

Araştırma Makalesi

Liderlik Tarzları: Lisansüstü Tez Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi

Leadership Styles: Bibliometric Analysis of Doctorate And Master Thesis

Özgü ÖZGÜR Bilim Uzmanı, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu ozgur.ozgu@ogr.hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-4668-0078	Aykut GÖKSEL Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi aykut.goksel@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-2780-8117
--	---

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
23.07.2025	09.09.2025

Öz

Organizasyonların başarısı ve çalışanların motivasyonu üzerinde doğrudan etkili olan faktörler arasında liderlik kavramı günümüzde ön plana çıkmıştır. Liderlik, iş süreçlerinde çalışanların performansını arttıran ve organizasyonel hedeflere ulaşmada belirleyici bir unsur olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, liderliğin yıllar içindeki evrimi ve farklı liderlik yaklaşımlarının etkileri, araştırmacıların dikkatini çeken önemli bir inceleme konusu haline gelmiştir. Özellikle son yıllarda, iş dünyasında meydana gelen değişimler ve yenilikler, liderlik kavramına yönelik yaklaşımları da dönüştürmüş ve bu bağlamda yeni liderlik tarzlarının ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Son 10 yıl içinde yapılan akademik çalışmalar incelendiğinde, karizmatik liderlik, otokratik liderlik ve dönüşümcü liderlik gibi çeşitli liderlik tarzlarının sıklıkla ele alındığı ve bu konulardaki çalışmaların artış gösterdiği görülmektedir. Liderlik tarzlarına yönelik eğilimleri incelemeyi amaçlayan bu çalışmada son 3 yılda (2022, 2023 ve 2024) Türkiye'de YÖKTEZ veri tabanında yer alan yüksek lisans ve doktora tezleri örneklem evreni alınarak, liderlik tarzlarına dair çalışmaların kapsamlı bir bibliyometrik analizinin sunulması hedeflenmektedir.

Analiz kapsamında, Türkiye'de yazılan yüksek lisans ve doktora tezleri aracılığıyla liderlik tarzlarının hangi sektörlerde incelendiği, hangi üniversitelerde ve hangi anabilim dallarında yoğunlaştığı belirlenmeye çalışılacaktır. Özellikle karizmatik, otokratik, dönüşümcü gibi liderlik tarzlarının hangi bağlamlarda daha fazla araştırıldığı, bu tezlerde kullanılan metodolojik yaklaşımlar, araştırmalarda incelenen hedef kitleler ve sektörler gibi parametreler de değerlendirme kapsamında olacaktır. Bu çalışmanın sonucunda, liderlik konusundaki akademik ilgi ve eğilimlerin genel bir profilinin çıkarılması ve Türkiye'deki liderlik araştırmalarının genel durumu hakkında daha geniş bir bakış açısı sunulması amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik Tarzları, Liderlik, Bibliyometrik Analiz, Akademik Tezler, Yönetim

Abstract

Leadership has emerged as a critical factor that directly influences the success of organizations and the motivation of employees. Leadership is recognized as a key element in enhancing employee performance in business processes and achieving organizational goals. Consequently, the evolution of leadership over time and the impacts of various leadership approaches have become significant topics of study for researchers. Particularly in recent years, changes and innovations within the business world have transformed approaches to leadership, resulting in the emergence of new leadership styles.

A review of academic studies over the past decade reveals frequent discussions around leadership styles such as charismatic leadership, autocratic leadership, and transformational leadership, with a noticeable increase in studies on these topics. This study aims to analyze trends in academic literature on leadership styles by conducting a comprehensive

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Özgür, Ö. & Göksel, A., 2025, Liderlik Tarzları: Lisansüstü Tez Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 60(3), 3257-3285.

bibliometric analysis of master's and doctoral theses from the past three years (2022, 2023, and 2024) in Turkey, specifically within the YÖKTEZ database.

This analysis aims to identify which sectors have been studied in relation to leadership styles in Turkish master's and doctoral theses, as well as the universities and academic disciplines that have focused on these styles. The study will also evaluate parameters such as the methodological approaches employed in these theses, the target audiences studied, and the sectors examined in the research. The objective is to provide a general profile of academic interest and trends in leadership and to offer a broader perspective on the current state of leadership research in Turkey.

Keywords: Leadership, Leadership Styles, Bibliometric Analysis, Academic Theses, Management

1. Giriş

İnsanlık tarihinin başlangıcından itibaren, topluluklar içinde liderlik olgusu, insan etkileşimlerinin doğasında var olan bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır. İlkel toplumlarda liderlik, hayatta kalma ve kaynakların yönetimi gibi temel ihtiyaçları karşılamak için doğal olarak şekillenirken, zamanla daha karmaşık sosyal ve politik yapılara geçişle birlikte liderlik kavramı da evrim geçirmiştir. Bu süreçte liderlik, toplulukları yönlendirme, düzeni sağlama ve kolektif hedeflere ulaşma yeteneği olarak tanımlanmaya başlamıştır (Bass 1990, s. 19 - 20).

İnsanlık tarihinin başlangıcından bu yana, en az iki bireyin bir araya geldiği her ortamda liderlik kavramının önemi belirgin hale gelmiştir. Liderlik, tarihsel süreçte toplumların ve kurumların yönetim biçimlerini şekillendiren, koordinasyon ve yönetim süreçlerini derinlemesine etkileyen temel bir unsur olmuştur (Demir, Yılmaz ve Çevirgen 2010, s. 130). Tarihsel olarak liderlik teorilerinin başlangıcı, kişisel özelliklere odaklanan “Büyük Adam Teorisi” ile yapılmıştır. Bu teoriye göre liderler, doğuştan gelen belirli özelliklere sahip olağanüstü bireyler olarak kabul edilmiştir (Carlyle, 1841). Daha sonra davranışsal yaklaşımlar, liderliğin öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir beceri olduğunu savunarak, liderlerin belirli davranış kalıpları ve stilleri ile tanımlandığına dikkat çekmiştir (Stogdill 1950, s. 2). 20. yüzyılın ortalarından itibaren, durumsallık teorileri ve dönüşümcü liderlik yaklaşımları gibi daha karmaşık teoriler gelişmiş ve liderliğin duruma ve ortama göre şekillendiği vurgulanmıştır (Fiedler, 1967; Burns, 1978).

Max Weber’in geliştirdiği Bürokrasi yaklaşımı ve bu yaklaşımdaki beş temel yönetim ilkesi de liderliğin sistematik ve yapılandırılmış bir çerçevede ele alınmasına katkı sağlamıştır. Weber’in çalışmaları, otorite türlerini tanımlayarak liderlik ve yönetim arasındaki ilişkiyi derinlemesine incelemiş ve modern liderlik teorilerinin temelini oluşturmuştur (Weber, 1947). Bu bağlamda, Max Weber’in geliştirdiği Bürokrasi yaklaşımı ve bu yaklaşımdaki beş temel yönetim ilkesi, liderliğin sistematik bir yapı içinde nasıl ortaya çıkabileceğine dair önemli bir örnek teşkil eder. Weber’in yaklaşımı, yönetim ve koordinasyon kavramlarının birleşimini liderlik olgusunun temelinde konumlandırarak modern yönetim teorilerine önemli katkılar sağlamıştır (Taşkıran 2011, s. 122 - 130).

Liderlik, yalnızca yönetimin bir parçası değil, aynı zamanda yönetimin etkinliğini ve sürdürülebilirliğini sağlayan bir faktör olarak da kabul edilir. İnsanların bulunduğu her toplulukta yönetim ihtiyacı doğar ve bu yönetimin etkinliğinin sağlanabilmesi için liderlik vazgeçilmez bir unsurdur. Dolayısıyla, “insanın olduğu yerde yönetim, yönetimin olduğu yerde liderlik” düşüncesi, modern yönetim anlayışının temel ilkelerinden biri olarak değerlendirilmektedir (Bacones ve Diokno 2023, S. 56). Bu ilke, liderliğin sadece bireyleri yönlendirme sanatı değil, aynı zamanda bir organizasyonu ve süreci en verimli şekilde yönlendirme yetisi olduğunu vurgulamaktadır. Liderlik, günümüz kurum ve kuruluşlarının ulusal ve uluslararası düzeyde yürüttüğü süreçlerde farkındalık yaratarak farklı bir bakış açısı kazandıran en önemli kavramlardan biri olarak görülmektedir (Mwakajila ve Nyello 2021, s. 1697).

Günümüzde liderlik teorileri, etik liderlik, duygusal zekâ ve dönüşümcü liderlik gibi yeni yaklaşımlarla evrilmeye devam etmektedir (Goleman, 1995; Bass ve Riggio 2006, s. 32). Bu teoriler, liderliğin yalnızca organizasyonel başarı değil, aynı zamanda çalışanların refahı ve toplumsal etki açısından da önemli olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla, liderliğin geçmişten günümüze gelen evrimi, liderliği sadece bir yönlendirme sanatı olarak değil, aynı zamanda sürdürülebilir bir vizyon ve kolektif hareketin itici gücü olarak konumlandırmaktadır. Modern liderlik teorileri, liderliğin sadece bir otorite figürü tarafından yürütülen bir süreç olmadığını, aynı zamanda paylaşılan bir sorumluluk, etkileşim ve motivasyon kaynağı olduğunu öne sürmektedir (Novruzov 2024, s. 222 - 227). Akademik araştırmalar, liderliğin organizasyonel başarı üzerindeki etkisini ve çalışanların refahı üzerindeki rolünü giderek daha fazla incelemektedir. Özellikle, liderlik stillerinin çalışan motivasyonu, bağlılık ve performans üzerindeki etkilerine dair çok sayıda çalışma yapılmaktadır (Yukl 2013, s. 68 - 70). Bu araştırmalar, liderliğin sadece yönetsel bir araç değil, aynı zamanda kültürel ve psikolojik bir faktör olduğunu göstermekte ve liderliğin organizasyonel yapıların başarısına olan katkısını daha kapsamlı bir perspektiften ele almaktadır.

Bu araştırmanın amacı, liderlik kavramı ve güncel liderlik tarzlarına dair akademik çalışmaları kapsayan Türkiye'deki yüksek lisans ve doktora tezlerinin bibliyometrik bir analizle değerlendirilmesidir. Son üç yıllık dönemde gerçekleştirilen bu çalışmalarla ilgili kapsamlı bir inceleme yaparak, Türkiye'deki liderlik araştırmalarının güncel odağını ve gelişim trendlerini belirlemek hedeflenmiştir. Türkiye'de yapılan yüksek lisans ve doktora tezlerinin bibliyometrik bir analizle incelenmesi yoluyla, bu alandaki akademik üretimin derinlemesine incelenerek son üç yıllık dönemdeki çalışmalara odaklanılmış ve Türkiye'deki liderlik araştırmalarının mevcut durumu değerlendirilmiş; gelecek araştırmalar için bir yol haritası çıkarılması amaçlanmıştır. Çalışmada 3 yıllık dönemin seçilmesinin nedeni, alanın güncel eğilimlerini odaklı ve temsil edici biçimde ortaya koyarak karşılaştırmalı analizlere zemin hazırlamasıdır.

Türkiye'de son üç yılda yazılan yüksek lisans ve doktora tezlerinde liderlik tarzları hangi boyutlarda ele alınmakta, hangi sektörlerde incelenmekte, hangi araştırma yöntemleri ve ölçeklerle çalışılmakta ve bu doğrultuda liderlik araştırmalarında hangi güncel eğilimler ön plana çıkmaktadır soruları dikkate alınarak son üç yıllık dönemde liderlik tarzları anahtar kelimesi ile indekslenmiş tüm yüksek lisans ve doktora tezleri, bu çalışmanın örneklem evrenini oluşturmuştur. Tezlerin sektör dağılımı, ele alınan liderlik türleri, kullanılan araştırma yöntemleri ve ölçekler gibi çeşitli boyutlarda yapılan analizler ile Türkiye'deki liderlik araştırmalarının güncel durumu ortaya konulmuştur. Liderlik tarzları özelinde yüksek lisans ve doktora tezlerine yönelik gerçekleştirilen ilk kapsamlı bibliyometrik analiz olma özelliği taşıyan bu çalışma, alanında önemli bir boşluğu doldurarak özgün bir katkı sağlamaktadır. Literatürde liderlik tarzları üzerine çalışılmış birçok yüksek lisans ve doktora tezleri olmasına karşın bibliyometrik bir araştırma daha öncesinde yapılmamıştır. Çalışma ile birlikte uygulamadaki yansımalar ve eğilimlerin incelenerek karşılaştırmalı çalışmalara zemin hazırlama ihtiyacı karşılanmasında amaçlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Liderlik Kavramı ve Unsurları

Basit toplumlarda, bireylerin sahip olduğu özgün özellikler (karizma, bilgi, beceri vb.) veya toplumsal yapı içindeki konumları (yaş, cinsiyet, soy vb.) nedeniyle diğerlerinden ayrılarak toplumsal etkileşimleri şekillendiren ve yönlendiren rolleri (Sayılı ve Baytok 2014, s. 41 - 44) 'kavramsal varoluş liderliği' olarak tanımlanabilir. Bu tür liderlik, genellikle belirli bir hiyerarşik yapının olmadığı veya zayıf olduğu toplumlarda daha belirgindir. Lider olmak için mutlaka resmi bir görevlendirme veya yetki sahibi olmak gerekmez (Şimşek 2006, 10).Günümüzün karmaşık iş dünyasında ve örgütlerinde, basit toplumlardaki liderlik özelliklerinin yeterli olmadığı, daha belirgin ve ayırt edici özelliklere ihtiyaç duyulduğu açıktır (Sayılı ve Baytok 2014, s. 42 - 44). Karmaşıklaşan günümüz örgütlerinde, yönetim düzeyindeki kişilerin liderlik kavramına uygunluğu, belirli yetkinlikler açısından sorgulanmaktadır. Çünkü yönetim ve liderlik, farklı yetkinlikler gerektiren ayrı kavramlardır (Taşkıran 2010, s. 32 - 36). Yöneticilerden sadece görevlerini yerine getirmeleri değil, aynı zamanda ekiplerini motive ederek ve yönlendirerek liderlik de yapmaları beklenir (Koçel, 2020).

Liderlik, insanlık tarihi boyunca toplulukların oluşumu ve gelişimi sürecinde önemli bir rol oynamıştır. "Lider" kelimesi, Fransızca "leader" kelimesinden dilimize geçmiştir. Fransızca "leader" ise İngilizce "lead" fiilinden türemiştir. "Lead" fiili, "yönlendirmek, önderlik etmek" anlamlarına gelir (Kets de Vries, 1995). Liderlik, farklı disiplinlerde farklı şekillerde tanımlanmıştır. Ancak genel olarak, bir grubun, organizasyonun veya topluluğun belirli bir hedefe ulaşması için diğerlerini etkileyerek ve yönlendirerek onları harekete geçiren kişi olarak tanımlanabilir (Bennis ve Nanus, 1985). Bass (1985), liderliği, çalışanları motive etmek, ilham vermek ve onların potansiyelini en üst düzeye çıkarmak olarak tanımladığı dönüşümsel liderlik teorisiyle bu kavrama yeni bir boyut getirmiştir. Yukl (2010) ise liderliği, bir süreç olarak görerek, liderlerin belirli durumlarda belirli davranışlar sergileyerek takipçilerini etkilediğini belirtmiştir.

2.2. Liderlik Teorileri

Liderlik, organizasyonların başarısında belirleyici bir rol oynayan, karmaşık ve çok boyutlu bir kavramdır. Tarih boyunca farklı kültürlerde ve dönemlerde liderlik, farklı şekillerde tanımlanmış ve çeşitli teorilerle açıklanmaya çalışılmıştır (Yeşil 2016, s. 159 - 160). Bu bölümde, liderlik teorilerinin gelişim süreci içerisinde ortaya çıkan üç temel yaklaşım olan Büyük Adamlar Teorisi, Geleneksel Liderlik Teorileri ve Yeni Liderlik Teorileri detaylı bir şekilde incelenecektir (Paksoy 2012, s. 24 - 26).

Liderlik, tarih boyunca farklı şekillerde tanımlanmış ve çeşitli teorilerle açıklanmaya çalışılmıştır. Büyük Adamlar Teorisi, liderliği doğuştan gelen özelliklere bağlarken, geleneksel liderlik teorileri lider davranışlarının önemini vurgulamıştır. Yeni liderlik teorileri ise liderliği daha karmaşık ve çok boyutlu bir olgu olarak ele alarak, liderliğin örgütsel ve çevresel faktörlerle olan ilişkisine dikkat çekmiştir (Saylan, 2020).

Tablo 1: Liderlik Teorileri Özet Bilgi Tablosu

GEÇERLİ TEORİ		GEÇERLİ PERİYOD	TEORİNİN ÖZETİ
Büyük Adamlar Teorisi		1950 Öncesi	Lider, -sözde- "tarihin seyrine karar verir"
Geleneksel Liderlik Teorileri	Özellikler Teorisi	1910'dan 2. Dünya Savaşı'na	Liderlerin genel ve ortak özellikleri
	Davranışsal Teori	2. Dünya Savaşı'ndan 1960'lara	Liderlerin gösterdiği davranışlar
	Durumsallık Teorileri	1960'lardan 1980'lere	Herkese uyan, değişmeyen ve en iyi liderlik yoktur. Bunlar duruma bağlıdır.
Yeni Liderlik Teorileri		1980'lerden Günümüze	Toplumun yeni formunun cevabı, örn. Karizmatik Liderlik

Kaynak: Yuan-Duen Lee ve Ya-Fu Chang, 2006, s. 264

2.2.1. Geleneksel Liderlik Teorileri

Geleneksel liderlik teorileri, 20. yüzyılda liderlik kavramını anlama çabalarıyla ortaya çıkmış ve zaman içinde üç temel yaklaşımla şekillenmiştir. Özellikler teorisi, liderleri diğer insanlardan ayıran doğuştan gelen özellikler üzerinde durmuştur (Stogdill, 1948). Bu teoriye göre, bazı insanlar doğal liderler olarak doğar ve bu özellikler sayesinde daha etkili olurlar. Büyük Adamlar Teorisi, Özellikler Teorisi'nin içerisinde incelenmiştir.

Daha sonraki yıllarda, davranışsal teoriler liderlerin davranışlarına odaklanarak, başarılı liderlerin hangi davranışları sergilediğini belirlemeyi amaçlamıştır (Ohio State Çalışmaları, Michigan Üniversitesi Çalışmaları). Bu teoriye göre, liderlik öğrenilebilen bir beceridir ve doğru davranışları sergileyerek herkes lider olabilir (Taşkıran 2010, s. 41 - 45). Son olarak, durumsal teoriler ise liderlik etkinliğinin durumun özelliklerine bağlı olduğunu öne sürmüştür (Fiedler'in Durumsal Liderlik Modeli, Hersey ve Blanchard'ın Durumsal Liderlik Modeli) (Fiedler, 1967; Hersey ve Blanchard, 1969). Bu teoriye göre, etkili bir lider olmak için, farklı durumlarda farklı davranışlar sergilemek gerekmektedir. Bu üç temel yaklaşım, liderlik araştırmalarında önemli bir dönüm noktası olmuş ve günümüzdeki modern liderlik teorilerinin temelini oluşturmuştur.

Son otuz yılda liderlik kavramı üzerine yapılan kapsamlı araştırmalar, geleneksel liderlik teorilerinin oluşturduğu temel üzerine inşa edilerek önemli ölçüde çeşitlenmiştir. Özellikle 1980'lerden sonra ortaya çıkan yeni liderlik paradigmaları, bu alandaki akademik çalışmalara yeni bir ivme kazandırmıştır.

2.2.2. Özellikler Teorisi

Özellikler Teorisi, liderlik kavramı özelinde ilk geliştirilen yaklaşım olarak kabul edilir (Yeşil 2016, s. 160 - 161). Tüm yönetim ve liderlik süreçlerinin ortaya çıkışında olduğu gibi Özellikler Teorisi de 1. Dünya Savaşı sırasında duyulan ihtiyaçtan dolayı ortaya çıkmıştır (Demir, Yılmaz ve Çevirgen 2010, s. 132). Liderlik araştırmalarında sıklıkla tartışılan konulardan birine değinen Özellikler Teorisi, liderlik özelliklerinin doğuştan mı yoksa sonradan mı edinildiği sorusuna cevaben liderliğin onları diğer insanlardan ayıran özelliklere ve yeteneklere sahip olduklarını düşünmektedir (Daft, 1999). Bazı teoriler, liderlerin belirli genetik ve psikolojik özelliklere sahip olduklarını ve bu özelliklerin onları diğerlerinden ayırdığını savunmaktadır. (Yeşil 2016, s. 160 - 161). Ancak, liderlik özelliklerinin doğuştan mı yoksa sonradan mı edinildiği konusunda hala tartışmalar devam etmektedir. Özellikle test ve ölçüm yöntemlerinin teorileri doğrulayacak düzeyde gelişmediği için Özellikler Teorisi'nin bir teori ve yaklaşım olabileceği konusunda eleştiriler bulunmaktadır (House ve Aditya, 1997). Çevresel faktörlerin de liderlik gelişiminde önemli bir rol oynadığı savunulmaktadır (Sayılı ve Baytok 2014, s. 109).

2.2.3. Büyük Adamlar Teorisi

Büyük Adamlar Teorisi, liderlerin doğuştan gelen özel yeteneklere sahip olduğu ve bu nedenle sıradan insanlardan ayrıldığını savunan en eski liderlik teorilerinden biridir. Bu teoriye göre, büyük liderler tarihi olayları şekillendiren, toplumlara yön veren ve karizmalarıyla insanları etkileyen kişilerdir. (Stogdill, 1948) Teori geliştirilirken Antik Yunandan çalışma tarihine kadar askeri ve siyasi tüm liderler dikkate alınmıştır. Çalışma sonucunda teori üzerinde çalışan bilim insanları liderlik özelliklerini kişilik, yetenek/beceriler ve fiziksel olmak üzere 3 başlığa ayırabileceğini ortaya koymuşlardır (Horner, 1997).

Bu teori, liderliği bir tür kahraman kültürüyle ilişkilendirir ve liderlerin başarılarını tamamen kişisel özelliklerine atfeder. Ancak, bu teorinin bilimsel dayanakları zayıf bulunmakta ve liderliğin sadece doğuştan gelen özelliklere bağlı olduğu görüşü günümüzde genel olarak kabul görmemektedir (Sayılı ve Baytok 2014, s. 147). Bass ve Stogdill'a göre, özellikler kuramının temelini Büyük Adamlar Teorisi oluşturmaktadır (Sayan, 2020). Bu kuram sayesinde liderlik özelliklerinin incelenmesi üzere çalışmalar başlatılmış ve diğer liderlik kuramlarının ortaya çıkmasına etki etmiştir (Winston, B. E. Ve Patterson, 2006).

2.2.4. Davranışsal Teori

Özellikler Teorisi'nin eksikliklerini gidermek amacıyla ortaya çıkmış ve liderliği daha çok davranışsal bir perspektifle ele almıştır. Bu teorilere göre, liderlerin belirli davranışları vardır ve bu davranışlar liderlik etkinliğini etkiler (Bass, 1985). Ohio State Üniversitesi Çalışmaları ve Michigan Üniversitesi Çalışmaları gibi araştırmalar, lider davranışlarını iki ana boyut altında incelemiştir:

- ❖ Görev Odaklı Davranışlar: Üretim, verimlilik ve görevlerin tamamlanması gibi konulara odaklanan davranışlardır. Liderlik öncelikli olarak rolünü astlarına net bir şekilde ifade ederek performans odaklı standartlarına göre görev ve sorumlulukların yerine getirilmesini ister.
- ❖ Çalışan Odaklı Davranışlar: Örgüt içerisindeki lider ile üye arasındaki ilişkiyi dikkate alarak çalışanların ihtiyaçlarına, memnuniyetine ve gelişimi gibi konulara odaklanan davranışlar dizisidir.

Bu teoriler, liderliğin öğrenilebilir bir beceri olduğunu ve liderlerin davranışlarını değiştirerek daha etkili hale gelebileceğini vurgulamaktadır (Aksel 2008, s. 36 - 39 ve Begeç 1999, s. 39 - 41).

Davranışsal liderlik yaklaşımı, liderlik özelliklerinin doğuştan değil, sonradan öğrenilebilen davranışlar olduğunu belirterek, liderlik eğitiminin önemini vurgular. Bu yaklaşım, etkili iletişim, grup bağlılığı ve katılımcı karar verme gibi becerilerin geliştirilmesiyle liderlik performansının artırılabilirliğini savunur (Şimşek 2006, s. 12).

- ❖ Özellikler Teorisi ile Davranışsal Teori arasındaki geçiş sürecini tarihsel açıdan önemli görülen üç liderlik çalışmasını Iowa Üniversitesi Liderlik Çalışmaları, Ohio Üniversitesi Liderlik Çalışmaları ve Michigan Üniversitesi Liderlik Çalışması ele alınabilir.

Tablo 2: Tarihsel Açıdan Önemli Görülen Liderlik Çalışmalarının Özetlenmesi

Üniversite ve Liderlik Çalışması	Kimin Öncülüğünde	Yıl	Saptanan Tarzlar/Boyutlar
Iowa Üniversitesi Liderlik Çalışmaları	Kurt Lewin	1930'lu yılların sonu	Otoriter / Demokratik / Serbestlik Tanıyan Lider
Ohio Üniversitesi Liderlik Çalışmaları	Ralph Stodgill	1945-1950 yıllar arası	Bireyi Önemseme - İş Dikkate Alma
Michigan Üniversitesi Liderlik Çalışmaları	Rensis Likert	1940'lı yılların sonu	Çalışan Odaklı Lider - İş Odaklı Lider

Kaynak: Taşkıran, 2011, s. 23

2.2.5. Durumsallık Teorisi

Durumsallık Teorisi, Durumsallık Yaklaşımı'ndanda bilindiği üzere örgütsel ve çevresel koşulların değişmesi ile birlikte oluşan farklı durumlarda fonksiyonel liderlik tarzlarının gerekliliğini savunur ve çeşitli liderlik tarzlarının var olmasına odaklanır (Baker 2022, s. 32 - 37). Bu teoriye göre, tek bir liderlik tarzı her zaman için en etkili olmayacaktır. Liderler, farklı durumlarda farklı liderlik davranışları sergileyerek başarıyı maksimize etmelidirler (Fiedler, 1967).

Durumsal liderlik teorilerine göre, liderlik etkinliğini belirleyen üç temel durumsal değişken bulunmaktadır:

- ❖ Lider-üye ilişkisi: Lider ve takipçileri arasındaki güven, saygı ve karşılıklı etkileşim düzeyi.
- ❖ Görev yapısı: Görevin ne kadar yapılandırılmış olduğu, belirsizlikleri ve çözümünün zorluğu.

- ❖ Liderin pozisyon gücü: Liderin örgüt içindeki yetki ve otorite düzeyi. Bu üç değişkenin bir araya gelmesi, farklı liderlik tarzlarının uygunluğunu belirler (Sayılı ve Baytok 2014, s. 162).

Durumsallık Teorisi, liderlik sürecinde esnekliğin ve uyumun önemini vurgulayarak liderlerin çevresel ve örgütsel koşullara uygun stratejiler benimsemeleri gerektiğini öne sürer. Her liderlik durumu, benzersiz unsurlar içerdiğinden, bu teori liderlerin durumun gerektirdiği liderlik stillerini uygulamalarını önermektedir. Örneğin, Hersey ve Blanchard'ın Durumsal Liderlik Modeli, liderlerin takipçilerinin gelişim düzeylerine bağlı olarak farklı liderlik stilleri (yönlendirme, koçluk, destekleme ve delege etme) kullanmalarını önerir (Hersey ve Blanchard, 1982).

Liderlerin esnekliğinin organizasyonel sonuçlar üzerindeki olumlu etkisi, liderlik etkinliğinin çeşitli durumlara uyarlanmasıyla önemini bir kez daha ortaya koymaktadır. Northouse (2019), etkili liderlerin, mevcut duruma göre liderlik davranışlarını ayarlayarak grup performansını artırdığını ve liderlik süreçlerinin daha dinamik ve duruma özgü bir yapıda olduğunu ifade etmiştir. Bu bakış açısı, liderlik uygulamalarında tek bir "en iyi" yaklaşımın bulunmadığını ve liderlerin çevrelerindeki değişimlere duyarlılık göstererek en uygun stratejiyi seçmeleri gerektiğini vurgular.

2.2.6. Yeni Liderlik Teorileri

Yeni Liderlik Teorileri, 1980'lerden itibaren liderlik literatürüne damgasını vuran yenilikçi ve modern yaklaşımları kapsar (Sayan, 2020). Yeni liderlik teorileri, geleneksel liderlik teorilerinin yetersiz kaldığı noktalara odaklanarak daha karmaşık ve çok boyutlu bir liderlik anlayışı sunmaktadır. Bu teorilere göre, liderlik sadece bireysel özelliklere veya davranışlara bağlı değildir, aynı zamanda örgütsel kültür, çalışanların özellikleri, dış çevre ve değişen koşullar gibi faktörlerden de etkilenir. (Burns, 1978) Bu dönemde, geleneksel liderlik anlayışının ötesine geçilerek, lider ve takipçileri arasındaki etkileşimleri, motivasyonu ve dönüşümü temel alan teoriler ön plana çıkmıştır. Dönüşümcü liderlik, karizmatik liderlik ve hizmetkar liderlik gibi kavramlar, yeni liderlik teorilerinin önemli bileşenleridir.

- ❖ Transformasyonel Liderlik Teorisi bu yaklaşımlar arasında en belirgin olanıdır ve liderlerin, takipçilerini ilham verici vizyonlar ve kişisel gelişim yoluyla motive ederek örgütsel değişimi nasıl teşvik edebileceğini açıklar (Bass, 1985). Bass ve Avolio'nun (1994) çalışmaları, transformasyonel liderlerin karizma, entelektüel uyarıcılar ve bireysel ilgi yoluyla etkili liderlik sergilediğini ortaya koymuştur. Çalışanları motive etmek, ilham vermek ve onların potansiyellerini ortaya çıkarmak üzerine odaklanan bir liderlik tarzıdır.
- ❖ Karizmatik Liderlik, çalışanlarda güçlü bir bağlılık ve güven yaratan, vizyon sahibi ve çekici liderlik tarzıdır (Günlü, 2012). Karizmatik Liderlik Teorisi, liderlerin kişisel çekicilikleri ve etkileyici vizyonları sayesinde takipçileri üzerinde güçlü bir etki yarattığını savunur (Weber, 1947; House, 1977). Bu liderlik tarzı, lider ve takipçiler arasında duygusal bir bağ kurarak takipçilerin liderin hedef ve değerlerini içselleştirmesine ve daha yüksek performans göstermelerine olanak tanır (House ve Shamir, 1993). Karizmatik liderler, özellikle belirsizlik ve değişim dönemlerinde örgütleri yönlendirme ve bir arada tutma gücüne sahiptir (Conger ve Kanungo, 1998). Ayrıca, bu liderler takipçilerini motive ederek yenilik ve değişim yaratmayı teşvik eder (Shamir vd., 1993).
- ❖ Karma Liderlik Teorisi ise, liderlerin karmaşık ve hızlı değişen ortamlarda etkin kararlar alabilme yetilerini vurgular ve liderlerin hem hiyerarşik hem de dağıtılmış liderlik modellerini bir arada kullanmasını önerir (Uhl-Bien ve Marion, 2009). Bu teori, liderlerin adaptasyon ve esneklik becerilerini merkeze alarak organizasyonel karmaşıklığın yönetimini ön plana çıkarır.
- ❖ Otantik Liderlik Teorisi, liderlerin dürüstlük ve şeffaflık ilkelerine sadık kalmalarını, kendi değerleri doğrultusunda liderlik etmelerini öne çıkarır (Sayılı ve Baytok 2014, s. 178). Bu teorisinin temelinde, liderlerin kendilerini ve değerlerini net bir şekilde ifade etmeleri ve takipçilerine rol model olmaları gerektiği yer alır (Avolio ve Gardner, 2005).
- ❖ Hizmetkar Liderlik Teorisi, liderlerin gücün zirvesinde değil, tabanda konumlanarak takipçilerine hizmet etmelerini savunur. Greenleaf (1977) tarafından ortaya atılan bu yaklaşım, 1980'lerden sonra liderlik alanındaki çalışmalarda daha fazla önem kazanmıştır. Hizmetkar liderler, takım üyelerinin ihtiyaçlarını önceliklendirerek onların gelişimini ve refahını artırmayı hedefler (Liden vd., 2008). Çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak ve onlara hizmet etmek üzerine odaklanan, alçakgönüllü ve etik bir liderlik tarzıdır.

- ❖ Son olarak, Duygusal Zekâ Liderliği, liderlerin kendi duygularını ve başkalarının duygularını anlamalarını ve yönetmelerini içeren bir yaklaşım olarak günümüzde önemli bir yer tutmaktadır. Goleman (1995), liderlerin duygusal zekâ becerilerinin, liderlik başarılarında kritik bir rol oynadığını belirtmiştir. Bu beceriler arasında öz farkındalık, öz yönetim, sosyal farkındalık ve ilişki yönetimi bulunmaktadır.

Bu teoriler, liderlik alanının 1980'lerden itibaren nasıl evrildiğini ve liderlerin bireysel, organizasyonel ve toplumsal düzeyde daha etkili olabilmek için hangi stratejileri benimsediklerini göstermektedir.

3. Amaç ve Yöntem

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de liderlik tarzları alanında hazırlanmış yüksek lisans ve doktora tezlerini bibliyometrik yöntem aracılığıyla sistematik olarak inceleyerek, liderlik tarzlarına ilişkin bilimsel araştırmaların yapısal ve içeriksel özelliklerini analiz etmektir. Bu temel amaçla, YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında kapsamlı bir tarama gerçekleştirilmiştir. "Liderlik tarzları" anahtar kelimesi ile yapılan aramada, 2022, 2023 ve 2024 yıllarında tamamlanmış olan toplam 146 yüksek lisans ve doktora tezine ulaşılmıştır. Bu çerçevede araştırmanın 16 alt problemine, aşağıda belirtilen eksenler doğrultusunda yanıtlar aranmıştır.

- Araştırma sırasında kullanılan değişkenler,
- Araştırmanın yapıldığı sektör ve alt sektör ayrımları,
- Araştırmaların temelini oluşturan değişkenler,
- Araştırmalara temel konuları belirleyen liderlik türleri,
- Araştırmaların türleri,
- Araştırma yöntemleri,
- Araştırmada kullanılan ölçekler,
- Araştırmadan kullanılan analiz yöntemleri,
- Araştırmadan analiz yapılırken kullanılan güvenilirlik analizleri,
- Araştırmaların yapıldığı üniversite ve enstitü dağılımları.

Araştırma bu yolla, Türkiye'deki liderlik araştırmalarının zaman eksenindeki eğilimlerini ve güncel durumu tespit etmeyi, araştırmaların bütünsel bir bakışla yapısal kurgularının teorik ve uygulama, araştırma boyutlarında ele almayı ve bu boyutları; liderlik türleri ve betimlemede kullanılan ölçekler ile araştırma yöntem, temel ve ilişkili değişkenler, araştırma evlerini, örneklemi, analizde kullanılan yöntemler alt eksenlerinde bulgulararak, bu eksenlerdeki yoğunlaşma, alan eksikliklerini ortaya koyarak, gelecekte yapılacak çalışmalara bir yandan meta analiz sonuçları ve diğer yandan yeni araştırma sorunsalları, önerileri oluşturmayı amaçlamaktadır.

Bu araştırmada, çağdaş yönetim sürecinde önem kazanan liderlik tarzlarını ele alan yüksek lisans ve doktora tezleri, farklı boyutlardan incelenmiş ve bu incelemede nitel araştırma yöntemlerinden biri olan bibliyometrik analiz tekniği kullanılmıştır. Bibliyometrik analizler, büyük veri setlerinin sistematik bir şekilde analiz edilmesini ve bilimsel üretimin nicel olarak değerlendirilmesini sağlayan güçlü bir araçtır. Bu nedenle, özellikle son yıllarda akademik ve özel sektör araştırmalarında veri tabanlarının oluşturulması ve araştırma verimliliğinin artırılması amacıyla yaygın olarak kullanılmaktadır (Donthu, Kumar ve Pattnaik, Lim ve Khan, 2021). Bibliyometrik çalışmalar, bir araştırma alanındaki en güncel çalışmaları, etkili yazarları ve kurumları belirleyerek, araştırmacılara akademik çalışmalarında hangi kaynaklara atıf yapacakları konusunda yol gösterir. Egghe ve Rousseau (2006) gibi araştırmacılar, bibliyometrik analizlerin bilimsel iletişim ve bilgi üretimi süreçlerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağladığını vurgulamaktadırlar. Bu çalışmalar sayesinde araştırmacılar, kendi çalışmalarının hangi alanda eksiklikleri olduğunu tespit edebilir ve daha kapsamlı bir literatür taraması gerçekleştirerek akademik çalışmalarına değer katabilirler. Bornmann ve Marx (2005), bibliyometrik analizlerin bilimsel disiplinlerin gelişimi ve evrimi hakkında önemli bilgiler sunduğunu belirtmektedir.

4. Bulgular

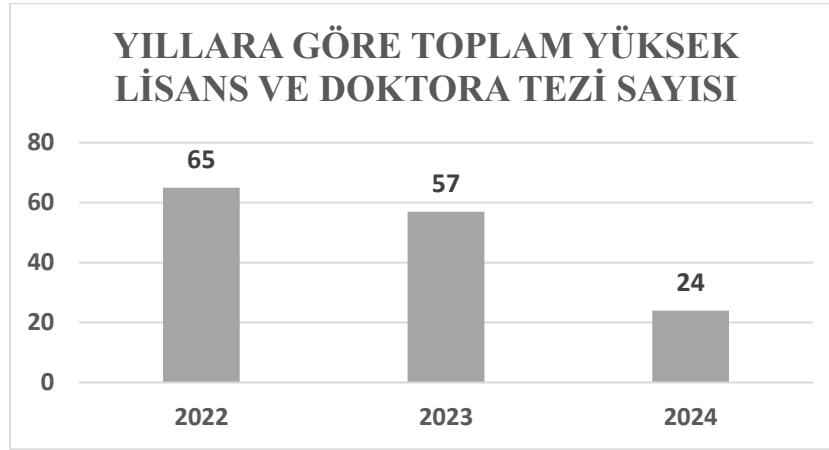
Son üç yıllık dönemde Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında liderlik tarzları üzerine yapılan akademik çalışmaların kapsamlı bir değerlendirmesi bu bölümde sunulmaktadır. 2022, 2023 ve 2024 yıllarında liderlik

tarzları kavramını anahtar kelime olarak belirleyen 147 yüksek lisans ve doktora tezlerinin bibliyometrik bir mercek altında incelenmiş sonrasında ise elde edilen bulgular, hem nicel hem de nitel olarak değerlendirilerek grafikler ile tablolar eşliğinde sunulurak daha iyi bir görselleştirme sağlanmaya çalışılmıştır. Analizler sırasında gizlilik nedeniyle 1 tez analiz sürecine dahil edilmemiştir bu nedenle 146 tez üzerinden veri toplama süreci tamamlanmıştır.

4.1. Liderlik Tarzlarını Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Yıllara Göre İncelenmesi

Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında tamamlanan yüksek lisans ve doktora tezleri arasında, "liderlik tarzları" anahtar kelimesi ile indekslenmiş tezlerin yıllara göre dağılımı, Grafik 1'de sunulmuştur. Tezleri toplanma sürecinde Türkiye'de yayımlanan tezler dikkate alındığı için sadece Türkiye'nin tez veri tabanı olan YÖK Ulusal Tez Merkezi (YÖKTEZ) kullanılarak üç yıllık veri toplanmıştır. YÖKTEZ veri tabanından elde edilen verilere göre, son üç yıllık dönemde (2022-2024) tamamlanan 147 tez incelendiğinde, 2022 yılında bu alanda yapılan çalışmaların diğer yıllara göre daha fazla olduğu ve yaklaşık oransal olarak %44'ünün 2022 yılında yazıldığı Grafik 1'de daha net bir şekilde göstermektedir.

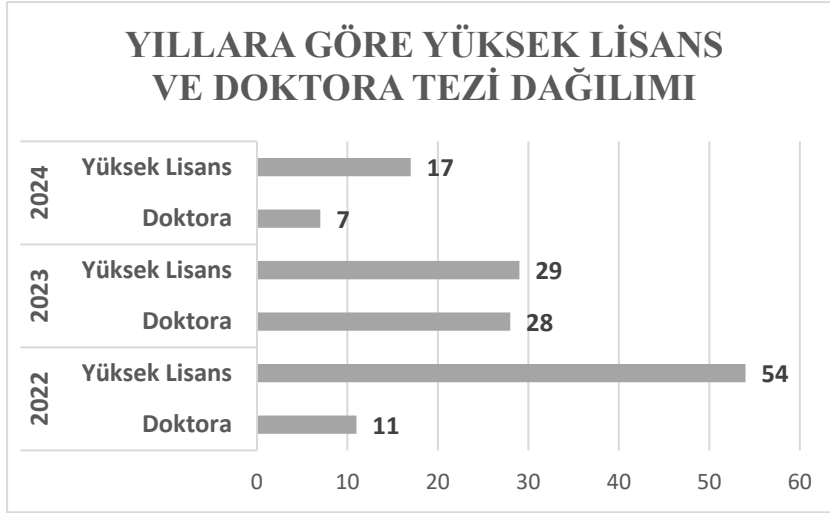
Grafik 1: Liderlik Tarzlarını Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Yıllara Göre İncelenmesi



4.2. Liderlik Tarzları Alanında Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Tez Türlerine Göre Dağılımı

Yüksek lisans ve doktora tezlerinin türlerine odaklanılarak tezlerin yazıldığı yıllara göre dağılımına ilişkin yapılan inceleme, liderlik tarzları üzerine odaklanan doktora çalışmalarında ilginç bir trend ortaya koymaktadır. 2022 yılında doktora düzeyinde yazılan tezlerde liderlik araştırmalarının sayısında gözle görülür bir artış yaşanırken, bu trend 2023 yılında da devam etmiştir. Ancak, son yıldaki tezlere bakıldığında 2024 yılında doktora tezlerinin sayısında beklenen artışın gerçekleşmediği, hatta önceki iki yıla göre bir düşüş olduğu görülmektedir. Bu durum, değişen ve gelişen dünyada liderlik alanındaki araştırma ilgi alanlarının zaman içinde nasıl değiştiğine dair önemli ipuçları sunmaktadır. Türlerine göre dağılıma bakıldığında ise her yıl yüksek lisans tezlerinin sayısı, doktora tezlerinin sayısına göre daha fazladır. Bu durum, liderlik alanında yüksek lisans düzeyinde daha fazla ilgi olduğu görüşünde yorumlanabilir. Doktora tezlerinin sayısında yaşanan yıllık dalgalanmalar, liderlik araştırmalarındaki akademik ilginin zaman içinde değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Grafik 2: Liderlik Tarzlarını Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Yıllara Göre İncelenmesi



4.3. Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin İngilizce ve Türkçe Yazım Dağılımları

Liderlik tarzları üzerine yazılan yüksek lisans ve doktora tezlerinin yazım dilinin analizi, özellikle üniversitelerin akademik üretkenliğini değerlendirmek ve hangi dillerde daha fazla akademik çalışma yapıldığını gözlemlemek açısından önemli olabilir. İngilizce tezlerin artışı, uluslararası alandaki akademik etkileri artırmak isteyen kurumlar için önemli bir gösterge iken, Türkçe tezlerin sayısı ise yerel akademik çalışmalara yönelik eğilimi yansıtabilir. Her yıl ve genel toplam sütunları, dil ve tez türü bazında eğilimlerin değerlendirilmesine olanak sağlayarak üniversite yönetimlerine ve akademik politikaları belirleyen kurumlara değerli bilgiler sunabilir. Bu kapsamda, örneklemimizi oluşturan 147 tez üzerinde yapılan incelemede, yüksek lisans tezlerinde doktora tezlerine oranla daha fazla İngilizce yazımın tercih edildiği ve genel olarak tez yazım dili olarak Türkçenin tercih edildiği görülmektedir.

Tablo 3: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin İngilizce ve Türkçe Yazım Dağılımları

Tez Türü	Tezde Kullanılan Dil	2022	2023	2024	Genel Toplam
Doktora	İngilizce		6	1	7
	Türkçe	11	22	6	39
Yüksek Lisans	İngilizce	13	8	7	28
	Türkçe	41	21	10	72
Toplam		65	57	24	146

4.4. Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Değişken Seçimleri Açısından İncelenmesi

Yüksek lisans ve doktora tezlerinde kullanılan değişkenler önemli bir rol oynar çünkü araştırmanın odaklandığı konuyu daha net bir şekilde tanımlar ve teorik çerçeveyi oluşturur. Değişkenler, bir araştırmanın hipotezlerini test etmek, ilişkileri analiz etmek ve sonuçları değerlendirmek için kullanılır. Tezlerdeki değişkenlerin çeşitliliği, araştırmaların ne kadar geniş bir alana yayıldığını ve hangi konularda derinlemesine analiz yapıldığını gösterir. Ayrıca, belirli değişkenlerin yüksek frekansta kullanılması, akademik topluluğun hangi konulara daha fazla ilgi gösterdiğini ve hangi alanlarda bilgi üretiminin yoğunlaştığını ortaya koyar.

Tablodaki verilere bakıldığında, değişkenler arasında en sık kullanılanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık olduğu görülmektedir. İş tatmini, toplam tezlerin yaklaşık %5,6'sında (12 tezde), örgütsel bağlılık ise yaklaşık %4,2'sinde (9 tezde) yer almıştır. Bu durum, özellikle iş dünyası ve çalışan motivasyonu, performansı gibi konulara ilişkin akademik ilgiyi yansıtır. Çalışan performansı (7 tez) ve çalışan motivasyonu (6 tez) gibi değişkenlerin de yüksek sayıda kullanılması, örgütsel psikoloji, insan kaynakları yönetimi ve işyeri verimliliği gibi alanların önemli araştırma konuları olduğunu gösteriyor olabilir. Örgütsel kültür (4 tez), örgütsel vatandaşlık davranışı (4 tez), kriz yönetimi (4 tez) gibi değişkenlerin de sıklıkla kullanıldığı görülebilir. Bu da özellikle organizasyonel davranış, liderlik, kriz yönetimi ve kurum içi ilişkiler gibi konuların akademik olarak sıkça ele alındığını ve araştırıldığını göstermektedir.

Bazı değişkenlerin yalnızca bir kez kullanıldığı, örneğin bütünleşik kalkınma, endüstri 4.0, girişimcilik gibi alanların ise daha niş veya gelişen alanlar olduğunu ve bu alanlardaki araştırmaların henüz sınırlı olduğunu düşündürebilir.

Değişkenlerin çeşitliliği, araştırmaların multidisipliner bir yaklaşım benimsediğini ve farklı teorik çerçeveler kullanarak çok sayıda farklı konuyu ele aldığını gösterir. Bu çeşitlilik, belirli bir alandaki akademik boşlukları, sektörel ihtiyaçları ve toplumsal sorunları daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir. Aynı zamanda, yüksek lisans ve doktora tezlerinde hangi değişkenlerin daha fazla araştırıldığını görmek, araştırma alanındaki eğilimleri, akademik ilgi alanlarını ve gelecekteki araştırma fırsatlarını değerlendirme açısından da önemlidir.

Tablo 4: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Değişken Seçimleri Açısından Dağılımları

Değişkenler	Sayı	Değişkenler	Sayı	Değişkenler	Sayı
Bilgi Paylaşımı	2	İş Tatmini	12	Örgütsel Maneviyat	1
Bireysel İş Performansı	1	İş Yeri Mutluluğu	1	Örgütsel Muhalefet	2
Bireysel Yenilikçilik	1	İşkoliklik Düzeyi	1	Örgütsel Öğrenme	1
Bütünleşik Kalkınma	1	İşletme Başarısı	1	Örgütsel Özdeşleşme	2
Büyüme Performansı	1	İşten Ayrılma Niyeti	2	Örgütsel Performans	3
Çalışan Bağlılığı	3	Kadın Yöneticilere İlişkin Uyum	1	Örgütsel Sessizlik	3
Çalışan Motivasyonu	6	Karanlık Kişilik Özellikleri	1	Örgütsel Sinizm	3
Çalışan Performansı	7	Kariyerizm	1	Örgütsel Stres Düzeyi	1
Çalışan Psikolojik Sermayesi	1	Kişilik Özellikleri	1	Örgütsel Tükenmişlik	1
Çalışan Sessliliği	1	Kriz Yönetimi	4	Örgütsel Vatandaşlık	1
Çalışanların Emniyet Davranışı	1	Kurumsal Sosyal Sorumluluk	1	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	4
Çalışanların İşe Tutunması	1	Kurumsal Yaratıcılık	1	Örgütsel Verimlilik	1
Çalışanların Yenilikçi İş Davranışı	1	Kurumsallaşma	1	Örgütsel Yalnızlık	1
Çalışma Koşulları	1	Lidere Duyulan Güven	1	Örgütsel Yaratıcılık	1
Değişim Yönetimi	1	Liderlerin Kişilik Ve Beğenilme Özellikleri	1	Örgütsel Zekâ Düzeyi	1
Demografik Değişkenler	8	Liderlik Etkililiği	1	Örgütün Dijitalleşme Süreci	1
Dış Siyasi Şok	1	Makyavelizm	1	Öznel İyi Oluş Düzeyi	1
Dijital Dönüşüm	1	Mitoloji Tema	1	Performans	1
Dijital Olgunluk	1	Motivasyon	1	Personel Güçlendirme	1

Dijitalleşme	1	Narsisizm	1	Personel Seçim Süreçleri	1
Dişil Liderlik	1	Okul İklimi	1	Prososyal Hizmet Davranışları	1
Duygusal Emek	1	Organizasyonel Verimlilik	1	Psikolojik Güçlendirme	1
Duygusal Zekâ	1	Otoriteye Bağlılık	1	Psikolojik Güvenlik	1
Endüstri 4.0	1	Öğrenen Örgüt	1	Psikolojik Sermaye	3
Eril Liderlik	1	Öğrenen Örgüt Özellikleri	1	Psikolojik Sözleşme Algısı	1
Etkili İletişim Becerisi	1	Örgüt İklimi	2	Rekabet Stratejileri	1
Fırsatçı Sessizlik	1	Örgüt Kültürü	4	Risk Toleransı	1
Finansal Performans	3	Örgüt Performansı	1	Sinerjik İklim	1
Firma Performansı	2	Örgüt Refah Düzeyi	1	Siyasak Pazarlama Uygulamaları	1
Girişimcilik	2	Örgütlerde Kuşak Farklılığı	1	Sosyal Etkileşim	1
Güç Kaynakları	1	Örgütsel Adalet	1	Stratejik Çeviklik	1
Güç Mesafesi Oryantasyonu	1	Örgütsel Bağlılık	9	Stratejik İstihbârat	1
Hasta Güvenliği Kültürü	1	Örgütsel Çekicilik	1	Stratejik Liderlik	1
İşsel İş Tatmini Boyutu	1	Örgütsel Çeviklik	3	Toplumsal Cinsiyet Rol Algısı	1
İşsel Motivasyon	1	Örgütsel Dayanıklılık	2	Tükenmişlik	1
İnovasyon	1	Örgütsel Değişim	2	Tükenmişlik	1
İnovasyon Performansı	1	Örgütsel Depresyon	1	Tükenmişlik Sendromu	1
İnsan Odaklı Liderlik	1	Örgütsel Destek	1	Verimlilik Karşılığı İş Davranışı	1
İstismarcı Yönetim	1	Örgütsel Etkinlik	1	Yalın Yönetim	1
İş Doyumu	2	Örgütsel Farkındalık	1	Yaşam Doyumu	1
İş Görenlerin İyi Oluşu	1	Örgütsel Güven	3	Yenilik Performansı	1
İş Motivasyonu	3	Örgütsel İklim	1	Yenilikçi İş Davranışları	2
İş Performansı	7	Örgütsel İletişim	1	Yerel Yönetim	1
İş Sonuçları	1	Örgütsel İnovasyon	1		
İş Stresi	1	Örgütsel İntikam	1		

4.5. Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Veri Toplama Yöntemleri Açısından Analiz Edilmesi

Yüksek lisans ve doktora tezlerinde veri toplama yöntemleri, araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği açısından kritik öneme sahiptir. Farklı veri toplama yöntemleri, araştırmanın amacına uygun olarak en doğru sonuçları elde etmek için seçilir. Aşağıdaki tabloda yüksek lisans ve doktora tezlerinde kullanılan farklı veri toplama yöntemlerinin dağılımını göstermektedir.

Tablo 5'e göre, yüksek lisans tezlerinde daha çok anket ve gözlem gibi nicel yöntemler tercih edilirken, doktora tezlerinde derinlemesine mülakatlar ve karma yöntemlerin daha yaygın olduğu görülmektedir. Bu farklılık, yüksek lisans tezlerinin genellikle daha kapsamlı veri analizine odaklanan, doktora tezlerinin ise daha ayrıntılı ve özgün araştırma gerektiren çalışmalardan oluştuğunu yansıtabilir. Genel toplamalar, her iki tez türünde de veri toplama yöntemlerinin çeşitliliğinin araştırmanın derinliği ve amacına uygun olarak değişkenlik

gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, araştırmacıların, çalışmanın gereksinimlerine en uygun veri toplama araçlarını seçerek bilimsel katkı sağlamaya çalıştıklarını göstermektedir.

Tablo 5: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Veri Toplama Yöntemleri Açısından Dağılımları

Veri Toplama Yöntemi	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Anket	92	40	132
Derinlemesine Mülakat	3	2	5
Derinlemesine Mülakat - Anket	-	1	1
Derleme	2	2	4
Yapılandırılmış Mülakat - Anket	1	1	2
Yarı-Yapılandırılmış Mülakat	2	-	2
Genel Toplam	100	46	146

4.6. Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Araştırma Türleri Açısından Analiz Edilmesi

Yüksek lisans ve doktora tezlerinde araştırma türlerinin incelenmesi nitel, derleme, nicel veya karma gibi türlerin ayrışmasında ve araştırmanın kapsamını, metodolojisini özellikle de elde edilen bulguların derinliğini belirlemede önemli bir rol oynar. Nitel araştırmalar, derinlemesine bilgi ve kavrama özelliği sağlarken; nicel araştırmalar, daha geniş bir veri kümesinden elde edilen istatistiksel sonuçlar çalışmanın sonucunda sunar. Karma araştırmalar, hem nitel hem de nicel yöntemlerin avantajlarını birleştirerek daha kapsamlı sonuçlar ortaya koyar.

Tablo 6'daki verilere göre, yüksek lisans tezlerinde büyük ölçüde nicel araştırma türü %92 oranında tercih edilirken, doktora tezlerinde de çoğunlukla nicel yöntemler %40 oranında kullanılmıştır. Bununla birlikte, nitel ve derleme araştırmaları, özellikle doktora çalışmalarının nitelikli sonuçlara yönlendirirken detaylı ve özgün bilgi arayışını yansıtır. Karma araştırma türlerinde ise hem yüksek lisans hem de doktora düzeyinde daha az tercih edildiği görülmektedir. Bu durum, araştırmaların amacı ve derinliği doğrultusunda yüksek lisans çalışmalarının daha çok geniş veri setleriyle sonuç odaklı araştırmalar yaparken; doktora çalışmalarının özgün bilgi üretimine ve derinlemesine analizlere daha fazla yer verdiğini göstermektedir. Bu farklılıklar, her iki akademik seviyede de araştırmacıların ihtiyaçlarına ve tez konusunun gerekliliklerine göre uygun yöntemlerin benimsendiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 6: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Araştırma Türleri Açısından Dağılımları

Araştırma Türleri	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Derleme	2	2	4
Karma	1	1	2
Nicel	92	40	132
Nitel	5	3	8
Genel Toplam	100	46	146

4.7. Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Çalışma Alanı Olarak Seçtikleri Sektörler Açısından Analiz Edilmesi

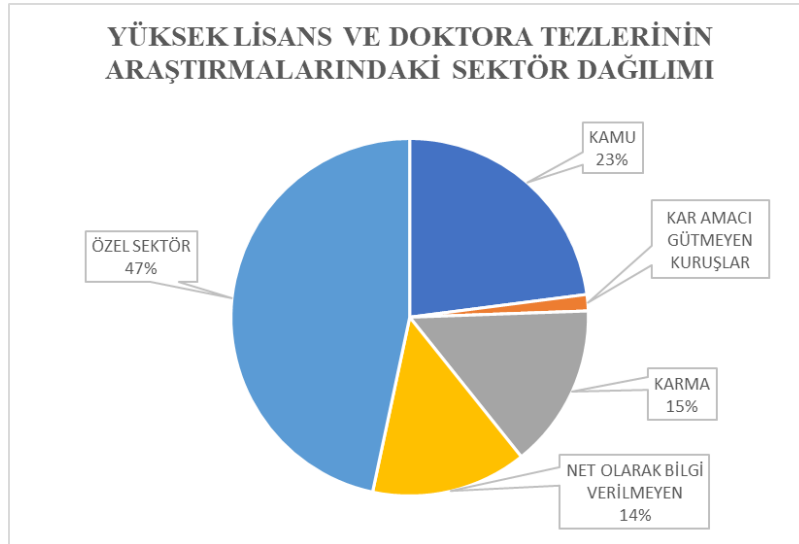
Yüksek lisans ve doktora tezlerinde sektör ayrımlarının önemi, araştırmaların hangi bağlamda gerçekleştirildiğini ve hangi alanlarda bilgi üretildiğini anlamamıza yardımcı olmasıdır. Farklı sektörlerin araştırmalarda nasıl yer aldığı, araştırma metodolojileri, veri toplama süreçleri, amaçlar ve finansal kaynaklar

açısından farklılıklar gösterir. Bu sektörel ayrımlar, tezlerde kullanılan teorik çerçevelerin, vaka analizlerinin ve yapılan araştırmaların etkililiği üzerinde doğrudan etkili olabilir.

Grafik 3'teki verilere bakıldığında, özel sektör 63 adet tez ile birlikte en fazla araştırma yapılan alan olarak öne çıkmaktadır. Bu, yüksek lisans ve doktora tezlerinin genellikle pratik, uygulamalı araştırmalar ve ekonomik, ticari odaklı çalışmalar üzerine yoğunlaştığını gösteriyor olabilir. Kamu sektöründe ise 31 adet tez ile birlikte önemli bir diğer kategori olup, devlet politikaları, kamu yönetimi, toplumsal hizmetler gibi konulara dair yapılan araştırmalarda yaygın bir yer tutuyor. 20 tez çalışmasında ise Karma olarak sektör çalışması yapılması, hem kamu hem de özel sektörle ilişkili konuları ele alan çalışmalara işaret edebilir. Toplumsal (11 adet) kategori, toplumsal sorunlar ve sosyal etki odaklı çalışmaların da önemli bir yer tuttuğunu gösteriyor, ancak bu kategorinin sayısının nispeten düşük olması, toplumsal odaklı araştırmaların daha az yaygın olduğunu gösteriyor olabilir. Kar amacı gütmeyen kuruluşlarda yapılan 2 tez çalışması ise sektörel bazda oldukça düşük bir temsil oranına sahiptir, bu da kar amacı gütmeyen sektörün genellikle akademik çalışmalarda daha az temsil edildiğini veya bu alandaki araştırmaların sınırlı kaldığını gösterebilir. Son olarak, net olarak bilgi verilmeyen 19 adet tezin bulunması, verilerin eksikliği veya belirsizlikten kaynaklanabilir.

Bu sektörel ayrımlar, hangi alanlarda daha fazla akademik ilgi olduğunu ve hangi sektörlerin daha fazla araştırmaya konu olduğunu göstererek, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin yönünü anlamamıza katkı sağlar.

Grafik 3: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Sektör Açısından Dağılımları



4.8. Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Çalışma Alanı Olarak Seçtikleri Alt Sektörler Açısından Analiz Edilmesi

Yüksek lisans ve doktora tezlerinde alt sektör ayrımları, akademik çalışmaların daha spesifik alanlara odaklanmasını ve araştırmaların hangi alt sektörlerde yoğunlaştığını belirlemede önemli bir rol oynar. Alt sektör ayrımları, araştırmaların derinlemesine hangi alanlarda yapıldığını anlamamıza yardımcı olur ve bu, hem akademik literatür hem de sektörel gelişim açısından kritik bilgiler sunar. Her bir alt sektör, kendi dinamiklerine, sorunlarına ve ihtiyaçlarına sahip olduğundan, bu ayrım, araştırmaların bu ihtiyaçları nasıl karşılamaya yönelik yapıldığını gösterebilir.

Tablo 7'deki verilere bakıldığında, eğitim (22 tez) ve sağlık (18 tez) gibi sektörel alanlar en fazla araştırma yapılan alanlar olarak öne çıkmaktadır. Bu, toplumda bu sektörlerin akademik açıdan oldukça ilgi gördüğünü ve bu alanlardaki yenilikçi çözümler için daha fazla bilgi üretildiğini gösterebilir. Karma (30 tez) kategorisi de önemli bir yer tutuyor ve özel ya da kamu sektörlerinin birleştiği araştırma alanlarında yapılan çalışmaları temsil ediyor olabilir. Bunun dışında bankacılık (5 tez), havacılık (6 tez), turizm (9 tez) gibi sektörler de araştırma yapılan alanlar arasında yer alırken, bunların daha spesifik ve uygulamalı araştırmalar gerektiren alt sektörler olduğu söylenebilir.

Öte yandan, enerji, elektrik, gıda, gayrimenkul gibi sektörlerde ise yalnızca bir veya iki tez çalışması yapılmış, bu da bu alt sektörlerin akademik açıdan daha az araştırıldığını ya da bu alanlardaki akademik çalışmaların

daha yeni ya da niş alanlarda yoğunlaştığını gösterebilir. Savunma sanayii, maden, taşımacılık gibi alt sektörlerde de düşük sayıda tez bulunması, bu alanların daha dar ve belirli bir kitleye hitap ettiğini, bu nedenle daha az akademik ilgiyi çektiğini veya sınırlı kaynaklarla yapılan araştırmalar olduğunu düşündürebilir.

Ayrıca net olarak bilgi verilmeyen (15 tez) kategorisinin yüksekliği, araştırmaların bazen eksik bilgiyle sunulduğunu veya veri paylaşımında zorluklar yaşandığını da işaret edebilir. Toplumsal ve sosyal gibi daha geniş ve soyut kategorilerdeki az sayıda tez, bu alanların daha spesifik ve derinlemesine araştırma gerektirdiği için daha sınırlı bir şekilde ele alındığını gösteriyor olabilir.

Sonuç olarak, bu sektörel ve alt sektörel ayrımlar, hangi alanlarda daha fazla akademik ilgi ve çalışma yapıldığını ortaya koyarak, gelecekteki araştırma eğilimlerini ve sektörel ihtiyaçları analiz etme imkanı sunar. Ayrıca, hangi alt sektörlerin akademik literatürde daha fazla temsil edildiğini ve hangi alanlarda bilgi eksikliklerinin veya fırsatlarının olduğunu belirlemek, gelecekteki akademik araştırmaların yönünü şekillendirebilir.

Tablo 7: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Alt Sektör Açısından Dağılımları

Alt Sektörler	Toplam	Alt Sektörler	Toplam
Bankacılık	5	Net Olarak Bilgi Verilmeyen	15
Bilişim	2	Sağlık	18
Eğitim	22	Savunma Sanayii	1
Elektrik	1	Siyaset	3
Enerji	2	Sosyal	1
E-Ticaret	1	Spor	4
Gayrimenkul	1	Taşımacılık	1
Gıda	1	Teknoloji	1
Güvenlik	1	Tekstik	1
Havacılık	6	Telekomünikasyon	2
Hazır Giyim	1	Toplumsal	4
İletişim	1	Turizm	9
İnşaat	1	Üretim	3
Karma	30	Yerel Yönetim	7
Maden	1		

4.9. Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Örneklem Yöntemi Açısından Analiz Edilmesi

Yapılan araştırmaların temsil edilebilirliğinin ve araştırma sonuçlarının genellenebilirliğinin en büyük etkenlerinden biri ise yüksek lisans ve doktora tezlerindeki örneklemelerin seçilmesi ve örneklem yöntemlerinin belirlenmesi şeklidir. Araştırmalar için doğru örneklem yöntemlerinin seçilmesi ve kullanılması araştırmanın amacına ve kapsamına uygun verinin toplanması için önemli bir temel oluşturarak çalışmaların geçerliliğini artırıcı unsurlar arasında büyük öneme sahiptir. Araştırma çalışması için doğru örneklem yönteminin kullanılması araştırmanın amacına ve kapsamına uygun veri toplamanın temelini oluşturarak sonuçların geçerliliğini artırır.

Tablo 8’de de görüldüğü üzere çalışmalarda örneklem yöntemlerinin çeşitliliği dikkat çekmektedir. En sık kullanılan araştırma yöntemi olarak 147 tezde 34 kez tercih edilen Kolayda Örneklem Yöntemi olup, araştırmacıların hızlı ve erişilebilir veri toplama yöntemlerine öncelik verdiğini gösterir. 9 tezde ise Amaçlı Örneklem Yöntemi kullanılırken 17 tezde ise Rastgele Örneklem Yöntemi kullanılmıştır; bu durum ise belirli kriterlere göre seçilen katılımcılarla odaklı ve rastgele örneklemeler yapıldığını işaret eder.

İstatistiki olarak büyük örneklem türü net olarak belirtilmeyen 59 yüksek lisans ve doktora tezi bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda örnekleme türünün net olarak belirtilmemesinden örnekleme stratejilerinin şeffaf bir şekilde ifade etme konusuna özen gösterilmediği sonucuna varılabilmektedir. Çalışmalarda farklı örnekleme yöntemlerinin seçilmesinin sebepleri genel olarak çalışmanın tarzına veya araştırma sorularına göre değişebilmektedir. Araştırma türlerinin ve yöntemlerinin çeşitliliği, araştırmanın amacına uygun örnekleme seçiminin ve sonuçların güvenilirliği ile geçerliliği açısından önemli olduğunu vurgular.

Tablo 8: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Örnekleme Yöntemleri Açısından Dağılımları

Örnekleme Yöntemleri	Toplam
Amaçlı Örnekleme Yöntemi	9
Basit Tesadüfi Örnekleme Yöntemi	1
Kartopu Örnekleme Yöntemi	7
Kolayda Amaçlı Örnekleme Yöntemi	1
Kolayda Örnekleme Yöntemi	34
Kota Örnekleme Yöntemi	1
Küme Örnekleme Yöntemi	3
Örneklem Türü Net Olarak Belirtilmeyen	59
Rastgele Örnekleme Yöntemi	17
Tabakalama Örnekleme Yöntemi	4
Tesadüfi Örnekleme Yöntemi	10
Genel Toplam	146

4.10. Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Çalışma Anabilim Dalı Açısından Analiz Edilmesi

Yüksek lisans ve doktora tezlerinde ana bilim dallarının belirlenmesi, araştırmaların hangi akademik disiplinlere ait olduğunu ve hangi alanlarda derinlemesine bilgi üretildiğini ortaya koyar. Ana bilim dalları, tezlerin teorik çerçevesini ve araştırma odaklarını şekillendirir, bu nedenle hangi alanlarda yoğunlaştığının analizi, akademik eğilimleri, sektörel ihtiyaçları ve toplumun mevcut sorunlarına nasıl yanıt verildiğini anlamamıza olanak tanır.

Tablo 9'daki verilere baktığımızda, işletme (95 tez) ana bilim dalının en yüksek paya sahip olduğu görülmektedir. Bu, işletme alanındaki araştırmaların, özellikle yönetim, organizasyon, pazarlama, finans gibi konuların yüksek lisans ve doktora düzeyinde en fazla ilgi gören alanlar olduğunu gösterir. Eğitim ve öğretim (9 tez) alanı da önemli bir yer tutmakta, bu da eğitim sistemine yönelik araştırmaların ve gelişen pedagojik yaklaşımların akademik topluluk tarafından sıklıkla ele alındığını gösterir. Sağlık yönetimi (10 tez) ise, sağlık sektöründeki yönetsel konulara olan ilginin arttığını ve sağlık hizmetlerinin organizasyonu, yönetimi ve iyileştirilmesi gibi konuların akademik araştırmaların önemli bir parçası olduğunu yansıtır.

Diğer taraftan, kamu yönetimi (2 tez), spor (2 tez) ve turizm (2 tez) gibi alanların daha sınırlı bir şekilde temsil edilmesi, bu disiplinlerin araştırma yoğunluğunun nispeten düşük olduğunu gösterebilir. Ancak, bu alanlar yine de belirli toplumsal ihtiyaçlara ve sektörel gelişimlere yönelik özgül araştırmalar yapıldığına işaret edebilir. Ayrıca, psikoloji (4 tez), sosyoloji (3 tez) ve siyasal bilimler (4 tez) gibi sosyal bilimler alanları da çeşitli toplumsal sorunları ve insan davranışlarını inceleyen araştırmaların varlığını gösteriyor, fakat bu alanlar işletme ve sağlık yönetimi kadar yaygın değil. Bununla birlikte, istatistik, maliye, bankacılık ve uluslararası ilişkiler gibi daha niş alanlar, sadece birer tezle temsil ediliyor. Bu, bu alanlarda daha az akademik ilgi veya sınırlı kaynaklarla yapılan araştırmaları yansıtır olabilir. Ana bilim dallarının dağılımı, hangi disiplinlerin akademik topluluk tarafından daha fazla araştırıldığını ve hangi alanların daha fazla gelişim potansiyeline sahip olduğunu gösterir. Bu bilgiler, araştırma eğilimlerini ve sektörel ihtiyaçları anlamak açısından kritik öneme

sahiptir. Örneğin, işletme ve sağlık yönetimi gibi geniş çapta araştırmaların yapıldığı alanlar, ilgili sektörlerdeki yenilikçi uygulamaların ve akademik boşlukların tespit edilmesine yardımcı olabilir. Aynı zamanda, daha az tercih edilen alanlar, gelecekteki araştırmalar için fırsatlar sunabilir.

Tablo 9: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin YÖKTEZ’de Seçilen Ana Bilim Dalı Konuları Açısından Dağılımları

YÖKTEZ Seçilen Ana Bilim Dalı	Sayı	YÖKTEZ Seçilen Ana Bilim Dalı	Sayı
Eğitim ve Öğretim = Education and Training	9	Kamu Yönetimi = Public Administration	7
İstatistik = Statistics	1	Maliye = Finance	1
İşletme = Business Administration	95	Psikoloji = Psychology	4
Kamu Yönetimi = Public Administration	2	Sağlık Yönetimi = Healthcare Management	10
Spor = Sports	2	Sivil Havacılık = Civil Aviation	6
Turizm = Tourism	2	Siyasal Bilimler = Political Science	4
Bankacılık = Banking	1	Sosyoloji = Sociology	3
Bilgi ve Belge Yönetimi = Information and Records Management	1	Spor = Sports	4
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri = Labour Economics and Industrial Relations	1	Tarih = History ; Uluslararası İlişkiler = International Relations	1
Endüstri ve Endüstri Mühendisliği = Industrial and Industrial Engineering	1	Turizm = Tourism	5
Hemşirelik = Nursing	3	Uluslararası İlişkiler = International Relations	1
İletişim Bilimleri = Communication Sciences	1		

4.11. Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Dikkate Alınan Liderlik Tarzları Açısından Analiz Edilmesi

Örneklem olarak alınan yüksek lisans ve doktora tezlerinde liderlik tarzları kavramı odağında çalışmalar yapılmıştır. Liderlik tarzların incelenmesi, kurumlardaki farklı yönetim yaklaşımlarını, örgüt kültürü yapılarını, yönetim süreçlerini anlamak ve süreç iyileştirmesi yapılabilmesi açısından büyük önem taşır. Liderlik tarzları, her örgüt veya topluluk içerisinde farklı yönetim yaklaşımlarını yansıtarak örgütlerin performanslarında, çalışan motivasyonlarında ve organizasyonel başarılarında doğrudan etki etmektedir. Çalışma kapsamında toplanan verilerde Tablo 10’a bakıldığında 147 tezin 72 tanesinde incelenen ve en çok araştırılmış liderlik tarzı Transformasyonel Liderliktir Yüksek lisans ve doktora tezlerinde yapılan kapsamlı analiz, liderlik tarzları konusunda önemli bulgular ortaya koymuştur. Değişim ve yenilikçi yaklaşımların ön plana çıktığı bu çalışmalarda, transformasyonel liderlik en sık incelenen tarz olmuştur. Özellikle Transaksyonel Liderlik kavramına bakıldığında ise Transformasyonel Liderlik tarzından sonra 39 tezde araştırmasıyla birlikte ikinci en çok araştırma yapılan liderlik tarzı olmuştur. Tam serbestlik bakış açısı ile tarzını oluşturan Liberal Liderlik kavramı 36 çalışma da sıklıkla çalışılmıştır. Bu veriler doğrultusunda örgütsel dinamiklerde ödüllendirmenin ve serbestiyetçi yönetim yaklaşımlarının önemsendiğini ortaya koyar. Yenilikçi liderlik tarzları ise henüz yeterince incelenmemiş olup, gelecekte bu konuda daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışma, örgütlerin daha etkili liderlik modelleri geliştirmelerine ve çalışan memnuniyetini artırmalarına katkı sağlayabileceği gibi, gelecekteki liderlik araştırmaları için de yeni perspektifler sunmaktadır.

32 tez çalışmasında Demokratik Liderlik ve 33 tez çalışmasında Otokratik Liderlik araştırmasına yer verilmiştir. Bu kapsamda katılımcı ve merkezîyetçi yönetim anlayışlarının karşılaştırmalı olarak ele alındığını

gösterirken, daha az incelenen liderlik türleri (Bilge, Şefkatli veya Kuantum Liderlik gibi) yenilikçi veya özgün yaklaşımların sınırlı bir şekilde çalışıldığını işaret eder. Çalışan odaklı liderlik (11 tez çalışması), etik liderlik (8 tez çalışması) ve destekleyici liderlik (7 çalışması) gibi tarzlar, insan odaklı liderlik anlayışlarının da dikkat çektiğini gösterir.

Bu dağılım, yüksek lisans ve doktora tezlerinde liderlik konusunun örgütsel ihtiyaçlar, küresel trendler ve toplumsal beklentiler çerçevesinde ele alındığını, özellikle dönüşüm ve değişime yönelik liderlik tarzlarına öncelik verildiğini yansıtmaktadır.

Değişim ve yenilik odaklı liderlik: Transformasyonel liderlik (%49,3) gibi tarzlar, otokratik liderlik (%22,6) ve transaksyonel liderlik (%26,7) gibi geleneksel yaklaşımlara göre çok daha fazla incelenmiştir. Bu durum, günümüz iş dünyasında değişim odaklı yaklaşımların öneminin arttığını göstermektedir. İnsan odaklı liderlik: Çalışan odaklı (%7,5), hizmetkar (%6,8) ve etik liderlik (%5,5) tarzları, organizasyonel süreçlerde insan faktörünün önemini vurgulamaktadır. Ancak bu tarzlar, dönüşüm odaklı liderlik tarzlarına kıyasla daha az çalışılmıştır.

Klasik liderlik tarzları: Otokratik ve demokratik liderlik, hala önemli bir akademik ilgiye sahiptir, ancak liberal liderlik gibi serbestiyetçi yaklaşımlara (%24,6) göre nispeten daha az çalışılmıştır.

Yenilikçi liderlik tarzları: Dijital, kuantum veya şefkatli liderlik gibi yeni yaklaşımlar, diğerlerine göre çok az ilgi görmüş olup, bu da gelecekte bu konularda daha fazla araştırma yapılması gerektiğini göstermektedir.

Tablo 10: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinde Çalışılan Liderlik Tarzlarının Dağılımları

Liderlik Tarzları	Sayı	Liderlik Tarzları	Sayı
Aktif Liderlik	1	Otantik Liderlik	10
Bilge Liderlik	1	Otokratik Liderlik	33
Bürokratik Liderlik	3	Ödüllendirici Liderlik	3
Çalışan Odaklı Liderlik	11	Örtük Liderlik	1
Çevik Liderlik	1	Paradoksal Liderlik	1
Değişim Odaklı Liderlik (DO)	4	Pasif/Kaçınan Liderlik	4
Demokratik Liderlik	32	Paternalist (Babacan) Liderlik	10
Destekleyici Liderlik	7	Pozitif liderlik	2
Dijital Liderlik	3	Sadakat Bekleyen Liderlik	1
Etik liderlik	8	Sembolik Liderlik	1
Etkileşimsel liderlik	1	Sürdürümcü Liderlik	4
Geleneksel Liderlik	2	Şefkatli liderlik	1
Girişimci Liderlik	1	Toksik Liderlik	4
Görev odaklı (Task) liderlik	4	Transaksyonel (Etkileşimci) Liderlik	39
Hizmetkar Liderlik	10	Transformasyonel (Dönüşümcü) Liderlik	72
İstismarcı Otokratik Liderlik	1	Üretim Odaklı Liderlik	4
İşlemsel liderlik	12	Vizyoner liderlik	3
Kapsayıcı Liderlik	1	Yapısal Liderlik	5
Karizmatik Liderlik	14	Yardımsever Otokratik Liderlik	3
Katılımcı Liderlik	7	Yönetisel Liderlik	1
Kuantum Liderlik	1	Yönlendirici Liderlik	6
Liberal (Tam Serbestiyetçi) Liderlik	36		

4.12. Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Çalışıldığı Üniversiteler Dikkate Alınarak Coğrafi Bölgelere Göre Dağılımının Analiz Edilmesi

Yüksek lisans ve doktora tezlerinin yazıldığı üniversitelerin coğrafi bölgelere dağılımı, akademik faaliyetlerin ülke genelindeki yoğunlaşma noktalarını ve bölgesel eğilimleri analiz etme açısından önemlidir. Coğrafi dağılım, sadece akademik üretimin hangi bölgelerde yoğunlaştığını değil, aynı zamanda o bölgelere özgü toplumsal, ekonomik ve kültürel dinamiklerin de araştırmalara nasıl yansıdığını gösterir. Aynı zamanda, bölgesel kalkınma, üniversitelerin erişilebilirliği ve araştırma kapasitesindeki farklılıkları gözler önüne serer.

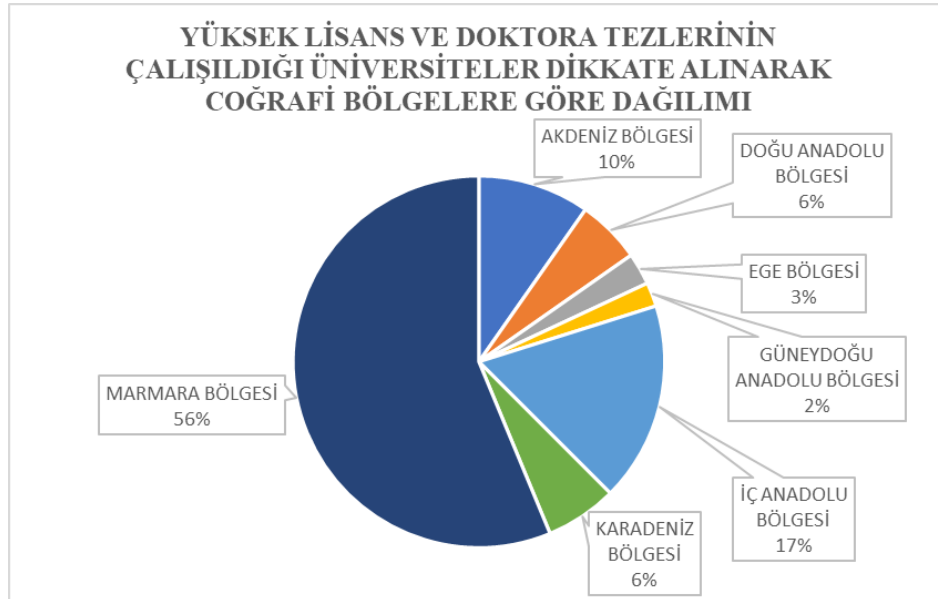
Grafik 6'daki verilere göre, Marmara Bölgesi (81 tez) en fazla yüksek lisans ve doktora tezine ev sahipliği yapmaktadır. Bu bölge, Türkiye'nin en büyük ve en gelişmiş üniversitelerinin çoğunun yer aldığı, aynı zamanda büyük metropoller ve sanayi merkezlerinin bulunduğu bir alandır. Bu nedenle, akademik araştırmaların Marmara Bölgesi'nde yoğunlaşması, bu bölgedeki üniversitelerin altyapı ve araştırma olanaklarının daha fazla tercih edilmesinden kaynaklanıyor olabilir.

İç Anadolu Bölgesi (25 tez), Akdeniz Bölgesi (14 tez) ve Karadeniz Bölgesi (9 tez) gibi diğer bölgelerde de önemli bir araştırma faaliyeti olduğu görülmektedir. İç Anadolu, özellikle başkent Ankara'nın bulunduğu ve önemli üniversitelere ev sahipliği yapan bir bölge olarak, akademik üretimin yoğun olduğu bir alandır. Akdeniz Bölgesi'nde ise, üniversitelerin farklı alanlarda büyümesiyle birlikte, araştırmaların arttığını söylemek mümkündür. Karadeniz Bölgesi ise, daha sınırlı bir yoğunluğa sahip olsa da, bölgedeki üniversitelerin özellikle tarım, çevre ve denizcilik gibi alanlarda spesifik araştırmalar yapıyor olabileceğini gösteriyor.

Buna karşın, Doğu Anadolu Bölgesi (8 tez), Ege Bölgesi (4 tez) ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi (3 tez) gibi bölgelerde tez sayılarının daha düşük olması, bu bölgelerdeki üniversitelerin daha az tercih edilmesi veya araştırma kapasitesinin diğer bölgelere göre daha sınırlı olabileceğini düşündürülebilir. Ege ve Güneydoğu Anadolu gibi bölgelerde, üniversitelerin coğrafi olarak daha az merkezi olmasının yanı sıra, bölgesel ekonomik ve sosyo-kültürel farklılıklar da akademik yoğunluğu etkileyebilir.

Coğrafi bölgelere dağılımın analizi, aynı zamanda bölgesel eşitsizliklerin ve fırsatların belirlenmesine yardımcı olur. Örneğin, akademik üretimin yoğunlaştığı Marmara ve İç Anadolu gibi bölgeler, araştırma kaynaklarına daha kolay erişim sağlayan, ekonomik olarak daha gelişmiş bölgelerken; daha düşük tez sayıları bulunan Ege, Güneydoğu ve Doğu Anadolu gibi bölgelerde, araştırma altyapısının geliştirilmesi gerektiği sonucuna varılabilir. Bu veriler, devletin ve üniversitelerin bölgesel kalkınmayı desteklemek, akademik faaliyetleri artırmak ve bilimsel araştırmaların ülke çapında daha dengeli bir şekilde yayılmasını sağlamak adına alacakları stratejik kararlar için yol gösterici olabilir.

Grafik 4: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Sektör Açısından Dağılımları



4.13. Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Üniversite Dağılımlarında Çalışılan Enstitüler Açısından Analiz Edilmesi

Yüksek lisans ve doktora tezlerinde üniversitelere bağlı enstitüler, çalışmaların disiplinler arası bağlantılarını ve akademik yönelimlerini belirlemek açısından büyük öneme sahiptir. Her enstitü, kendi uzmanlık alanına göre araştırmalara yön verir ve araştırmacılara uygun kaynak ve metodolojik destek sağlar. Görseldeki tabloya göre, 146 tez arasında en fazla çalışma, 64 tez ile Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde gerçekleştirilmiştir. Bunu 55 tez ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü takip etmektedir.

Bu durum, sosyal bilimler alanındaki yoğun akademik üretimi ve bu alanlara olan ilginin yüksek olduğunu göstermektedir. Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nde 9, Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde ise 6 tez tamamlanmış olup, diğer enstitülerde bu sayı daha sınırlıdır. Bununla birlikte, bazı fakülte veya departmanlar gibi daha küçük birimlerde yapılan çalışmaların sayısı, belirli alanlarda odaklanmış ve özgün araştırmaların üretildiğini gösterebilir. Bu dağılım, üniversitelerin ve bağlı enstitülerin disiplin bazlı akademik uzmanlıklarının ve araştırmalara sundukları altyapının farklılaşmasını yansıtmaktadır.

Tablo 11: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Üniversitelere Bağlı Çalışılan Enstitüler Açısından Dağılımları

Çalışmaların Yapıldığı Üniversitelere Bağlı Enstitü Dağılımları	Toplam
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	6
Ekonomi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü	1
Fen Bilimleri Enstitüsü	1
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi	2
Lisansüstü Bilimler Enstitüsü	1
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	55
Lisansüstü Programları Enstitüsü	5
Sağlık Bilimleri Enstitüsü	9
Sosyal Bilimler Enstitüsü	64
Sosyal Bilimler ve Beşeri Bilimler Enstitüsü	1
The Department of Business Administration	1
Genel Toplam	146

4.14. Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Analiz Yöntemleri Açısından Analiz Edilmesi

Liderlik tarzları alanında yayımlanan doktora ve yüksek lisans tezlerinin incelemesi yapılırken en önemli noktalardan biri çalışmalarda toplanan verilerin analiz yöntemleridir. Analiz yöntemleri seçilirken özellikle tezlerin araştırma sorularına uygunluğu, bilimsel çalışmanın güvenilirliği ve geçerliliği için önem arz etmektedir. Yapılan analizler ile birlikte karşılaştırılabilir veriler ortaya koyularak tutarlı çalışma elde edilmesi amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamında baz alınan 146 doktora ve yüksek lisans tezinde birçok farklı analiz yöntemi kullanılmıştır. Sıklıkla kullanılan analiz yöntemlerini incelediğimizde çalışmaların ve toplanan verilerin genel özelliklerini ortaya koymak için kullanılan Tanımlayıcı İstatistikler görece oranda 146 tezin 38'inde kullanılmıştır. Tezlerde kullanılan değişkenler incelendiğinde her bir tezin içerisinde üçten fazla değişkenin tercih edildiğini görülmektedir; bu değişkenlerin aralarındaki ilişkiyi ve etkilerini incelemek için korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Genel anlamda tezlerde korelasyon ve regresyonun birlikte tercih edildiği ve 146 tezin 14 tanesinde sadece korelasyona, 3 tanesinde ise sadece regresyona bakıldığı gözlemlenmiştir.

Tezlerin içerikleri, araştırma soruları ve nitelikleri dikkate alındığında gruplar arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla ise t-Testi, ANOVA gibi testler kullanılmış olup yapısal modellemeleri analiz etmek için ise Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ve Yapısal Eşitlik Modellemesi (SEM)

gini ileri düzey analiz yöntemleri kullanılmıştır. 146 araştırma tezinin içerisinde nitel araştırma yapan doktora ve yüksek lisans tezlerinde ise İçerik Analizi ve Betimsel Analiz yöntemi kullanılmıştır. Bahsedilen tüm bu analiz yöntemleri yapılan araştırmaların hipotezlerini test etmek, yorumlamak ve bilimsel geçerliliğini sağlamak amacıyla uygulanmaktadır.

Yapısal modellemeleri analiz etmek için en sık kullanılan Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) 80 tezde kullanılırken, Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) 59 tezde kullanılarak 146 tezin büyük bir çoğunluğunu kapsamaktadır. Bu veriler ise yapılan çalışmalarda ölçek geçerliliğinin doğrulanması yönelik çabanın yüksek olduğunu göstermektedir. Kullanılan diğer yöntemler ile birlikte tezlerin desteklendiği görmek çalışmaların metodolojik derinliğini arttırmaktadır. İçerik Analizi gibi nitel yöntemler, toplamda sadece 8 defa kullanılarak nicel analizlerin baskınlığını bir kez daha ortaya koymaktadır. Bu bulgular, incelenen çalışmaların çoğunlukla istatistiksel doğrulama ve grup karşılaştırmaları temelli bir yaklaşımı benimsediğini ve araştırma sorularını test etmek için yoğun biçimde nicel yöntemlerden yararlandığını göstermektedir.

Tablo 12: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinde Kullanılan Analiz Yöntemlerinin Dağılımları

Kullanılan Analiz Yöntemi	Sayı
Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)	80
Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA)	59
ANOVA	50
t-Testi	43
Tanımlayıcı İstatistikler	38
Pearson Korelasyon Analizi	34
Yapısal Eşitlik Modellemesi (SEM)	25
Betimsel İstatistikler	24
Aracılık (Mediasyon) Analizi	17
Normallik Testi	13
Çoklu Regresyon Analizi	16
İçerik Analizi	8
Diğer	28
Toplam	437

Tablo 13: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Kullanılan Değişkenler Arasındaki Korelasyon – Regresyon İncelemesi Açısından Dağılımları

KOR-REG Kullanımı	2022	2023	2024	Genel Toplam
Korelasyon	10	1	3	14
Regresyon	-	2	1	3
Korelasyon - Regresyon	49	51	16	116
Kullanılmamıştır	6	3	4	13
Toplam	65	57	24	146

4.15. Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinde Kullanılan Ölçekler Açısından Analiz Edilmesi

Tezlerde kullanılan çalışma ölçekleri, araştırmalarda yapılan ölçümlerin nesnel ve tutarlı olmasını, veri toplama sürecinin objektif yürütülmesi konusunda destekleyici araştırma temel taşlarındandır. Birçok

çalışmada kullanılan ve yapılan çalışmalara önemli haritalar çizen ölçekler verilerin sistematik bir şekilde toplanmasını ve diğer çalışmalar ile kıyaslanabilme olasılığını arttırmaktadır. Ayrıca, kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapılmış olması, elde edilen bulguların hem doğru hem de tekrarlandığında benzer sonuçlar verecek şekilde güvenilir olduğunu gösterir. Ölçekler ile toplanan verilerin belirlenen analiz yöntemleri ile incelenmesi, faktör analizlerinin yapılması akademik standartlar belirlemektedir.

Liderlik tarzları alanında yapılan yüksek lisans ve doktora tezlerinde kullanılan ölçeklerin dağılımı, araştırmaların metodolojik yönelimleri konusunda bir yol haritası çizmektedir. Yapılan bibliyometrik çalışma ile birlikte en çok tercih edilen ölçme aracı olarak kullanılan ölçek Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) ölçeği olmuştur ve ilgili ölçekten birçok farklı ölçek akademik literatüre kazandırılmıştır. MLQ'nun yanı sıra Dönüşümcü Liderlik Ölçeği 18; Örgütsel Bağlılık Ölçeği 13 ve İş Tatmini Ölçeği 12 kullanım ile sıklıkla tercih edilmiştir.

Öte yandan incelenen 146 tezin 10 tanesinde ölçme aracının hiç kullanılmadığı veya 6 tezde olduğu gibi kullanılan ölçeklerin açık şekilde belirtilmediği tespit edilmiş, bu durum veri toplama süreçlerinde metodolojik şeffaflığın zaman zaman sınırlı kaldığına işaret etmektedir. Yapılan çalışmalarda birçok ölçek çeşitliliği bulunmaktadır ve minimum 2 maksimum 6 olacak şekilde ölçeklere yer verilmiştir. “Diğer” olarak sınıflandırılan ölçeklerin kullanılması, yayımlanan tezlerde yazarların farklı bakış açıları görmek için çeşitli ölçekler kullanıldığı görülmektedir. Tüm bu bulgular, liderlik tarzları alanında yürütülen tezlerin büyük oranda geçerliliği kanıtlanmış ve literatürde yaygın şekilde kullanılan ölçeklere dayandığını, bununla birlikte yeni kavramsal çerçeveleri de incelemeye yöneldiklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 13: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinde Kullanılan Ölçekler Açısından Dağılımlar

Kullanılan Ölçekler	Topla m	Kullanılan Ölçekler	Topla m
Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)	37	Dijital Liderlik Ölçeği	3
Dönüşümcü Liderlik Ölçeği	18	Tükenmişlik Düzeyi Ölçeği	3
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	13	Transformational Leadership Ölçeği	3
İş Tatmini Ölçeği	12	Motivation Ölçeği	3
Etkileşimci Liderlik Ölçeği	11	Power Distance Orientation ölçeği (PDO)	3
Liderlik Tarzları Ölçeği	11	Liderlik Ölçeği	3
İş performansı ölçeği	8	Çalışan Performansı Ölçeği	3
Psikolojik Sermaye Ölçeği	8	Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	3
Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği	7	Örgütsel İnovasyon Ölçeği	3
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	7	Örgütsel Dayanıklılık Ölçeği	3
Örgütsel Çeviklik Ölçeği	4	Örgüt İklimi Ölçeği	3
Leadership Styles Scale	4	Ölçek Kullanılmamıştır	10
Örgüt Kültürü Ölçeği	4	Ölçek Belirtilmemiştir	6
Authentic Leadership Questionnaire (ALQ)	4	Diğer	179
Örgütsel Performans Ölçeği	4		

4.16. Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinde Kullanılan Yöntemlerin Güvenirlik Analizleri Açısından İncelenmesi

Çalışmalarda hipotezlerin belirlenmesi, verilerin toplamı yöntemi ile birlikte kullanılacak ölçekler ile analizler yapılır fakat burada önemli olan nokta bilimsel araştırmanın güvenilirliğini ve geçerliliğini

sağlamaktadır. Bu da bulguların doğruluğunu ve geçerliliğini arttırmak için kritir bir unsurdur. Tezlerde bu aşamada ise yapılan analizler ile bazı ölçme araçları kullanılmaktadır. Tezlere dair veriler incelendiğinde ölçme araçlarının güvenilirliğini belirlemek için en çok kullanılan ve yaygın olan yöntem Cronback Alpha'dır. Sonrasında ise Bartlett Küresellik, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Bileşik Güvenilirlik (CR) ve AVE (Average Variance Extracted) en yaygın olarak kullanılanları takip etmektedir. Çalışmaların yarısından fazlasında iç tutarlılık düzeyini ortaya koyma gereksinimi öncelikli bir standart olarak benimsenmiştir. Çalışmalarda KMO ve Bartlett Küresellik kullanılarak veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığı test edilmiştir.

Tablo 14: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinde Kullanılan Güvenilirlik ve Geçerlik Analizleri Açısından Dağılımlar

Kullanılan Güvenilirlik ve Geçerlik Analizleri	Toplam
Güvenirlik Analizi (Cronbach Alpha)	136
Bartlett Küresellik	26
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	26
Bileşik Güvenilirlik (CR)	25
AVE (Average Variance Extracted)	24
Kullanılmayan	10
Diğer	5
Toplam	252

4.17. Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan İncelenen Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinden Toplanan Bibliyometrik Bulguların Karşılaştırmalı Olarak Kümülatif Değerlendirmesi

Bibliyometrik araştırma kapsamında liderlik tarzları alanında yayımlanan 146 yüksek lisans ve doktora tezleri, tezlerin yıllarına, üniversitelerin bulunduğu coğrafi bölgelere, araştırma yöntemlerine, veri analiz teknikleri vb. 16 başlık altında çok boyutlu olarak incelenmiştir. Elde edilen veriler bütüncül bir bakış açısı ile değerlendirildiğinde çapraz yorumlamalar ile birlikte dikkat çekilecek farklı noktaların ortaya çıktığı görülmektedir. Bulgulara karşılaştırmalı olarak bakılacak olur ise;

Liderlik tarzları alanında yayımlanan incelenen yüksek lisans ve doktora tezlerinin tez türlerinin sektörlere göre dağılımına bakıldığında yüksek lisans çalışmalarında %15'i eğitim, %14'ü sağlık alanında yapılırken %16'sı karma olarak karışık sektörlerde yapılması tercih edilmiştir. Doktora tezlerinde ise %30'unun birçok farklı sektörü dikkate alan karma sektörlerden oluştuğu görülmektedir. Yayımlanan tezlerin ana bakış açısının liderlik tarzları olduğu düşünüldüğünde sağlık ve eğitim gibi doğrudan insanı merkezine alan sektörler, organizasyonel yapıları ile yönetsel süreçleri açısından ölçülebilir ve erişilebilir çıktılar sunmaktadırlar. Doktora tezlerinin oransal olarak karma sektörlerden çoğunlukta tercih edilmesinin nedeni ise doktora çalışmalarının akademik değeri açısından daha bütüncül ve karşılaştırmalı analizler yapılabilmesi açısından önem arz etmesidir. Bu kapsamda yüksek lisans tezleri oransal olarak daha çok uygulamaya yönelik sektörleri dikkate alırken doktora tezlerinin geniş çaplı bir araştırma olabilmesi açısından disiplinler arası ve çok boyutlu sektör yapısını dikkate aldığı görülmektedir.

Tablo 15: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinde Türleri Açısından Sektörel Dağılımları

Tez Türü	Toplam	Tez Türü	Toplam
Yüksek Lisans	100	Doktora	46
BANKACILIK	4	BANKACILIK	1
BİLİŞİM	1	BİLİŞİM	1
EĞİTİM	15	EĞİTİM	7

ELEKTRİK	1	ENERJİ	1
ENERJİ	1	E-TİCARET	1
GAYRİMENKUL	1	HAVACILIK	2
GIDA	1	HAZIR GIYİM	1
GÜVENLİK	1	KARMA	14
HAVACILIK	4	NET OLARAK BİLGİ VERİLMİYEN	2
İLETİŞİM	1	SAĞLIK	4
İNŞAAT	1	SAVUNMA SANAYİİ	1
KARMA	16	SİYASET	1
MADEN	1	SOSYAL	1
NET OLARAK BİLGİ VERİLMİYEN	13	SPOR	1
SAĞLIK	14	TAŞIMACILIK	1
SİYASET	2	TURİZM	5
SPOR	3	YEREL YÖNETİM	2
TEKNOLOJİ	1		
TEKSTİL	1		
TELEKOMÜNİKASYON	2		
TOPLUMSAL	4		
TURİZM	4		
ÜRETİM	3		
YEREL YÖNETİM	5		

❖ Liderlik tarzları alanında incelenen yüksek lisans ve doktora tezleri incelendiğinde, özellikle eğitim ve bankacılık sektörlerinde örgütsel bağlılık, stres, intikam ve örgütsel iklim gibi değişkenlerin ön plana çıkarıldığı görülmektedir. İş tatmini değişkeninin ise daha çok bankacılık ve sağlık sektöründe yoğunlukta kullanıldığı görülmektedir. Son zamanlarda birçok çalışmaya konu olan havacılık sektöründe ise çalışma alanı ve yapılan işin mahiyeti gereğince iş performansı, inovasyon, yenilikçi iş davranışı vb. değişkenlerin tercih edildiğini göstermektedir. Sektör olarak spesifik bir konumlanmaya gidilmeyen çalışmalarda ise değişken olarak iş tatmini ve iş performansı değişkenlerinin tercih edildiğini desteklemektedir.

❖ Liderlik tarzları alanında yayımlanan yüksek lisans ve doktora tezlerinin yayımlandığı ve çalışmaların yapıldığı yıllara göre sektör ve alt sektör olarak dağılımlarına bakıldığında kamuda yapılan çalışmaların her yıl azalan bir eğilim gösterdiğini özel sektörün ise incelenen 3 yılda da kamuya oranlara daha çok tercih edildiği görülmektedir. Alt sektörler incelendiğinde 2022 yılında eğitim öncelikli araştırma sektörü iken 2023 ve 2024 yılında daha çok karma olarak birçok sektörde araştırma yapılmasının tercih edildiği görülmektedir. Liderlik tarzlarının dikkate alındığı araştırmalarda toplumsal ve kurumsal dinamiklerin değişmesi ile birlikte karma sektörlerle geçildiği gözlemlenmiştir. Araştırmaların spesifik bir sektörde kalmaması, geniş çaplı araştırmalar yapıldığına ve küresel ölçekteki birçok bakış açısını inceleme fırsatı sunduğu değerlendirilmektedir.

Tablo 16: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Yıllara Göre Sektör Dağılımları Açısından Dağılımları

Tez Yılı	Sektör	Toplam	Tez Yılı	Sektör	Toplam	Tez Yılı	Sektör	Toplam
2022	KAMU	18	2023	KAMU	8	2024	KAMU	5
	KARMA	9		KAR AMACI GÜTMEYEN KURUŞLAR	1		KARMA	2
	KOOPERATİF	1		KARMA	9		NET OLARAK BİLGİ VERİLMEMEYEN	3
	NET OLARAK BİLGİ VERİLMEMEYEN	9		NET OLARAK BİLGİ VERİLMEMEYEN	7		ÖZEL SEKTÖR	10
	ÖZEL SEKTÖR	23		ÖZEL SEKTÖR	30		TOPLUMSAL	4
	TOPLUMSAL	5		TOPLUMSAL	2			

Tablo 17: Liderlik Tarzları Alanında Yayımlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Yıllara Göre Alt Sektör Dağılımları Açısından Dağılımları

Tez Yılı	Sektör	Toplam	Tez Yılı	Sektör	Toplam	Tez Yılı	Sektör	Toplam
2022	BANKACILIK	3	2023	BANKACILIK	1	2024	BANKACILIK	1
	EĞİTİM	12		BİLİŞİM	2		EĞİTİM	2
	ENERJİ	1		EĞİTİM	8		E-TİCARET	1
	GAYRİMENKUL	1		ELEKTRİK	1		HAVACILIK	3
	GIDA	1		ENERJİ	1		KARMA	6
	GÜVENLİK	1		HAVACILIK	2		SAĞLIK	2
	HAVACILIK	1		HAZIR GIYIM	1		SİYASET	1
	KARMA	13		İLETİŞİM	1		TOPLUMSAL	3
	MADEN	1		İNŞAAT	1		TURİZM	3
	NET OLARAK BİLGİ VERİLMEMEYEN	7		KARMA	11		YEREL YÖNETİM	2
	SAĞLIK	8		NET OLARAK BİLGİ VERİLMEMEYEN	8			
	SİYASET	1		SAĞLIK	8			
	SPOR	1		SAVUNMA SANAYİİ	1			
	TAŞIMACILIK	1		SİYASET	1			
	TEKNOLOJİ	1		SOSYAL	1			
	TEKSTİL	1		SPOR	3			
	TELEKOMÜNİKASYON	1		TELEKOMÜNİKASYON	1			
	TOPLUMSAL	1		TURİZM	3			
	TURİZM	3		ÜRETİM	1			
	ÜRETİM	2		YEREL YÖNETİM	1			
	YEREL YÖNETİM	4						

Bu karşılaştırmalı değerlendirmeler hem akademik araştırmaların zamansal boyuttaki eğilimlerini aynı zamanda hem de gelecekte yapılacak araştırmalar için potansiyel boşlukların doldurulmasına hizmet edecektir.

5. Tartışma ve Sonuç

Günümüzde liderlik araştırmaları, küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve değişen iş dünyası gibi faktörlerin liderlik üzerine etkilerini incelemeye devam etmektedir. Gelecekteki liderlik teorileri, liderliğin kültürel farklılıklar, etik değerler ve sürdürülebilirlik gibi konularla olan ilişkisini daha derinlemesine inceleyecek ve liderlik geliştirme programlarının etkinliğini artırmaya yönelik çalışmalar yapmasına öncülük edecektir. Yüksek lisans ve doktora tezlerinde kullanılan araştırma yöntemleri, veri toplama teknikleri, örnekleme yöntemleri, liderlik tarzları ve enstitü dağılımlarına ilişkin veriler detaylı bir şekilde incelenmiştir. Elde edilen bulgular, akademik araştırmaların içeriksel yönelimlerini, metodolojik tercihlerini ve liderlik çalışmalarındaki odak noktalarını anlamak açısından önemli ipuçları sunmaktadır. Bu doğrultuda ulaşılan temel sonuçlar ve tartışmalar aşağıda özetlenmiştir.

İncelenen 147 tezin 100 tanesinin yüksek lisans düzeyinde olmasının liderlik tarzlarının uygulamalı ve mesleki ilgi çerçevesinde ele alınabileceğini; doktora tezlerinin ise geriye kalan 47'sinden oluşmasının sebebinin ise teorik derinlik ve kapsamlı analizler gerektirdiğinden daha sınırlı olduğu yorumlanmaktadır. Araştırma yöntemleri açısından, tezlerin yaklaşık olarak %90'ının nicel yöntemlerle yürütüldüğü görülmektedir. Nicel araştırmaların, nesnel sonuçlara ulaşma ve genelleme yapma kapasitesi nedeniyle sıklıkla tercih edildiği söylenebilir. Ancak karma ve nitel araştırma yöntemlerinin düşük oranlarda kullanılması, sosyal bilimlerdeki derinlemesine analiz ihtiyacını göz önünde bulundurarak metodolojik çeşitliliğin artırılması gerektiğine işaret etmektedir. Araştırmacılar sonraki çalışmalarda nitel ve karma yöntemlerin daha fazla kullanıldığı çalışmalara yönelmelidir. Özellikle liderlik gibi insana dayalı konularda, bireylerin deneyimlerini ve algılarını anlamaya yönelik derinlemesine görüşme, vaka analizi veya etnografik yöntemler kullanılabilir. Ayrıca, farklı veri toplama tekniklerini entegre eden inovatif araştırma tasarımları geliştirilerek daha kapsamlı sonuçlara ulaşılabilir.

Örnekleme yöntemleri analizinde, kolayda örnekleme ve rastgele örnekleme gibi tekniklerin ön planda olduğu görülmektedir. Kolayda örneklemenin tercih edilmesi, araştırmacılar için erişim kolaylığı sağlarken, metodolojik açıdan olası önyargılar yaratabilmektedir. Örneklem türünün belirtilmediği çalışmalarda yüksek oran ise araştırma şeffaflığını ve metodolojik titizliği sorgulama gereğini ortaya koymaktadır. Bu durum, tezlerde yöntemsel açıklamaların daha ayrıntılı bir şekilde sunulması gerektiğini vurgulamaktadır. Daha sistematik ve şeffaf bir örnekleme süreci benimsenmelidir. Örneğin, sosyal bilimlerde amaçlı örnekleme teknikleri veya tabakalama gibi daha karmaşık yöntemlerin kullanımı teşvik edilmelidir. Ayrıca, örnekleme süreçlerinin gerekçelendirilmesine ilişkin daha ayrıntılı açıklamalar, araştırma raporlarına eklenmelidir.

Liderlik tarzları analizinde, dönüşümcü (transformasyonel) liderlik çalışmalarının açık ara en çok tercih edilen konu olduğu görülmektedir. Bu durum, günümüz organizasyonlarında değişim yönetiminin ve inovasyonun önemini yansıtmaktadır. Transaksyonel liderlik, otokratik liderlik ve demokratik liderlik gibi geleneksel tarzlar ise liderlikte farklı yaklaşımların akademik ilgi görmeye devam ettiğini göstermektedir. Bununla birlikte, dijital liderlik, şefkatli liderlik ve kuantum liderlik gibi yenilikçi liderlik tarzlarının az çalışılmış olması, bu alanların gelecekteki çalışmalar için büyük bir potansiyel taşıdığını ortaya koymaktadır. Dönüşümcü ve transaksyonel liderlik gibi iyi bilinen yaklaşımların yanında, dijital liderlik, kuantum liderlik ve çevik liderlik gibi yenilikçi yaklaşımlar üzerine odaklanılmalıdır. Özellikle dijitalleşmenin etkisinin arttığı günümüzde, dijital liderlik ve organizasyonel değişim konuları derinlemesine ele alınabilir. Ayrıca, liderlik tarzlarının kültürel farklılıklar üzerindeki etkisini anlamaya yönelik karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.

Tezlerin en çok Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Lisansüstü Eğitim Enstitüsü bünyesinde yapıldığı tespit edilmiştir. Bu durum, sosyal bilimlerin liderlik ve yönetim çalışmalarındaki güçlü yerini yansıtmaktadır. Bununla birlikte, eğitim bilimleri ve sağlık bilimleri enstitülerinde daha az sayıda tez çalışmasının yürütülmesi, disiplinler arası bir yaklaşımın eksik kaldığına işaret edebilir. Araştırmaların eğitim bilimleri, sağlık bilimleri ve fen bilimleri gibi farklı disiplinlerde teşvik edilmesi önemlidir. Disiplinler arası çalışmalar, liderlik tarzlarının farklı sektörlerde ve bağlamlarda nasıl uygulandığını anlamak açısından değerli katkılar sağlayabilir. Ayrıca, liderlik çalışmalarının eğitimde öğretmen liderliği ya da sağlık sektöründe ekip liderliği gibi spesifik alanlara uyarlanması önerilmektedir. Coğrafi bölgeler açısından bakıldığında ise tezlerin Marmara Bölgesi'nde; özellikle İstanbul ilindeki devlet ve özel üniversitelerde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum ise bölgedeki üniversitelerin yapı, akademik çalışma kapsamı ve kadroları, bölgenin ekonomik yapısı ile özel sektördeki iş birliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu husus dikkate alındığında ise bu bölgede özel sektör alanında yoğunlaşan tezler daha çok araştırılabileceği, İç Anadolu Bölgesinde Ankara ilinde yer alan üniversitelerin ise kamuda yapılan liderlik tarzları alanında çalışmalara yoğunlaşabileceğini göstermektedir.

Veri analiz tekniklerine bakıldığında ise 38 tezde Tanımlayıcı İstatistik, 80 tezde Açıklayıcı Faktör Analizi ve 59 tezde Doğrulayıcı Faktör Analizi kullanılmış olup korelasyon ve regresyon analizlerine sıklıkla yer verilmiştir. Araştırmalar çoğunlukla toplanan verilerin doğrulama ve değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesine yönelik hazırlanmıştır. SEM vb. ileri düzey tekniklerin sınırlı sayıda kullanılması dikkat çekmektedir. Güvenirlilik ve geçerlilik analizlerine bakıldığında ise 136 tezde kullanılan Cronbach's Alpha'nın en yaygın yöntem olduğu için çoğu araştırmacının güvenirlilik testine başvurduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, akademik çalışmaların liderlik teorileri ve organizasyonel yönetim gibi alanlarda önemli katkılar sunduğu söylenebilir. Ancak metodolojik çeşitlilik ve disiplinler arası çalışmaların artırılması gerekliliği dikkat çekmektedir. Araştırmacılar, yöntemsel titizliği artırarak, liderlik tarzlarını bağlamsal faktörlerle ilişkilendiren daha yenilikçi çalışmalara odaklanabilir. Bu, hem teoriye hem de uygulamaya yönelik daha kapsamlı bilgi birikimi oluşturulmasını sağlayacaktır. Bulgular ve tartışmalar neticesinde özellikle liderlik gibi insan ve insan deneyimi odağında olan bir başlığın nitel araştırma yöntemlerinin kullanılarak derinlemesine incelenmesi gerektiği, örgütsel bağlamda vaka analizleri gibi birçok içerik analizine dayalı çalışma yürütülebileceği düşünülmektedir. Çalışmalarda odaklanılan liderlik tarzlarının sınırlılığı dikkate alındığında ise günümüz iş dünyanın dinamikleri ile birlikte uygulama ve etki olarak daha önde olan güncel liderlik tarzları ile çalışmalar yapılması önerilmektedir. Sektör olarak karma olarak birçok sektörü içerisine alarak bütüncül bakış açısı kazanılmaya çalışılsa da alt sektör olarak kısıtlı kaldığı gözlenlemiştir. Bölgesel olarak destek programı ile birlikte liderlik tarzları ve yönetsel tezlerin arttırılabileceği; aynı zamanda uluslararası dille yazılmış çalışmaların akademik gelişim açısından bilimsel etkiyi yükseltebileceği düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Aksel, İ., (2003). İşletme Yöneticilerinin Liderlik Davranışları, İş Tatmini Üzerine Tepkisi ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Aksel, İ. (2008). Liderlik teorileri. C. Serinkan, Liderlik ve Motivasyon, 33-61.
- Baker, C. (2022). Why Is Leadership Important?
- Baker, N. (2022). Liderliğin evrimi ve başlıca liderlik tarzları. Florya Chronicles of Political Economy, 8(1), 29-46.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.
- Bass, B. M. (1990). "From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision". Organizational Dynamics. Winter, 19-31.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.
- Bennis, W. G., & Nanus, B. (1985). Leaders: The strategies for taking charge. Harper & Row.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). The strategies for taking charge. Leaders, New York: Harper. Row, 41.
- Begeç, S., (1999). Modern Liderlik Yaklaşımları ve Uygulaması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Bornmann, L., & Marx, W. (2005). Bibliometric indicators for research performance: A review. Journal of Informetrics, 1(1), 5-28.
- Burns, J. M. (1978). Leadership. Harper & Row.
- Carlyle, T. (2011). On heroes, hero-worship and the heroics in history. Create Space Independent Publishing Platform.
- Demir, C., Yılmaz, M. K., & Çevirgen, A. (2010). Liderlik yaklaşımları ve liderlik tarzlarına ilişkin bir araştırma. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 1, 130-152.
- Bacones, N. V., & Diokno, C. O. B. (2023). Leadership and Its Impact on Accountant's Work Behavior in the Local Government. Open Journal of Accounting, 12, 55-64.
- Egghe, L., & Rousseau, R. (2006). Introduction to informetrics. Philadelphia: Information Today, Inc.
- Egghe, L., & Rousseau, R. (2006). An informetric model for the Hirsch-index. Scientometrics, 69(1), 121-129.

- El Wafiq, M., Tridane, M., & Belaaouad, S. (2021). Educational Leadership: Characterization of Emerging Practices. *Open Journal of Leadership*, 10, 1-26.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw Hill.
- Fleishman, E. A., & Harris, E. F. (1962). Patterns of leadership behavior related to employee grievance and turnover. *Personnel Psychology*, 15, 43–56.
- Khan, M. A., Pattnaik, D., Ashraf, R., Ali, I., Kumar, S., & Donthu, N. (2021). Value of special issues in the Journal of Business Research: A bibliometric analysis. *Journal of Business Research*, 125, 295–313.
- Kets de Vries, M. F. (1995). *Life and death in the executive fast lane: Essays on irrational organizations and their leaders*.
- Marx, W., & Bornmann, L. (2015). On the causes of subject-specific citation rates in Web of Science. *Scientometrics*, 102, 1823–1827.
- Mwakajila, H. M., & Nyello, R. M. (2021). Leadership Styles, Firm Characteristics and Business Financial Performance of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Tanzania. *Open Journal of Business and Management*, 9, 1696-1713.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory & Practice*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice Ninth Edition*. SAGE Publications, Inc.
- Novruzov, S. (2024). Vladimir Putin's Leadership: Charisma, Power Dynamics, and Influence through the Lens of Leadership Traits and Theoretical Perspectives. *Open Journal of Leadership*, 13, 217-230.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Management* (9th ed.). Prentice-Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Principles of management* (Seyyed Mohammad Arabi, Mohammed Ali Hamid Rafiee ve Behrouz Asrari Ershad tarafından çevrilmiş, 4. basım). Tahran: Office of Cultural Studies.
- Saylı, H., & Baytok, A. (2014). *Örgütlerde liderlik teori uygulama ve yeni perspektifler*. Ankara: Nobel Yayın.
- Şimşek, A. (2006). Duygusal zekânın, ana-baba tutumunun ve doğum sırasının tercih edilen liderlik tarzına etkisi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Şimşek, Ş. (2006). *İşletme bilimlerine giriş*, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*, 25(1), 35–71.
- Stogdill, R. M. (1950). "Leadership, membership, and organization". *Psychological Bulletin*, Vol. 47(1), Jan 1950, 1-14
- Taşkıran, E. (2011). *Liderlik ve örgütsel sessizlik arasındaki etkileşim: (örgütsel adaletin rolü)* Beta Basım Yayın
- Wiesman, J., & Baker, E. L. (2022). The public health worker mental health crisis—a major leadership challenge. *Journal of Public Health Management and Practice*, 28(1), 95–98.
- Yeşil, A. (2016). Liderlik ve motivasyon teorilerine yönelik kavramsal bir inceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 158–180.
- Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 285–305.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations*. Pearson.
- Yukl, G., Ping Fu, P., & McDonald, R. (2003). Cross-cultural differences in perceived effectiveness of influence tactics for initiating or resisting change. *Applied Psychology*, 52(1), 68–82.

Research Article**Liderlik Tarzları: Lisansüstü Tez Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi***Leadership Styles: Bibliometric Analysis of Doctorate And Master Thesis*

Özgü ÖZGÜR Bilim Uzmanı, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu ozgur.ozgu@ogr.hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-4668-0078	Aykut GÖKSEL Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi aykut.goksel@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-2780-8117
--	---

Extended Abstract

In the ever-evolving dynamics of organizational life, leadership has emerged as one of the most significant determinants of both employee motivation and organizational success. As organizations grapple with complexities introduced by globalization, technological advances, and socio-economic transformations, leadership styles have evolved beyond traditional paradigms, necessitating renewed academic exploration. In this context, the present study offers a comprehensive bibliometric analysis of leadership styles as examined in postgraduate theses (master's and doctoral) in Turkey over the last three years (2022–2024), drawing on data from the YÖKTEZ database.

This research aims to explore academic trends, sectoral distributions, methodological choices, and leadership paradigms in Turkish postgraduate theses focusing on leadership styles. By analyzing 146 theses indexed with the keyword “leadership styles,” the study identifies patterns in the types of leadership studied (e.g., transformational, autocratic, democratic), their distribution across sectors, academic disciplines, and universities, as well as methodological frameworks such as data collection tools, statistical analyses, and sample characteristics. This analysis contributes to understanding how leadership has been conceptualized in academic discourse and provides insights into future research directions in leadership studies.

The study begins with a conceptual framing of leadership and its evolution, starting from early leadership theories such as the Great Man Theory and Trait Theories, transitioning to Behavioral and Contingency theories, and culminating in contemporary paradigms like Transformational, Charismatic, Servant, and Authentic Leadership. Drawing from foundational scholars such as Bass, Weber, Goleman, and Burns, the paper emphasizes the multidimensional and context-dependent nature of modern leadership. These theoretical foundations offer a backdrop against which the academic focus in recent Turkish theses can be evaluated.

The study employed a qualitative research approach through bibliometric content analysis, a methodology well-suited to map scholarly production and emerging research patterns. A total of 146 theses were examined based on their availability in the YÖKTEZ system and their inclusion of “leadership styles” as a primary research focus. The analysis framework included 16 categorical dimensions, ranging from sectoral focus, thesis type, language of publication, methodology, scales used, analysis techniques, leadership style typologies, and regional distribution of the universities. Through descriptive statistics and content categorization, the study extracted meaningful trends that shape the current landscape of leadership research in Turkey. The number of theses peaked in 2022, accounting for approximately 44% of the total sample. Although a decline was observed in 2024, master's theses consistently outnumbered doctoral theses. This suggests that while leadership remains a popular topic, research at the doctoral level might be limited by its demand for deeper theoretical and empirical contributions.

Most theses were written in Turkish; however, a notable portion, particularly among master's theses, was authored in English, signaling a growing interest in international academic dissemination. Research primarily concentrated on the private sector (63 theses), followed by the public sector (31), and mixed sectors (20). Sub-sectoral analysis revealed that the education (22) and healthcare (18) fields were the most researched, reflecting a focus on human-centered service industries where leadership plays a critical role in operational effectiveness and employee performance. The majority of theses originated from the disciplines of Business Administration (65%) and Educational Sciences. These results indicate a strong managerial and pedagogical lens in leadership research. In terms of geographic spread, Marmara and Central Anatolia regions emerged as academic hubs, likely due to their concentration of major universities and research institutions. Transformational Leadership was the most frequently studied (72 theses, 49.3%), followed by Transactional (39) and Laissez-Faire (36). The dominance of transformational leadership reflects global academic interest in leadership that fosters change, innovation, and motivation. Democratic and autocratic styles were also well represented, allowing comparative analysis of participative versus directive leadership approaches. However, emergent styles such as Ethical, Servant, Authentic, and Digital Leadership were underexplored, highlighting a future gap in Turkish academia.

Data collection was primarily conducted via surveys. Analysis techniques varied from descriptive statistics to advanced methods such as Exploratory and Confirmatory Factor Analysis (EFA/CFA) and Structural Equation Modeling (SEM). Cronbach's Alpha was used in most theses to measure internal consistency. However, a significant portion of the studies did not clearly define their sampling techniques, which may compromise replicability and external validity. Despite the breadth of research, certain sectors (e.g., defense, energy, transportation) and styles (e.g., quantum, digital) remain underrepresented. Moreover, reliance on cross-sectional designs and quantitative tools suggests a need for deeper, longitudinal, and qualitative research to capture the evolving and complex nature of leadership in practice. The findings reveal a dynamic yet somewhat traditional academic landscape in leadership research. The overwhelming focus on transformational leadership aligns with international trends but also reflects a potential over-reliance on established frameworks.

From a practical perspective, the results underline the significance of sector-specific leadership research in shaping tailored leadership development programs. Public, private, and non-profit organizations can leverage academic findings to cultivate leadership models aligned with their strategic and cultural contexts. Furthermore, the geographical concentration of research points to a need for increased academic investment in underrepresented regions, which may host unique organizational and societal challenges.

This study presents a pioneering bibliometric overview of Turkish postgraduate research on leadership styles. It maps academic production across diverse variables and sheds light on patterns, strengths, and gaps in the scholarly discourse. As leadership remains a critical determinant of organizational performance and cultural cohesion, future research must expand both methodologically and thematically. By offering a roadmap for scholars, educators, and practitioners, this study aims to contribute to the strategic advancement of leadership research and its practical implications across sectors.