

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

ÖRGÜTSEL LİDERLİK ÇALIŞMALARI: BİBLİYOMETRİK ANALİZ İLE KÜRESEL EĞİLİMLER VE ARAŞTIRMA ALANLARININ GELİŞİMİ

Önder GÜRSEL¹

Öz

Liderlik, toplulukların ve kurumların gelişiminde, stratejik karar alma süreçlerinde ve örgütsel etkinliklerin artırılmasında önemli bir işlev üstlenmektedir. Bu çalışma, liderlik ve örgütsel liderlik konularında yapılan akademik araştırmaların bibliyometrik analizi ile liderlik kavramının evrimi ve mevcut eğilimler üzerine kapsamlı bir değerlendirme sunmayı amaçlamaktadır. Liderlik, tarihsel süreç içerisinde sosyal, kültürel ve ekonomik dinamiklerle şekillenmiş ve farklı disiplinlerde incelenmiştir. Literatürde, liderlik stilleri davranışsal, durumsal, özellik temelli, karizmatik, transformasyonel, transaksiyonel ve hizmetkar liderlik gibi çeşitli kategorilerde ele alınmaktadır. Bu yaklaşımlar, liderlerin etkili iletişim ve ilişki yönetimi yeteneklerinin yanı sıra, çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılıklarını artırma konusundaki rollerine de dikkat çekmektedir. Transformasyonel liderlik, özellikle hızla değişen pazar koşullarında kültürel değişimleri benimseyerek örgütlerin rekabetçi kalmasını sağlarken, transaksiyonel liderlik daha çok ödül-ceza ilişkilerine odaklanmaktadır. Otantik liderlik ise dürüstlük ve içsel etik değerlere bağlılık üzerinden çalışanların güvenini kazanmayı hedeflemektedir. Çalışmanın bibliyometrik analizi için, 2014-2024 yılları arasında "örgütsel liderlik" yazar anahtar kelimesiyle yapılan incelemede, yönetim, iş ve davranış bilimleri alanları filtrelendiğinde toplamda 1.608 yayın tespit edilmiştir; bunlar arasında 1.429 makale, 145 bildiri, 7 editör materyali ve 27 kitap bölümü yer almaktadır. Web of Science veri tabanı kullanılarak yapılan bu araştırma, liderlik literatürünün yapısını, eğilimlerini ve en çok atıf alan çalışmaları belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada, en fazla yayının yönetim alanında olduğu tespit edilmiş, bu alandaki akademik eğilimler, anahtar kelimeler ve en etkili yazarlar incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, liderlik teorilerinin ve uygulamalarının günümüzde dijital dönüşüm ve küreselleşme gibi makro ölçekli değişimlerden etkilendiği belirlenmiştir. Ayrıca, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılmasında liderlik tarzlarının etkisi vurgulanmıştır. Bibliyometrik analizler, belirli bir araştırma alanının gelişimini ve gelecekteki yönelimlerini anlamada önemli bir araç olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, çalışma, örgütsel liderlik literatüründeki araştırma boşluklarının belirlenmesine ve gelecekteki akademik çalışmalara yönelik ipuçları sunmaktadır. Elde edilen bulgular, liderlik alanında yapılan araştırmaların hangi yönlere odaklandığını ve hangi konuların potansiyel taşıdığına dair önemli bilgiler sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Liderlik, Bibliyometrik Analiz, Liderlik Teorileri, Araştırma Eğilimleri.

JEL Kodları: M12, M14

Başvuru: 31.10.2024 **Kabul:** 25.03.2025

¹Dr. Öğr. Üyesi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Bozüyük Meslek Yüksekokulu, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü; Bilecik, Türkiye, onder.gursel@bilecik.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1180-8094

ORGANIZATIONAL LEADERSHIP STUDIES: GLOBAL TRENDS AND THE EVOLUTION OF RESEARCH FIELDS THROUGH A BIBLIOMETRIC ANALYSIS ²

Abstract

Leadership is critical in shaping societies, guiding strategic decision-making processes and increasing organisational effectiveness.

This study evaluates the development of these concepts and identifies current trends by conducting a bibliometric analysis of academic research on leadership and organisational leadership. Leadership has historically been influenced by social, cultural and economic dynamics and has been studied by various disciplines.

Different theories classify leadership styles under approaches such as behavioural, situational, trait-based, charismatic, transformational, transactional and servant leadership. These frameworks emphasise the importance of leaders' effective communication and relationship management skills as well as their impact on employees' job satisfaction and organisational commitment. For example, transformational leadership promotes competitiveness through cultural adaptation in rapidly changing markets, while transactional leadership focuses more on reward and punishment dynamics. Authentic leadership aims to build trust through honesty and commitment to ethical values. In the bibliometric analysis, publications related to the keyword 'organisational leadership' between 2014 and 2024 were examined using the Web of Science database and filtered for management, business and behavioural sciences. As a result of the analysis, 1,608 publications, including articles, conference proceedings, editorial materials and book chapters, were identified and the dominance of publications in the field of management was revealed.

The findings suggest that contemporary leadership theory and practice are affected by macro-scale changes such as digital transformation, globalisation and pandemic conditions. The study also highlights the role of leadership styles in enhancing employee satisfaction and engagement. Bibliometric analyses serve as valuable tools for understanding research developments and future directions, identifying gaps in the organisational leadership literature, and suggesting areas for future exploration.

Keywords: *Organizational Leadership, Bibliometric Analysis, Leadership Theories, Research Trends.*

JEL Codes: *M12,M14*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

² The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

Liderlik, tarih boyunca toplulukların şekillenmesi, kurumların yönlendirilmesi ve stratejik kararların alınmasında merkezi rol oynayan farklı disiplinlerde geniş bir inceleme alanı bulmuş bir kavramdır (Erer vd., 2018). Hem kuramsal hem de uygulamalı düzeyde liderlik, bireylerin ve grupların davranışlarını şekillendiren, örgütsel etkinliği artıran ve belirlenen hedeflere ulaşmayı sağlayan mekanizma olarak düşünülebilir (Boeske, 2023). Liderliğin kavramsal çerçevesi, sosyal, kültürel ve ekonomik dinamiklere bağlı zamanla değişim göstererek olarak evrilmiştir. Liderlik stilleri, özellikleri ve sonuçlarına yönelik yapılan çalışmalar ile farklı liderlik türleri ve yaklaşımları geliştirilmiştir (Delice vd., 2013; Keleş, 2022). Farklı disiplinlerde liderlik teorileri geniş bir yelpazede incelenmekte ve bu teoriler, liderlik kavramını farklı perspektiflerden ele almaktadır (Dwi Suharyani vd., 2024; Bagherian vd., 2023).

Liderlik türleri, liderlik davranışları, liderin takipçileriyle etkileşim tarzı, karar alma süreçleri, liderlik durumlarının doğası ve liderin kişisel özellikleri gibi kriterler göz önünde bulundurularak sınıflandırılmaktadır (Lundqvist vd., 2023; Hadzhahmetovic vd., 2023). Davranışsal liderlik teorileri, liderlerin belirli davranış kalıplarına göre sınıflandırır, liderlerin otoriter (Pizzolitto vd., 2023), demokratik (Koirala vd., 2024) veya liberal (Indiati vd., 2024) gibi farklı liderlik stillerini benimseyebileceğini öne sürer. Durumsal liderlik teorileri ise liderin esnekliğini ve belirli bir duruma uygun liderlik tarzını benimseme yeteneğini vurgular (Owusu vd., 2023). Özellik teorileri, liderlerin doğuştan gelen kişisel özelliklerine odaklanır ve başarılı liderlerin belirli karakteristiklere sahip olduğunu savunur. (Matthews vd., 2024; Lianidou vd., 2023) Bunun yanı sıra, karizmatik liderlik ve transformasyonel liderlik gibi yaklaşımlar, liderin kişisel karizması ve vizyoner yetenekleri ile örgütü ve takipçilerini nasıl etkilediğini incelerken, transaksyonel liderlik daha çok lider ile takipçiler arasındaki ödül-ceza ilişkisi üzerine odaklanır. Transformasyonel liderlik, hızla değişen pazar koşullarına uyum sağlamak için gerekli olan kültürel değişimleri benimseyerek. Özellikle teknoloji sektöründe, hızlı inovasyon gerektiren ortamlarda örgütlerin rekabetçi kalabilmesini sağlar (Greimel vd., 2023; Lawrason vd., 2023). Transaksyonel liderlik ise standartların korunması ve prosedürlerin sıkı takibi ile genellikle üretim hatlarında veya kalite kontrol süreçlerinde etkili olur (Febrian vd., 2023; Dong, 2023). Hizmetkar liderlik ise liderin hizmet etme, diğerlerinin ihtiyaçlarını karşılama ve empati gösterme gibi değerler üzerine kurulu bir liderlik tarzını ifade eder (Kaında vd., 2023; Demeke vd., 2024). Otantik liderlik de son yıllarda dikkat çeken bir yaklaşımdır; otantik liderler, dürüstlük, açıklık ve içsel etik değerlere bağlılık üzerine kuruludur (Ahmed, 2023). Bu liderler, kişisel değerleri ile örgütsel hedefleri uyumlu hale getirir ve takipçilerine ilham verir (Obuba vd., 2023). Yüksek düzeyde otantik liderliğin sergilendiği örgütlerde, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı gözlemlenmektedir (Hoang vd., 2024). Özellikle çalışanların güven duyduğu, açık iletişimin teşvik edildiği ve etik değerlerin ön planda tutulduğu örgütlerde etkilidir (Toding vd., 2024).

Örgütsel liderlik, liderlik türleri ile yaklaşımlarının kurumlar içindeki uygulanabilirliğini ve etkilerini geliştirmektedir (İnan vd., 2020). Örgütsel liderlik,

liderin sadece bireysel becerilerine değil, aynı zamanda örgüt içindeki ilişkileri yönetme ve stratejik hedeflere ulaşma yeteneğini ön plana çıkarır. Kurumların vizyonunu hayata geçirme, çalışanları motive etme ve örgütsel değişimi yönetme gibi süreçleri geliştirir (Cankurtaran, 2023). Kurumun yapısı, kültürü ve süreçleri ile etkileşim içinde bulunur ve bu unsurların bir araya gelmesiyle ortaya çıkan liderlik dinamiklerini analiz eder (Canbolat, 2019). Karmaşık ve belirsiz ortamlarda, liderlerin karar alma süreçlerini yönlendirmesi ve bu süreçlerde esneklik göstermesi ile örgütsel adaptasyonu sağlar. Yani liderlik sadece yönetsel bir beceri olarak değil, aynı zamanda bireyler arası ilişkilerin yönetimidir (Rony vd., 2023). Liderlik tarzlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı üzerindeki etkileri, liderliğin sadece yönetsel bir fonksiyon değil, aynı zamanda örgütsel sağlığı ve sürdürülebilirliği de doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır (Gazi vd., 2021).

Liderlik kavramıyla ilgili yapılan çalışmalar, liderlik teorilerinin çeşitlenmesine ve örgütsel liderliğe dair yeni perspektiflerin gelişerek ortaya çıkarmaktadır. Dijital dönüşüm, küreselleşme ve pandemi gibi makro ölçekli değişimlerin liderlik üzerine etkileri, konu hakkındaki çalışmaların genişlemesine sebep olmaktadır (Gürsel, 2018; Kasaroğlu, 2021). Liderlik konusundaki araştırmaların bibliyometrik analizi, bu alandaki akademik çalışmaların yapısını, eğilimlerini ve odak noktalarını anlamamıza yardımcı olmaktadır. Bibliyometrik analizler, belirli bir alanın gelişimini, en çok atıf alan çalışmaları, öncü yazarları ve etkili yayınları belirleyerek, bu alanın gelecekteki yönelimlerini öngörmeye önemli bir araç olarak kullanılmaktadır.

Bu çalışma kapsamında, liderlik ve örgütsel liderlik konularında yapılan akademik çalışmaların bibliyometrik analizi gerçekleştirilecektir. Çalışmada, bu alanda yapılan yayınların sayısal dağılımları, en çok atıf alan makaleler, anahtar kelimeler, çalışmaların yapıldığı ülkeler, organizasyonlar ve etkili yazarlar incelenecektir. Böylelikle, örgütsel liderlik alanında hangi konuların ön plana çıktığı, hangi teorik yaklaşımların daha fazla ilgi gördüğü ve bu alandaki araştırma boşluklarının neler olduğu konusunda kapsamlı bir değerlendirme sunulacaktır. Bu değerlendirme, hem mevcut literatürün derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayacak hem de gelecekte yapılacak araştırmalar için önemli ipuçları sunacaktır.

2. YÖNTEM

Bibliyometrik analiz, belirli bir araştırma alanındaki yayınların sayısal ve istatistiksel yöntemlerle incelenmesini sağlayan ve bilimsel literatürün yapısını, gelişimini, eğilimlerini ve araştırma boşluklarını belirlemek için kullanılan bir yöntemdir. Bibliyometrik analizler, bir alandaki en etkili yazarları, en çok atıf alan makaleleri, öne çıkan anahtar kelimeleri ve yayınların gelişimi amacıyla yapılır. Aynı zamanda, bu analizler, belirli bir konudaki bilimsel üretimin coğrafi dağılımını, kurumsal iş birliklerini ve araştırma alanlarının değişimini inceleyebilir. Akademik alanda literatürün belirlenen konuyla alakalı görünümünü sunarak, araştırmacılara hangi konuların daha fazla incelendiği, hangi teorik yaklaşımların ön planda olduğu ve hangi konularda araştırma yapılması gerektiği konusunda yönlendirme sağlar.

Bibliyometrik analiz genellikle iki ana yaklaşıma dayanır: performans analizi ve bilimsel haritalama. Performans analizi, yayın sayıları, atıf sayıları, yazarlar, kurumlar

ve ülkeler gibi metriklerle ilgilenirken; bilimsel haritalama, literatürün kavramsal, entelektüel ve sosyal yapısını görselleştirmeye odaklanır. Bu bağlamda, veri toplama sürecinde sıklıkla kullanılan veri tabanları arasında Web of Science, Scopus ve Google Scholar yer alır. Bu veri tabanları, bilimsel yayınlara, atıflara ve diğer bibliyometrik verilerine geniş erişim sunarak, araştırmacıların analizlerini yapmalarına olanak tanır.

Bu çalışmada, örgütsel liderlik konusundaki akademik literatürün bibliyometrik analizi yapılmıştır. Veri kaynağı olarak, Web of Science (WoS) veri tabanı kullanılmıştır. Web of Science, bilimsel yayınlar için kapsamlı bir veri tabanı olup, özellikle atıf analizleri ve bilimsel performans ölçümleri için yaygın olarak tercih edilmektedir. Analiz, "örgütsel liderlik" anahtar kelimesi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinde, "management" (yönetim), "business" (işletme) ve "behavioral science" (davranış bilimleri) alanlarında yer alan yayınlar dikkate alınmıştır.

Araştırmada, son on yıl (2014-2024) içinde yayımlanan makaleler, derlemeler, konferans bildirileri ve diğer bilimsel dokümanlar filtrelenmiştir. Bu süreçte, örgütsel liderlik alanındaki akademik eğilimleri, en çok atıf alan çalışmaları, önde gelen yazarları ve en etkili dergileri belirlemek için bibliyometrik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Özellikle, yazarların kullandığı anahtar kelimeler, atıf ağırlıklı indeksler ve ortak yazar ilişkileri gibi veriler analiz edilmiştir. Veri analizi sürecinde, VOSviewer bibliyometrik analiz yazılımı bilimsel haritaların oluşturulması, yazar ve atıf ağlarının görselleştirilmesi ve literatürdeki tematik kümelerin belirlenmesi için kullanılmıştır. Elde edilen veriler, örgütsel liderlik konusundaki literatürün genel yapısını anlamamıza ve bu alandaki akademik eğilimleri tespit etmemize yardımcı olmuştur. Bu kapsamda, çalışmanın bulguları, örgütsel liderlik alanında yapılan araştırmaların hangi yönleri odaklandığını ve gelecekteki araştırmalar için hangi alanların potansiyel taşıdığını ortaya koymaktadır.

3. BULGULAR

Çalışma kapsamında, Web of Science (WoS) veri tabanında, yazar anahtar kelimelerinde "örgütsel liderlik" anahtar kelimesini kullanan 2014-2024 yıllarında yayınlan 3498 farklı yayın bulunmaktadır. Yayınların ağaç haritası şekil 1'de verilmektedir. Harita incelendiğinde en fazla yayının 1269 adet ile Yönetim alanında ve 551 adet ile İş alanında olduğu görülmektedir.

Tablo 1. 2014-2024 Yıllarında En Çok Atıf Alan “örgütsel liderlik” anahtar kelimesini kullanan yayınlar

Yayın Başlığı	Yazarlar	Kaynak Başlığı	Yıl	Top. Atıf
Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, and Coworker Advocacy	Kim, Andrea; Kim, Youngsang; Han, Kyongji; Jackson, Susan E.; Ployhart, Robert E.	Journal Of Management	2017	347
How Servant Leadership Influences Organizational Citizenship Behavior: The Roles of LMX, Empowerment, and Proactive Personality	Newman, A.; Schwarz, G.; Cooper, B.; Sendjaya, S.	Journal Of Business Ethics	2017	276
Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support	Le, Phong Ba; Lei, Hui	Journal Of Knowledge Management	2019	255
Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels	Mittal, Swati; Dhar, Rajib Lochan	Tourism Management	2016	232
Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety	Javed, Basharat; Naqvi, Sayyed Muhammad Mehdi Raza; Khan, Abdul Karim; Arjoon, Surendra; Tayyeb, Hafiz Habib	Journal Of Management & Organization	2019	202
Corporate Social Responsibility and Ethical Leadership: Investigating Their Interactive Effect on Employees' Socially Responsible Behaviors	De Roeck, Kenneth; Farooq, Omer	Journal Of Business Ethics	2018	202
Empowering leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, mediation, and moderation	Lee, Allan; Willis, Sara; Tian, Amy Wei	Journal Of Organizational Behavior	2018	202
Perils of being close to a bad leader in a bad environment: Exploring the combined effects of despotic leadership, leader member exchange, and perceived organizational politics on behaviors	Naseer, Saima; Raja, Usman; Syed, Fauzia; Donia, Magda B. L.; Darr, Wendy	Leadership Quarterly	2016	189
Linking Empowering Leadership to Job Satisfaction, Work Effort, and Creativity: The Role of Self-Leadership and Psychological Empowerment	Amundsen, Stein; Martinsen, Oyvind L.	Journal Of Leadership & Organizational Studies	2015	186
Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy	AlNuaimi, Bader K.; Singh, Sanjay Kumar; Ren, Shuang; Budhwar, Pawan; Vorobyev, Dmitry	Journal Of Business Research	2022	182

Tablo1 de verilen son 10 yılda yapılan, en çok atıf alan yayınlar incelendiğinde;

Kim, Andrea ve arkadaşları (2017) gönüllü işyeri yeşil davranışları üzerine yaptıkları araştırmada, bu tür davranışların nedenlerini açıklamak için çok seviyeli bir motivasyon modelini geliştirmiş ve test etmişlerdir. Çalışma, ofis çalışanı ve iş grubundan oluşan bir örneklem kullanarak, çalışanların çevre dostu davranışlarda bulunmalarını etkileyen kişisel ve sosyal faktörleri incelemiştir. Araştırmanın bulguları, sorumluluk duygusu ve ahlaki düşünme gibi kişisel özelliklerin, grup liderlerinin ve üyelerinin gönüllü yeşil davranışlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, liderin yeşil davranışlarının, grup üyelerinin yeşil davranışlarını doğrudan etkilediği ve grup içindeki yeşil savunuculuk aracılığıyla dolaylı bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Çalışmanın teorisi ve bulguları, işyerinde gönüllü yeşil davranışları şekillendiren psikolojik ve sosyal koşulları aydınlatmakta ve bu davranışları desteklemek isteyen organizasyonlar için pratik öneriler sunmaktadır. Çalışma, liderlerin ve grup üyelerinin yeşil davranışlarındaki ilişkiyi inceleyerek, grup içi sosyal etkilerin gönüllü yeşil davranışları nasıl teşvik edebileceğini ortaya koymaktadır. Liderlerin gönüllü yeşil davranışları, grup üyelerinin bu davranışları benimsemelerine ve savunmalarına yol açarak, çevresel sorumluluk ve sürdürülebilirlik açısından organizasyonel performansı iyileştirmeye katkı sağlar. Ayrıca, çalışmanın bulguları, kişilik özellikleri ve ahlaki düşünmenin, gönüllü yeşil davranışların temel belirleyicileri olabileceğini ve bu özelliklerin çevre dostu davranışları teşvik etmekte önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Bu yayınlarına son 10 yılda toplamda 347, yıllık ortalamada 43.5 atıf yapılmış ve en fazla atıf 2023 yılında 79 iken, 2021 ve 2022 yıllarında ise 64 atıf olarak bulunmuştur (Kim vd.,2017).

Newman, Alexander ve arkadaşları (2017), hizmetkar liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, lider-üye değişiminin bu ilişkide aracı olduğu, ancak psikolojik güçlendirmenin ek bir katkı sağlamadığı bulunmuştur. Ayrıca, proaktif kişiliğin bu süreci etkilediği saptanmıştır. Çalışmaları sonucunda, hizmetkar liderliğin sosyal değişim teorisi bağlamında çalışanlarla güçlü ilişkiler kurarak ÖVD'yi teşvik ettiğini ortaya koymakta ve liderlerin, çalışanlarla kaliteli ilişkiler geliştirmeye odaklanması gerektiğini vurgulamaktadır. Çalışma, hizmetkar liderliğin etkilerinin kültürel bağlamlara göre farklılaşabileceğine ve bireysel farklılıkların bu ilişkilerde belirleyici bir rol oynayabileceğine dikkat çekmektedir. Bu yayınları toplamda 276 atıf almıştır. En fazla atıf 2021 yılında 62 olarak belirlenmiştir (Newman vd., 2017).

Phong Ba Le ve Hui Lei'nin 2019 yılında gerçekleştirdiği çalışma, dönüşümcü liderliğin bilgi paylaşımı ve inovasyon kapasiteleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma, dönüşümcü liderliğin bilgi paylaşımını teşvik ederek ürün ve süreç inovasyonunu artırdığını ve bu ilişkide bilgi paylaşımının önemli bir aracı rol oynadığını ortaya koymuştur. Çalışma, algılanan örgütsel desteğin bu ilişkiyi güçlendiren bir faktör olduğunu ve çalışanların örgütsel destek algısının yüksek olduğu durumlarda liderliğin bilgi paylaşımı ve inovasyon üzerindeki etkilerinin daha güçlü olduğunu göstermiştir. Elde edilen bulgular, bilgi paylaşımının örgütlerin

stratejik bir kaynağı olduğunu ve bu kaynağın etkili bir liderlik tarzı ile birleştiğinde inovasyon kapasitesini artırdığını vurgulamıştır. Çalışma, yöneticilere bilgi paylaşımını teşvik etmek ve çalışanların inovasyona katkılarını artırmak için dönüşümcü liderlik uygulamalarını benimsemeleri ve çalışanlara gerekli kaynakları sağlamaları gerektiğini önermektedir. Bu kapsamda, yöneticilerin inovasyon kapasitelerini geliştirmek için bir güven kültürü oluşturmaları, bilgi paylaşımını teşvik etmesi ve çalışanların kariyer hedeflerini destekleyecek politikalar uygulaması gerektiği belirtilmiştir. Yayın yıllık ortalamada 42.8, en fazla atıf 2023 yılında 64 ve toplamda ise 255 atıf almıştır (Le vd., 2019).

Mittal, Swati ve Rajib Lochan Dhar (2016), yeşil dönüşümcü liderliğin yeşil örgütsel kimlik aracılığıyla yeşil yaratıcılığı teşvik etmedeki rolünü incelemişlerdir. Hindistan'daki otel çalışanlarından toplanan verilerle yapılan çalışma, yeşil dönüşümcü liderliğin yeşil örgütsel kimliği güçlendirdiğini ve bunun da yeşil yaratıcılığı artırdığını göstermiştir. Çalışmanın temel bulguları, yeşil dönüşümcü liderliğin çalışanları çevresel hedeflere ulaşmaları için motive ettiğini ve onları beklentilerin ötesinde bir performans sergilemeye teşvik ettiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, yeşil yaratıcılık, çevre dostu ürünler, süreçler ve hizmetlerin geliştirilmesi olarak tanımlanmıştır. Araştırma, turizm sektöründeki otellerin çevre dostu hizmet davranışlarını teşvik etmek için çalışanları eğitmesi ve bir "yeşil kimlik" oluşturmaları gerektiğini öne sürmektedir. Liderlerin hem kendilerini hem de ekiplerini çevresel performanslarını artıracak şekilde eğitmeleri gerektiği belirtilmiştir. Gelecekteki çalışmaların kültürel faktörleri ve uzunlamasına araştırma tasarımlarını içermesi önerilmektedir. Ayrıca, kaynak taahhüdünün bu ilişkiyi güçlendirdiği bulunmuştur. Bu çalışma, yeşil dönüşümcü liderliğin otel çalışanları arasında yeşil yaratıcılığı teşvik etmedeki kritik rolünü vurgulamaktadır. Bu tür liderlik uygulamaları, otellerin hem çevreyi korumasına hem de rekabetçi bir marka imajı oluşturmaya olanak tanımaktadır. Bu yayınları 2022 yılında 55, yıllık ortalamada 26.2 olmak üzere toplamda 232 atıf almıştır (Mittal vd., 2016).

Javed, Basharat ve arkadaşları (2019), kapsayıcı liderliğin yenilikçi iş davranışlarını nasıl etkilediğini incelemişlerdir. Çalışma, psikolojik güvenliğin bu ilişkinin aracılık rolünü üstlendiğini öne sürmektedir. Veriler, Pakistan'daki tekstil sektöründe çalışan yönetici-çalışan çiftlerinden toplanmıştır. Bulgular, kapsayıcı liderliğin yenilikçi iş davranışlarıyla pozitif bir ilişki içinde olduğunu ve psikolojik güvenliğin, kapsayıcı liderliğin yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisini aracılık ettiğini göstermektedir. Araştırmacılar, lider-üye etkileşim teorisini kullanarak teorik modellerini oluşturmuşlardır. Çalışmada, kapsayıcı liderliğin çalışanların yenilikçi faaliyetlere katılmalarını sağladığı, bunun da liderle kurulan kaliteli ilişkiler sayesinde mümkün olduğu ileri sürülmüştür. Çalışanların yenilikçi riskler alma motivasyonlarının, psikolojik güvenlik algılayarak artacağı vurgulanmıştır. Ayrıca, kapsayıcı liderliğin sosyal değişim perspektifiyle, çalışanlara sağladığı ekonomik ve sosyo-kültürel sonuçların, iş yerinde daha fazla katılım ve yaratıcılık sağladığı bulunmuştur. Yazarlar, gelecekteki araştırmalar için farklı aracı faktörler ve bağlamsal etmenlerin incelenmesini önermektedir. Toplamda 202 atıf alan yayın, en fazla 2022 yılında 47 ve yıllık ortalamada ise 34 atıf almıştır (Javed vd., 2019).

De Roeck, Kenneth ve Omer Farooq (2018), kurumsal sosyal sorumluluk ve etik liderlik arasındaki bağlantının, çalışanların sosyal sorumluluk davranışlarını teşvik etmedeki rolünü incelemişlerdir. Çalışma, Kurumsal Sosyal Sorumluluk faaliyetlerinin organizasyonel kimlik ve bağlılık üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu, bu bağlamda çalışanların yeşil davranışlar ve toplumsal katkıların yanı sıra, organizasyonun sürdürülebilirlik hedeflerine daha fazla odaklanmalarını sağladığını vurgulamaktadır. Çalışanların etik liderlik algılarının, kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel özdeşleşme ile sosyal sorumluluk davranışları arasındaki ilişkide aracılık ettiğini göstermiştir. Bulgular, kurumsal sosyal sorumluluk ve etik liderlik algıları arasında tutarlılığın, çalışanların toplumsal iyiliği artırma eğilimlerini desteklediğini vurgulamaktadır. Yayın ortalama yıllık 29, 2023 yılında 49 ve toplamda ise 202 atıf almıştır (De Roeck vd., 2018).

Lee, Allan ve arkadaşları (2018), güçlendirici liderliğin çalışan davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen kapsamlı bir meta-analiz gerçekleştirmiştir. Bu çalışma, güçlendirici liderliğin çalışanların iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve yaratıcılık üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymuştur. Yapılan analizler, güçlendirici liderliğin hem bireysel hem de ekip düzeyinde bu davranışları teşvik ettiğini göstermektedir. Ayrıca, güçlendirici liderliğin, dönüşümcü liderlik ve lider-üye değişim ile karşılaştırıldığında, çalışanların iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve yaratıcılık gibi iş davranışları üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bireysel düzeyde güven ve psikolojik güçlendirme gibi faktörlerin, güçlendirici liderliğin bu davranışları olumlu yönde etkilemesindeki rolünü de incelemiş ve bu etkileşimlerin önemli birer aracılık mekanizması olduğunu vurgulamıştır. Ekip düzeyinde ise, güçlendirici liderliğin ekip performansını artırmada etkin olduğu, ancak bilgi paylaşımının bu etkileşimde belirleyici bir aracılık rolü oynamadığı bulunmuştur. Bu araştırma, güçlendirici liderliğin özellikle çalışanların yaratıcı ve proaktif davranışlarını artırmadaki rolüne dair önemli teorik ve pratik katkılar sunmuş ve gelecekteki araştırmalar için de bazı alanlar belirlemiştir. Bu yayınları 2022 yılında 59 yıllık ortalamada 28.8 toplamda 202 atıf almıştır (Lee vd., 2018).

Naseer, Saima ve arkadaşları (2016), otoriter liderlik tarzının çalışanların iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışları ve yaratıcılığı üzerindeki olumsuz etkilerini araştırmıştır. Araştırma, otoriter liderliğin bu üç çalışan sonucunu negatif yönde etkilediğini ve bu etkilerin, yüksek lider-üye etkileşimi ve yüksek algılanan örgütsel politika koşullarında daha da güçlendiğini bulmuştur. Özellikle, yüksek lider-üye etkileşimi ve yüksek algılanan örgütsel politika ortamlarında, otoriter liderliğin olumsuz etkileri en belirgin şekilde ortaya çıkmaktadır. Çalışma, lider-üye etkileşiminin genellikle olumlu bir etkiye sahip olduğu düşünülse de otoriter liderlik altında yüksek kaliteli lider-üye etkileşiminin bu olumsuz etkileri daha da şiddetlendirebileceğini göstermektedir. Bu bulgular, liderlik tarzlarının bağlama bağlı olarak farklı etkiler yaratabileceğini ve otoriter liderliğin iş yerindeki davranışları nasıl şekillendirdiğini anlamak için bağlamın önemini vurgulamaktadır. Toplamda 189, yıllık ortalamada 21.1 ve en fazla 2022 yılında 35 atıf almıştır (Naseer vd., 2016).

Amundsen, Stein ve Øyvind L. Martinsen (2015), güçlendirici liderliğin iş tatmini, iş çabası ve yaratıcılık üzerindeki etkilerini öz liderlik ve psikolojik güçlendirmenin rolü bağlamında iki çalışmanın sonuçlarıyla incelemiştir. Sonuçlar, güçlendirici liderliğin öz liderlik aracılığıyla psikolojik güçlendirmeyi olumlu yönde etkilediğini, psikolojik güçlendirmenin iş tatmini ve iş çabasını etkilediğini ancak yaratıcılığı etkilemediğini, öz liderliğin ise iş çabasını ve yaratıcılığı etkilediğini göstermiştir. Bu yayınları ile toplamda 186, yıllık ortalamada 18.7 ve 2021 yılında 40 atf almışlardır (Amundsen vd., 2015).

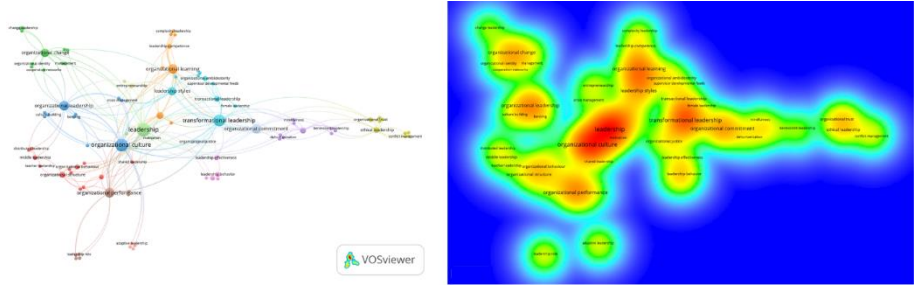
AlNuaimi, Bader K ve arkadaşları (2022), dijital dönüşüm liderliği ve örgütsel çevikliğin dijital dönüşüm üzerindeki etkilerini araştırmış ve dijital stratejiyi moderatör olarak kullanarak bir model geliştirmiştir. Bulgular, dijital dönüşüm liderliğinin ve örgütsel çevikliğin dijital dönüşümü olumlu yönde etkilediğini, örgütsel çevikliğin dijital dönüşüm liderliği ile dijital dönüşüm arasındaki ilişkiyi aracılık ettiğini göstermiştir. Çalışma, liderlik tarzının ve örgütsel çevikliğin dijital dönüşümü nasıl artırabileceğine dair önemli çıkarımlar sunmaktadır. Yayın yıllık ortalama 61.3, 2023 yılında 77 ve toplamda ise 182 atf almıştır (AlNuaimi vd., 2022).

Tablo 2. Yıllara göre yayın ve yayınların atf sayıları

Yayın Yılı	Yayın Sayısı	Atf Sayısı
2024	117	4851
2023	172	6872
2022	167	6368
2021	200	5069
2020	186	3453
2019	172	2170
2018	140	1215
2017	130	652
2016	132	338
2015	111	110
2014	81	14
Toplam	1608	31112

Toplamda 1.608 yayının yıllara göre dağılımına Tablo 2 de bakıldığında 2014 yılında 81 yayın ile en düşük yayın sayısı ve 2021 yılında 200 yayın ile en yüksek yayın sayısı ve yıllık ortalama 146 yayın yapıldığı tespit edilmiştir. Tüm yayınların atıfları incelendiğinde ise en fazla 2023 yılında 6872 atf, ortalama yıllık 2592 ve toplamda 31112 atf yapıldığı tespit edilmiştir.

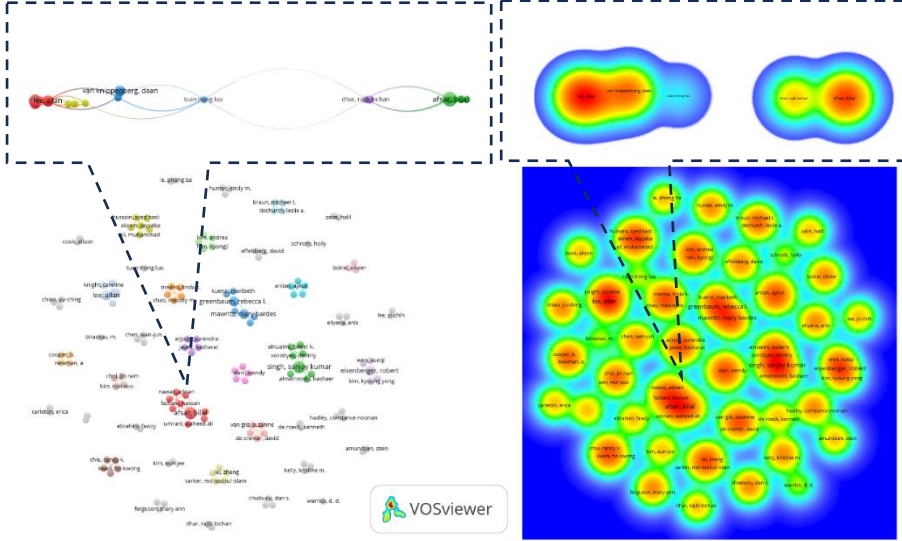
Şekil 2. Anahtar kelimeye göre bibliyometrik ağ ve yoğunluk haritası



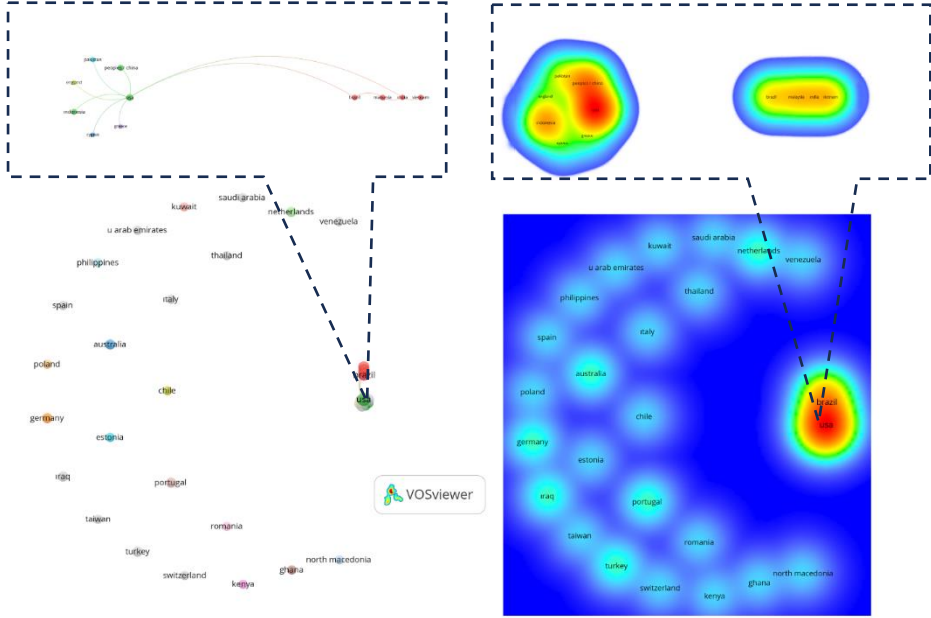
Şekil 2 de verilen akademik yayınlarda anahtar kelimeye göre oluşturulan bibliyometrik ağ ve yoğunluk haritası incelendiğinde en çok kullanılan anahtar kelimeleri ve bunların kullanım sıklıkları tespit edilmiştir. Yapılan yayınlarda 100 farklı anahtar kelime kullandığı ve bunlardan 95 inin birbirleri ile bağlantı kurulduğu belirlenmiştir.

İlk sırada yer alan 14 bağlantı ile "organizational culture" ve 12 bağlantı ile "transformational leadership" anahtar kelimeleri, yayınlarda örgütsel dinamikler ve liderlik yaklaşımları üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde ele alan çalışmalara yoğunlaştığını göstermektedir. Diğer önemli anahtar kelimeler arasında 8 bağlantı ile "organizational commitment", "organizational learning" ve "organizational performance" bulunmaktadır; bu anahtar kelimeler ise bağlılık, öğrenme süreçleri ve performans değerlendirmeleri üzerine de çalışmaların yoğunlaştığını belirtmektedir. Ayrıca, 16 bağlantı ile "leadership", genel liderlik kavramının geniş bir alanda incelendiğini, 3 bağlantı ile "ethical leadership" ve "transactional leadership" ise etik ve işlemci liderlik yaklaşımlarının farklı odak noktaları olarak araştırıldığını göstermektedir. Farklı anahtar kelimelerin, kelimeler arası bağlantılar incelendiğinde, liderlik ve örgütsel yönetim alanındaki araştırma eğilimleri ve bu konuların literatürdeki önemi görülmektedir.

Şekil 3. Yazarlara göre bibliyometrik ağ ve yoğunluk haritası

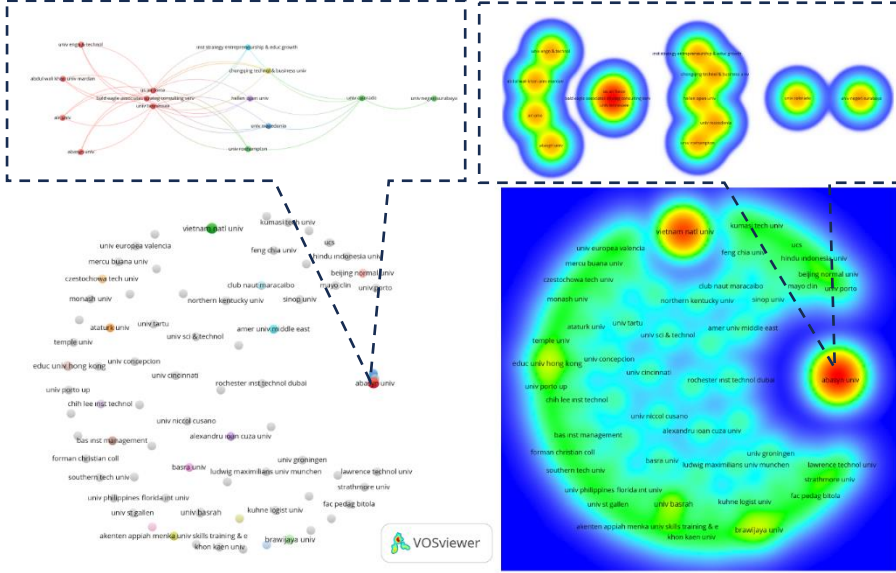


Bağlantı gücü, yazarların bilimsel iş birlikleri ve çalışmalarının literatürdeki yaygın kullanımını gösterir. Şekil 3 deki yazarlara göre bibliyometrik ağ ve yoğunluk haritası incelendiğinde, en yüksek bağlantı gücüne sahip yazarlar arasında, 2018, 2020 yıllarında yaptığı 3 yayın ile Bilal Afsar 462 atıf ile, Sanjay Kumar Singh ise 2016, 2017, 2022 yıllarında 3 yayınlı 420 atıf ile çalışmaları geniş bir akademik referans alınmaktadır. 2018, 2020 yıllarında 2 yayın yapan Allan Lee ve Amy Wei Tian 375 atıf ile, Olivier Boiral 2015 yılındaki yayını, 142 atıf ile liderlik teorisi ve pratiği üzerine yaptıkları çalışmalarla önemli atıflar almışlardır. Öne çıkan isimler arasında M. Schwarz, S. Sendjaya ve A. Newman, 2017 yılında yaptıkları yayınları ile her biri 277 atıf alarak liderlik ve yönetim konusunda etkili olmuşlardır. Yüksek atıf sayıları ile bu yazarlar akademik olarak, liderlik ve örgütsel davranış konularındaki araştırma alanın gelişimine katkı sağlamaktadır.

Şekil 4. Ülkelere göre bibliyometrik ağ ve yoğunluk haritası

Ülkelere göre bibliyometrik ağ ve yoğunluk haritası Şekil 4 de incelendiğinde, çeşitli ülkelerin akademik yayınlarının sayısını, bu yayınların aldığı atıfları ve ülkeler arasındaki akademik iş birliği düzeyini belirlenmektedir. ABD 11 yayın ve 473 atıf ile en çok katkıda bulunan ülke olarak öne çıkmaktadır. Malezya da 3 yayın ve 193 atıf ile dikkat çekerken, Çin 6 yayın ile 42 atıf alarak etkili olmaktadır. Buna karşın, Brezilya, Kuveyt ve Kuzey Makedonya gibi bazı ülkeler yayın yapmış olmalarına rağmen atıf almadıkları görülmektedir. Ülkeler arasında akademik bağlantı ve iş birliği düzeylerinin de farklılık gösterdiği görülmektedir; ABD, Malezya ve Çin, toplam bağlantı gücü açısından en güçlü konumda olan ülkeler arasındadır.

Şekil 5. Üniversiteler ve organizasyonların bibliyometrik ağ ve yoğunluk haritası



Çeşitli üniversiteler ve organizasyonların akademik yayın katkıları, bu yayınların aldığı atıf sayıları ve kurumlar arasındaki iş birliği düzeyleri şekil 5 de bibliyometrik ağ ve yoğunluk haritası ile gösterilmektedir. Nova Southeastern Üniversitesi ve Sultan İdris Eğitim Üniversitesi, sırasıyla 169 atıf ile en fazla atıf alan kurumlardır. ABD'deki Florida International Üniversitesi ve Safaricom gibi organizasyonlar ise 21 atıf ile etkili olmaktadır. Atatürk Üniversitesi de 23 atıfı Türkiye’den dikkat çeken bir diğer kurumdur. Bunun yanı sıra, Abasyn Üniversitesi, ABD Hava Kuvvetleri, Tennessee Üniversitesi ve Sinop Üniversitesi gibi kurumlar da akademik yayınlar ve iş birlikleri ile öne çıkmaktadır. Abasyn Üniversitesi, Abdul Wali Khan Üniversitesi ve Mardan Üniversitesi gibi kurumlar, yayınlarıyla dikkat çekerken, Colorado Üniversitesi 110 atıfı, ABD Hava Kuvvetleri ve Tennessee Üniversitesi ise 84 atıfı yüksek bir etki göstermektedir. Sinop Üniversitesi ise 15 atıf ile Türkiye’den önemli katkılarda bulunan bir diğer kurumdur.

4. TARTIŞMA

Genel olarak örgütsel liderlik konusunda son on yılda yapılan yayınların değerlendirmesi yapıldığında, gelişerek devam ettiği görülmektedir. Çalışmanın ağaç haritası incelendiğinde, yönetim ve iş disiplinlerinin 3498 yayının önemli bir kısmını oluşturduğu, aynı zamanda davranış bilimleri gibi disiplinlerin de bu alanda önemli katkılar sunduğu gözlemlenmektedir. Web of Science veri tabanında, 2014-2024 yılları arasında “örgütsel liderlik” anahtar kelimesiyle yapılan Yönetim, iş ve davranış bilimleri alanında 1.608 yayının olduğu bulunmuştur. Yayınların yıllara göre dağılımı incelendiğinde, özellikle 2021 yılında 200 makale ile en yüksek yayın sayısına ulaşılmıştır. Atıf analizine göre ise, en fazla 6.872 atıf ile 2023 yılında alındığı ve yapılan çalışmaların literatüre olan etkisinin hızla arttığı görülmektedir. Yayın türleri açısından incelendiğinde, ağırlıklı olarak makalelerin 1429 adet ile yer aldığı ve bu makalelerin önemli bir kısmının yönetim alanında toplandığı, bununla birlikte, bildiriler ve kitap bölümleri gibi farklı türlerdeki yayınlar da alandaki çeşitliliği ortaya koyduğu gözlemlenmiştir.

Atıf analizine göre, örgütsel liderlik üzerine yapılan çalışmaların özellikle yeşil davranış, hizmetkar liderlik, güçlendirici liderlik ve dönüşümsel liderlik gibi konular etrafında yoğunlaştığı ve bu çalışmaların iş tatmini, yaratıcılık ve örgütsel performans gibi kritik değişkenler üzerinde etkili olduğu görülmektedir

SONUÇ

Anahtar kelime analizi sonuçları, literatürde en çok kullanılan terimlerin “organizational culture” (örgüt kültürü), “transformational leadership” (dönüşümcü liderlik), “organizational commitment” (örgütsel bağlılık) ve “leadership” (liderlik) olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, örgütsel liderlik alanında yapılan çalışmaların büyük ölçüde örgütsel dinamikler, liderlik yaklaşımları, bağlılık ve performans gibi temel konulara odaklandığını göstermektedir. Ayrıca, literatürde “ethical leadership” (etik liderlik) ve “transactional leadership” (işlemsel liderlik) gibi daha spesifik liderlik yaklaşımlarının da sıkça araştırıldığı ve bu alanların giderek önem kazandığı gözlemlenmiştir.

Ülkelere göre yapılan bibliyometrik analiz ise, örgütsel liderlik literatüründe ABD, Çin ve Malezya’nın ön plana çıktığını ortaya koymaktadır. Bu ülkelerin hem yayın sayısında hem de aldıkları atıf sayılarında yüksek oranlara sahip olması, araştırma alanına katkılarının büyüklüğünü vurgulamaktadır. Ayrıca, ABD ve Çin arasındaki güçlü akademik iş birliği, örgütsel liderlik çalışmalarının küresel ölçekte gelişimini desteklemekte ve bu alanda yeni araştırmaların oluşmasına katkı sağlamaktadır. Üniversiteler ve araştırma kurumları düzeyinde yapılan analizlerde ise Nova Southeastern Üniversitesi ve Sultan İdris Eğitim Üniversitesi gibi kurumların, örgütsel liderlik alanındaki etkili araştırmalarından dolayı yüksek atıf alarak literatürde öne çıktıkları görülmektedir.

Bu bulgular örgütsel liderlik çalışmalarının yönetim bilimlerinin ötesine geçerek disiplinler arası bir yapıya sahip olduğunu ve farklı bilim dallarına yayıldığını ortaya koymaktadır. Literatürde, yeşil liderlik, dijital dönüşüm liderliği ve etik liderlik gibi yeni ve popüler konulara artan bir ilgi olduğu tespit edilmiştir. Bu alanların hem teorik hem de uygulamalı olarak genişleyen araştırma konuları arasında yer alması, gelecekte de akademik ilgiyi çekmeye devam edeceğine işaret etmektedir. Örgütsel liderlik literatürü genişlemeye devam ederken, bu alandaki çalışmaların yönetim uygulamalarına ve akademik gelişmelere katkı sağlayarak küresel düzeyde önem kazanmaya devam edeceği düşünülmektedir.

ORGANIZATIONAL LEADERSHIP STUDIES: GLOBAL TRENDS AND THE EVOLUTION OF RESEARCH FIELDS THROUGH A BIBLIOMETRIC ANALYSIS

1. INTRODUCTION

Leadership is fundamental to guiding organizations, shaping behaviors, and achieving strategic goals, making it a central focus of research across disciplines. Theories of leadership cover diverse perspectives, including styles, behaviors, and situational approaches, reflecting changes in social, cultural, and economic contexts. Behavioral leadership theories, for instance, categorize leaders as authoritarian, democratic, or laissez-faire, while trait theories emphasize personality traits associated with effective leadership. Meanwhile, transformational leadership fosters adaptability and innovation, while transactional leadership prioritizes consistency and adherence to organizational standards.

In the context of organizations, leadership significantly impacts job satisfaction, commitment, and performance, particularly as global changes, like digital transformation and economic challenges, continue to redefine organizational needs. Understanding trends in organizational leadership research provides valuable insights for addressing emerging challenges in business environments.

This study employs bibliometric analysis to explore trends in organizational leadership research, identifying publication trends, influential studies, and research gaps. The results aim to guide future research directions in the field.

2. METHODS

Bibliometric analysis, a quantitative approach to evaluating academic literature, identifies trends, key authors, and research gaps within a field. This study conducted a bibliometric analysis of publications indexed in the Web of Science (WoS) database, specifically those focused on "organizational leadership" within the management, business, and behavioral sciences categories.

Publications from 2014 to 2024, including journal articles, reviews, conference proceedings, and book chapters, were analyzed. The methods applied included performance analysis, which examines publication and citation metrics, and scientific mapping, which visualizes the relationships among key terms, authors, and topics. VOSviewer, a software tool for bibliometric mapping, was used to generate visualizations of keyword clusters and author networks.

The dataset and software tools enabled a structured overview of the leading themes and influential works in organizational leadership research.

3. RESULTS

In total, 1,608 relevant publications were identified in the WoS database between 2014 and 2024, including 1,429 articles, 145 conference papers, 7 editorials, and 27 book

chapters. The annual publication rate averaged 146 per year, with the highest output in 2021 (200 publications) and the lowest in 2014 (81 publications). Total citations peaked in 2023, indicating significant academic interest and recognition of the relevance of leadership studies in organizational settings.

Influential Publications:

The most cited works explored the impact of leadership styles on organizational behaviors. Kim vd. (2017), examining leaders' influence on green workplace behavior, received 347 citations, while Newman vd. (2017) on servant leadership and organizational citizenship behavior was cited 276 times. Other notable studies focused on transformational leadership's role in fostering innovation (Le & Lei, 2019) and inclusive leadership's impact on innovative behaviors (Javed vd., 2019).

Keyword Analysis:

The keyword analysis, visualized in Figure 2, highlights popular research themes, including transformational leadership, servant leadership, and digital transformation, emphasizing a focus on leadership's adaptability to organizational changes and technology.

4. DISCUSSION

This bibliometric analysis reveals significant trends in organizational leadership research, showing a strong focus on leadership's role in fostering adaptive, inclusive, and environmentally responsible behaviors. The prominence of transformational and servant leadership suggests a need for responsive and engaging leaders in today's complex environments. Studies on leadership's role in promoting innovation and green behaviors indicate a growing emphasis on sustainability and corporate social responsibility.

The keyword analysis reflects increasing interest in digital transformation and leadership's role in adapting organizations to technological advancements. As industries become more digital and globalized, leaders must promote agility and responsiveness within their teams to remain competitive. This study's findings emphasize the importance of leadership in driving organizational adaptability and fostering a positive, innovation-friendly culture.

CONCLUSION

This study offers a comprehensive view of organizational leadership research, identifying dominant themes and influential studies over the past decade. The results underscore the importance of adaptive leadership styles, such as transformational and servant leadership, in fostering organizational responsiveness and employee engagement. Emerging themes in digital transformation, sustainability, and inclusiveness highlight the evolving role of leadership in addressing contemporary organizational challenges.

Future research should continue exploring leadership's role in digital transformation and sustainability to address the dynamic needs of organizations. This focus will support a deeper understanding of leadership's impact on organizational adaptability and provide insights for managing future challenges effectively.

KAYNAKÇA

- Ahmed, E. I. (2024). A systematic review of authentic leadership literature in educational research from 1997 to 2021. *Educational Management Administration and Leadership*, 52(6), 1276-1314.
- Amundsen, S., and Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of leadership and organizational Studies*, 22(3), 304-323.
- Bagherian, A., Gershon, M., and Kumar, S. (2023). Scrutinizing the types of leadership traits that contribute to the success of Six Sigma implementation: An empirical study. *Quality and Reliability Engineering International*, 39(6), 2608–2636.
- Boeske, J. (2023). Leadership towards Sustainability: A Review of Sustainable, Sustainability, and Environmental Leadership. *Sustainability 2023, Vol. 15, Page 12626*, 15(16), 12626.
- Canbolat, E. (2019). Kurumsal Yaklaşımlar Çerçevesinde Liderlik Teorisine Bakış. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 3(4), 108–126.
- Cankurtaran, Y. (2023). Üniversitelerde Örgütsel Davranış. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(2), 114–131.
- Delice, M., ve Günbeyi, M. (2013). Duygusal Zekâ ve Liderlik İlişkisinin İncelenmesi: Polis Teşkilatı Örneği. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 27(1), 209–239.
- Demeke, G. W., van Engen, M. L., and Markos, S. (2024). Servant Leadership in the Healthcare Literature: A Systematic Review. *Journal of Healthcare Leadership*, 16, 1–14.
- De Roeck, K., and Farooq, O. (2018). Corporate social responsibility and ethical leadership: Investigating their interactive effect on employees' socially responsible behaviors. *Journal of Business Ethics*, 151, 923-939.
- Dong, B. (2023). A Systematic Review of the Transactional Leadership Literature and Future Outlook. *Academic Journal of Management and Social Sciences*, 2(3), 21–25.
- Dwi Suharyani, Y., Riyanto, S., Saluy, A. B., Elmi, F., and Suharyani, Y. D. (2024). Leadership Model in Improving Mine Inspector Performance: A Systematic Review. *ETDC: Indonesian Journal of Research and Educational Review*, 3(3), 50–61. d
- Erer, B., ve Demirel, E. (2018). Modern Liderlik Yaklaşımlarına Genel Bir Bakış.

- Journal of Institute of Economic Development and Social Researches*, 4(13), 647–656.
- Febrian, W. D., Mulyati, Lily, Rajab, M., and AR, M. T. (2023). Transactional Leadership: Employee Performance and Organizational Performance (Literature Review). *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(3), 1129–1142.
- Gazi, U., Latif, H., ve Şeneldir, O. (2021). Kriz ve Stres Sürecinde Liderlik Türleri Kurumsal Duygusal Zekâyı ve İnsan Kaynakları Motivasyonunu Nasıl Etkileyebilir? *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(38), 5819–5841.
- Greimel, N. S., Kanbach, D. K., and Chelaru, M. (2023). Virtual teams and transformational leadership: An integrative literature review and avenues for further research. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(2), 100351.
- Gürsel, M. (2018). Liderlik etmenin temel ilkeleri. *Eğitim Yayınevi*.
- Hadziahmetovic, N., Tandir, N., and Dzambić, A. (2023). A Research Review of Leadership Styles. *International Journal of Academic Reserach in Economics and Management Sciences*, 12(1), 166–182.
- Hoang, G., Luu, T. T., and Yang, M. (2024). A Systematic Literature Review of Authentic Leadership in Tourism and Hospitality: A Call for Future Research. *Cornell Hospitality Quarterly*, 1–23.
- İnan, Ö. I., ve Serinkan, C. (2020). Liderlik Yaklaşımları ve Spor Yönetiminde Liderlik. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 308–332.
- Indiati, I., Wahyudi, S., and Vanchapo, A. R. (2024). Nurse Leadership Style in Indonesia Hospitals: A Literature Review. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(2), 393–405.
- Javed, B., Naqvi, S. M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S., and Tayyeb, H. H. (2019). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety. *Journal of Management and Organization*, 25(1), 117–136.
- Kainde, S. J. R., and Mandagi, D. W. (2023). A Systematic Review of Servant Leadership Outcomes in Education Context. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 2563–2574.
- Kasaroğlu, K. (2021). Modern Liderlik Yaklaşımlarından Dönüşümcü Liderliğin Z Kuşağı ile Uyumu. *Journal of Business in The Digital Age*, 4(2), 106–121.
- Keleş, N. (2022). Liderlik, Liderlik Tarzları ve Türk Gümrük İdareleri Özelinde Kamu Yönetiminde Liderlik. *International Journal of Leadership Studies : Theory and Practice*, 5(2), 72–85.

- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., and Ployhart, R. E. (2017). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of management*, 43(5), 1335-1358.
- Koirala, A., Danuwar, R. K., and Subedi, S. (2024). Democratic Leadership and Employee Performance: Moderating Role of Length of Employment. *International Research Journal of MMC (IRJMMC)*, 5(2), 104–118.
- Lawrason, S. V. C., Shaw, R. B., Turnnidge, J., and Côté, J. (2023). Characteristics of transformational leadership development programs: A scoping review. *Evaluation and Program Planning*, 101, 102354.
- Le, P. B., and Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of knowledge management*, 23(3), 527-547.
- Lee, A., Willis, S., and Tian, A. W. (2018). Empowering leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, mediation, and moderation. *Journal of organizational behavior*, 39(3), 306-325.
- Lianidou, T., and Zheng, W. (2023). Leader diffuse status and leadership outcomes: Towards an integrative framework. *International Journal of Management Reviews*, 25(3), 443–466.
- Lundqvist, D., Wallo, A., Coetzer, A., and Kock, H. (2023). Leadership and Learning at Work: A Systematic Literature Review of Learning-oriented Leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 30(2), 205–238.
- AlNuaimi, B. K., Singh, S. K., Ren, S., Budhwar, P., and Vorobyev, D. (2022). Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy. *Journal of Business Research*, 145, 636-648.
- Naseer, S., Raja, U., Syed, F., Donia, M. B., and Darr, W. (2016). Perils of being close to a bad leader in a bad environment: Exploring the combined effects of despotic leadership, leader member exchange, and perceived organizational politics on behaviors. *The leadership quarterly*, 27(1), 14-33.
- Newman, A., Schwarz, G., Cooper, B., and Sendjaya, S. (2017). How servant leadership influences organizational citizenship behavior: The roles of LMX, empowerment, and proactive personality. *Journal of business ethics*, 145, 49-62.
- Matthews, S. H., Wang, D. (David), and Kelemen, T. K. (2024). No access? No problem! Taking stock of unobtrusive measures for executives' deep-level characteristics. *The Leadership Quarterly*, 35(1), 101754.
- Mittal, S., and Dhar, R. L. (2016). Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels. *Tourism management*, 57, 118-127.

- Obuba, M. O., and Obuba, M. O. (2023). Evaluating the Moral Components of Authentic Leadership on Employees' Productivity. A Literature Review. *Open Journal of Leadership*, 12(1), 89–115.
- Owusu, D., and Aba Ochil, D. (2023). Project policy and project outcomes: The moderating role of project leadership. *Cogent Business & Management*, 10(3).
- Pizzolitto, E., Verna, I., and Venditti, M. (2023). Authoritarian leadership styles and performance: a systematic literature review and research agenda. *Management Review Quarterly*, 73(2), 841–871.
- Rony, Z. T., Mangkupradja, D. R., and Pramukty, R. (2023). The Role of Transformational Leadership in Employee Performance: A Systematic Literature Review at Xyz University. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 331–342.
- Toding, B. I., and Putriekapuja, R. A. (2024). Systematic Literature Review: Peran Authentic Leadership Dalam Industri Penerbangan. *Aviation Business and Operations Journal*, 2(01), 57–66.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Önder GÜRSEL
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Önder GÜRSEL
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Önder GÜRSEL
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Önder GÜRSEL
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Önder GÜRSEL