

Yönetim Kurulunda Cinsiyet Çeşitliliği ve Kurumsal İnovasyon Üzerine Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi

Bibliometric Analysis of Studies on Board Gender Diversity and Corporate Innovation

Zehranur SANIOĞLU TANIŞ *

* Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi Bölümü
ORCID: 0000-0003-1241-7463
E-mail: zsanioğlu@selcuk.edu.tr

Makale Türü
Article Type
Araştırma Makalesi
Research Article

Geliş Tarihi
Received
20.06.2024

Kabul Tarihi
Accepted
27.06.2024

Önerilen Atf Şekli /
Recommended Citation:

Sanioğlu Tanış, Z. (2024). Yönetim Kurulunda Cinsiyet Çeşitliliği ve Kurumsal İnovasyon Üzerine Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi, *Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 153-166.

ÖZET

Günümüz iş dünyasında kadın istihdamı, dünyanın birçok ülkesinde hala erkek istihdamına göre daha düşüktür. Bununla birlikte, kadınlar şirketlerin yönetim kurullarında da azınlıktadırlar. Dünya genelinde birçok ülke hem kadın istihdamı artırmak hem de yönetim kurullarında kadınlarının oranını artırmak adına gönüllü ve yasal girişimler yürürlüğe koymaya başlamıştır. Kadın yöneticilerin sayısının artmasının, yönetim kurullarında daha çok bulunmalarının işletmelere birçok açıdan yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Kadın ve erkek arasındaki özellik farklılıklarından kaynaklı olarak işletme yönetim kurullarında farklı bakış açılarının artmasıyla birlikte iş inovasyonun, yeni uzmanlık ve deneyimlerin, yaratıcı ve yenilikçi düşüncenin artacağı da beklenmektedir. Yönetim kurullarında kadınların yer almasıyla beraber inovasyonla sonuçlanan stratejik kararları da teşvik edecektir. Bu çalışmanın amacı, yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliğiyle ilişkili olduğu düşünülen kurumsal inovasyon ile ilgili literatürü bibliyometrik analiz yöntemini kullanarak analiz etmek ve gidişata dair bir bakış açısı sunmaktır. Bu kapsamda, 2003-2023 yılları arasında Scopus veri tabında bulunan 309 çalışmaya performans analizleri uygulanmıştır. Bulgular, yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği ve kurumsal inovasyon üzerine yapılan çalışmalarda Amerika Birleşik Devletleri'nin en üretken ve en yüksek atıf üretkenliğine sahip ülke olduğunu göstermektedir. Uluslararası iş birliği oranlarına bakıldığında yayınların %35,28'i iş birliği yaptığı ve en fazla iş birliği yapan ülkelerin Pakistan, İngiltere ve Çin olduğu bulgulanmıştır. Tematik analiz ve eş-oluşum analizi ile ortaya çıkan ağların gelecekteki çalışmalar için bir bakış açısı kazandırması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği, Kurumsal İnovasyon, Bibliyometrik analiz, Performans analizi.

ABSTRACT

In the contemporary business environment, female employment remains below that of male employment in numerous countries worldwide. Moreover, women are underrepresented on corporate boards. In response, numerous countries have enacted voluntary and legislative initiatives with the dual objective of increasing female employment and the proportion of women on boards of directors. It is widely believed that increasing the number of women managers and their presence on boards of directors will confer numerous benefits upon businesses. It is also anticipated that business innovation, new expertise and experiences, creative and innovative thinking will increase with the increase of different perspectives in business boards due to the differences in characteristics between men and women. The presence of women on boards will also encourage strategic decisions that result in innovation. The purpose of this study is to analyze the literature on corporate innovation, which is thought to be related to board gender diversity, using a bibliometric analysis method and to provide a perspective on the trajectory. In this context, performance and science mapping analyses were applied to 324 studies in the Scopus database between 2003 and 2023. The results show that the United States is the most productive country and has the highest citation productivity for studies on board gender diversity and firm innovation. In terms of international collaboration rates, 35.28% of publications were found to be collaborative and the countries with the highest collaboration rates were Pakistan, the UK and China. It is expected that the networks revealed by thematic and co-occurrence analysis will provide a perspective for future studies.

Keywords: Board gender diversity, Corporate innovation, Bibliometric analysis, Performance analysis

GİRİŞ

Günümüzde kadınlar birçok farklı sektörde iş hayatına devam etmekte, varlıklarını sürdürmekte ve ekonomik kalkınmaya da katkı sağlamaktadır. Dünya nüfusunun neredeyse yarısını kadınlar oluşturmaktadır ve geçmişten günümüze iş hayatı içerisinde kadınlar da yer almaktadır. Fakat, kadınlar tüm dünyada eğitim, medeni durum, yaş, çocuk sayısı gibi birçok nedenden dolayı uygun işi bulma, iş hayatı içerisinde kendini kabul ettirme, iş rollerinin yanında diğer rollerini de yerine getirme çabası içerisinde olmuştur (Doğanalp ve Ortakarpuz, 2021: 1245). Bu sorun aslında günümüz iş dünyasında küresel toplumun karşı karşıya kaldığı en zorlu işgücü piyasası sorunlarından biri olarak kabul edilmektedir. Çalışma hayatında kadın-erkek arasında yaşanan bu uçurum, kadınların erkeklere kıyasla işgücü piyasasına katılımlarını ve iş bulma olasılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir (Şahin, Eser, Kaplan ve Özdundar). Kadınlar sadece istihdam edilmeleri açısından değil bununla birlikte işgücüne katıldıktan sonra da farklı birçok eşitsizliğe maruz kalmaktadırlar.

Kadınların kariyerleri önündeki en önemli sorunlardan biri “Cam Tavan”lardır. Cam tavan, örgütsel önyargılar tarafından oluşturulan görünmez engelleri ifade eder. Bu engeller kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına gelmelerine engel olmaktadır (Wirth, 2001:1). Örgütlerde kadınların üst düzey pozisyonlara getirilmemeleri de yönetim kurullarında temsilleri açısından bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum da yönetim kurullarında kadınların bulunmamasına ya da çok düşük oranda bulunmalarına neden olmaktadır (Burgess & Tharenou, 2002: 39). Bununla birlikte, yönetim kurullarında kadın temsili etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi ve ilk sırada sayılabilecek olan faktör var olan kadın işgücünün sayısı, bunların ne kadarının işgücüne katılarak istihdam edildiğidir. Yönetim kurullarında kadın temsili söz edebilmek için öncelikle kadınların işgücüne katılmaları, istihdam edilmeleri ve devamında üst düzey yöneticilik pozisyonlarına gelebilmeleri gereklidir (Şahin vd., 2018: 1150).

Kadınların yönetim kurullarında temsillerinin, sayılarının artması, örgütlerin yönetiminde alınan stratejik kararlarda daha çok söz sahibi olmalarına, örgütsel performansın olumlu yönde etkilenmesine, yenilikçi kararlar alınmasına katkı sağlaması beklenmektedir. İlgili yazında, yönetim kurullarındaki cinsiyet çeşitliliğinin firmaların performansı, karlılığı, inovasyonu gibi pek çok değişken üzerine olan etkisi araştırılmıştır.

Bu çalışmada, yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği ve kurumsal inovasyon ile ilgili literatürü bibliyometrik analiz yöntemini kullanarak analiz etmek ve gidişata dair bir bakış açısı sunmak amaçlanmaktadır. Bu amaçla, Scopus veri tabanında uluslararası alanda “Board Gender Diversity” ve “Corporate Innovation” konuları ile ilgili makalelere yönelik bir durum tespiti yapılmıştır. Araştırma konuları ile ilgili 2003-2023 yılları arasında Scopus veri tabanında bulunan 309 çalışmaya performans analizleri uygulanmıştır. Çalışmaların yayın bilgileri, anahtar kelimeler ve anahtar kelimeler arası ilişki ağı analizleri, konu ile ilgili makalelerin yer aldığı dergilerin, ülkelerin ve kurumların analizi, atf analizi ve atf ilişki ağı, tematik haritalama ve eş-oluşum analizi yapılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yönetim Kurulu Cinsiyet Çeşitliliği ve Kurumsal İnovasyon

Yönetim kurullarında kadın yönetici konusu teorik olarak, geleneksel kurumsal yönetim teorileri içerisinde oldukça sınırlı bir şekilde ele alınmıştır. Bu kapsamda, vekâlet teorisi, üst kademe teorisi, kaynak bağımlılığı yaklaşımı ve feminist yaklaşım yönetim kurullarındaki kadın yönetici temsili ve onların organizasyonlar üzerindeki etkilerini araştırmıştır (Carter vd., 2003; Erhardt vd., 2003; Kogut vd., 2014; Mahadeo vd., 2012; Hillman vd., 2007; Bear vd., 2010). Kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarındaki rolü esas olarak *üst kademe teorisiyle* açıklanmaktadır (Hambrick ve Mason, 1984). Bu teoriye göre, işletmelerin stratejik karar verme kapasitesi, üst düzey yöneticilerinin psikolojik ve kişisel özelliklerinden güçlü bir şekilde etkilenmektedir (Ntim ve Soobaroyen, 2013). Ampirik çalışmalar da üst düzey yöneticilerin cinsiyet gibi kişisel özelliklerinin firmaların sürdürülebilir davranışlarını yönlendirdiğini gösteren bu teorik öneriyi desteklemektedir (Horbach ve Jacob, 2018). Sınırlı rasyonellik öncülüne dayanan, üst kademeler teorisi de üst düzey yöneticilerin yaptıkları seçimleri açıklamada zihinsel modelleri anlamının önemini vurgulamaktadır. Buna göre teori, işletmelerin üst kademelerindeki yöneticilerin karşılaştıkları durumlara ilişkin kişiselleştirilmiş yorumlarına göre hareket ettiklerini ileri sürmektedir. Bu kişiselleştirilmiş yorumlar deneyimlerinin, değerlerinin ve kişiliklerinin

bir fonksiyonudur (Seijts ve diğerleri, 2019). Üst kademe teorisine göre yönetim kurulu üyelerinin özelliklerinin karar alma süreçlerinde etkili olduğunu söylemek mümkündür. Bu özellikler, cinsiyet, kültürel değerler, kişilik ve hatta riskten kaçınma düzeyi gibi çeşitli faktörleri içerir. Yönetim kurulu, inovasyon faaliyetleri başta olmak üzere stratejik faaliyetlere verilecek desteğin düzeyi konusunda önemli söz sahibidir (Zahra vd., 2000). Muhammed ve ark. (2022), yönetim kurullarının, firmaların inovasyonu da dahil olmak üzere stratejik karar alma süreçlerinde önemli bir rol oynadığını öne sürmüştür.

Vekalet teorisine göre, yönetim kurulunun birincil rolü, organizasyondaki izleme fonksiyonudur; yöneticilerin iş projelerini seçerken fırsatçı (kısa vadeli) davranış şansını düzenlemektir. İzlemenin rolü, mülkiyetin ve kontrolün ayrı ellerde olmasından kaynaklanabilecek ahlaki tehlikeyle mücadele etmektir (Adams ve Ferreira, 2007). Vekâlet teorisi çeşitlilik içeren bir yönetim kurulunu destekler çünkü kurulun bağımsızlığını artırır ve bir kişinin veya bir grup insanın yönetim kurulu kararlarını kontrol altına olasığını azaltır (Anh ve Khuong, 2022). Ayrıca, kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre izleme konusunda daha titiz oldukları düşünülmektedir. Yönetim kurulu odasındaki cinsiyet çeşitliliğinin etik bağlılığa yardımcı olacağı ve şirket riskini azaltacağı beklenmektedir (Chen vd., 2016). Yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği daha iyi izlemeye yol açar ve yönetim kurulunun, yöneticilerin yenilik yapma eğilimlerine erişme yeteneklerini değerlendirmesine yardımcı olur (Aghion ve ark. 2013).

Kaynak bağımlılığı teorisine göre, yöneticiler tavsiye ve danışmanlık sağlamanın yanı sıra dış grup ve kuruluşlarla iletişim kanalları yaratarak firma performansına katkıda bulunurlar (Pfeffer ve Salancik, 1978). Teori, yönetim kurulunun gelişmiş performans için şirketin elindeki kritik kaynaklar, yetenekler ve beceriler kaynağı olduğunu vurgular (De Villiers, Naiker ve Van Staden, 2011). Yönetim kurulu üyeleri firma stratejilerinin geliştirilmesine ve uygulanmasına yardımcı olabilir (Haynes ve Hillman, 2010). Bu teoriye göre, cinsiyet çeşitliliğinin daha fazla yönetim kuruluna sahip firmalar, yeniliği teşvik etmek için çeşitli fırsatlar sunan dış çevrelerle geniş ağlara ve bağlantılara sahip olabilir. Ayrıca yönetim kurulu çeşitliliği firmalara daha çeşitli ve değerli kaynaklar sağlar (Hillman ve diğerleri, 2000). Bu da firmaların yenilik kapasitelerini etkileyebilir. Bu teorik perspektiflerden bakıldığında yönetim kurulunun cinsiyet çeşitliliği, yönetim kurulunun firma inovasyonuna katkısını etkileyen temel bir özellik olarak düşünülebilir. Literatürdeki bazı çalışmalarda, yönetim kurullarında kadın temsiliinin kurumsal inovasyon kapasitesini geliştirdiğini ifade etmişlerdir (Diaz-Garcia ve diğerleri, 2013, Griffin ve diğerleri, 2021, Attah-Boakye ve diğerleri, 2020).

Üst düzey iş rollerinde cinsiyet çeşitliliği, son zamanlarda hem düzenleyici kurumların hem akademik camianın hem de özel sektörün ilgisini çekmiştir ve önemi giderek artmıştır. İşletme yönetim kurullarında kadınların oranını artırmak için dünya çapında birçok ülke hem gönüllü hem de yasal girişimler yürürlüğe koymuştur. Bu girişimler nedeniyle yönetim kurulunda kadın üyelerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır (Terjesen ve Singh, 2008; Adams ve Rangunathan, 2015; Hsu ve Hu, 2016). Kadınların yönetim kurullarında temsillerinin, sayılarının artması, stratejik kararlarda daha çok söz sahibi olmalarına, örgütlerin performanslarının pozitif yönde etkilenmesine, yenilikçi kararlar alınmasına katkı sağlayacaktır. Literatürde, yönetim kurullarındaki cinsiyet çeşitliliğinin firmaların performansı, karlılığı, inovasyonu gibi pek çok değişken üzerine etkisi araştırılmıştır. Özellikle son yıllarda yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği ve kurumsal inovasyon arasındaki ilişkinin araştırılması önem kazanmıştır. Yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliğinin işletmelerin kurumsal inovasyonları üzerindeki etkileri çalışmalarda tartışılmıştır. Yönetim kurullarındaki kadın yöneticilerin inovasyon performansını artırıp artırmadığını araştıran birçok araştırma mevcuttur. Araştırmalar, yönetim kurullarına kadın katılımının firmaların kurumsal inovasyonu üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Vafaei vd., 2020; Hernández-Lara and Gonzales-Bustos, 2020; Attah-Boekye vd., 2020; Chen vd., 2021; Griffin vd., 2021; Khan vd., 2021; Cumming and Leung, 2021; Phan ve Yu, 2022; Abtahi vd., 2023; Sanad vd., 2023; Asad vd., 2023).

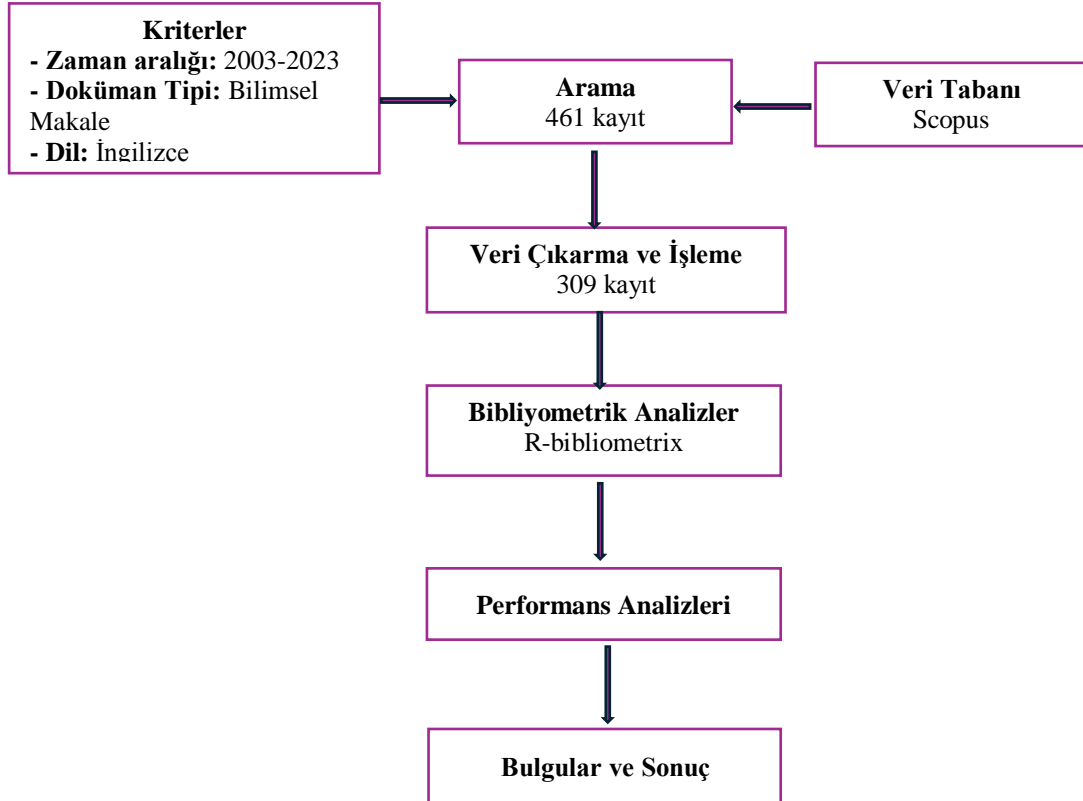
Bibliyometrik Analiz

“Bibliometric”, kavramı, Latince’de ve Yunanca’da kâğıt ve kitap anlamına gelen *“biblio”* kelimesi ve ölçü anlamına gelen *“metrik”* kelimesinin birleşiminden oluşmaktadır. Kitap veya belgelere ait bir ölçü birimi olarak ifade edilmiştir (Hussain ve Fatima; 2011:1). Bu kavram ilk kez 1969 yılında Pritchard tarafından *“istatistiksel bibliyografya”* terimi olarak kullanılmıştır (Pritchard, 1996). Pritchard (1969)’a göre, bibliyometri, yazılı iletişim süreçlerini ölçmeye yönelik yapılan araştırmaların hemen hemen tamamında kullanılabilir bir yöntemdir. Öyle ki, yönetim, pazarlama, finans, üretim, turizm, teknoloji gibi birçok disiplin veya sektörde bibliyometrik çalışmalar yapılmıştır. Bibliyometrik analiz, kantitatif bir analiz yöntemi olup araştırma performanslarının belirlenmesi için kullanılmaktadır (Van Den Berghe vd., 1998). Bununla birlikte, bilimsel

çalışmaların nicelik ve nitelik yönünden değerlendirilmesine imkan sağlamaktadır (Al ve Soydal, 2012). Bu analiz yöntemi, literatürün giderek genişlemesiyle birlikte daha da popüler hale gelmiştir (Donthu vd., 2020). Bibliyometrik analizler, mevcut literatürün gelişmesinde performans analizi, bibliyografik eşleştirme, atıf analizi, ortak atıf analizi, ortak kelime ve ortak yazar analizi gibi analizlere imkân sağlamaktadır (Karakakuz, 2023: 367). Ayrıca matematik temelli olmaları, niceliksel olarak doğru bulgular sağlamaları ve öznellik yanlılığını azaltmaları açısından güvenilir analizlerdir (Donthu vd., 2021). Bu nedenle, çalışmada konuyla ilgili mevcut literatürün gelişmesine katkı sağlamak, boşluğu doldurmak, daha objektif ve derinlemesine bir bakış açısı geliştirmek amacıyla bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır.

METARYAL VE METHOD

Bu çalışmada, yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği ve kurumsal inovasyon konularının birlikte ele alındığı yayımlanmış ve uluslararası atıf indekslerinde taranan çalışmaların bibliyometrik analizi yapılmış, elde edilen bulgular sayısallaştırılıp görselleştirilmeye çalışılmıştır. Bibliyometrik araştırmalarda öncelikle veri toplama yapılmakta olup, veri toplama için çevrimiçi bibliyometrik veri tabanlarından yararlanılabilmektedir. Meta verilerin depolandığı Web of Science, Scopus, Google Scholar ve Science Direct gibi birçok veri tabanı bulunmaktadır. Çalışma kapsamında, veriler Scopus veri tabanından elde edilmiştir. Scopus veri tabanı diğer veri tabanlarına göre daha fazla bilimsel çalışma içermesi, kapsamlı olması, farklı türden verileri birarada sunabilmesi açısından tercih edilmiştir (Falagas vd., 2008). Scopus veri tabanında “board gender diversity” ve “corporate innovation” kelimeleri başlık, özet ve anahtar kelimelerde aratılmıştır. Arama sonucunda 2003-2023 yılları arasında yayımlanmış 361 çalışma tespit edilmiştir. Çalışmada kısıtlamaya gidilerek yalnızca dili İngilizce olan dergilerde yayımlanmış bilimsel makaleler incelenmiştir. Başlıklarla ilgili makale olarak yayımlanan 309 çalışmanın, atıf sayısı, çalışma başına ortalama atıf sayısı, h-index değerleri, en çok atıf yapılan çalışmalar, çalışmaların dünya çapındaki dağılımı, en verimli ülkeler, ülkeler arası iş birlikleri, en sık kullanılan anahtar kelimeler gibi bibliyometrik özellikleri araştırılmıştır. Araştırma tasarımı Şekil 1'de özetlenmiştir.



Şekil 1. Bibliyometrik analiz akış şeması

Araştırmada, bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bibliyometrik analiz bir bilimsel alanın özellik ve eğilimlerinin incelenmesi, alandaki temalar hakkında bilgi edinilmesi, araştırma alanının yapısının analizi, yayının bibliyografik özellikleri hakkında bilgi sahibi olunması gibi bilimsel bilgilerin yönetiminde kullanılmaktadır (Zupic ve Čater, 2015). Bu çalışmada, ücretsiz açık kaynaklı bir yazılım olan R-bibliometrix kullanılmış olup RStudio arayüzü ve Biblioshiny paketi kullanılmıştır.

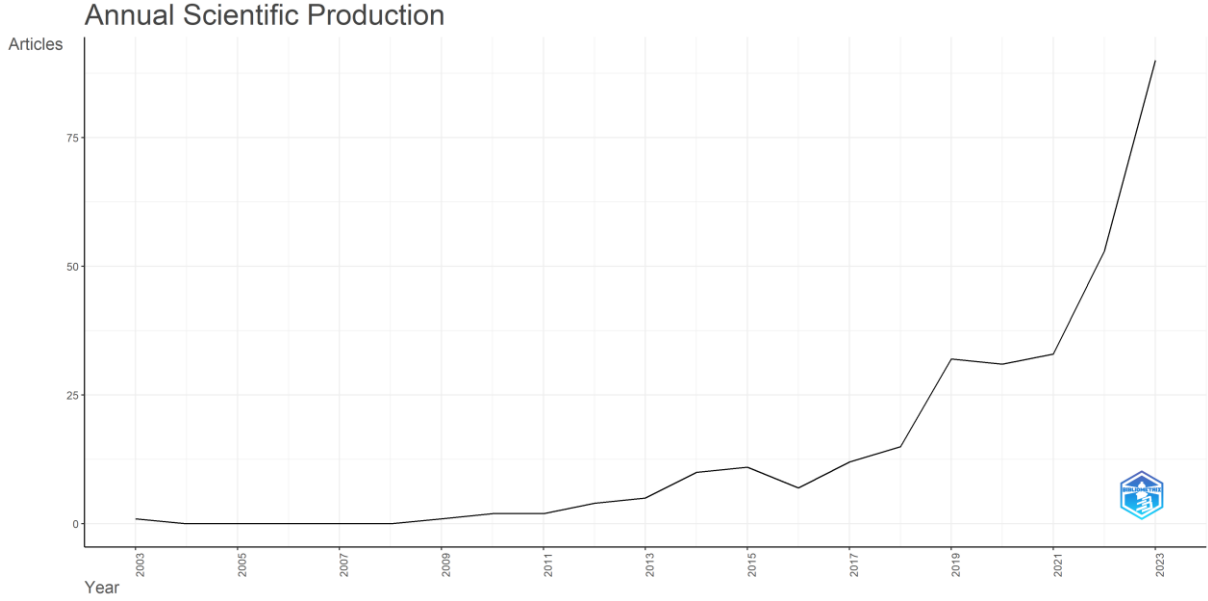
BULGULAR

Scopus veri tabanından elde edilen verilerle gerçekleştirilen bu çalışmada, 2003-2023 yılları arasında “yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği” ve “kurumsal inovasyon” ile ilgili 313 (n=309) makaleye ulaşılmıştır. Tablo 1, 126 çalışmaya ilişkin genel bir bakış sunmaktadır. Yazarlar, çalışmalarını doğru bir şekilde yansıtabilmek için 751 anahtar kelime kullanırken, Scopus tarafından belirlenen anahtar kelime (ID) sayısı ise 313 olmuştur. Yalnızca 26 tek yazarlı çalışma bulunurken, uluslararası yazar iş birliği oranı ise %35’dir.

Tablo 1. Bibliyometrik veriler için tanımlayıcı istatistikler

Tanımlar	Sonuçlar
Zaman aralığı	2003:2023
Yayınlar	309
Yıllık büyüme oranı %	25,23
Belge Ortalama Yaşı	3,89
Doküman başına ortalama alıntı	37,94
Anahtar kelimeler (ID)	313
Yazarın Anahtar Kelimeleri (DE)	751
Yazarlar	824
Tek yazarlı yayınların yazar sayısı	26
Tek yazarlı yayın sayısı	26
Yayın Başına Ortak Yazarlar	2,95
Uluslararası ortak yazarlık yüzdesi %	35,28

Şekil 2’de 2003 ile 2023 yılları arasında yayımlanan yayın sayıları bulunmaktadır. Şekilde görüldüğü üzere son yıllarda bu konularda yapılan çalışmalarda artış vardır. İlk çalışma 2003 yılında yapılmış olmasına rağmen özellikle 2017 yılından bu yana çalışma sayısında istikrarlı bir artış gözlenmektedir. 2017 yılında (12 yayın), 2018 yılında (15 yayın), 2019 ve 2020 yıllarında (32 yayın), 2021 yılında (33 yayın), 2022 yılında (53 yayın) ve 2023 yılında (90 yayın) yapıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, 2004-2008 yılları arasında “yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği” ve “kurumsal inovasyon” konularında Scopus veri tabanına kayıtlı veri olmadığı tespit edilmiştir.



Şekil 2. Yıllara göre yayın sayıları

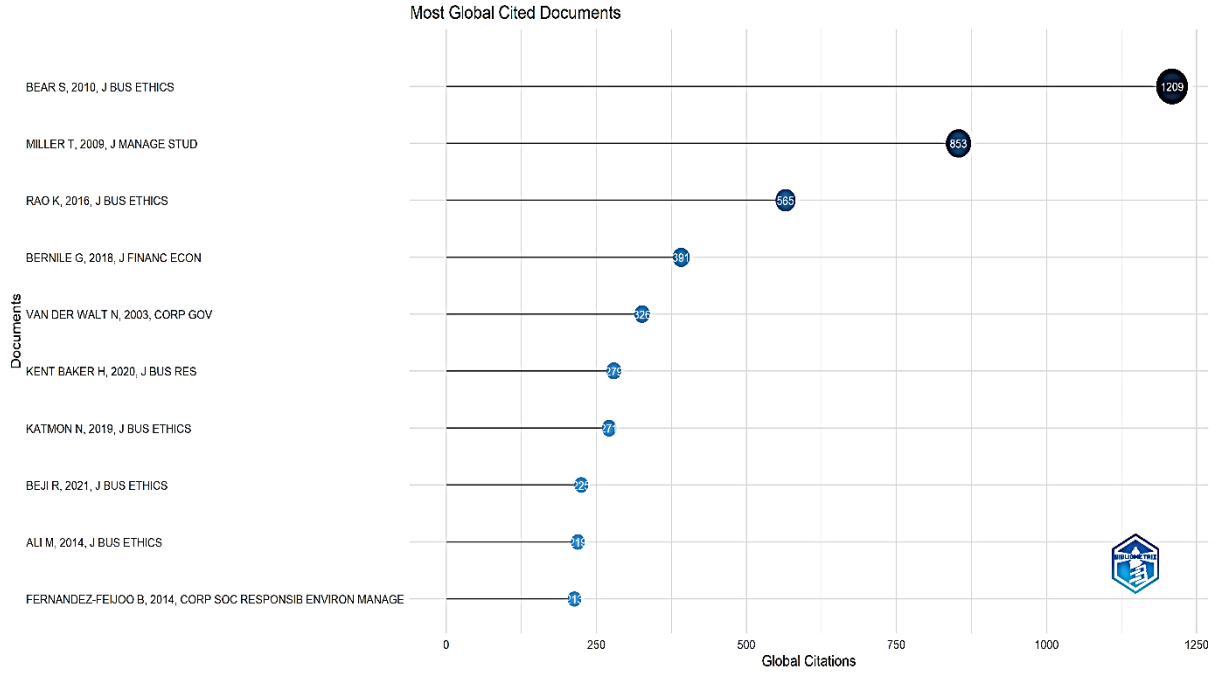
Araştırmada gerçekleştirilen bir diğer performans analizi ise en üretken yazarlarla ilgilidir. Bir araştırma alanında ilerleme, bilimsel üretim üstlenen ve bilimsel alanın mevcut sınırlarının daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunan yazarlara bağlıdır (Bakır vd., 2022). Tablo 2, en üretken yazarları, bunların toplam alıntılarını ve h- endeksi değerlerini göstermektedir. Tablo 2 incelendiğinde Khan I.'nın ve Ali S.'nin en üretken yazarlar (makale sayısı: 7) ve alanın genişlemesine en fazla katkı sağlayan yazarın da Khan I (h- endeksi:6) olduğu görülmektedir. Öte yandan 7 çalışmasıyla en çok atıf alan yazar ise 337 atıfı ile Khan I olmuştur. Yayınların atıf verimliliği açısından en verimli yazarların Khan I., Kakabadse N.K. ve Velte P. olduğu görülmektedir.

Tablo 2. En üretken ve en çok alıntı yapılan yazarlar

Yazar	Makaleler	h_index	Toplam Alıntı
Khan I.	7	6	337
Ali S.	7	5	40
Almaqtarı F.A.	3	3	23
Kakabadse N.	3	3	32
Kakabadse N.K.	3	3	143
Li X.	3	3	23
Masri R.	3	3	61
Tahir H.	3	3	61
Velte P.	3	3	109
Ahmad M.I.	2	2	19

Şekil 3'te yazarlar ve dergiler birlikte ele alınarak küresel bazda en fazla atıf alan ilk 10 makaleye yer verilmiştir. Konu ile ilgili Journal Business Ethics dergisinde yayınlanan Bear S., 2010 yılındaki makale küresel bazda 1209 atıf ile ilk sırada yer almaktadır. Miller, T., 2009 yılında Journal Management Studies dergisinde

yayınlanan makalesinin küresel bazda 853 atf; Rao K., 2016 yılındaki Journal Bussiness Ethics dergisinde yayınlanan makalesinin toplam 565 atf aldığı görülmektedir.



Şekil 3. Küresel Bazda En Fazla Atf Alan İlk 10 Makale

Çalışmada incelenen bir diğer konu ise söz konusu başlıklarla ilgili yapılan araştırmaları destekleyen kuruluşlar ve araştırmanın yapıldığı ülkelerdir. Tablo 3'te çalışmalarını destekleyen ilk on kuruluş ve çalışmaların yürütüldüğü ilk on ülke gösterilmektedir. Universiti Utara Malaysia 8 çalışmayla, Dongbei University of Finance and Economics ve Üniversitesi Teknoloji Mara ise 7 çalışmayla konuya ilişkin çalışmaların en çok desteklendiği kurumlardır. Öte yandan yapılan çalışmalar ülkeler bazında değerlendirildiğinde Amerika Birleşik Devletleri (ABD) 30 çalışmayla ilk sırada yer alırken, onu 28 çalışmayla İngiltere takip ediyor. Ülkelerin yayın sayılarının atf verimliliği incelendiğinde ABD (TC/TS: 109,63) ilk sırada yer alırken, Avustralya (TC/TS: 87,83) ikinci sırada yer alıyor.

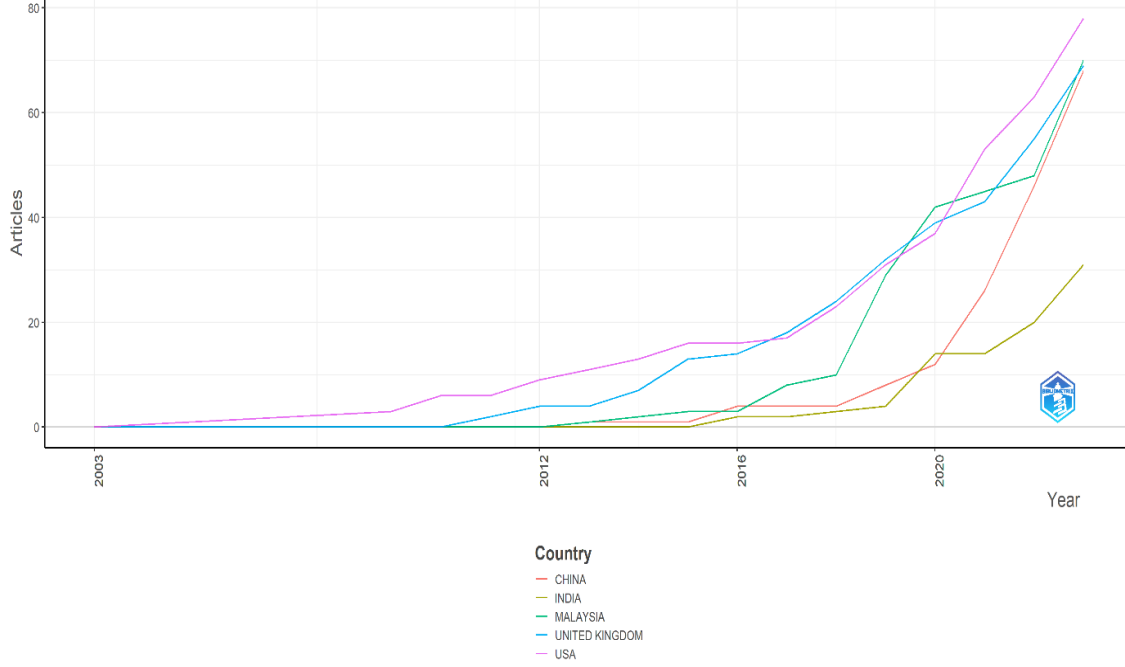
Tablo 3. Konuyla ilgili en verimli kurum ve ülkeler

Kurum	Makale	Ülke	Toplam Makale (TS)	Toplam Atf (TC)	TC/TS
Universiti Utara Malaysia	8	USA	30	3289	109.63
Dongbei University of Finance and Economics	7	United Kingdom	28	1128	40.28
Universiti Teknoloji Mara	7	China	26	411	15.80
University of Reading	6	Malaysia	23	372	16.17
Indian Institute of Management	5	India	15	436	29.06
La Trobe University	5	Australia	12	1054	87.83
Qatar University	5	Italy	12	246	20.5
Universiti Malaysia Terengganu	5	Pakistan	12	282	23.5
University of Groningen	5	Spain	10	345	34.5
Kent State University	4	Indonesia	7	44	6.28

Şekil 4, ilk beş ülkenin 2003-2023 yılları arasındaki ürettiği yayınların sayısını göstermektedir. ABD'nin ve İngiltere'nin daha uzun süreli yayınlar yaptığı görülmektedir. Ayrıca, ABD ve İngiltere son yıllarda daha

fazla çalışma yayınlamak yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği ve kurumsal inovasyon literatürüne katkıda bulunmuştur.

Country Production over Time



Şekil 4. İlk 5 ülkenin 2003-2023 yılları arasındaki yayın üretimi

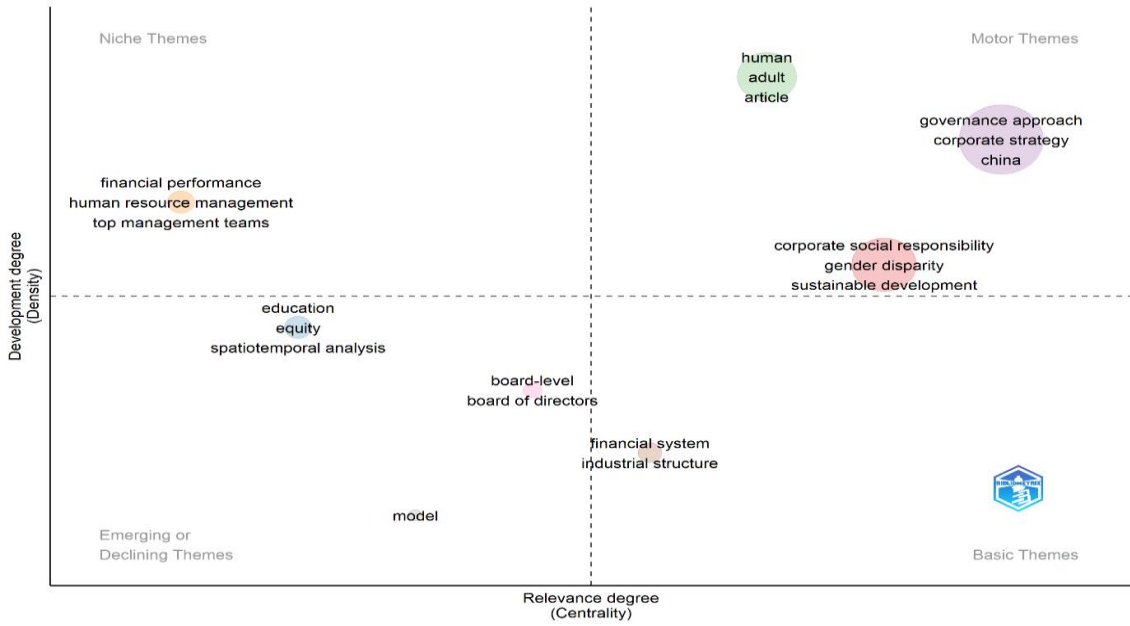
Şekil 3'e ilaveten Tablo 4'te yayınların sorumlu yazarlarının ülkeleri ve çalışmalarda uluslararası iş birlikleri gösterilmektedir. Uluslararası iş birliği bağlamında en fazla yayına (%58) sahip ülkenin Pakistan olduğu görülmektedir. İngiltere ise %43 ile ikinci sırada yer alıyor. Öte yandan ABD'li yazarlar en fazla sayıda yayına sahiptir ancak uluslararası iş birliği başı çeken ülkelere göre nispeten düşüktür (%40).

Tablo 4. Sorumlu yazar ülkeleri ve uluslararası iş birlikleri

Ülke	Makaleler	Makaleler %	Tek Ülkede Üretim	Çok Ülkede Üretim	Çok Ülkede Üretim %
Malaysia	23	7.4	19	4	17.4
USA	30	9.7	18	12	40
United Kingdom	28	9.1	16	12	42.9
China	26	8.4	15	11	42.3
India	15	4.9	12	3	20
Australia	12	3.9	9	3	25
Italy	12	3.9	8	4	33.3
Spain	10	3.2	8	2	20
Indonesia	7	2.3	7	0	0
Pakistan	12	3.9	5	7	58.3

Bakır vd. (2022)'ne göre, bir çalışma alanının tematik gelişimini göstermek amacıyla kullanılan en güçlü araçlardan biri tematik haritalardır. Tematik haritanın oluşturulması, tekrarlayan anahtar kelimelerin kümelenmesine dayalı olarak temaları belirlemeye yardımcı olur (Bajaj vd., 2022; Rejeb vd., 2022). Tematik harita grafiği x eksenini (merkezilik) ve y eksenini (yoğunluk) üzerine çerçevelenmiştir (Sharma vd., 2021). Merkezilik temanın önemini ölçerken yoğunluk temanın gelişimini ölçmektedir. Dört çeyrekte oluşan tematik haritanın, sağ üst çeyreğinde bulunan temalar hem iyi gelişmiştir hem de bir araştırma alanının yapılandırılması

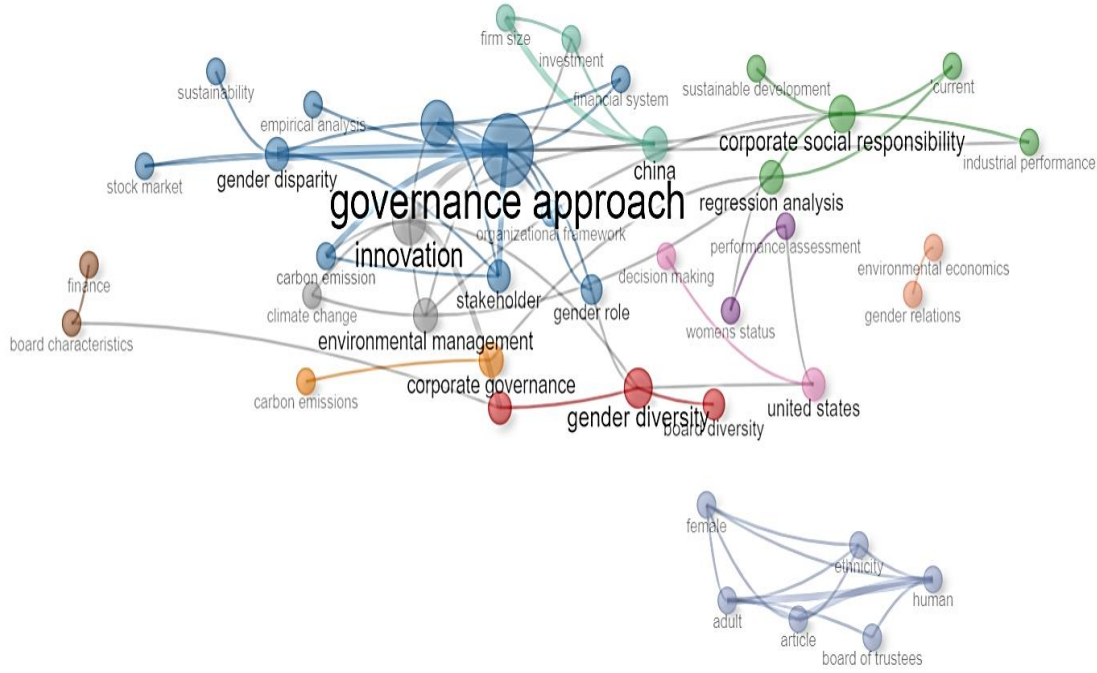
açısından önemlidir. Bu bölümdeki temalar alanın **motor temaları** olarak ifade edilmektedir. Sol üst çeyrekte yer alan temaların iyi gelişmiş iç bağlarının olduğu kabul edilmekte olup dış bağlarının önemsiz olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle sol üst çeyrek alan açısından geliştirilmiş ancak izole edilmiş temaları temsil etmesi nedeniyle yalnızca marjinal öneme sahiptirler. Sol alt çeyrekteki temalar hem az gelişmiş hem de marjinaldir. Bu çeyreğin temaları düşük yoğunluğa ve düşük merkeziliğe sahiptir ve ortaya çıkan veya azalan temaları temsil eder. Bir araştırma alanı için önemli kabul edilen temalar ise sağ alt çeyrekte bulunmaktadır. Bu çeyrekteki temalar üzerine çok fazla araştırma yapılmış fakat sürekli olarak gelişmeye devam ettiği düşünülmektedir (Cahlik, 2000; Bakır vd., 2022). Tematik haritadaki baloncukların boyutu, anahtar kelimenin yer aldığı yayın sayısına göre belirlenir (Rejeb vd., 2022). Şekil 5'te konuyla ilgili tematik harita verilmiştir. Buna göre, kurumsal sosyal sorumluluk, cinsiyet eşitsizliği, sürdürülebilir kalkınma, kurumsal strateji, yönetim yaklaşımı gibi anahtar kelimeler motor temaları olarak ifade edilen alanda olup hem iyi gelişmiş hem de araştırma alanının gelişmesi açısından önemli kelimelerdir.



Şekil 5. Tematik Harita

Eş-oluşum analizi, bilgi madenciliğini destekleyen ve bilgi yapısı ve araştırma eğilimleri hakkında fikir sahibi olmayı sağlayan en önemli analizlerden biridir (Wang vd., 2020). Araştırmada en sık kullanılan yazar anahtar kelimeleri kullanılarak analiz yapılmıştır. Şekil 6, birlikte oluşum analizinin sonuçlarını göstermektedir.

Analiz sonucunda en sık kullanılan anahtar kelimelerden on bir farklı küme oluşturuldu. Lacivertle gösterilen ilk kümede en sık rastlanan anahtar kelime yönetim yaklaşımıdır ve bu kümede cinsiyet eşitsizliği, cinsiyet rolleri, paydaşlar, finansal sistem, sürdürülebilirlik, borsa anahtar kelimeleri yer almaktadır. Gri ile gösterilen ikinci küme, inovasyon, karbon emisyonu, çevre yönetimi, iklim değişikliği ve cinsiyet çeşitliliği anahtar kelimeleri içermektedir. Yeşille gösterilen üçüncü küme, kurumsal sosyal sorumluluk, sürdürülebilir gelişim, akım, endüstriyel performans anahtar kelimelerinden oluşmaktadır. Kırmızı renkle gösterilen dördüncü küme, cinsiyet çeşitliliği, yönetim kurulu çeşitliliği, kurumsal yönetim anahtar kelimelerini içermektedir. Maviyle gösterilen beşinci küme, kadın, yönetim kurulu, etnik köken, yetişkin, insan anahtar kelimelerinden oluşmaktadır.



Şekil 6. Eş-oluşum Analizi

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Scopus veri tabanında uluslararası alanda “Board Gender Diversity” ve “Corporate Innovation” konuları ile ilgili makalelere yönelik bir durum tespiti yapılmıştır. Örneklemde yer alan konular ile ilgili 2003-2023 yılları arasında 361 makale tespit edilmiş olup 309 makale içerik analizi ile incelenmiştir. Çalışmaların yayın bilgileri, anahtar kelimeler ve anahtar kelimeler arası ilişki ağı analizleri, konu ile ilgili makalelerin yer aldığı dergilerin, ülkelerin ve kurumların analizi, atıf analizi ve atıf ilişki ağı, tematik haritalama ve eş-oluşum analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular, yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği ve kurumsal inovasyon konusunun geçmişten günümüze gelişimi ve gelecekteki olası eğilimleri hakkında bilgi sahibi olmaya olanak sağlamaktadır.

Araştırma, yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği ve kurumsal inovasyon konusunda çalışma yapmak isteyen araştırmacılar için bu alana öncülük eden çalışmaları, dergileri ve güncel araştırma konularını ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, araştırmacılara yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği ve kurumsal inovasyon konularıyla ilgili yol gösterici bilgiler sunarak, üzerinde çalışılabilecek konular hakkında fikir vermektedir. Analiz sonuçlarına göre, konuyla ilgili ilk çalışma Van der Walt ve Ingley (2003) tarafından yayınlanmıştır. Alanın gelişmesine 824 yazar katkı sağlamıştır. Tek yazarlı çalışma sayısı yalnızca 26 olup, yayın başına yazar sayısı 2,95'tir. Uluslararası iş birliği oranlarına bakıldığında yayınların %35,28'i iş birliği yaptığı görülmüştür. Bu bağlamda yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği ve kurumsal inovasyon konusunda literatürde bir iş birliği kültürünün olduğu söylenebilir.

Yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği ve kurumsal inovasyona ilişkin çalışmaların ilki 2003 yılında yayınlanmış olmasına rağmen 2017 yılına kadar alanın fazla büyümediği fakat 2017 sonrasında artan bir ivme kazandığı söylenebilir. 2017 yılından sonra bu konu hakkında yapılan çalışmaların artmasının çeşitli nedenlerinin olduğu düşünülmektedir. Bu nedenlerden ilki kadınların eğitim seviyelerinin artması ve çalışma hayatına daha fazla girmeye başlamalarıdır. Kadınlar sadece tarıma, el emeğine ilişkin işlerde değil mesleki gelişimleri ile ilgili işlerde de çalışma hayatına girmişlerdir. Bununla birlikte kadınlar yönetici pozisyonlarına gelerek işletmelerin yönetiminde söz sahibi olmaya başlamış ve stratejik kararların alınmasında etkin roller üstlenişlerdir. Yayın sayısındaki artışın bir diğer tetikleyicisi olarak ülkelerin 2010 yılından sonra kadınların

istihdamı ve yönetim kurullarında bulundurulmaları ile ilgili hem öneri mahiyetinde hem de zorunlu birtakım kararların (Nielsen & Huse, 2010: 145) alınmasıdır.

Yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği ve kurumsal inovasyona ilişkin literatür yazarlık açısından değerlendirildiğinde Khan I.'nin ve Ali S.'nin en üretken yazarlar (makale sayısı: 7) olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca bu alanda en çok atıf alan yazarın (toplam alıntı sayısı: 337) da Khan I. olduğu görülmektedir. Ülkelerin ve kurumların alana katkılarına bakıldığında ABD'nin 30 çalışmayla ilk sırada yer aldığı, onu 28 çalışmayla İngiltere'nin takip ettiği tespit edilmiştir. ABD'nin ilk sırada yer alması bilimsel yayın üretkenliğinde önde gelen ülkelerden biri olması açısından şaşırtıcı bir sonuç değildir. Bununla birlikte Universiti Utara Malaysia 8 çalışmayla, Dongbei University of Finance and Economics ve Üniversitesi Teknologi Mara ise 7 çalışmayla konuya ilişkin çalışmaların en çok desteklendiği kurum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bir bilimsel alanda akademik çalışmaların yazarlarının kullandığı anahtar kelimeler, o alandaki durumun anlaşılması açısından öneme sahiptir. Bu çalışmada yazarların kullandığı anahtar kelimeler kullanılarak tematik analiz ve eş-oluşum analizi yapılmıştır. Bu analizler sonucunda geçmişte trend olmuş kavramlar ile güncel durumlar tespit edilmiştir. Tematik analiz sonuçlarına göre (bkz. Şekil 5), literatürün gelişimine en fazla katkı sağlayan motor temaları, kurumsal sosyal sorumluluk, cinsiyet eşitsizliği, sürdürülebilir kalkınma, kurumsal strateji, yönetim yaklaşımıdır. Söz konusu bu temalar araştırma alanının gelişmesi açısından hala önemli kabul edilen temalardır. Bununla birlikte, niş temalar üst düzey yönetim ekipleri, insan kaynakları yönetimi ve finansal performansdır. İlerleyen süreçte bu temaların daha da ön plana çıkacağı değerlendirilebilir. Yapılan eş-oluşum analizi (bkz. Şekil 6) sonucunda on bir farklı küme ortaya çıkmıştır. Buna göre, en büyük kümelenmenin yönetim yaklaşımı, cinsiyet eşitsizliği, cinsiyet rolleri ve paydaşlar anahtar kelimeleri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Yoğunluğu yüksek diğer kümelenme ise kurumsal sosyal sorumluluk, sürdürülebilir gelişim, akım, endüstriyel performans anahtar kelimelerinden oluşmaktadır.

Bu çalışma, yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği ve kurumsal inovasyona ilişkin çalışmaların tarihsel gelişimine genel bir bakış sunmayı ve araştırma alanının yapısını açıklamayı amaçlamaktadır. Çalışmanın temel katkısı, “board gender diversity” ve “corporate innovation” konularının bir arada ele alındığı literatüre ilişkin ilk bibliyometrik analiz olmasıdır. Bu kapsamda, araştırma alanının genel yapısını tasvir etmesi ilgili literatürü tanımak isteyen araştırmacılar için bir rehber niteliğindedir. Gelecek çalışmalarda, konuya ilişkin literatürün Web of Science, PubMed, Dimensions gibi farklı veri tabanlarından yararlanılarak incelenmesinin alana daha kapsamlı bir bakış açısı kazandıracağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, bu çalışmada performans analizleri gerçekleştirilmiş olup yapılacak olan çalışmalarda bilim haritalama gibi farklı analizlerin de yapılması çalışma alanıyla ilgili daha detaylı bilgiye sahip olunmasına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Abtahi, Z., Chkir, I., & Benkraiem, R. (2023). Board diversity and corporate innovation: New evidence from the Canadian context. *Finance Research Letters*, 55, 103826.
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2007). A theory of friendly boards. *The Journal of Finance*, 62(1), 217–250.
- Adams, R.B., & Ragunathan, V. (2015). *Lehman Sisters*, Working Paper, ECGI.
- Aghion, P., Van Reenen, J., & Zingales, L. (2013). Innovation and institutional ownership. *American Economic Review*, 103(1), 277–304.
- Al, U., & Soydal, İ. (2012). Dergi kendine atfının etkisi: Energy Education Science and Technology örneği. *Türk Kütüphaneciliği*, 26(4), 699-714.
- Anh, Tuan, Le. Huu, K. & Nguyen V. (2022). Gender diversity and earnings management behaviours in an emerging market: a comparison between regression analysis and FSQCA. *Cogent Bus. Manag.* 9 (1), 2101243.
- Asad, M., Akbar, S., Li, J., & Shah, S. Z. A. (2023). Board diversity and corporate propensity to R&D spending. *International Review of Financial Analysis*, 89, 102802.

- Attah-Boakye, R., Adams, K., Kimani, D., & Ullah, S. (2020). The impact of board gender diversity and national culture on corporate innovation: A multi-country analysis of multinational corporations operating in emerging economies. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120247.
- Bajaj, V., Kumar, P. & Singh, V. K. (2022). Linkage dynamics of sovereign credit risk and financial markets: A bibliometric analysis. *Research in International Business and Finance*, 59, 101566.
- Bakır, M., Özdemir, E., Akan, Ş. & Atalık, Ö. (2022). A bibliometric analysis of airport service quality. *Journal of Air Transport Management*, 104, 102273.
- Bear, S., Rahmon, N., & Post, C. (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of Business Ethics*. 97, 207-221.
- Burgess, Z., & Tharenou, P. (2002). Women board directors: Characteristics of the few. *Journal of Business Ethics*. 37, 39-49.
- Cahlik, T. (2000). Comparison of the maps of science. *Scientometrics*, 49(3), 373-387.
- Carter, D., Simpkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity and firm value. *The Financial Review*. 38, 33-53.
- Chen, S., Ni, X., & Tong, J. (2016). Gender diversity in the boardroom and risk management: A case of R&D investment. *Journal of Business Ethics*, 136(3), 599–621.
- Chen, S., Ni, X., & Tong, J. Y. (2016). Gender diversity in the boardroom and risk management: A case of R&D investment. *Journal of Business Ethics*, 136, 599-621.
- Cumming, D., & Leung, T. Y. (2021). Board diversity and corporate innovation: Regional demographics and industry context. *Corporate Governance: An International Review*, 29(3), 277-296.
- De Villiers, C., Naiker, V., & Van Staden, C. J. (2011). The effect of board characteristics on firm environmental performance. *Journal of Management*, 37(6), 1636–1663.
- Diaz-Garcia, C., Gonzalez-Moreno, A., & Jose Saez-Martinez, F.J. (2013). Gender diversity within R&D teams: its impact on radicalness of innovation. *Innovation*, 15 (2), 149–160.
- Doğanalp, B., & Ortakarpuz, M. (2021). Kadın çalışanların ve yönetim kurulunda kadın temsiline ilişkin işletme performansına etkisi: BİST 50’de yer alan işletmeler üzerine bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(3), 1243-1259.
- Donthu, N., Kumar, S. & Pattnaik, D. (2020). Forty-five years of Journal of Business Research: A bibliometric analysis. *Journal of business research*, 109, 1-14.
- Erhardt, N., Werbell, J. D., & Shrader, C. B. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*. 11(2), 102-111.
- Falagas, M. E., Pitsouni, E. I., Malietzis, G. A. & Pappas, G. (2008). Comparison of PubMed, Scopus, web of science, and Google scholar: strengths and weaknesses. *The FASEB journal*, 22(2), 338-342.
- Griffin, D., Li, K., & Xu, T. (2021). Board gender diversity and corporate innovation: International evidence. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 56(1), 123-154.
- Hambrick, D.C. & Mason, P.A. (1984). Upper echelons: the organization as a reflection of its top managers. *Acad. Manag. Rev.* 9 (2), 193–206.
- Haynes, K. T., & Hillman, A. (2010). The effect of board capital and CEO power on strategic change. *Strategic Management Journal*, 31(11), 1145–1163.
- Hernández-Lara, A.B., Gonzales-Bustos, J.P., & Alarcón-Alarcón, A. (2021). Social Sustainability on Corporate Boards: The Effects of Female Family Members on R&D. *Sustainability*, 13, 1982.
- Hillman, A. J., Shropshire, C., & Cannella, A. A. (2007). Organizational predictors of women on corporate boards. *Academy of Management Journal*. 50, 941-952.

- Hillman, A.J., Cannella, A.A. & Paetzold, R.L. (2000). The resource dependence role of corporate directors: strategic adaptation of board composition in response to environmental change. *J. Manag. Stud.* 37 (2), 235–255.
- Horbach, J. & Jacob, J. (2018). The relevance of personal characteristics and gender diversity for (eco) innovation activities at the firm-level: results from a linked employer– employee database in Germany. *Bus. Strategy Environ.* 27 (7), 924–934.
- Hsu, P.H. & Hu, X. (2016). Advisory board and earnings persistence. *J. Account., Audit. Financ.* 31 (1), 134–157.
- Hussain, A. and Fatima, N. (2011). A Bibliometric Analysis of the ‘Chinese Librarianship: An International Electronic Journal, (2006-2010)’, *Chinese Librarianship: An International Electronic Journal*, 31: 1-14.
- Khan, H. U. R., Khidmat, W. B., & Awan, S. (2021). Board diversity, financial flexibility and corporate innovation: Evidence from China. *Eurasian Business Review*, 11(2), 303-326.
- Kogut, B., Colomer, J., & Belinky, M. (2014). Structural equality at the top of the corporation: Mandated quotas for women directors. *Strategic Management Journal*. 35, 891-902.
- Mahadeo, J. D., Soobaroyen, T., & Hanuman, V. O. (2012). Board composition and financial performance: Uncovering the effects of diversity in an emerging economy. *Journal of Business Ethics*. 105 (3), 375-388.
- Muhammad, H., Migliori, S. & Consorti, A. (2022). Corporate governance and R&D investment: does firm size matter? *Technol. Anal. Strateg. Manag.* 1–15.
- Nielsen, S., & Huse, M. (2010). The contribution of women on boards of directors: Going beyond the surface. *Corporate governance: An international review*, 18(2), 136-148.
- Ntim, C.G. & Soobaroyen, T. (2013). Corporate governance and performance in socially responsible corporations: new empirical insights from a neo-institutional framework. *Corp. Gov.: Int. Rev.* 21 (5), 468–494.
- Pfeffer, J. & Salancik, G. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource-Dependence Perspective*. Harper and Row, New York.
- Phan, T. T., & Yu, H. C. (2022). Innovation, institutional ownerships and board diversity. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 59(4), 1647-1693.
- Pritchard, A. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics. *Journal of documentation*, 25(4), 348-349.
- Rejeb, A., Rejeb, K., Abdollahi, A. & Treiblmaier, H. (2022). The bigpicture on Instagram research: Insights from a bibliometric analysis. *Telematics and Informatics*, 101876.
- Sanad, Z., & Al-Sartawi, A. M. M. (2023). Research and development spending in the pharmaceutical industry: Does board gender diversity matter?. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(3), 100145.
- Seijts, G., Byrne, A., Crossan, M.M. & Gandz, J. (2019). Leader character in board governance. *J. Manag. Govern.* 23 (1), 227–258.
- Sharma, S., Malik, K., Kaur, M., & Saini, N. (2021). Mapping research in the field of private equity: a bibliometric analysis. *Management Review Quarterly*, 1-29.
- Şahin, K., Eser, B., Kaplan, T. & Özdündar, G. (2018). Yönetim kurullarında kadın yönetici temsili: Türkiye’de yönetim kurulları yapısının cinsiyet bağlamında incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(4), 1147-1166.
- Terjesen, S. & Singh, V. (2008). Female presence on corporate boards: a multi-country study of environmental context. *J. Bus. Ethics* 83, 55–63.
- Vafaei, A., Henry, D., Ahmed, K., & Alipour, M. (2021). Board diversity: female director participation and corporate innovation. *International Journal of Accounting & Information Management*, 29(2), 247-279.

- Van Den Berghe, H., Houben, J. A., De Bruin, R. E., Moed, H. F., Kint, A., Luwel, M. & Spruyt, E.H.J. (1998). Bibliometric Indicators of University Research Performance in Flanders, *Journal of the American Society for Information Science*, 49 (1): 59.
- Van der Walt, N., & Ingley, C. (2003). Board dynamics and the influence of professional background, gender and ethnic diversity of directors. *Corporate governance: An international review*, 11(3), 218-234.
- Wang, X., Xu, Z., & Škare, M. (2020). A bibliometric analysis of Economic Research-Ekonomska Istra zivanja (2007–2019). *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 33(1), 865-886.
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. 1st ed. Geneva: International Labour Office.
- Zahra, S.A., Neubaum, D.O. & Huse, M. (2000). Entrepreneurship in medium-size companies: exploring the effects of ownership and governance systems. *J. Manag.* 26 (5), 947–976.
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational research methods*, 18(3), 429-472.