



KENDİ KENDİNE LİDERLİK: BİLİMSEL BİRİKİMİN BİBLİYOMETRİK İZLERİ

SELF-LEADERSHIP: BIBLIOMETRIC TRACES OF SCIENTIFIC KNOWLEDGE

Sefa CEYHAN¹, Gökhan DEMİRAY²

1. Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi,
sefa.ceyhan@nisantasi.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3788-0756>

2. Öğr. Gör. Dr., İstanbul Nişantaşı Üniversitesi,
gokhan.demiray@nisantasi.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-6417-1293>

Makale Türü
Araştırma Makalesi

Article Type
Research Article

Başvuru Tarihi/Application Date
17.02.2025

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
15.03.2025

DOI
10.20875/makusobed.1641107

Öz

Bu çalışma, kendi kendine liderlik kavramının Türkiye'deki akademik literatürdeki gelişimini bibliyometrik yöntemlerle incelemektedir. Kendi kendine liderlik, bireylerin kendi düşünce, duygu ve davranışlarını bilinçli olarak yönlendirdiği, içsel motivasyonlarını artırarak performanslarını geliştirdiği bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Çalışmada, Google Akademik veri tabanında yapılan taramalar sonucunda 390 makale incelenmiş ve analiz için 46 makale seçilmiştir. Sonuçlar, Türkiye'de kendi kendine liderlik konusundaki çalışmaların genellikle bireysel ve örgütsel performans, iletişim, inovasyon ve öz yeterlilik gibi değişkenlerle ilişkilendirildiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, konuya dair çalışmaların büyük ölçüde eğitim sektörü ve akademik bağlamla sınırlı olduğu dikkat çekerken hizmet sektörüne dair araştırmaların yetersiz kaldığı görülmüştür. Kendi kendine liderliğin sektörel bağlamda özellikle emek yoğun hizmet sektörlerinde çalışan motivasyonu, iş tatmini ve müşteri memnuniyeti üzerindeki etkilerinin daha fazla incelenmesinin önemli teorik ve pratik katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Kendi Kendine Liderlik, Bibliyometrik, Üretim ve Hizmet Sektörü, Örgütsel Davranış.

Abstract

This study examines the development of the concept of self-leadership in the Turkish academic literature using bibliometric methods. Self-leadership is defined as a process in which individuals consciously direct their own thoughts, emotions, and behaviors, enhancing their intrinsic motivation and improving their performance. In this study, a total of 390 articles were identified through searches in the Google Scholar database, and 46 articles were selected for analysis. The results indicate that studies on self-leadership in Turkey are generally associated with variables such as individual and organizational performance, communication, innovation, and self-efficacy. However, it was observed that most studies on the topic are limited to the education sector and academic contexts, while research on the service sector remains insufficient. It is suggested that further studies investigate the impact of self-leadership in sectoral contexts, particularly in labor-intensive service industries, concerning employee motivation, job satisfaction, and customer satisfaction.

Keywords: Leadership, Self Leadership, Bibliometric, Manufacturing and Hospitality Industry, Organizational Behavior.

Bu makaleye atıfta bulunmak için:

Ceyhan, S. ve Demiray, G. (2025). Kendi kendine liderlik: Bilimsel birikimin bibliyometrik izleri. *MAKU SOBED*, (41), 187-199.
<https://doi.org/10.20875/makusobed.1641107>

EXTENDED SUMMARY

In today's business world, the understanding of leadership is undergoing a significant transformation. Modern approaches that go beyond traditional leadership approaches allow individuals to develop their own leadership skills. In this context, the concept of self-leadership emerges as an important phenomenon involving the ability of individuals to direct their own behavior and increase their work performance. Changing business dynamics and employee expectations make it necessary to examine the effects of self-leadership on individual and organizational success. Self-leadership helps individuals to manage themselves more effectively by increasing their intrinsic motivation (Karamanlioğlu et al, 2024). This concept covers cognitive and behavioral strategies that enable individuals to achieve their goals. Especially in today's working environments, the development of self-leadership skills of individuals has a direct impact on factors such as job satisfaction, motivation and performance. The literature emphasizes that there is a strong relationship between self-leadership and individual performance (Uğurluoğlu, 2010; Doğan and Şahin, 2008). Especially in the service sector, the development of self-leadership skills of employees positively affects important business results such as customer orientation, service quality and customer satisfaction. However, it has been observed that in some cases, although employees are empowered, they fail to perform as expected. This situation is associated with individual differences, organizational culture and environmental factors. For employees to use their self-leadership skills effectively, organizations need to provide the appropriate environment and encourage employees in this direction. Supportive leadership and positive work environment provided within the organization can help individuals to develop self-leadership skills (Doğan and Şahin, 2008).

This study aims to examine the current state of self-leadership research in Turkey through bibliometric analysis. Bibliometric analysis is a method that evaluates the distribution and trends of studies published in a particular research field and the relationships between researchers. Within the scope of the study, 390 articles were analyzed in Google Scholar database and 46 articles dealing with the concept of self-leadership were included in the analysis. In this analysis, the distribution of the articles according to years, the distribution according to the number of authors, the journals in which they were published, the keywords used, and the citation status of the articles were evaluated. According to the findings, it has been observed that studies on self-leadership in Turkey have increased especially in the last decade. However, it has been observed that the issue is mostly addressed in the context of individual motivation and job performance but limited in the organizational context. For example, it has been determined that studies on service sector employees are more common, but studies on the production sector are limited. This situation reveals the need for sector-based research in self-leadership studies. In addition, it has been observed that most of the articles analysed are concentrated in certain universities and academic collaborations are limited. This suggests that self-leadership research in Turkey needs to be supported by broader academic collaborations. When the keywords used in the studies were analysed, it was seen that terms such as 'self-management', 'intrinsic motivation', 'cognitive strategies' came to the fore. This situation reveals that researchers have addressed the issue mostly at the individual level, but fewer studies have been conducted in the context of organizational factors and leader-member interaction.

As a result, the importance and effects of the concept of self-leadership in the business world are increasing. However, the studies conducted in Turkey need to be more comprehensive and should be addressed in relation to organizational factors, cultural differences and leadership styles. Studies to be conducted in different sectors and in different occupational groups will contribute to evaluating the effect of self-leadership on business results from a broader perspective. In addition, more collaboration between researchers can increase integration with international literature on the subject. This study aims to reveal the current research trends on self-leadership in Turkey and to guide future studies. Since self-leadership is a factor that directly affects individuals' job performance and career development, it is thought that new research in this field will provide important contributions in the business world.

1. GİRİŞ

İnsan yetenekleri ve iş uygulamalarındaki sürekli değişim ve ilerlemelerle karakterize edilen modern iş ortamında, liderlik kavramı değişimlerden geçmektedir. Bu değişim, tek kişilik liderlik modelinden, liderlik sorumluluklarının ekip üyeleri arasında dağıtıldığı paylaşılan liderlik yaklaşımına geçişi ifade etmektedir. Her ekip üyesi kendi uzmanlık alanları veya bilgi alanları dahilinde liderlik rollerini üstlenmeye yetkilidir (Çelik ve Polat, 2017). Bu bakış açısı, işyerinde önemli ölçüde yetki ve özerkliğe sahip olan nitelikli işgücünün hem kendisini hem de meslektaşlarını etkilemesinin önemini vurgulamaktadır. Kendi kendine liderliğin önemi hem iş dünyasına hem de bireye sağladığı katkılar nedeniyle her geçen gün artmaktadır (Politis, 2006; Uğurluoğlu, 2010).

Son yapılan kapsamlı çalışmalar kendi kendine liderlik ile bireysel performans sonuçları arasında orta düzeyde güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Harari, 2021; Knotts vd., 2021). Bunun yanında işletmelerde müşteri odaklı yaklaşımlar çerçevesinde, çalışanların kendi kendine liderlikleri müşteri odaklılık kavramlarını ve davranışlarını geliştirerek müşteri memnuniyetini ve sadakatini artırmada önemli bir proaktif mekanizma olarak görülmektedir (Kim vd., 2011; Kwak ve Moon, 2021). Olumlu çıktıların aksine, yönetim uygulamalarında gözlenen bir olguya dikkat etmek gerekmektedir. Yetkilendirilmiş çalışanlar, liderlik ve örgütsel destek elde edip, ek kaynaklar ve yetkiler kazandıktan sonra kendi kendine liderlik göstermemekte veya performanslarını artırmamaktadır. Bunun sebebi olarak psikolojik yaklaşımların insan davranışlarının, kişisel ve çevresel faktörlerin etkileşimi sonucu oluştuğunu önermesidir (Schaufeli, 2015).

Bu liderlik yaklaşımının içerdiği davranış odaklı stratejiler sayesinde kişiler hangi davranışı neden ve ne zaman yaptığının farkına varmaktadır. Bu sayede verimsiz çabalar ortadan kaldırılabilmektedir (Doğan ve Şahin, 2008). Bu bilgilerden hareketle kendi kendine liderlik kavramının örgütlerin başarısına etkisi kaçınılmazdır (Dewi, 2025). Özellikle yoğun emeğin gerektiği, bireysel stratejilerin de etkili olduğu hizmet sektörleri kapsamında turizm işletmelerinde konunun önem taşıdığı düşünülmektedir. Bunun yanında kavrama yönelik çalışmaların kategorize edilerek incelenmesi ve durum tepsinin yapılması sonraki çalışmalar için yol gösterici olacaktır. Diğer sektörlerde olduğu gibi, turizm sektöründe çalışanların kendi kendine liderliklerini etkileyen olası öncüllerin tespit edilmesi önem kazanmaktadır (Sun vd., 2025). Ancak, literatür genel olarak kendi kendine liderliğin öncüllerini belirleme konusunda çok az çalışmaya sahip olduğu ve hizmet sektörü bağlamında bu konuya daha da az odaklanıldığı ortaya çıkmaktadır (Su vd., 2022).

Konu hakkındaki literatürün gelişmesi ve ilerlemesi, mevcut çalışmalardan ulaşılan bulguların derlenip sentezlenmesiyle elde edilebilmektedir (Paul ve Criado, 2020). Bu açıdan ulusal literatürde kendi kendine liderlik kavramının veri tabanlarından faydalanarak yapılan bibliyometrik çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu bilgilerden hareketle makalenin amacı kendi kendine liderlik literatürünün ulusal yazında kapsamlı şekilde bibliyometrik analizini gerçekleştirmektir. Bu amaca bağlı olarak bilimsel çalışmalar konusundaki durum tespitinin yapılması, gelişmelerin ve araştırmaların eğilimlerini görerek sonraki araştırmalar için yol gösterici olmak hedeflenmektedir.

2. KENDİ KENDİNE LİDERLİK

Belirli durumlarda çalışanlar tarafından sergilenen özdenetim düzeyinin yani kendi kendini kontrol edebilmenin bir liderlik ikamesi olarak işlev görebileceğini öne sürülerek kavram yönetim literatürüne kazandırılmıştır (Kerr ve Jermier, 1978). Süreç içerisinde 1980'lerin sonlarında ortaya çıkan kendini yöneten ekipler üzerine mevcut literatürde (Manz ve Sims, 1980), öz liderlik ekip üyeleri arasındaki öz yönetim sürecinin tamamlayıcı bir unsuru olarak kavramsallaştırılmıştır. Öz liderlik, bireylerin başarıyı yakalayabilmek adına belirli bilişsel ve davranışsal stratejilerden faydalanarak, kendi davranışlarını etkiledikleri, yönlendirdikleri ve kontrol altında bulundurdıkları bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır (Manz, 1986). Kendi kendine liderlik veya öz liderlik, bireylerin kişisel ve profesyonel etkililik elde etmek için düşünce ve davranışlarını düzenledikleri bir bireysel süreçler olarak ifade edilebilir. İçsel motivasyonu ve kendi kendini yönlendirmeyi geliştiren bilişsel ve davranışsal stratejileri içermektedir (Neck ve Houghton, 2006). Kendi kendine liderlik, kişilerin kendi davranışlarını etkilemek için kullandıkları, kendi kendine hedef belirleme, kendi kendini izleme ve kendi kendini güçlendirme gibi bir dizi strateji olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin kişisel ustalık elde etmelerini ve performanslarını artırmalarını sağlayan bilişsel olduğu kadar motivasyonel boyutları da içermektedir (Ross, 2014).

Kendi kendine liderliği oluşturan üç temel bileşen bulunmaktadır. Bunların ilki davranışsal stratejilerdir. Bunlar, motivasyonu ve üretkenliği artırmak için kullanılan kendi kendine hedef belirleme, kendi

kendini gözlemlene, kendi kendini ödüllendirmeyi kapsamaktadır (Wiyono, 2018). Diğer bileşen bilişsel stratejilerdir. Bu bileşen, duyguların ve performansın düzenlenmesine yardımcı olan kendi kendine konuşma ve zihinsel imgeleme gibi yapıcı düşünce kalıplarını içermektedir (Woods vd., 2021). Üçüncü bileşen ise içsel motivasyondur. Bu bileşen, kişisel değerleri hedeflerle uyumlu hale getirerek bağlılığı ve kararlılığı artırarak içsel motivasyonu teşvik etmektedir (Aziz ve Abiddin, 2024).

Kendi kendine liderlik kavramının geçmişten günümüze kadar çeşitli kavramlarla ilişkisi incelenmiştir. Bunlar; performans, örgütsel değişim, girişimcilik, farklılıkların yönetimi, iş tatmini, başarı ve etik konuları bu kavramlardan birkaçıdır (Arlı ve Avcı, 2017). Bu liderlik yaklaşımı öz liderlik, işyeri performansı ve kişisel gelişim de dahil olmak üzere çeşitli alanlarda kritik öneme sahiptir. Öz yeterliliği, dayanıklılığı ve liderlik yeteneklerini geliştiren özelliktedir (Ahanonu ve Jooste, 2016).

3. YÖNTEM

Bu araştırmada kendi kendine liderlik başlıklı makalelerin bibliyometrik analiz çerçevesinde incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada herhangi bir yıl sınırlamasına gidilmemiş olup, kendi kendine liderlik kavramının genel bir görünümünü sunabilmek hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında sadece makaleler seçilmiştir. Bu seçimin sebebi, makalelerin bilimsel gelişmelerin takip edilebilmesi için önemli bir gösterge niteliği taşımasıdır. Ayrıca bu çalışma kapsamında ulaşılan araştırma bulguları erişilebilirlik kapsamında sınırlıdır. Araştırma verilerinin elde edilebilmesi için Google Akademik veri tabanı tercih edilmiştir. Google Akademik veri tabanının tercih edilme sebebi, herhangi indeks ya da dil kısıtlaması olmaksızın sınırsız verileri sunabilme yeteneğidir. Araştırmada, kendi kendine liderlik kavramına ilişkin olabildiğince çok kaynağa ulaşılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, “Kendi Kendine Liderlik”, “Self Liderlik” ve “Öz Liderlik” ifadeleriyle 30.12.2024 – 31.12.2024 tarihleri arasında tarama yapılmıştır. Tarama işlemi sırasında toplamda 390 makaleye ulaşılmıştır. Söz konusu sayı içerisinde kendi kendine liderlik kavramını değişken olarak ele alan elli bir makale tespit edilmiş, dört makalenin tam metnine ulaşılamamış ve beş makale tekrar ettiği için çıkarılmıştır. Nihai olarak 46 makale analize tabi tutulmuştur. Bu sürecin özeti ise Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Makale Tarama Süreci

Tarama Yapılan Veri Tabanı	Google Akademik
Tarama Yapılan Tarih	30.12.2024 – 31.12.2024
Konu ile İlgili Toplam Makale Sayısı	390
Tarama Yapılan Anahtar Kelimeler	Kendi Kendine Liderlik, Self Liderlik, Öz Liderlik
Tam Metnine Ulaşılamayan Makale Sayısı	4
Kaydedilen Makale Sayısı	51
Çakışan Makaleler	5
Analize Tabi Tutulan Makale Sayısı	46

Bibliyometrik araştırmalarda genel bir çerçevenin sunulabilmesi için kimi parametreler kullanılması gerekmektedir. Bu parametreler ilgili çalışmaların profilini belirlemede yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla bu araştırma kapsamında kullanılan parametreler şu şekilde belirlenmiştir; (1) değişkenler, (2) yazar sayıları, (3) yıllara göre dağılım, (4) kuruma göre dağılım, (5) sayfa sayısına göre dağılım, (6) anahtar kelime dağılımı, (7) örneklem dağılımı ve (8) yayınlanan dergi dağılımı. Bu doğrultuda oluşturulan araştırma soruları ise şu şekildedir; (1) Makalelerin değişkenlere göre dağılımı nedir? (2) Makalelerin yazar sayılarına göre dağılımı nedir? (3) Makalelerin yıllara göre dağılımı nedir? (4) Makale yazarlarının çalıştıkları kuruma göre dağılımı nedir? (5) Makalelerin sayfa sayısına göre dağılımı nedir? (6) Makalelerde kullanılan anahtar kelimelerin dağılımı nedir? (7) Makalelerin uygulandığı örnekleme göre dağılımı nedir? (8) Makalelerin yayınlanan dergilere göre dağılımı nedir?

4. BULGULAR

Araştırma bulgularında ilk olarak kendi kendine liderlik konulu makalelerin değişkenlere göre nasıl dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda kelime bulutu oluşturulmuş ve Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. Kendi Kendine Liderlik Konulu Makalelerin Değişkenlere Göre Dağılım Bulutu



Şekil 1 incelendiğinde kendi kendine liderlik konusunda yapılan makalelerde ele alınan değişkenlerin sıklığı görülmektedir. Buna göre bireysellik, iletişim, performans, inovasyon ve iş gibi kavramların daha ön planda olduğu ifade edilebilmektedir. Başka bir deyişle, konu ile ilgili yapılan çalışmaların sadece yönetim ve liderlik kapsamında değil aynı zamanda psikoloji ve davranış ile ilgili alanları da içerdiği ifade edilebilir. Kendi kendine liderlik konusunda yapılmış makalelerin yazar sayılarına ilişkin sonuçlar ise Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Kendi Kendine Liderlik Konusunda Yapılmış Makalelerin Yazar Sayıları

Yazar Sayısı	Sıklık	Yüzde
Beş Yazarlı	1	2.17
Dört Yazarlı	2	4.35
İki Yazarlı	18	39.13
Tek Yazarlı	18	39.13
Üç Yazarlı	7	15.22
Toplam	46	100

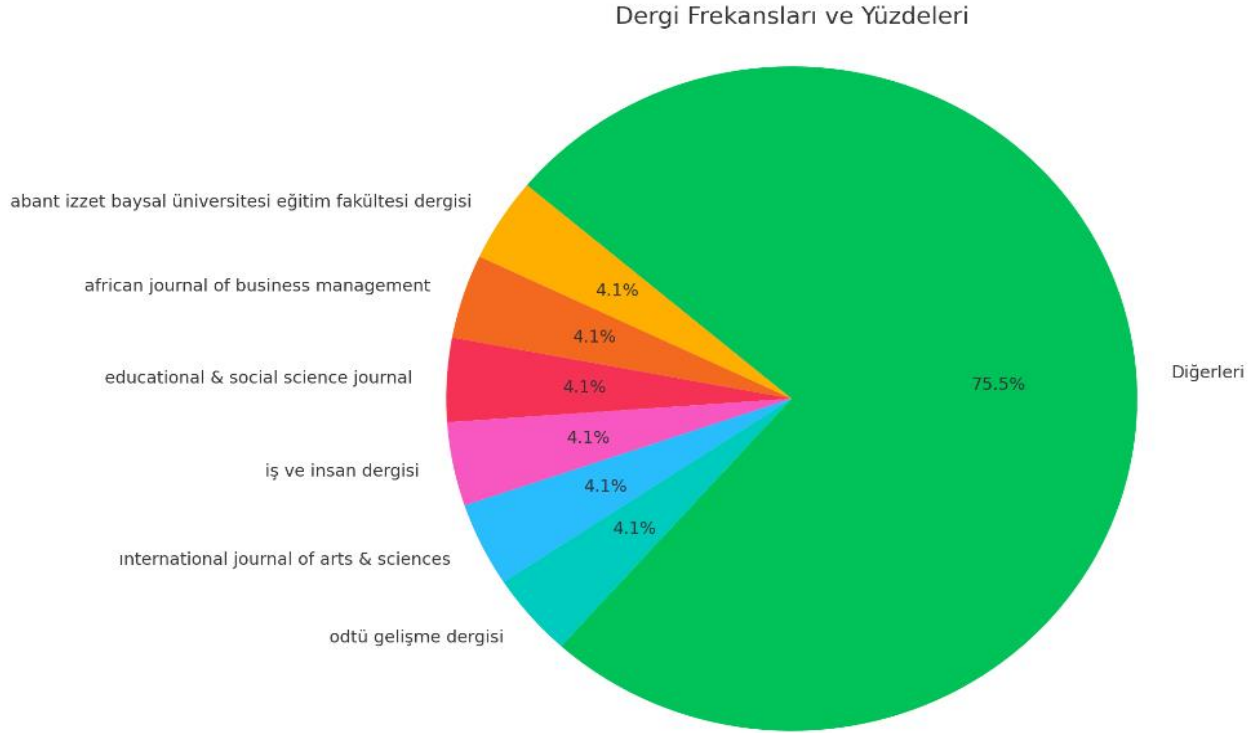
Tablo 2 dikkate alındığında, ilgili makalelerin çoğunlukla kolektif bir çalışmanın ürünü olduğu ifade edilebilir. Başka bir deyişle iki, üç, dört ve beş yazarlı yayın sayısının (28) tek yazarlı yayın sayısına (18) kıyasla fazla olduğu ifade edilebilmektedir. Tablo 3’te ise söz konusu makalelerin yıllara göre dağılımı yer almaktadır. Tablo 3’ten elde edilen veriler, konu ile ilgili en fazla makalenin 2019 yılında yayınlandığını göstermektedir. En az sayıda makale ise 2008 ve 2014 yıllarında yayınlanmıştır.

Tablo 3. Kendi Kendine Liderlik Konusunda Yapılmış Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Sıklık	Yüzde
2024	3	6.52
2023	6	13.04
2022	7	15.22
2021	3	6.52
2020	4	8.70
2019	8	17.39
2018	3	6.52
2017	2	4.35
2016	2	4.35
2015	2	4.35
2014	1	2.17
2011	2	4.35
2010	2	4.35
2008	1	2.17
Toplam	46	100

Şekil 2’de kendi kendine liderlik konusunda yapılan makalelerde ele alınan anahtar kelimelere ilişkin kelime bulutu bilgileri görülmektedir. İlgili şekil incelendiğinde liderlik, kendine liderlik, yaşam doyum ve zekâ gibi anahtar kelimelerin yoğunlukla kullanıldığı görülmektedir. Bu durum kendi kendine liderlik kavramının az değişkenle ve az anahtar kelimeyle çalışıldığına işaret etmektedir.

Şekil 3. Kendi Kendine Liderlik Konulu Makalelerin Yayınlandığı Dergilere İlişkin Sıklık ve Yüzde Bilgileri



Tablo 5’te konu ile ilgili yayınlanan makalelerdeki sayfa sayılarına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre en fazla sayfa sayısı olan makalenin yirmi sekiz sayfa olduğu, en az sayfa sayısının ise 5 olduğu ifade edilebilmektedir.

Tablo 5. Kendi Kendine Liderlik Konusunda Yapılmış Makalelerin Sayfa Sayıları

Sayfa Sayısı	Sıklık	Yüzde
10 Sayfa	3	6.52
11 Sayfa	2	4.35
12 Sayfa	1	2.17
13 Sayfa	2	4.35
14 Sayfa	7	15.22
15 Sayfa	3	6.52
16 Sayfa	2	4.35
17 Sayfa	2	4.35
18 Sayfa	2	4.35
20 Sayfa	2	4.35
22 Sayfa	2	4.35
23 Sayfa	1	2.17
24 Sayfa	1	2.17
25 Sayfa	1	2.17
26 Sayfa	1	2.17
27 Sayfa	1	2.17
28 Sayfa	2	4.35
5 Sayfa	3	6.52
6 Sayfa	2	4.35
8 Sayfa	4	8.70
9 Sayfa	2	4.35
Toplam	46	100

Tablo 6’da konu ile ilgili yayınlanan makalelerdeki yazarların çalıştıkları üniversite / kurum bilgileri yer almaktadır. Söz konusu bilgiler doğrultusunda konu ile ilgili en çok yayın yapan akademisyenler Hacettepe Üniversitesinde yer almaktadır (6 yazar - %8.11). Bu sıralamayı her biri beş yazarla Kocaeli ve Pamukkale Üniversiteleri takip etmektedir (%6.76). Tablo 6’da yer alan birçok üniversite tek yazarla temsil edilmekte olup (1.35), Gaziantep ve Selçuk Üniversitesi gibi köklü üniversitelerin düşük sıklıkta yer alması dikkat çekmektedir. Öte yandan toplamda 36 farklı kurumdan konu ile ilgili yayın yapılmış olmasının çeşitliliğin yüksek olduğunu ve farklı bölgelerden akademisyenlerin katkı sağladığını ifade etmek mümkündür.

Tablo 6. Yazarların Çalıştıkları Üniversite

Üniversite	Sıklık	Yüzde
Hacettepe Üniversitesi	6	8.11
Kocaeli Üniversitesi	5	6.76
Pamukkale Üniversitesi	5	6.76
Atatürk Üniversitesi	4	5.41
Düzce Üniversitesi	3	4.05
İstanbul Üniversitesi	3	4.05
Milli Eğitim Bakanlığı	3	4.05
29 Mayıs Üniversitesi	2	2.70
Altınbaş Üniversitesi	2	2.70
Bahçeşehir Üniversitesi	2	2.70
Cumhuriyet Üniversitesi	2	2.70
Fırat Üniversitesi	2	2.70
Hasan Kalyoncu Üniversitesi	2	2.70
Kara Harp Akademisi	2	2.70
Marmara Üniversitesi	2	2.70
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	2	2.70
Niğde Üniversitesi	2	2.70
On dokuz Mayıs Üniversitesi	2	2.70
Trabzon Üniversitesi	2	2.70
Türk Alman Üniversitesi	2	2.70
Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi	2	2.70
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	1	1.35
Başkent Üniversitesi	1	1.35
Gazi Üniversitesi	1	1.35
Gaziantep Üniversitesi	1	1.35
Gençlik ve Spor Bakanlığı	1	1.35
İstanbul Rumeli Üniversitesi	1	1.35
Jandarma Sahil Güvenlik Akademisi	1	1.35
Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi	1	1.35
Kıbrıs İlim Üniversitesi	1	1.35
Milli Savunma Bakanlığı	1	1.35
Ostim Teknik Üniversitesi	1	1.35
Sağlık Bilimleri Üniversitesi	1	1.35
Selçuk Üniversitesi	1	1.35
Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı	1	1.35
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	1	1.35
Yıldız Teknik Üniversitesi	1	1.35
Üsküdar Üniversitesi	1	1.35
Toplam	74	100

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kendi kendine liderlik konusunda yazılan makalelerin genel bir profilinin belirlenmesinin amaçlandığı bu araştırmada, söz konusu kavramın genel bir çerçevede sunulması hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda, 30.12.2024 ve 31.12.2024 tarihleri arasında literatür taraması yapılmış, 390 makale incelenmiş ve 46 makale değerlendirmeye alınarak analize tabi tutulmuştur. Bu makalelerin analizden sekiz farklı parametre dikkate alınmıştır. Bunlardan ilki, makalelerde kullanılan değişkenlerin dağılımıdır. Elde edilen sonuçlar göstermektedir ki; kendi kendine liderlik kapsamında yapılan makalelerde yoğunlukla iletişim, performans ve inovasyon gibi değişkenler kullanılmıştır. Bu durum, kavramın henüz doyumuna ulaşmadığı ve araştırılması gereken birçok değişkenle ele alınması gerektiğini gözler önüne sermektedir. Su vd., (2022)'nin belirttiği gibi İşletmelerde çalışanların kendi kendine liderlik yapmalarının müşteri memnuniyetini ve sadık müşterileri etkili şekilde artırabileceği ifade edilmektedir. Bununla birlikte hizmet sektöründe çalışanların işyerindeki kendi kendine liderlik davranışlarının öncülleri ve turizm sektörü bağlamında literatürde yeterince araştırılmamıştır. Kavram bu açıdan ilgili alanda araştırmaya açık bir konu olmakla birlikte daha çok önem arz etmektedir.

İkinci parametre ise makalelerdeki yazar sayılarıdır. Bu parametre sonuçlarına göre ilgili makalelerin çoğunlukla ortak bir çalışmanın ürünü olduğu ifade edilebilmektedir. Bir diğer parametre ise makalelerin yayınlandığı yıllara göre dağılımıdır. Elde edilen sonuçlara göre, en fazla makale 2019 yılında yayınlanmış, en az makale ise 2008 ve 2014 yılları arasında yayınlanmıştır. Dördüncü parametre olan anahtar kelime dağılımı ise dikkate değer bulgular sunmaktadır. Elde edilen sonuçlar ilgili makalelerde yaşam doyumu ve

zekâ gibi anahtar kelimelerin yoğunlukla kullanıldığını göstermektedir. Değişken dağılımındaki duruma benzer olarak bu durum da söz konusu makalelerin sınırlı düzeyde kavramla ele alındığını gösteren bir başka niteliktir. Ancak esas sorunun beşinci parametrede ele alınan örneklem dağılımı olduğunu ifade etmek mümkündür. Nitekim araştırma sonuçları göstermektedir ki; kendi kendine liderlik konusunda yazılan makalelerin büyük bir çoğunluğu öğrenci ve öğretmen ikileminde sınırlı kalmıştır. Bu durum çok önemli sorun olarak gündeme getirilebilir. Nitekim liderlik gibi bir kavramın davranışsal perspektifte ele alınması ciddi önceliğe sahiptir. Özellikle emek yoğun sektörler olan konaklama işletmeleri gibi alanlarda araştırmaların yapılması sektörel ve akademik açıdan önemli bulgular sunacaktır.

Konaklama sektöründe çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilgili olumsuz durumlar yaşanabilmektedir (Demiray, 2023). Kendi kendine liderlik yaklaşımı konaklama sektöründeki olumsuzluklar için çözüm olabilir. Zhang ve Xu, (2021) ile Stewart vd., (2011)'nin değindiği gibi, kendi kendine liderlik, çalışanların işle ilgili tutumları ve davranışları olumlu şekilde etkilemektedir. Araştırmanın bir diğer parametresi ise makalelerin yayınladığı dergilere göre dağılımıdır. Elde edilen sonuçlar, söz konusu makalelerin yayımlandığı dergilerin normal bir dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmanın son iki parametresi ise söz konusu makalelerin sayfa sayıları ve yazarların çalıştıkları kurumlardır. Sayfa sayıları incelendiğinde ilgili makalelerin ortalama 15 sayfa aralığında olduğu ifade edilebilir. Yazarların çalıştıkları kurumlar ise çeşitli üniversiteler ve kamu kurum ve kuruluşlarından oluşmaktadır. Kendi kendine liderlik kavramının örgütsel davranış alanındaki diğer değişkenlerle ilişkisi de yeterince incelenmemiştir. Özellikle iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı ve tükenmişlik gibi değişkenlerle kendi kendine liderlik arasındaki ilişkilerin araştırılması, kavramın örgütsel sonuçları hakkında daha kapsamlı bir anlayış sunacaktır.

Özet olarak bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular göstermektedir ki; kendi kendine liderlik konusundaki makalelerin özellikle hizmet ve üretim sektörünü kapsayan daha geniş örneklemelerde çalışılması gerekmektedir. Ayrıca, söz konusu kavramın özellikle örgütsel davranış alanını kapsayan farklı değişkenlerle ele alınması gerekmektedir. Son olarak kendi kendine liderlik konusunda yapılacak daha sonraki çalışmaların teorik bir altyapıya dayandırılması da önem taşımaktadır. Gelecekteki araştırmalarda, kendi kendine liderlik kavramının farklı kültürlerdeki çalışanlar üzerindeki etkileri de incelenmelidir. Kültürel farklılıkların kendi kendine liderlik davranışları üzerindeki etkileri, kavramın evrensel geçerliliği hakkında önemli bilgiler sağlayacaktır.



Makale ile ilgili notlar

Bu çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir.

Makale araştırma ve yayın etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.

Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Araştırmanın tüm sürecine yazarlar eşit derecede katkıda bulunmuştur.

KAYNAKÇA

- Arlı, Ö. ve Avcı, A. (2017). Öz kendilik değerlendirmesinin öz liderlik davranışları üzerinde etkisi: ilköğretim öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22), 455-468. <https://doi.org/10.20875/makusobed.310932>
- Ahanonu, E., L. ve Jooste, K. (2016). Adolescents' interpretation of the concept of wellness: a qualitative study. *Journal of Caring Sciences*, 5(4), 337-345. <https://doi.org/10.15171/jcs.2016.035>
- Aziz, S. A. A. ve Abiddin, N. Z. (2024). Fostering academic excellence: the synergy of self-leadership, knowledge exchange and innovative practices in higher education. *Edelweiss Applied Science and Technology, Learning Gate*, 8(5), 1101-1111. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i5.1810>
- Çelik, M. ve Polat, H. Y. (2017). Kamu ve özel okul yöneticilerinin kendi kendine liderlik stratejileri açısından karşılaştırılması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 93-112.
- Demiray, G. (2023). Bilgi uçurma (whistleblowing) algısına yönelik otel işletmelerinde bir araştırma. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 636-654. <https://doi.org/10.52122/nisantasisbd.1381183>
- D'intino, R. S., Goldsby, M. G., Houghton, J. D., ve Neck, C. P. (2007). Self-leadership: A process for entrepreneurial success. *Journal of leadership & organizational studies*, 13(4), 105-120. <https://doi.org/10.1177/10717919070130040101>
- Doğan, S. ve Şahin, F. (2008). Kendi kendine liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 139-164.
- Harari, M. B., Williams, E. A., Castro, S. L. ve Brant, K. K. (2021). Self-leadership: a meta-analysis of over two decades of research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(4), 890-923. <https://doi.org/10.1111/joop.12365>
- Karamanlıoğlu, A. U., Sarı, H. ve Ulus, C. (2024). Kapsayıcı liderlik ve sürdürülebilirlik stratejilerinin çalışan bağlılığı üzerindeki rolü: nitel bir çalışma. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 11(108), 1169-1178. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12603294>
- Kerr, S. ve Jermier, J. M. (1978). Substitutes for leadership: their meaning and measurement. *Organizational Behavior and Human Performance*, 22(3), 375-403. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(78\)90023-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(78)90023-5)
- Kim, Y. T., Kim, S. H. ve Choi, K. H. (2011). An empirical study on self-leadership, job satisfaction and customer orientation of employees in hotel industry: moderating role of organizational commitment. *Culinary Science and Hospitality Research*, 17(2), 182-197. <https://doi.org/10.20878/cshr.2011.17.2.013013013>
- Knotts, K., Houghton, J. D., Pearce, C. L., Chen, H., Stewart, G. L. ve Manz, C. C. (2022). Leading from the inside out: a meta-analysis of how, when, and why self-leadership affects individual outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 273-291. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1953988>
- Kwak, J. ve Moon, J. (2021). The effect of self-leadership on job satisfaction and customer orientation: The role of supervisor support. *East Asian Journal of Business Economics*, 9(2), 75-84. <https://doi.org/10.20498/eajbe.2021.9.2.75>
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600. <https://doi.org/10.2307/258312>
- Manz, C. C. ve Sims Jr, H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *Academy of Management Review*, 5(3), pp. 361-367. <https://doi.org/10.2307/257111>
- Neck, C. P. ve Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>

- Paul, J. ve Criado, A. R. (2020). The art of writing literature review: What do we know and what do we need to know? *International Business Review*, 29(4), 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101717>
- Politis, J. D. (2006). Self-leadership behavioural-focused strategies and team performance: the mediating influence of job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(3), 203-216. <https://doi.org/10.1108/01437730610657721>
- Ross, S. (2014). A conceptual model for understanding the process of self-leadership development and action-steps to promote personal leadership development. *Journal of Management Development*, 33(4), 299-323. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2012-0147>
- Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, 20(5), 446-463. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025>
- Stewart, G. L., Courtright, S. H. ve Manz, C. C. (2011). Self-leadership: a multilevel review. *Journal of Management*, 37(1), 185-222. <https://doi.org/10.1177/0149206310383911>
- Su, L., Houghton, J. D., Chen, S. ve Zou, W. (2022). Does organizational empowerment promote self-leadership in hotel management? an analysis based on employees' cultural value orientation. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 53, 165-175. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.10.003>
- Sun, P., Lyu, M., ve Liu, H. (2025). Can talented tour guides truly not be retained? Exploring the development of tour guides' career resilience under stressful conditions. *Tourism Management*, 109, 105157. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2025.105157>
- Uğurluoğlu, Ö. (2010). Kendi kendine liderlik stratejileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(1), 175-191.
- Wiyono, B. B. (2018). The effect of self-evaluation on the principals' transformational leadership, teachers' work motivation, teamwork effectiveness, and school improvement. *International Journal of Leadership in Education*, 21(6), 705-725. <https://doi.org/10.1080/13603124.2017.1318960>
- Woods, A. S., Napiersky, U. ve Rivkin, W. (2022). Learning to self-lead: Examining self-leadership strategies, personality traits and learning attainment. *Applied Psychology* 72(3), 1324-1338. <https://doi.org/10.1111/apps.12422>
- Zhang, H. ve Xu, H. (2021). Improving internal branding outcomes through employees' self-leadership. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 257-266. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.12.013>

EKLER

Ek1. Çalışmada Analiz Edilen Makalelerin Detaylı Listesi

Sıra	Başlık	Yazar(lar)	Yıl
1	Ergoterapistlerde Öz Liderlik Becerileri ile İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki	Abaloğlu	2021
2	Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Duygusal Zekâ ve Öz-Liderlik Düzeylerinin İncelenmesi	Alper vd.,	2023
3	Öz Kendilik Değerlendirmesinin Öz Liderlik Davranışları Üzerinde Etkisi: İlköğretim Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma	Arlı ve Avcı	2017
4	Kendi Kendine Liderliğin Yaşam Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir Araştırma	Arslan ve Gül	2023
5	Öz-Liderlerin Kariyer Yönelimleri	Batuk	2020
6	Yüksek Performanslı İş Sistemlerinin Öz-Liderlik Üzerindeki Etkisi	Batuk	2021
7	İş Yaşamında Bilinçli farkındalık ve Duygu Düzenlemenin Öz-Liderlik Becerileri Üzerine Etkileri	Bilgin ve Koçyiğit	2023
8	Öz Liderlik Becerisi ve Kariyer Geleceği Algısının Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Olmaya Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma	Bozkurt	2022
9	Self-Leadership: Volleyball Student-Players and Their Competition Achievement	Bozyiğit	2018
10	The Importance of Leadership Education in University: Self-Leadership Example	Bozyiğit	2019
11	Spor Bilimleri Öğrencilerinin Kendi Kendine Liderlik Düzeylerinin İncelenmesi	Bozyiğit ve Çetin	2019
12	Sağlık Çalışanlarının Öz Liderlik Düzeylerinin Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi	Çakmak ve Ugurluoğlu	2019
13	Kamu ve Özel Okul Yöneticilerinin Kendi Kendine Liderlik Stratejileri Açısından Karşılaştırılması	Çelik ve Polat	2017
14	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Yöneticilerinin Öz-Liderlik ve Öz-Yönetim Algılarının İncelenmesi	Değirmendere ve Güngör	2024
15	Investigation of school principals' perceptions on self- leadership and positive childhood experiences	Dilber vd.,	2022
16	Öz Liderlik Becerilerinin Türkçe Öğretmen Adaylarının Metin Dilbilim Dersindeki Başarılarına Etkisi	Dilidüzgün ve Emir	2016
17	Kendi Kendine Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması Geçerlilik ve Güvenilirlik	Doğan ve Şahin	2008
18	Öğretmenlerin Öz-yönetim ve Öz-kontrol ile Öz-liderlik Becerilerinin İncelenmesi	Ercoskun ve Erişmiş	2023
19	Hemşirelik Öğrencilerinde Öz-Liderlik ile Kontrol Odağı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eren vd.,	2024
20	Doğa Yürüyüşçülerinin Öz-Liderliklerinde Duygusal Zekânın Rolü	Ertaş ve Işık	2022
21	Öğretmenlerde Bireysel İnovasyon ile Öz Liderlik Arasındaki İlişki	Fidan	2019
22	Yeni Nesil Öğrencilerin Öz Eğitiminde Özgürlük ve Öz Liderlik İşbirliği: Özgürleştiren Liderlik	Fidan	2020
23	Öz Liderlik Stratejileri ve Bireysel Yenilikçilik: Başarılı Yaşlanma Üzerine Bir Araştırma	Fidanboy	2022
24	Öğretmen Adaylarında Öz Liderlik Becerilerinin Yordayıcısı Olarak Öğrenilmiş Güçlülük ve Denetim Odağı	Garipağaoğlu ve Güloğlu	2015
25	Öğretmenlerin Öz Liderlik Rollerini ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki	Göksoy vd.,	2014
26	Gençlik Liderlerinde Öz Liderlik Davranışlarının İş Doyum Düzeyine Etkisi	Görmüş ve Aydın	2020
27	A Comparison of Self-Leadership Characteristics of the Students of Department of Fine Arts and the Others The Case of Gazi University	Erdem	2019
28	Okul Yönetimi ve Öz Liderlik	İra ve Gül	2019
29	Sağlık Çalışanlarının Öz Liderlik Davranışlarının İletişim Becerileri Üzerindeki Etkisi	Kağan vd.,	2021
30	Dağıtımçı Liderlik, Karmaşık Sistemlerde Liderlik ve Öz Liderlik Teorileri Kapsamında Makrodan Mikroya Liderlik	Kayral	2016
31	The Impact of Self-Leadership Skills of Healthcare Employees on Institutional Performance and Job Performance	Kayral ve Dülger	2019
32	Öz Liderlik ve Öz Yeterliğin Üniversite Bağlılığına Etkisi: Müzik Öğretmeni Adayları Üzerine Bir Araştırma	Kılıç vd.,	2023
33	Oryantiring Sporcularının Problem Çözme Becerileri ve Kendi kendine Liderlik Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi	Kural vd.,	2023
34	Kick Boks Sporcularının Öz Liderlik Algıları ile Sporda Kişiler Arası Davranış Düzeylerinin İncelenmesi	Mutlu ve Algül	2019
35	Türkçe Öğretmeni Adaylarının 21. Yüzyıl Becerilerinde İletişim ve Öz Liderliğin Yordayıcı Rolü	Özcan ve Bayraktar	2024
36	The Effect of Teachers' Self Leadership Perceptions on Job Satisfaction	Özdemir	2020

37	A Research on the Effect of Individual Values on Self Leadership Behavior	Pınar ve Aşkun	2022
38	Classroom Teacher Candidates' Self-Leadership Behaviour	Semerci vd.,	2010
39	Öğretmenlerin Kendi Kendine (Öz) Liderlik Düzeylerinin İncelenmesi	Sivri	2022
40	Kendi Kendine Liderlik Ölçeği Kısa Formunun Benzeşim, Ayrışım ve Yordayıcı Geçerliliği	Şahin	2015
41	An Investigation of the Generalizability of The Self Leadership Questionnaire to a Turkish Context	Tabak vd.,	2011
42	Çalışanların Öz Liderlik Algılamalarının İzlenim Yönetimi taktikleri Kullanımına Etkisi: Savunma Sanayinde Bir Araştırma	Tabak vd.,	2011
43	Toplulukçu Kültürün Öz Liderlik Algısı Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma	Tuna	2019
44	Üretim Yönetimi Sürecinde Personele Sağlanan Koçluk ile Öz Liderlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Turan	2018
45	Kendi Kendine Liderlik Stratejileri Üzerine Bir Araştırma	Uğurluoğlu	2010
46	Öz-Liderliğin İnovatif Girişimcilik Üzerine Etkisinin Araştırılması: Bir Model Önerisi	Yüksel vd.,	2022