına göre dağılımları Tablo 1’de ilk 5’ini kapsayacak şekilde gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Yayınların Araştırma Alanları

Yayın Yapılan Alan	Yayın Sayısı
Yönetim	1181
Uygulamalı Psikoloji	239
İşletme	208
Endüstri İlişkileri	53
Turizm	39

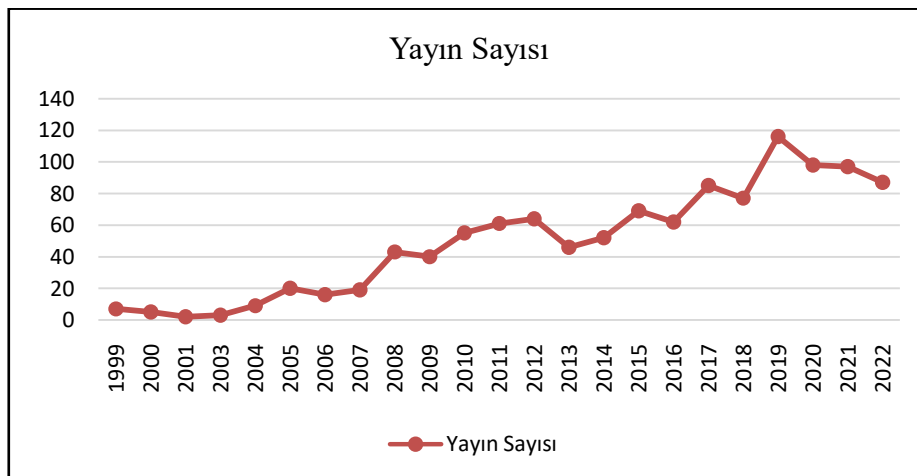
Tablo 1’e göre duygusal zekâ konusunda en çok yayın yapılan alanın yönetim (1181 yayın) olduğu görülmektedir. Yönetim alanını ise sırası ile uygulamalı psikoloji (239 yayın) ve işletme (208 yayın) alanları takip etmektedir. Yönetim alanında duygusal zekâ konusunda yapılmış yayınların doküman türüne göre dağılımları ise Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Doküman Türüne Göre Yayınlar

Yayın Türü	Yayın Sayısı
Makale	1181
Bildiriler	150
Kitap Bölümleri	126
Derleme Makaleler	94

Tablo 2 incelendiğinde, en çok yayın yapılan türün makale (n=1181) olduğu görülmektedir. Bu kapsamda araştırmanın amacı doğrultusunda yönetim alanında yayınlanan makalelerin yıllar itibarıyla dağılımları Şekil.2’de sunulmuştur.

**Şekil 2.** Makalelerin Yıllara Göre Dağılımları



Şekil 2'ye göre yayın üretim hacminin 2004 yılına kadar yatay bir seyir halinde olduğu bu tarihten sonra makale sayılarında artış yaşandığı görülmektedir. Bilhassa 2014 yılından itibaren artış gözlenen duygusal zekâ konusunda en fazla makalenin yapıldığı yıl 2019 olarak görülmektedir. Ayrıca 2023 yılında ilk dört ay içerisinde 36 makale olduğu tespit edilmiş ancak bu çalışmada en son 2022 Aralık ayı kabul edilerek analiz gerçekleştirilmiştir. Duygusal zekâ konusunda yayın yapılan dergilerin WoS indeksinde sayıları ise Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Yayın Yapılan Dergilerin WoS İndeksinde Dağılımı

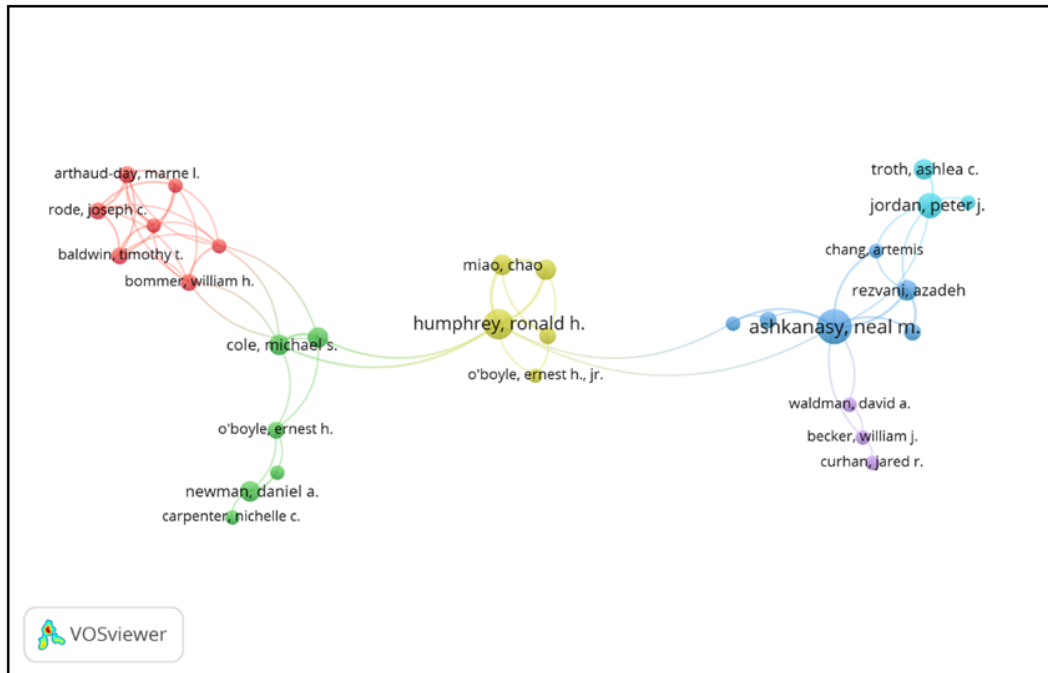
Sıra	Web of Science Index	Kayıt Sayısı
1	Social Sciences Citation Index (SSCI)	681
2	Emerging Sources Citation Index (ESCI)	394
3	Book Citation Index – Social Sciences & Humanities (BKCI-SSH)	114
4	Science Citation Index Expanded (SCI-EXPANDED)	48
5	Conference Proceedings Citation Index – Social Science & Humanities (CPCI-SSH)	7
6	Arts & Humanities Citation Index (A&HCI)	1
7	Book Citation Index – Science (BKCI-S)	1

Tablo 3 incelendiğinde duygusal zekâ konusunda en çok yayın yapılan indeksin SSCI olduğu görülmektedir. SSCI'dan sonra en çok yayın yapılan indeksler ise ESCI ve BKCI-SSH olarak karşımıza çıkmaktadır. Bibliyometrik analizde elde edilen verilerin analiz edilmesi ve görselleştirilmesi görsel haritalama tekniği ile gerçekleştirilmektedir (Chen vd., 2014:4171). Görsel haritalama tekniğinde ise; ortak yazar analizi (co-author analysis), ortak atf analizi (co-citation analysis), anahtar kelime analizi (co-occurrence author keyword analysis) ve bibliyografik eşleşme (bibliographic coupling) gibi yöntemler kullanılmaktadır (Zupic ve Cater, 2015:431). Söz konusu yöntemler kapsamında elde edilen bulgular ise aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

#### 4.1. Ortak Yazar Analizi

Önemli araştırmacıların belirlendiği ortak yazar analizinde, işbirliği yaparak bir çalışma gerçekleştiren yazarların ağ bağlantıları gösterilmektedir (Zupic ve Cater, 2015:435). Ağ bağlantıları ne kadar fazlaysa yazar veya yazarların bağlantı gücü de o kadar fazladır (Çizmecioğlu ve Akman, 2021:11). Bu kapsamda yönetim alanında duygusal zekâ konusunda en fazla ortak çalışma yapan yazarlar arasındaki bağlantıların gücünü belirlemek için ortak yazar analizi yapılmış ve analiz sonucunda 272 yazara ulaşılmıştır. Ancak yazarların atf ve yayın sayısı "5" olarak seçildiğinde yalnızca 21 yazarın iş birliği içinde olduğu tespit edilmiş ve elde edilen ağ görseli Şekil 3'te sunulmuştur.

**Şekil 3.** Ortak Yazar Ağ Görseli



Şekil 3'teki ortak yazar ağ görseline göre, ortak çalışmalar Humphrey ve Ashkanasy etrafında yoğunlaşmaktadır. Dolayısıyla bu yazarlar arasında bağlantı gücü yüksek görünmektedir.

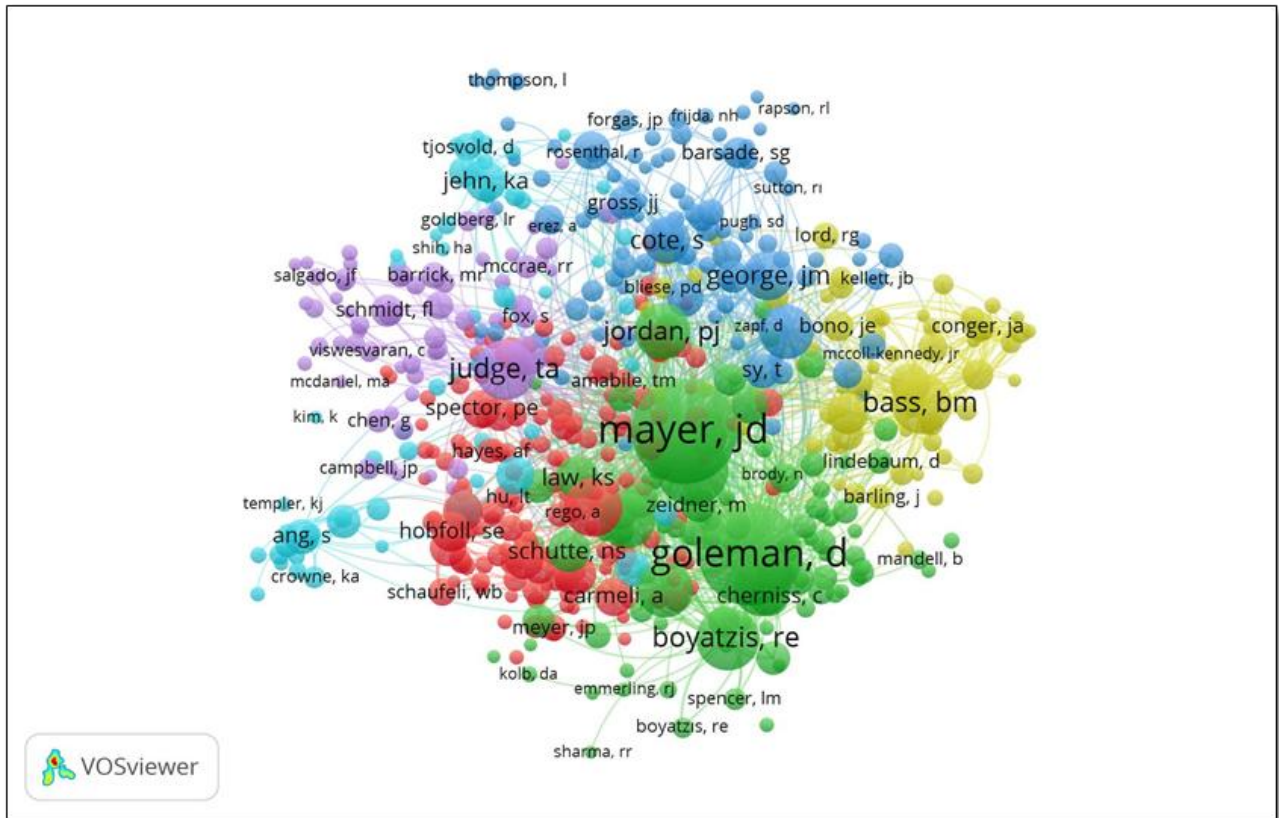
#### 4.2. Ortak Atıf Analizi

Ortak atıf analizi, iki nesne arasındaki ilişkiyi iki nesnenin kaç defa ortak atıf verildiği sayısı esas alınarak yapılmaktadır (Zan, 2019:504). Analiz, en etkili yayınlara ulaşma ve tematik kümeleri belirleme yönünden fayda sağlamaktadır (Donthu, 2021:288). Ortak atıf analizi; yazar, referans (yayın) veya kaynak (dergi) ölçeğinde yapılabilir.

##### 4.2.1. Ortak Atıf Yazar Analizi

Duygusal zekâ konusunda ortak atıfta bulunan yazarların ağ haritasını belirlemek için minimum sayıdaki alıntı sayısı "20" eşik değeri seçildiğinde 33510 çalışmadan 549'unun bu eşik değeri sağladığı tespit edilmiş ve ortak alıntı yapılan yazarların ağ görseli Şekil 4'te sunulmuştur.

Şekil 4. Ortak Atıf Yapılan Yazarların Ağ Görseli



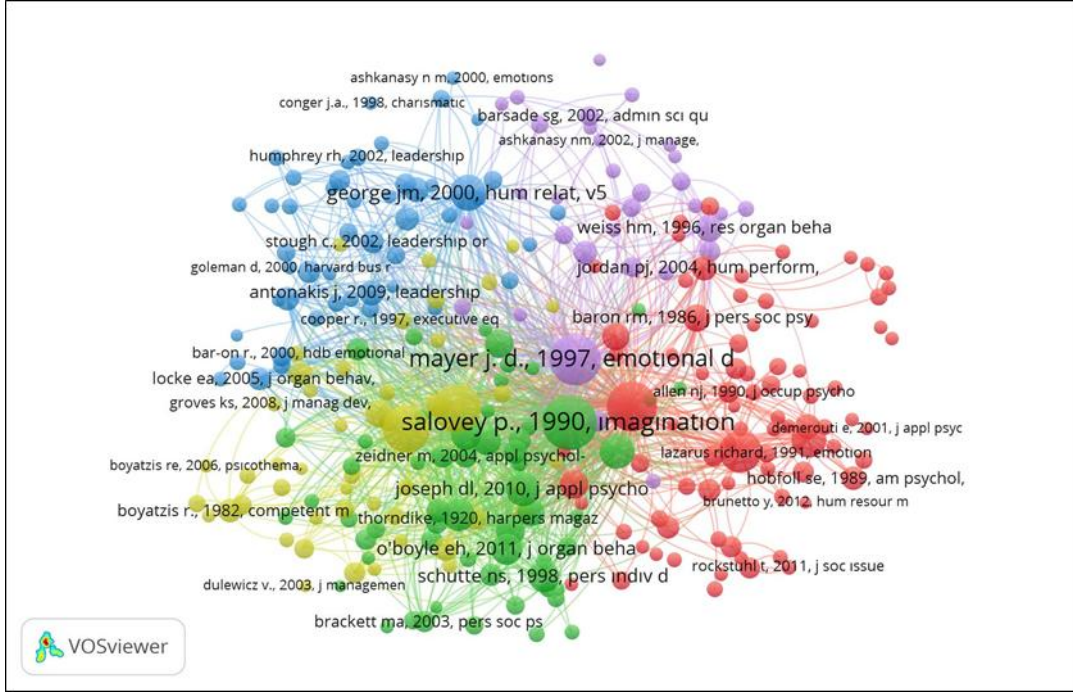
Şekil 4'e göre duygusal zekâ ile ilgili yayınlanan makalelerde en çok ortak atıf alan yazarlar; Mayer (1160 atıf), Goleman (1095 atıf), Salovey (555 atıf), Boyatzis (421 atıf) ve Ashkanasy (305 atıf) olarak yer almaktadır.

##### 4.2.2. Ortak Atıf Referans Analizi

Duygusal zekâ konusunda alıntı yapılan bir referansın minimum sayıdaki alıntı sayısı "20" eşik değeri seçildiğinde 56285 çalışmadan 269'unun bu eşik değeri sağladığı tespit edilmiş ve ortak alıntı yapılan referansların ağ görseli Şekil 5'te sunulmuştur.



Şekil 5. Ortak Atıf Yapılan Referansların Ağ Görseli

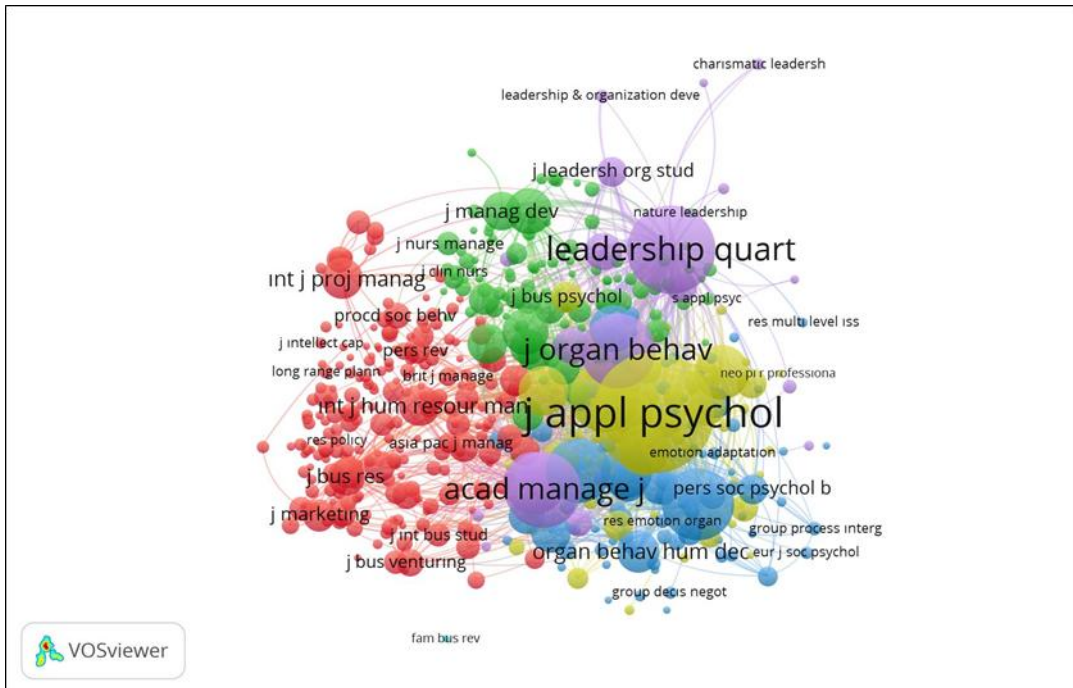


Referansa dayalı ortak atıf analizi haritalaması sonucunda en çok atıf alan makale Salovey ve Mayer'in 1990 yılında yayınlanmış olan "*Emotional Intelligence*" isimli çalışma olmuştur. Diğer en çok atıf alan makaleler ise Mayer, Caruso ve Salovey tarafından 1997 yılında yayınlanan "*Emotional Intelligence Meets*" ve 2002 yılında Wong ve Law'ın yayınladıkları "*The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study*" isimli çalışmalardır.

#### 4.2.3. Ortak Atıf Kaynak Analizi

Duygusal zekâ konusunda alıntı yapılan bir kaynağın minimum sayıdaki alıntı sayısı "20" eşik değeri seçildiğinde 16980 çalışmadan 517'sinin bu eşik değeri sağladığı tespit edilmiş ve ortak alıntı yapılan kaynakların ağ görseli Şekil 6'da sunulmuştur.

Şekil 6. Ortak Atıf Yapılan Kaynakların Ağ Görseli

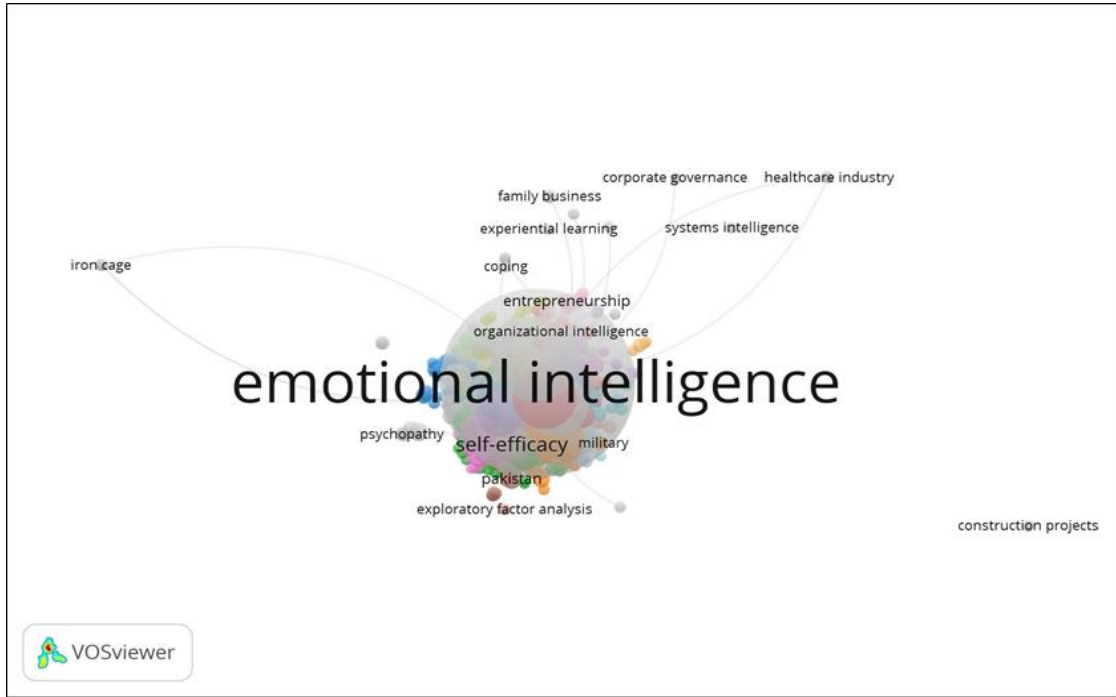


Şekil 6'ya göre en çok ortak atıf yapılan kaynaklar sırasıyla; Journal of Applied Psychology (4522 atıf), The Leadership Quarterly (2432 atıf), Academy of Management Journal (1788 atıf) olduğu görülmektedir.

### 4.3. Anahtar Kelime Analizi

Duygusal zekâ ile ilgili en sık kullanılan kavramların neler olduğunun belirlenmesi ve bu kavramlar arası ilişkilerin ortaya konması amacıyla anahtar kelime analizi yapılmıştır. Bu bağlamda 1181 makale kapsamında 2404 anahtar kelimeye ulaşılmış ve her bir anahtar kelimenin en az “2” çalışmada tekrarlanması koşulu belirlenerek analiz gerçekleştirilmiştir. Haritalamada VosViewer algoritması 528 anahtar kelimenin her biri için diğer anahtar kelimelerle kurulan bağlantıların toplam gücünü hesaplayarak, toplam bağlantı gücü en yüksek olan anahtar kelimeleri görselleştirmektedir. Şekil 7’de en sık tekrarlanan anahtar kelimeler, ilişki ağları ve toplam bağlantı gücü sunulmuştur.

Şekil 7. Anahtar Kelime Analizi



Şekil 7’de duygusal zekâ kavramının yönetim başta olmak üzere, psikoloji, sosyoloji gibi pek çok alanda çalışılmış olması nedeniyle 30 farklı kümede oluştuğu görülmüştür. Bu doğrultuda duygusal zekâ kelimesinin yönetim alanında 528 farklı çalışmada anahtar kelime olarak kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Yönetim alanında ilk kümede; duygusal zeka, örgütsel etki, vekalet teorisi, liderlik davranışı, işyeri mutluluğu, iş birliği, liderlik türleri, örgütsel değişim ve sosyal değişim teorisi; ikinci kümede iş gören yaratıcılığı, verimli çalışma, iş gören performansı, insan kaynakları yönetimi ve sosyal zeka; üçüncü kümede yetenek, akademik performans, çalışan refahı, istihdam edilebilirlik; dördüncü kümede müşteri tatmini, duygusal zeka yeterlilikleri, dijitalleşme, kişisel psikoloji; beşinci kümede kültür, kültürel zeka, liderlik, lider-üye etkileşimi, motivasyon ve yönetim teorisi; altıncı kümede kariyer tatmini, duygusal yetenekler kelimeleriyle birlikte ele alınan çalışmalarla bağlantısı olduğu gözlenmiştir. Diğer kümelerde psikoloji ve sağlık alanları başta olmak üzere farklı disiplinlerde vurgulanan kelimeler gözlenmiştir. Bu bağlamda, yönetim alanında duygusal zekâ ile ilgili yayımlanan makalelerde en sık kullanılan kelimeler Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. En Sık Kullanılan Kelimeler

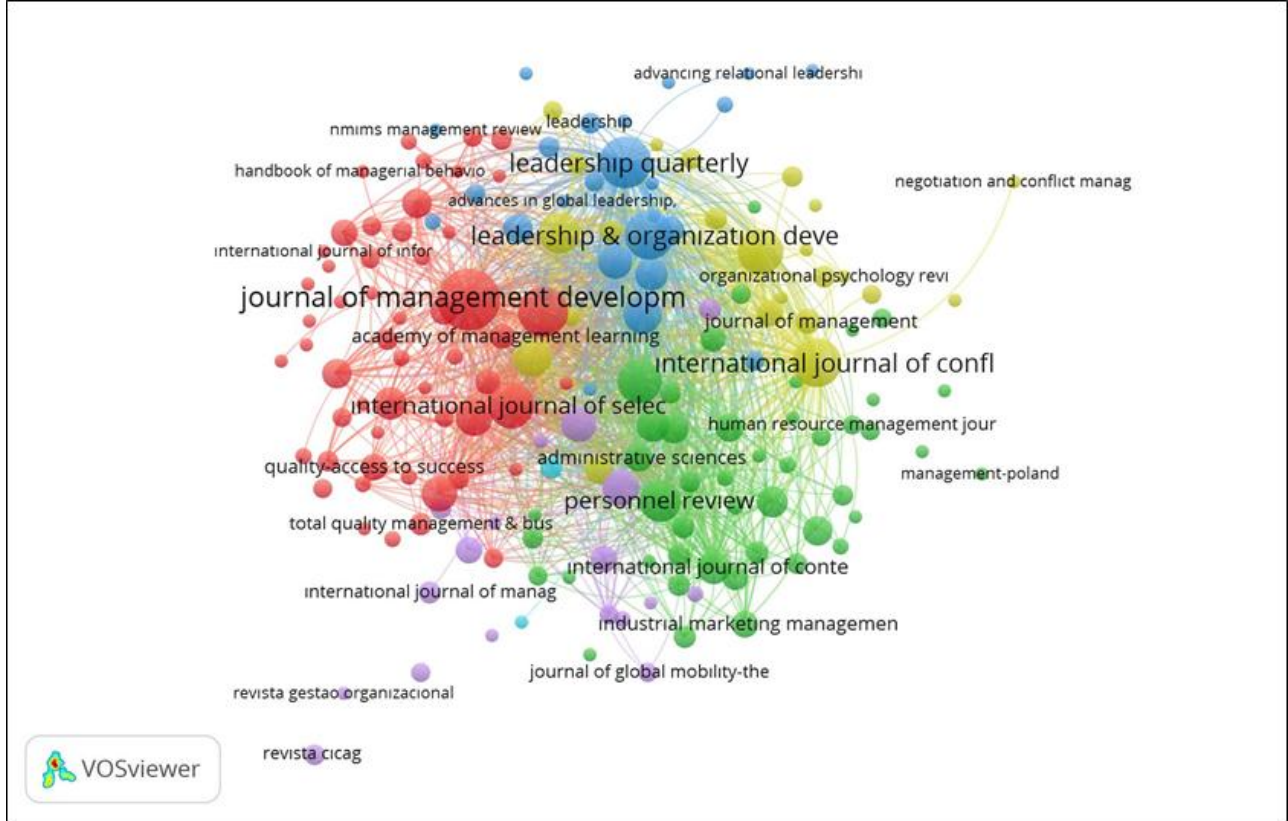
Kelime	Kullanım Sayısı
Liderlik	100
Dönüştürücü liderlik	54
İş tatmini	52
İş performansı	38
Performans	30



#### 4.4. Bibliyografik Eşleşme Analizleri

Bibliyografik eşleşme, bibliyometrik verileri bibliyometrik analiz ile eşleştirerek görselleştirmedir. Diğer bir ifade ile farklı iki çalışmadan aynı yayın veya yayınlara atıf yapılması çalışmaların bibliyografik olarak eşleştiğini ifade eder (Kessler, 1963:10-11). Bibliyografik eşleştirme analizleri dergilerin bibliyografik eşleştirme analizi (*journal bibliographic coupling*) ve ülkelerin bibliyometrik eşleştirme analizi (*country bibliographic coupling*) (McCain, 1991) olmak üzere iki farklı şekilde gerçekleştirilebilir. Bu kapsamda, Şekil.8’de dergilerin etki kapasitesini görselleştiren bibliyografik eşleştirme haritası sunulmuştur.

Şekil 8. Dergilere Dayalı Bibliyografik Eşleştirme Haritası

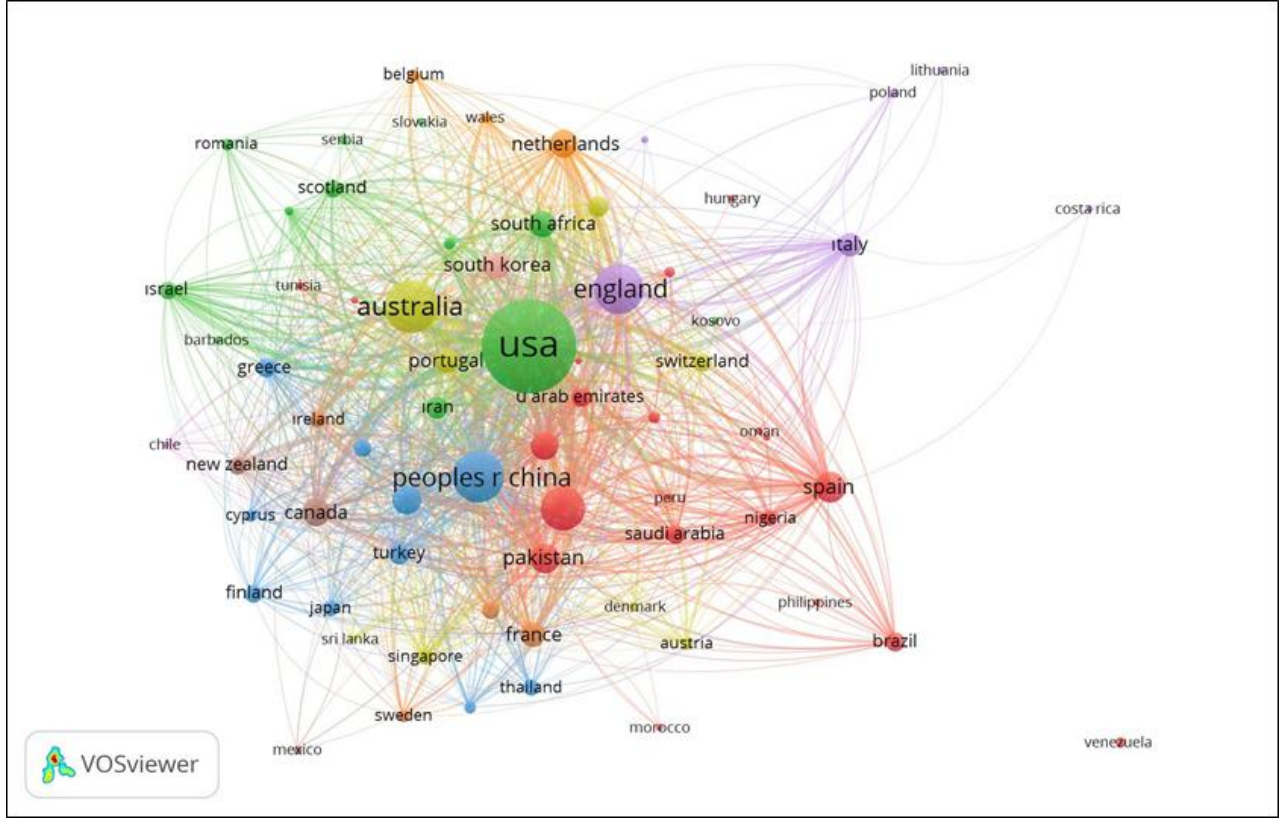


Şekil 8 incelendiğinde, alanda etki sahibi dergiler altı kümede gözlenmiştir. İlk küme (kırmızı ağ) Journal of Management Development ve Academy of Management Executive olmak üzere elli dört dergiyi kapsamaktadır. İkinci küme (yeşil küme) ise Personnel Review, Industrial Marketing Management dergileri olmak üzere kırkaltı dergiyi göstermektedir. Üçüncü küme (mavi küme) Leadership, Leadership Quarterly gibi önde gelen liderlik dergilerini içermektedir. Dördüncü küme (sarı ağ) ise Journal of Applied Psychology gibi psikoloji ve yönetim alanındaki dergilerden oluşmaktadır. Beşinci küme (mor ağ) International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research dergisi başta olmak üzere girişimcilik, insan kaynakları yönetimi alanındaki dergileri kapsamaktadır. Son küme olan altıncı küme (turuncu ağ) ise Career Development International dergisiyle birlikte bir Brezilya dergisinden oluşmaktadır. Altıncü kümenin diğerlerine göre daha az etki alanına sahip olduğu gözlenmiştir.

En etkili ilk dergi olan Leadership Quarterly dergisinin toplam 29 yayını olup aynı zamanda 4185 ile en fazla atıf sayısına ve 38892 ile en fazla toplam bağlantı gücüne sahiptir. Leadership & Organization Development dergisinin 26 yayını, 460 atıf sayısı ve 34273 toplam bağlantı gücü bulunurken, Journal of Management Development dergisinin 43 yayını, 1017 atıfı ve 31600 toplam bağlantı gücü bulunmaktadır. En az yayına sahip Academy of Management Executive dergisinin 2 yayını, 982 atıfı ve 2014 toplam bağlantı gücü bulunmaktadır. Bu veriler Academy of Management Executive dergisinin az sayıda çalışması olsa da sayısına göre yüksek atıf değerinde olması çalışmalarının dikkat çekici olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Şekil 9’da ise ülkelerin çalışma potansiyellerini görselleştiren bibliyografik eşleştirme haritası sunulmuştur.

Şekil 9. Ülkelere Dayalı Bibliyografik Eşleştirme Haritası



Şekil 9 incelendiğinde en fazla yayına sahip dört ülke Amerika Birleşik Devletleri (377 yayın, 20981 atıf), Avustralya (120 yayın, 5547 atıf), Çin (111 yayın, 4146 atıf) ve İngiltere (107 yayın, 2965 atıf)'dır. Söz konusu ülkelerin yönetim alanında duygusal zekâ kavramına yönelik Web of Science kategorisinde yayınlanmış çalışmalara yönelik farkındalıklarının ve üretkenliklerinin diğerlerine göre yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca Türkiye'nin, 18 yayın 223 atıf ile on dokuzuncu sırada yer aldığı tespit edilmiştir.

## 5. SONUÇ

Pek çok alanda çalışma konusu olan duygusal zekâ kavramının yönetim alanında bilimsel ilerleyişini gözlemlemeyi amaçlayan bu çalışma betimsel bir bakış açısı sunmaktadır. 1999 ve 2022 yılları arasında uluslararası yazında yayınlanan 1181 makale bibliyometrik analiz aracılığıyla görsel haritalama tekniği uygulanarak irdelenmiştir. Böylece bibliyometrik analiz ile duygusal zekâ konusunda çok büyük çaplı yapılandırılmamış verilerin özenle anlamlandırılması, evrimsel detayların ortaya çıkartılması ve görselleştirilmesi amaçlanmıştır.

Yönetim alanında duygusal zekâ kavramına ilişkin ilk yayın tarihi olarak 1999 yılı kabul edildiğinde günümüze kadar yapılmış olan makale sayısının oldukça fazla olduğunu söylemek mümkündür. Makale sayısının bilhassa 2019 yılında maksimum seviyeye çıkmasının nedeninin Covid-19 salgını olduğu düşünülmektedir. Çünkü bu süreçte salgının seyrindeki anlık değişimler bireylerde sağlık sıkıntılarının yanı sıra psikolojik olarak da duygu durumlarında sürekli kaygı, üzüntü ve çaresizlik yaratarak strese yol açmış ve bu stresle başa çıkmanın bir yolu olarak duygusal zekâ ilgi odağı haline gelmiştir. O dönemde yapılan bazı araştırmalarda bu düşünceyi destekler niteliktedir. Mesela, Demir vd. (2022) pandemi döneminde yapmış oldukları bir araştırmada, yüksek duygusal zekâyâ sahip bireylerin stres ile daha kolay baş etme eğiliminde olduklarını ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Aderibigbe ve Mjoli'de (2019) duygusal zekânın stres üzerinde negatif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ancak bu konuda yapılan makalelerin genel olarak yıllara göre dağılımı incelendiğinde son üç yılda yayın sayısında azalış söz konusudur. Bu durumun nedeni ise yukarıda belirtildiği gibi Covid ile birlikte yönetim alanında duygusal zekâ konusuna olan ilginin bir anda artması sonrasında normal gelişim seyrine (dalgalı) dönmesidir. Ayrıca arama yapılan tüm yıllarda yayınların çoğunluğunun makale olarak çalışılmış olması dikkat çekici olup, diğer bilimsel yayın türlerinde de çalışmaların artırılması gerektiği gözlenmektedir.

WoS veri tabanında yayınlanan makalelerin anahtar kelimeleri irdelendiğinde en sık kullanılan kelimelerin “liderlik” ve “dönüştürücü liderlik” olduğu görülmektedir. Bu kapsamda “duygusal zekâ” ve “liderlik” arasında güçlü bir etkileşimin olduğu söylenebilir. Nitekim bu iki kavramı birlikte ele alan çalışmalar incelendiğinde aralarında pozitif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Antonakis vd., 2009; Cote vd., 2010; Sharma, 2018; Alshammari vd., 2020; Singh vd., 2021).

Duygusal zekâ, liderlik sürecine etki ederek liderlere olumlu nitelikler kazandırır. Dolayısıyla yüksek duygusal zekâyâ sahip lider(ler) kişisel farkındalığını artırarak kendini rasyonel yönlendirerek, sosyal olarak farkındalığını geliştirerek ilişkilerini başarılı bir şekilde yönetebilmekte ve ihtiyaç duyulan dönüşümde izleyicilerini etkileyebilmektedirler. Bu durumda liderlerin başarısında duygusal zekânın göz ardı edilmemesi gerektiği aşikârdır.

Makalelerin ülkelere göre dağılımı incelendiğinde; en üretken ülkelerin (ABD, Avustralya, Çin, İngiltere) gelişmiş ülkeler olduğu görülmektedir. Bu sonuç bizlere duygusal zekâ kavramının ortaya çıkmasını ve gelişmesini sağlayan araştırmacıların ülkeleriyle en fazla bilimsel yayın üreten ülkeler arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Çalışmada ayrıca ortak yazar analizi, ortak atıf analizleri, anahtar kelime analizi ve bibliyografik eşleşme analizleri ağ görselleri şeklinde haritalanmıştır. Bu minvalde analiz sonucunda elde edilen sayısal verileri görselleştirerek daha iyi değerlendirme imkânı sunmuştur.

Bu makalenin bu konuda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara ve alan yazına katkı sağlaması ve yol göstermesi beklenmektedir. Duygusal zekâ özelinde çalışma yapmayı tasarlayan araştırmacılar bu makaleden yararlanarak literatür hakkında fikir sahibi olabilir ve çalışmalarını planlayabilirler. Diğer yandan, çalışmanın bazı kısıtlılıkları da vardır.

Araştırma kapsamında öne çıkan ilk kısıt veri seti ile ilişkilidir. Çalışmada değerlendirilen 1181 makale WoS kategorilerinden “yönetim/management” alanındaki yayınlardan elde edilmiştir. Bu alanda gelecekte yapılması planlanan çalışmalarda disiplinler arası yayılımı daha net ortaya koyabilmek amacıyla, alan sınırı olmadan tüm yayın türlerinin birlikte değerlendirmeye alınması daha geniş bir bakış açısının sunulmasına yardımcı olacaktır. Araştırmanın diğer bir kısıtı analizlerin sadece WoS Core Collection’da listelenen çalışmalar üzerinden yapılmasıdır. Oysa bibliyometrik analizler; SCOPUS, Google Scholar, EBSCO Host, PubMed gibi veri tabanlarına da uygulanabilir. Ayrıca ileride yapılması planlanan çalışmalarda araştırmacılar, Bibexcel, CiteSpace, CopalRed, IN-SPIRE, CRExplorer, Science of Science Tool, VantagePoint, SciMAAt gibi değişik görsel haritalama programlarını kullanarak ta karşılaştırma yapabilirler. Ayrıca araştırma verilerinin toplandığı zaman aralığı araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Bütün alanlarda olduğu gibi hem yönetim alanının hem de duygusal zekâ literatürünün zamanla gelişeceği dikkate alındığında, araştırma bulgularının farklı zaman periyotlarında değişkenlik göstereceği muhtemeldir. Bu bağlamda, boylamsal analiz olanağı sağlayan bibliyometrik yöntem ile yapılacak araştırmaların yenilenmesi önerilebilir. Bibliyometrik analiz ile birlikte, duygusal zekâ literatüründeki eğilimlerin içerik ve meta analizleri gibi farklı yöntemlerin birleştirilerek irdelenmesi de öneriler kapsamındadır.

#### **YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:**

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar, dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermiştir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazar tarafından dergiye “*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*” gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the author on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.**

**KAYNAKÇA**

- ADERIBIGBE, John Kolawole ve MJOLI, Themba Quadra (2019), “*Relationship between Occupational Stress, Organisational Citizenship Behaviour, Psychological Capital and Emotional Intelligence Among Nigerian Employees*”, **African Journal of Business and Economic Research (AJBER)**, S.14 (1), ss.85-111.
- ALSHAMMARI, Farhan, PASAY-AN, Eddieson, GONZALES, Ferdinand ve TORRES, Shiela (2020), “*Emotional Intelligence and Authentic Leadership Among Saudi Nursing Leaders in the Kingdom of Saudi Arabia*”, **Journal of Professional Nursing**, S.36(6), ss.503-509.
- ANAND, Tulika ve MONIKA, Tulcyan (2017), “*Relationship of Emotional Intelligence with Occupational Stress and Burnout in Private Banking Sector*”, **International Journal of Engineering and Management Sciences**, S.8(4), ss.177-185.
- ANTONAKIS, John, ASHKANASY, Neal M. ve DASBOROUGH, Marie T. (2009), “*Does Leadership Need Emotional Intelligence?*”, **The Leadership Quarterly**, S.20(2), ss.247-261.
- ARSLAN, Serpil ve POLATCAN, Mahmut (2021), “*Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Örgütsel Yalnızlık Algıları Üzerindeki Etkisi*”, **Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi**, S.8, ss.182-197.
- BAR-ON, Reuven (2010), “*Emotional Intelligence: An Integral Part of Positive Psychology*”, **South African Journal of Psychology**, S.40(1), ss.54-62.
- BAR-ON, Reuven, TRANEL, Daniel, DENBURG, Natalie L. ve BECHARA, Antoine (2003), “*Exploring the Neurological Substrate of Emotional and Social Intelligence*”, **Brain**, S.126(8), ss.1790-1800.
- CHAN, David W. (2006), “*Emotional Intelligence and Components of Burnout Among Chinese Secondary School Teachers in Hong Kong*”, **Teaching and Teacher Education**, S.22(8), ss.1042–1054.
- CHEN, Chaomei, DUBIN, Rachael ve SCHULTZ, Timothy (2014), “*Science Mapping*”, **Encyclopedia of Information Science and Technology** (Ed. M. Khosrow-Pour ), IGI Global, USA, ss.4171-4184.
- CİNEL, Mehmet O. ve OĞAN, Ela (2021), “*İş Hayatında Duygusal Zekâ ve Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişki*”, **Alanya Akademik Bakış Dergisi**, S.5(1), ss.369-391.
- CÔTÉ, Stéphane, LOPES, Paulo N., SALOVEY, Peter ve MINERS, Christopher T. H. (2010), “*Emotional Intelligence and Leadership Emergence in Small Groups*”, **The Leadership Quarterly**, S.21(3), ss.496-508.
- DEMİR, Filiz, AK, Murat ve ADA, Serkan (2022), “*Pandemi Döneminde Duygusal Zekânın Çevrimiçi Öğrenmeye Etkisinde Stresin Aracılık Rolü*”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi**, S.6(2), ss.251-273.
- De WEERDT, Mercedes ve ROSSI, Gina (2012), “*The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-İ): Evaluation of Psychometric Aspects in the Dutch Speaking Part of Belgium*”, **Psychology: Selected Papers** (Ed. Gina Rossi), Intech Open Publisher, Rijeka (Croatia), ss.145-172.
- DİLMAÇ, Bülent ve TEZELLİ, Semih (2021), “*Öğretmen Adaylarında Duygusal Zekâ, Sosyal Kaygı ve Öznel İyi Oluş Arasındaki Yordayıcı İlişki*”, **Necmettin Erbakan Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.3(1), ss.51-60.
- DONTHU, Naveen, KUMAR, Satish, MUKHERJEE, Debmalya, PANDEY, Nitesh ve LIM, Weng M. (2021), “*How to Conduct a Bibliometric Analysis: An Overview and Guidelines*”, **Journal of Business Research**, S.133, ss.285-296.
- GOLEMAN, Daniel (2000), “*Leadership That Gets Results*”, **Harvard Business Review**, S.78(2), ss.78-90.
- GOLEMAN, Daniel (2015), **İşbaşında Duygusal Zekâ**, Varlık Yayınları, İstanbul.
- GÜRBÜZ, Sait ve YÜKSEL, Murad (2008), “*Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi*”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, S.9(2), ss.174-190.

- HAŞİT, Gürkan, EĞİLMEZ, Özüm ve AYHAN, Seçil (2022), “*Duygusal Zekâ İle Örgütsel Özdeşleşme: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.23(1), ss.74-97.
- HUY, Quy N. (1999), “*Emotional Capability, Emotional Intelligence, and Radical Change*”, **Academy of Management Review**, S.24(2), ss.325-345.
- JAFRI, Hassan, DEM, Chimi ve CHODEN, Sonam (2016), “*Emotional Intelligence and Employee Creativity: Moderating Role of Proactive Personality and Organizational Climate*”, **Business Perspectives and Research**, S.4(1), ss.54-66.
- KAPUSUZ, Ayşe G. (2019), “*İş Hayatında Duygusal Zekâ Perspektifinden Örgütsel Sosyalleşme Süreci*”, **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, S.8(1), ss.231-245.
- KARAYAMAN, Saffet (2021), “*Yönetimde Duygusal Zekâ ve İşyeri Mutluluğu İlişkisi: Okul Yöneticileri Örneği*”, **İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.8(1), ss.51-66.
- KHAN, Asad, MASREK, Mohamad N. ve NADZAR, Fuziah M. (2017), “*Emotional Intelligence and Job Satisfaction of Academic Librarians: An Assessment of the Relationship*”, **Journal of Librarianship and Information Science**, S.49(2), ss.199–210.
- MAYER, John, CARUSO, David R. ve SALOVEY, Peter (1997), “*Emotional Intelligence Meets*”, **Intelligence**, S.27(4), ss.267-298.
- MAYER, John ve SALOVEY, Peter (1997), “*What is Emotional Intelligence?*”, **Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators** (Ed. P. Salovey, D. Sluyter), Basic Books Publisher, New York (US), ss.3-34.
- NELSON, Darwin B. ve LOW, Gary R. (2003), **Emotional Intelligence: Achieving Academic and Career Excellence**, Prentice Hall Publisher, New Jersey (US).
- PELİT, Elbeyi ve AYANA, Çağatay (2016), “*Duygusal Zekânın Örgütsel Sinizme Etkisi: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma*”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.8(2), ss.45-76.
- POLATCI, Sema ve AYDIN, Nilüfer C. (2022), “*Çalışanların Duygusal Zekâ ve Kişi-İş Uyumu Düzeylerinin Tükenmişliğe Etkisi*”, **Journal of Organizational Behavior Review**, S.4(1), ss.48-63.
- SALOVEY, Peter ve MAYER, John D. (1990), “*Emotional Intelligence*”, **Imagination, Cognition and Personality**, S.9(3), ss.185–211.
- SHARIFI, Ayyoob, SIMANGAN, Dahlia ve KANEKO, Shinji (2021), “*Three Decades of Research on Climate Change and Peace: A Bibliometrics Analysis*”, **Sustainability Science**, S.16, ss.1079-1095.
- SHARMA, Urvashi (2018), “*Emotional Intelligence as a Mediator Between Leadership Styles and Leadership Effectiveness: A Theoretical Framework*”, **JIMS8M: The Journal of Indian Management & Strategy**, S.23(1), ss.52-58.
- SINGH, Elangbam Haridev, DORJI, Namgay, ZANGMO, Leki, RIGYEL, WANGCHUK, Namyel, TAMANG, Leki Dema ve ZANGMO, Nidup (2021), “*A Study on the Relationship between Emotional Intelligence, Leadership Styles and Perceived Leadership Effectiveness in Bhutan*”, **Global Business Review**, S.62(1), ss.97-114.
- SOYMAN, Tuğba ve KILIÇ, Kemal C. (2022), “*Çalışanların Otantik Liderlik Algısında Duygusal Zekâ ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Rolü: Adana’da Aile İşletmelerinde Bir Çalışma*”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.3(1), ss.89-104.
- USLU, Erhan, KARTAL, Cihat ve DURUKAN, Tülin (2018), “*Doğrudan Pazarlamada Duygusal Zekâ, Performans Algısı, Motivasyon İlişkisi*”, **Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi**, S.4(1), ss.1-14.
- WONG, Chi-Sum ve LAW, Kenneth S. (2002), “*The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study*”, **The Leadership Quarterly**, S.13(3), ss.243-274.



- ZAHEDI, Alireza (2015), “*Relationship between Emotional Intelligence, Employees Turnover Intention and Job Satisfaction in Guilan Educations Department*”, **Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management**, S.3(3), ss.280-284.
- ZAN, Burcu U. (2019), “*Doğrudan Atıf, Ortak Atıf ve Bibliyografik Eşleşme Yaklaşımlarına Dayalı Olarak Araştırma Alanlarının Değerlendirilmesi*”, **Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, S.14(2), ss.501-516.
- ZHAO, Lin, DENG, Jinghui, SUN, Peizhe, LIU, Jiashu, JI, Yi, NAKADA, Norihide ve YANG, Yongkui (2018), “*Nanomaterials for Treating Emerging Contaminants in Water by Adsorption and Photocatalysis: Systematic Review and Bibliometric Analysis*”, **Science of the Total Environment**, S.6(27), ss.1253-1263.
- ZHU, Fangwei, WANG, Xinan, WANG, Linzhuo ve YU, Miao (2021), “*Project Manager's Emotional Intelligence and Project Performance: The Mediating Role of Project Commitment*”, **International Journal of Project Management**, S.39(7), ss.788-798.
- ZUPIC, Ivan ve CATER, Tomaz (2015), “*Bibliometric Methods in Management and Organization*”, **Organizational Research Methods**, S.18(3), ss.429-472.

