

Makale Türü/Article Type: Araştırma Makalesi/Research Article

TÜRKİYE’DE HİZMETKÂR LİDERLİK ÜZERİNE YAZILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ (2008-2021)

Seval AKSOY KÜRÜ¹

Öz

Bu araştırmanın amacı, hizmetkâr liderlik konusunda yapılmış olan lisansüstü tezlerin bibliyometrik analiz ile incelenmesidir. Bu amaçla, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezinde yer alan 2008-2021 yıllarına ait 89 tez analiz edilmiştir. Tezlerin yayınlandığı üniversite, yıl ve yayın dili, tezlerde kullanılan araştırma yöntemleri, hizmetkâr liderlikle birlikte çalışılan değişkenler ve kullanılan hizmetkâr liderlik ölçekleri tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda, tezlerin 70 tanesinin yüksek lisans 19 tanesinin doktora tezi olduğu görülmektedir. 2017 (n= 12) ve 2019 yıllarının (n= 12) en fazla yüksek lisans tezinin; 2015 yılının en fazla doktora tezinin (n= 5) yayınlandığı yıllar olduğu anlaşılmaktadır. Tezlerin yayın dilinin ağırlıklı olarak Türkçe olduğu ve İşletme Ana Bilim Dalında yürütüldüğü bilinmektedir. Yüksek lisans tezleri kapsamında hizmetkâr liderlikle birlikte en sık çalışılmış olan değişkenlerin demografik faktörler (n=15) ve örgütsel bağlılık (n= 11); doktora tezlerinde ise iş tatmini (n= 6) olduğu tespit edilmiştir. Yüksek lisans tezlerinin %90’ının doktora tezlerinin tamamının kullandığı yöntemin nicel yöntem olduğu anlaşılmaktadır. Nicel yöntemle hazırlanan yüksek lisans ve doktora tezlerinde araştırmacıların hizmetkâr liderliği ölçmek için Van Dierendonck ve Nuijten (2011) tarafından geliştirilen ölçeği kullandığı bilinmektedir. Hizmetkâr liderlik konulu yüksek lisans ağırlıklı olarak kamu sektöründe (n= 32) ve doktora tezlerinin ağırlıklı olarak özel sektörde (n= 10) yürütülmüş olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hizmetkâr Liderlik, Lisansüstü Tezler, Bibliyometrik Analiz, Türkiye

BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF GRADUATE THESIS WRITTEN ON SERVANT LEADERSHIP IN TURKEY (2008-2021)

Abstract

The aim of this research is to examine the postgraduate theses on servant leadership by bibliometric analysis. For this purpose, 89 theses belonging to the years 2008-2021 in the National Thesis Center of the Council of Higher Education (YÖK) were analyzed. The university, year and publication language of the theses, the research methods used in the theses, the variables studied with the servant leadership and the servant leadership scales used were determined. As a result of the research, it is seen that 70 of the theses are master's theses and 19 of them are doctoral theses. In 2017 (n= 12) and 2019 (n= 12) the highest number of master's thesis; It is understood that 2015 was the year in which the most doctoral dissertations (n= 5) were published. It is known that the publication language of the theses is mainly Turkish and they are carried out in the Department of Business Administration. Within the scope of master's theses, the most frequently studied variables together with servant leadership were demographic factors (n=15) and organizational commitment (n= 11); it was determined that there was job satisfaction (n= 6) in doctoral theses. It is understood that the method used by 90% of the master's theses and all of the doctoral theses is the quantitative method. It is known that researchers use the scale developed by Van Dierendonck and Nuijten (2011), to measure servant leadership in master's and doctoral theses prepared with the quantitative method. It is seen that the master's degree on servant leadership was mainly carried out in the public sector (n= 32) and the doctoral theses were mainly carried out in the private sector (n= 10).

Key Words: Servant Leadership, Graduate Thesis, Bibliometric Analysis, Turkey

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Balıkesir Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, drsevalaksoykuru@gmail.com, Orcid: 0000-0003-1370-0287

Bu Yavına Atıfta Bulunmak İçin/Cite as: Aksoy Kürü, S. (2022). Türkiye’de Hizmetkâr Liderlik Üzerine Yazılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi (2008-2021). *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 379-403

Giriş

İnsan, “toplum hâlinde bir kültür çevresinde yaşayan, düşünme ve konuşma yeteneği olan, evreni bütün olarak kavrayabilen, bulguları sonucunda değiştirebilen ve biçimlendirebilen canlı.” (Türk Dil Kurumu, 2021) tanımlamasında olduğu gibi birçok özelliğe sahip olan organik bir varlıktır. Toplum halinde ve topluluk içinde varlığını sürdüren bu özelliğiyle hem bireysel hem sosyal hem de çalışma yaşamında kendine yer edinmektedir. Genel yapısı itibariyle sosyal bir varlık olan insan, yakın ve/veya genel çevresiyle devamlılığı olan etkileşim ve iletişim içindedir. Bu duruma bağlı olarak gerek kendisi çevresinin etkisi altındayken gerek çevresini etkisi altına alabilmektedir. Bir başka ifadeyle, etkileşim içinde olan tarafların çeşitli özelliklerine (algı, tutum, davranış, kişilik, kültür, vb.) göre etkinin sirayeti şekil değiştirmektedir. Sahip olunan statü, içten gelen isteklilik ve fedakârlık, takip etme ve izleme veyahut önder olup takip edilme arzusu, oluşacak bu etkiyi farklı bir boyuta taşımaktadır. Nitekim, insanın aktif olarak rol aldığı bir ortam da farklı değer yargılarına sahip olan bireylerin olduğu çalışma yaşamıdır. Burada insanın kendini göstermesi ya da daha pasif konumda kalmayı tercih ederek veya buna mecbur kalarak roller üstlenmesi söz konusudur.

Yöneten, rehberlik eden, kılavuz olan ve/veya liderlik yapanlar ile takip eden ve ast konumunda olanlarla bir harmoniye sahip olan örgütlerde çok çeşitli rol ve davranışlar bütünü yer almaktadır. Nitekim, çok çeşitli özelliklere sahip olarak ayrıışan liderlik türlerinden biri olarak bilinen hizmetkâr liderlik de bunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. “İnsanların değer kazanmasını ve geliştirilmesini, toplumun inşasını, otantikliğin uygulanmasını, bireylerin iyiliği için liderliğin sağlanmasını ve her bir bireyin ortak iyiliği için gücün ve statünün paylaşılmasını sağlayarak toplam örgütlenmeyi sunar” ifadeleriyle Laub (2004) tarafından yapılmış olan hizmetkâr liderlik tanımında liderin kendinden daha çok diğerlerini gözettiği anlaşılmaktadır. Bir tür liderlik paylaşımı olarak da değerlendirilen bu özellikler ile hizmetkâr liderleri toplum için ortak bir iyilik sağlamaya yönelik liderler olarak nitelendirmek mümkündür (Page ve Wong, 2000). İnsanı yani bireyi odağına alan hizmetkâr liderler, çok yönlü yapısı ve alçakgönüllü, dürüst, anlayışlı, yardımsever, duyarlı gibi değer yaratan ve yapıcı özellikleri ile gerek çalışma yaşamında gerek örgütlerdeki durumu ele alıp değerlendirmeler yapan araştırmacılar tarafından ilgi görmektedir. Ortak iyiliğin peşinde olan ve icra edilen işi bir tür hizmete ortaklık etmek olarak gören hizmetkâr liderleri inceleyen bilimsel çalışmaların sayısı ulusal ve uluslararası yazında hatırı sayılır ölçüdedir. Özellikle lisansüstü çalışmalarda hizmetkâr liderliğe yönelik giderek artan bir merak ve ilginin olduğu Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezinde yapılan incelemelere binaen öne sürülmektedir. Ancak, yapılmış olan bu çalışmaların genel eğilimini ortaya koyan ve deyim yerindeyse büyük resmi gösteren kapsayıcı bir çalışmaya ulusal yazında rastlanılmamıştır. Hizmetkâr liderlik kavramını gelecekte ele alacak olan araştırmacılar için genel bir durum değerlendirmesi yapılarak bilimsel bir çerçevenin ortaya koyulması ile birlikte bir rehber oluşturmak istenmektedir. Bu sayede kavramla ilişkisi henüz ele alınmamış bakir kavramlar öne çıkarken; sıklıkla birlikte çalışılmış kavramlar üzerinden de ayrıca yorumlama yapma imkânı doğmaktadır. Bu nedenle, bu araştırma kapsamında hizmetkâr liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerdeki yapıyı çok yönlü olarak belirtmek amaçlanmaktadır.

1. LİTERATÜR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmaya konu olan hizmetkâr liderlik kavramı ve hizmetkâr liderliğin boyutlarına değinilmektedir.

1.1. Hizmetkâr Liderlik

Bennis (1989), “Lider Olmak Üzerine” adlı eserinde bir liderde olması gereken temel özellikler olarak “vizyon, ilham, empati ve güvenilirlik” kavramlarını ele almıştır. Hizmetkâr

liderlik ile birlikte insan karakterinin doğasını inceleyen Greenleaf (1970), hizmetkâr liderliğin yoğun bir biçimde etikten kök aldığını vurgulamaktadır. Hizmetkâr olmanın fikir babası olarak da anılan Greenleaf, hizmetkâr liderliği yalnızca çalışma yaşamında var olan bir kavramdan çok daha öteye konumlandırarak sosyal ve gündelik yaşamda da kendine yer edindiğini belirtmektedir. Nitekim, hizmetkâr liderlik, bireylerin mutsuz olmalarına sebep olan işleyişlerde mümkün olan daha iyiyi, daha yüksek refahı, daha mutlu bir yaşamı sağlayacak kişi ve/veya örgütlerin tamamına ilişkin ideali gerçekleştirecek bir tür araç olarak nitelendirilmektedir. Bu bağlamda hizmetkâr liderliğin lider konumundaki bireyin hali hazırda görev aldığı örgütlerdeki diğer çalışanlara hizmet etmesini temel alan bir liderlik olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Keith'in (2017:1) Greenleaf'in hizmet etme felsefesini kendine rehber alarak yaptığı hizmetkâr liderlik tanımlamasında bilinen diğer değer temelli liderlik türlerinden (etik liderlik, otantik liderlik, vb.) ayrıştırılması gerektiği belirtilmektedir. Keith'a göre hizmetkâr liderlik tanımlamasını yapılacak olan bu ayrıştırma için rehber alınacak olan dört temel unsur öne çıkmaktadır. Bunların ilki, hizmetkâr liderin ahlaki yapısıdır. Bu yapının yalnızca bireysel ahlak ve dürüstlük üzerine kurulu olmadığı diğerleri olarak anılan takipçi ve/veya çalışanların da bu özelliklere sahip olması için teşvik ve özendirmeleri içerdiği belirtilmektedir. Keith'in ayrıştırıcı özellikler olarak belirttiği ikinci özellikte hizmetkâr liderin yalnızca örgütün menfaat ve refahını gözetmediğini bunun yanı sıra örgüt üyelerinin menfaat ve refahını artırmaya yöneldiğini, bireylerin potansiyellerini açığa çıkarmaya yönelik cesaretin sağlanması yoluyla uzun vadeli yapıcı ve iyileştirici ilişkilerin kurulabileceğinin mümkün olduğuna ilişkin değerlendirmesi ile karşılaşılmaktadır. Üçüncü özellikte ise örgütün iç ve dış müşterileri, paydaşları ve toplumun bütününe tatmin ve başarıya ulaşması için çaba sarf etmenin esas olduğu vurgusu ile karşılaşılmaktadır. Keith'in öne sürdüğü dördüncü ve aynı zamanda sonuncu ayrıştırıcı özellik olarak hizmetkâr liderliğin mütevazı, alçakgönüllü ve anlayışlı davranışlar sergilemesi ile liderlerin aşırı kibirli davranışlarına taban tabana zıt olan yapısı öne çıkarılmaktadır. Toplumda iyiliği gözeten ve iyiliğe önem veren liderler olan hizmetkâr liderler için Page ve Wong (2000) tarafından geliştirilen kavramsal çerçeveye Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Hizmetkâr Liderlik Değerlemesinde Kavramsal Çerçeve

Odak noktası	İlgili olduğu kavramlar	Çıktılar
Karakter Odaklı	Hizmet etmeye yönelik tutum geliştirme, Bireysel ve örgütsel değerlere yönelme, Çevresine güven tesis etme ve motivasyon sağlama.	Bütünlük sağlama Alçakgönüllü davranma Hizmetkâr olma
İnsan Odaklı	İnsan kaynağının niceliksel ve niteliksel olarak geliştirme, Bireyler arasındaki ilişkilere odaklanma, Bireylerin gelişimine katkı sağlama, Bireylerin istek ve ihtiyaçlarına önem verme.	Diğerlerinin iyiliğini gözetme Diğerlerini güçlendirme Diğerlerini geliştirme
Görev Odaklı	Çalışanların ve örgütün üretkenliği ve başarısı için liderlik becerilerine odaklanması.	Vizyon oluşturma Hedef belirleme Liderlik etme
Süreç- Oryantasyon Odaklı	Örgüt verimliliğinin sağlanması ve artırılması, Liderin esnekliği ve açık sistem yaklaşımını gütmesi, İş modelleri belirlemesi ve geliştirme becerisi.	Takımlar oluşturma Karar verme süreçlerine diğerlerinin katılımını sağlama, İş modelleme

Kaynak: Page ve Wong (2000: 3).

Tablo 1'e bakıldığında, Page ve Wong'un (2000: 4) hizmetkâr liderlik değerlendirmesinde dört farklı odak noktasının ve bu odak noktalarda da toplamda on iki özelliğinin olduğu anlaşılmaktadır. Karakter odağı, bireyin kişiliğinin liderlik için en önemli unsur olduğunu vurgulanarak Page ve Wong'un modelinde çekirdek yapısını oluşturmaktadır. Bu kapsamda bireyin

kişiliğini ve karakterini ortaya koyan fiziksel, zihinsel, duygusal boyutlarının bir arada görüldüğü liderlerin hizmetkâr liderler olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır (Fındıkçı, 2012: 309). Kavramsallaştırmanın merkezinde bulunan karakter odağı içerisinde bütünlük, alçakgönüllülük ve hizmetkârlık özelliklerini barındırmaktadır (Page ve Wong, 2000: 16) ve liderin sergilediği davranışların nedenlerini yorumlamaya da imkân sunmaktadır. İnsan odaklılıkta, liderin takipçileri ya da diğerleri ile olan ilişkisinde sıcak, güçlü ve pozitif olması ifade edilmektedir. Yaşanan nitelikli ilişkiler sayesinde oluşacak etkileşimle lidere duyulan güven artmaktadır. Takipçilerinin gelişimi ve refahına önem ve öncelik veren hizmetkâr liderler sayesinde de takipçiler kendilerini güçlendirilmiş ve gelişmiş hissederek yüksek performans sergilemektedirler (Page ve Wong, 2000: 4). Bir diğer odak noktasında, liderin vizyon oluşturma, hedef belirleme ve liderlik etmeyi gözeterek üstüne düşen görevleri hangi yollarla ve nasıl yapması gerektiğini belirten görev odaklılık yer almaktadır (Page ve Wong, 2003: 4). Hizmetkâr liderin son odak noktası olan süreç-oryantasyon odaklılıkta ise, örgütün etkinliğiyle ilgilenilmektedir (Bakan ve Doğan, 2013: 6-7). Bu bağlamda, liderin örgüt içinde aktif olarak rol alması ve örgüt ruhunu takımlar oluşturma, karar verme süreçlerine diğerlerinin katılımını sağlama ve iş modelleme yaparak oluşturmaları esastır (Page ve Wong, 2000: 5).

Boyum (2006: 3) tarafından yapılan hizmetkâr liderlik değerlendirmesinde, liderin önceliğinin hizmetkâr olma ve diğerlerine hizmet etme üzerine odaklandığı varsayılmaktadır. Bunu yaparken de içten gelen bir istek ve arzu ile doğal bir şekilde ortaya koyduğu anlaşılmaktadır. Diğerlerinin (çalışanlar ve/veya takipçiler) önceliklerine cevap verebilmeyi, hizmet sunulan tarafların sağlığı, iyiliği, mutluluğu ve refahı ile başarı değerlemesinin yapıldığını; bu sayede de lider olanın daimî bir hizmetkâr misyonunu üstlenerek davrandığını belirtilmektedir.

Andersen'in (2008: 3-4) hizmetkâr liderlik tanımlamasında lider olan bireyin sergilediği davranışlarda mutlak bir doğru ya da iyinin olması bir gereklilik taşımamaktadır. Hizmetkâr liderlerin yaptığı eylemler bağlamında sergilediği özgünlük ve biriciklik ile toplumsal ve bütünsel bir faydanın sağlandığı üzerine odaklanılmaktadır. Wong ve Davey'in (2007: 4-10) hizmetkâr liderlik değerlendirmesi de Andersen'inki ile benzerlik göstermekte olup; realist ve mekanik olmanın çok ötesinde bir yere işaret ederek mümkün olan en üst düzeyde hümanizm ve ruhsal bileşenleri içermesinin gerekliliği vurgusunu yapmaktadır. Tüm bu tanımlama ve açıklamalara binaen bir liderin hizmetkâr lider olarak addedilebilmesi için taşınması gereken özellikleri belirtmek ve bu özellikler her ne kadar azaltılıp çoğaltılabilecek olsa da hizmetkâr liderlik için kritik öneme sahip 10 özelliği *dinleme, empati kurma, iyileştirme, farkındalık, ikna, kavramsallaştırma, öngörü, hizmet odaklılık, insanların gelişmesine bağlılık ve topluluk oluşturma* olarak sıralamak mümkündür (Greenleaf, 1970; Spears, 2004; 2005; 2010).

Öte yandan Dierendonck (2011: 1232), sentezleme yaptığı bir eserinde Greenleaf'in yapmış olduğu özellikler sınıflandırmasını kabul ettiğini ancak hizmetkâr liderliği konu almış olan araştırmacıların değerlendirmeleri ile bazı çakışmaların olduğunu ve kavramsal düzeyde bu özelliklerin altı temel unsurda yer alabileceğini öne sürmektedir. Takip eden süreçte Dierendonck ve Nuijten'in (2011: 252) çalışmasında hizmetkâr liderlerin sahip olduğu özellikler sekiz temel unsurda toplandığı ifade edilmektedir. Bahsi geçen sekiz özellik *güçlendirme, hesap verebilirlik, geride durma, tevazu (alçakgönüllülük), otantiklik, cesaret, affetme ve sorumlu yöneticilik* olarak sunulmaktadır. Laub (2003) tarafından yapılan hizmetkâr liderlik tanımlamasında ise liderlerin tamamıyla çalışanlara yönelik bir adanmışlık içinde olduğu ve onların iyiliğini gözeterek eylemler sergiledikleri ifade edilmektedir. Bu kapsamda hizmetkâr liderlerin sahip olması gereken özellikleri *insanlara değer verme, insanları geliştirme, toplum oluşturma, özgünlük sergileme, liderlik sergileme/yapma ve liderliği paylaşma* olmak üzere altı unsurda değerlendirilmektedir.

Bu kapsamda Laub'un (2003; 2004) hizmetkâr liderliğin örgütün çalışan, lider ve nihayetinde örgüt bağlamında çok yönlü ve etkin işleyişine yönelik bir model olduğunu öne çıkardığı anlaşılmakta olup; Laub'un belirlediği hizmetkâr liderlik modelinin aşamalı olduğu bilinmektedir. İlgili modelde hizmet etmeyi odağına alan işleyişte hizmetkâr liderlerin altı özelliğinin (seviyesinin) olduğu ve bu özelliklerin aksama olmaksızın uygulanması durumunda sağlıklı bir örgüt yapısına ulaşılacağı belirtilmektedir (Laub, 2003: 12). Nitekim, zehirli örgüt sağlığı ile zayıf örgüt sağlığını birlikte ele alarak bu özellikleri otokratik liderlik ile bağdaştırmaktadır. Üçüncü (sınırlı örgüt sağlığı) ve dördüncü (ortalama örgüt sağlığı) özelliklerini babacan liderlik ile bağdaştırırken; beşinci (mükemmel örgüt sağlığı) ve altıncı (optimal örgüt sağlığı) özelliklerini ise hizmetkâr liderlik ile birlikte değerlendirmektedir.

Patterson'un (2003: 1-10), Kuhn'un 1996 yılında ortaya atmış olduğu bilimsel devrimcilik yaklaşımını benimseyerek yaptığı hizmetkâr liderlik değerlendirmesinde hizmetkâr liderliğin ruhsal bir çaba gözeterek diğerlerinin faydasına yönelik hizmet etmek olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda da bir liderin hizmetkâr lider olarak değerlendirilmesinde birbirine etki eden ve birbiri arasında bütünlük gerektiren yedi temel özelliğe sahip olunması gerektiği ifade edilmektedir. Bu özelliklerin önceliklendirilerek ilk sırada yer alanın ahlâki sevgi olduğu vurgulanarak takip eden diğer özellikler ise sırasıyla *tevazu*, *alturizm (diğergâmlık/fedakârlık)*, *vizyon* ve *güven* olarak öne sürülmektedir. Patterson'un (2003) yaptığı yedi temel özellik üzerinden yapılan değerlendirmeye bağlı olarak Dennis ve Bocarnea (2005: 608) tarafından yapılan değerlendirmede alturizm ve hizmet sağlama özelliklerinin yerini bulmadığı öne sürülmektedir. Dierendonck (2011: 1242), Dennis ve Bocarnea'nın (2005) çalışmasında olduğu gibi Patterson (2003) modeline vurgu yapılarak hizmetkâr liderlik için yalnızca sevgi, güçlendirme ve vizyon özelliklerini anlamlı olarak değerlendirdikleri anlaşılmaktadır.

1.2. Hizmetkâr Liderliğin Boyutları

Hizmetkâr liderliğin boyutlandırma çalışmaları Graham (1991) ve Buchen (1998) tarafından örtük bir biçimde yapılsa da kavrama ilişkin bilinen kapsamlı ve ayrıntılı ilk boyutlandırma Spears (1998)'in çalışmasında yer almaktadır. Spears (1998), hizmetkâr liderliği astları dinleme, empati, iyileştirme, farkındalık, ikna etme, kavramsallaştırma, öngörü (vizyon), yönetim, bağlılık, topluluk oluşturma olarak boyutlandırmıştır. Yapılan bu boyutlandırma çalışmasını takiben Tablo 2'de belirtildiği üzere çeşitli yıllarda çeşitli araştırmacılar tarafından yeni araştırmalar yapılarak hizmetkâr liderlik için boyutlandırma çabası devam etmiştir.

Tablo 2. Hizmetkâr Liderliğin Yaygın Olan Boyutlandırmaları

Araştırmacı(lar)	Boyut(lar)
Graham (1991)	İlham verici olma, etik davranma
Buchen (1998)	Öz kimlik, karşılıklılık kapasitesi, ilişki kurucular, gelecekle meşgul olma
Spears (1998)	Astları dinleme, empati, iyileştirme, farkındalık, ikna etme, kavramsallaştırma, öngörü (vizyon), yönetim, bağlılık, topluluk oluşturma
Farling, Stone ve Winston (1999)	Vizyon, etki, güvenilirlik, güven, hizmet
Laub (1999)	İnsanlara değer vermek, insanları geliştirmek, topluluk oluşturmak, özgünlük sergilemek, liderlik sağlamak, paylaşımlar
Russell (2001)	Başkalarını takdir etme, yetkilendirme, vizyon, güvenilirlik, güven, hizmet, model olma, öncülük etme
Patterson (2003)	Agapáo sevgisi, alçakgönüllülük, diğergamlık, vizyon, güvenilirlik, güçlendirme, hizmet etme
Dennis ve Bocarnea (2005)	Güçlendirme, güven, alçakgönüllülük, Agapáo sevgisi, vizyon
Liden, Wayne, Zhao ve Henderson (2008)	Duygusal iyileştirme, topluma değer katma, kavramsal yetenekler, güçlendirme, astların gelişimine ve başarısına yardım etme, astlara öncelik verme, etik davranma, ilişkiler ve hizmet etme boyutları güçlendirme, astların gelişimine ve başarısına yardım etme, astlara öncelik verme, duygusal iyileştirme, kavramsal beceriler (yetenekler), topluma değer katma (değer yaratma), etik davranma boyutlarına evrilmiştir.
Sendjaya, Sarros ve Santora (2008)	Dönüştürücü etki, gönüllü itaat, otantik benlik, aşkın maneviyat, sözleşme ilişkisi, sorumlu ahlak
Van Dierendonck ve Nuijten (2011)	Güçlendirme, alçakgönüllülük, geri durma, özgünlük, başlangıç, cesaret, hesap verebilirlik, idarecilik

Kaynak: Mahembe ve Engelbrecht (2013)'in çalışmasından yazar tarafından uyarlanmıştır.

Tablo 2 incelendiğinde 1991-2011 yılları arasında hizmetkâr liderlik kavramı için 11 farklı boyutlandırma yapıldığı anlaşılmaktadır. Ancak, kavrama ilişkin yapılan boyutlandırmalardan en kapsayıcı ve ayrıştırıcı olanın Liden ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan boyutlandırma olduğu bilinmektedir (Mahembe ve Engelbrecht, 2013). Nitekim, Liden ve arkadaşları (2008: 162) tarafından yapılan değerlendirmeler sonucunda hizmetkâr liderin sahip olduğu özelliklere binaen boyutlandırma öncelikle dokuz alt boyutta öne sürülmüştür. Yine, Liden ve arkadaşlarının (2015) yaptığı değerlendirme ile hizmetkâr liderliğin bilinen en genel haliyle duygusal iyileştirme, topluma değer katma, kavramsal yetenekler, güçlendirme, astların gelişimine ve başarısına yardım etme, astlara öncelik verme, etik davranma, ilişkiler ve hizmet etme olarak bilinen dokuz alt boyuta bakıldığında ilişkiler ve hizmet etme boyutlarının yeterli uyum değerlerine ulaşamaması nedeniyle yedi alt boyutta değerlendirme yapılabilecek hale gelmiştir (Kılıç ve Aydın, 2016). Hizmetkâr liderlik

kavramsallaştırmasında kapsayıcı yapıda olan bu boyutlandırma yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu boyutlar için aşağıdaki tanımlamalar verilmektedir.

Duygusal İyileştirme, hizmetkâr liderin kendisi dışında kalan diğer insanların kaygılarını gözetme ve bunlara duyarlı olma halidir (Liden vd., 2008: 162). Kaplan ve Uzun (2017: 16) tarafından yapılan anlatımda, hizmetkâr liderlerin takipçileri konumundaki bireylerin istek ve ihtiyaçlarına duyarlılık gösterdikleri anlaşılmaktadır. Bireyleri duygusal anlamda yüceltme çabası içinde olmayı ifade eden duygusal iyileştirme, bireyin tam manasıyla bir bütünlüğü elde edilemeyeceğini kabul ederek yine de bireylerin kırılan şevklerini yeniden canlandırmak için yardımcı değildir.

Topluma Değer Katma, yalnızca bireyler üzerinde değil toplumsal bir iyileşme ve nihayetinde topluma yönelik bir çabayı temsil etmektedir. Bilinçli bir girişimle toplumsal gelişmenin sağlanmasında destek olabilmeyi ortaya koymaktadır (Ürü Sanı vd., 2013: 65).

Kavramsal Yetenekler, sosyal becerilerin yanı sıra örgüt ve üstlenilen görevler ile ilişkili bilgiye sahip olmayı ifade etmektedir.

Güçlendirme, hizmetkâr liderin çalışanların problemlerini tespit etme, ortaya koyma ve bu problemlere çözüm yolları bulmaları hususunda çalışanlarına (takipçilerine) cesaret vermesidir (Liden vd., 2008: 162). Liderin, takipçilerini kontrol etmesinin ötesinde onlara yetki devrederek sorumluluk almalarını sağlaması olan güçlendirme, Ürü Sanı ve arkadaşlarının (2013) ve Duyan ve Dierendonck (2014: 10) öne sürdüğü şekilde liderin takipçilerini cesaretlendirmesini odağa koymaktadır.

Astların Gelişimine ve Başarısına Yardım Etme, lider tarafından takipçilerine yönelik sağlanan destek ve danışmanlığa bağlı olarak bireysel ve kariyer bağlamında gelişim desteğinin sunulmasını ifade etmektedir. Hizmetkâr liderin yalnızca örgütün gelişim ve refahını artırmaya yönelmemesi aynı zamanda astları konumundaki takipçileri için de bunu bir öncelik haline getirmesidir. Liderin bu özelliği, takipçilerinin yeni yetenekler kazanarak ilerlemesi ve başarılı olmasındaki önemli bir unsur niteliğindedir (Liden vd., 2008: 162). Hizmetkâr liderler, tüm bunları yaparak Ürü Sanı ve arkadaşlarının (2013: 65) da ifade ettiği gibi, bu süreçlerde takipçileri için bir mentör gibi davranmaktadır.

Astlara Öncelik Verme, hizmetkâr liderlerin astlarının (takipçileri) hakkında yalnızca düşünsel olarak değil aynı zamanda eylemsel olarak da hareket ettiğini ortaya koyan bu özelliği, liderin bireysel başarısından daha çok takipçilerinin başarılarının öne çıkmasını arzu ettiği anlaşılmaktadır. Bu istek doğrultusunda da takipçilerinin gelişimi için ne gerekiyorsa yapmaya hazır bir tutum sergilediği anlaşılmaktadır (Liden vd., 2008: 162-168). Takipçilerinin istek ve ihtiyaçlarını önceliklendirmek üzere, Kaplan ve Uzun'un (2017: 16) belirttiği gibi icra edilen iş ya da yerine getirilen faaliyetle alakalı yaşanan en ufak bir sorunda onlara destek vermeyi kendine bir görev edinmektedir (Greenleaf, 1977).

Etik Davranma, liderin diğer bireylere yönelik olarak dürüst, tarafsız, sorgulanabilir ve şeffaf davranışlar sergilediğini ifade eder. Hizmetkâr lider, etik standartları yüksek olan, dürüst davranışlar sergilemede süreklilik gösteren, başarı ve karlılık elde ederken etik değerlerden ödün vermeden daima dürüstlüğü ön plana çıkaran özelliklere sahiptir (Liden vd., 2008: 163-168).

2. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, yapılan araştırmanın yöntemine, amacına ve önemine, araştırma sorularının tanımlanmasına, araştırmanın evrenini belirlemeye ve örneklem seçimine, kategorileri oluşturmaya ve tanımlamaya, kodlama formunun oluşturulmasına, veri girişine, analizine ve nihayetinde de yorumlamaya yönelik bilgiler yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Hizmetkâr liderliğin konu olarak ele alınmış olduğu lisansüstü tezler, herhangi bir bilimsel konuda yapılan araştırmaların birtakım özelliklerini matematiksel ve istatistiksel yöntemlerle incelemek olarak tanımlanan bibliyografik analiz yöntemi (Pritchard, 1969) kullanılarak incelenmiştir. Temizkan, Çiçek ve Özdemir'in (2015) de belirttiği üzere, bibliyometrik yöntem kullanılarak, ele alınan konunun özelliklerinin incelenmesi ve incelenen konunun bilimsel anlamda duyurulmasına ilişkin ipuçları sağlanmaktadır. İlgili analiz yönteminde öncelikle araştırma problemi tanımlanmış olup, araştırma probleminin irdelenebilmesi maksadıyla araştırmanın evreni belirlenerek örneklem seçimine gidilmiştir. Örneklem üzerinden kapsamlı bir sınıflandırma yapılarak gerekli tanımlamalar ve bunları kapsayan kodlama formları oluşturulmuştur. Tüm bunların tamamlanmasını takiben veri girişlerinin analizi ve tablolama gösterimleriyle (frekans ve yüzdelik) yorumlama süreci tamamlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yapılan bu çalışma, çeşitli anabilim dallarında hizmetkâr liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerin incelenmesini esas almaktadır. Hizmetkâr liderlikle alakalı olarak hazırlanmış olan 89 tane tez çalışmasındaki genel eğilimi ve yönelimi, kullanılmış olan yöntemleri, çalışmaların yürütülmüş olduğu sektörü ve çalışmalardaki örneklem sayısını ve bilgisini, ölçüm araçlarını ve çalışmaların genel seyrini gelecekteki araştırmacılara ışık tutabilmesi adına analiz edilmesi çalışmanın temel motivasyonunu oluşturmaktadır. Araştırmanın önemi ise, ulusal literatürde yapılan ilk araştırma olmasıyla hizmetkâr liderliğin ulusal yazındaki pozisyonunu ortaya koyuyor olmasıdır. Bir başka ifadeyle, bu çalışma ile hizmetkâr liderlik ile alakalı olarak gelecekte araştırma yapacak olan yeni araştırmacılar için nitelikli birer arşiv, veri tabanı ve kılavuz özelliği taşıdığı belirtilmektedir. Hangi alanda yazılmış olursa olsun lisansüstü tezlerin, araştırmanın yürütüldüğü alan ile alakalı olan gelişim, değişim, yönelim ve eğilimleri öne çıkarması ve vurgulaması özelliği bulunmaktadır. Bu tezlerin incelenmesi sonucu o alanla ilgili birçok bilgiye ulaşılmaktadır. İlgili alanda gündemde olan veya hiç çalışılmamış haldeki bakir konuların fark edilmesi gelecekteki araştırmacıların çalışmalarına yol göstermektedir. Tüm nedenlere bağlı olarak, yapılan bu araştırma, gelecekteki araştırmacıların çalışmalarına yol gösterme bakımından önem taşımaktadır.

2.3. Araştırma Sorularını Tanımlama

Bu araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1) Türkiye’de hizmetkâr liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerin dağılımı nedir?
- 2) Türkiye’de hizmetkâr liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerin üniversitelere göre dağılımı nedir?
- 3) Türkiye’de hizmetkâr liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımı nedir?
- 4) Türkiye’de hizmetkâr liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerin yayın diline göre dağılımı nedir?

5) Türkiye’de hizmetkâr liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerin anabilim dallarına göre dağılımı nedir?

6) Türkiye’de hizmetkâr liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerin sektörlere göre dağılımı nedir?

7) Türkiye’de hizmetkâr liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerin kullanılan yöntemlere göre dağılımı nedir?

8) Türkiye’de hizmetkâr liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerde kullanılan hizmetkâr liderlik ölçeklerine göre dağılımı nedir?

9) Türkiye’de hizmetkâr liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerde birlikte çalışılan değişkenler ve/veya konular nelerdir?

10) Türkiye’de hizmetkâr liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerde kullanılmış olan örneklem bilgisi nedir?

11) Türkiye’de hizmetkâr liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerde nicel yöntem için tercih edilen analizler nelerdir?

2.4. Araştırmanın Evrenini Belirleme ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezinde erişime tam ve/veya kısıtlı olarak sunulan yüksek lisans ve doktora tezi olmak üzere lisansüstü tezler oluşturmaktadır. Bahsi geçen tezler için tek bir anabilim dalı ele alınmamış olduğundan araştırmanın örnekleme, araştırmanın evreninin tamamından oluşmaktadır. Tezlerin tümüne Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezinin internet sitesindeki tez arama motorundan yapılan tarama sonucunda erişilmiştir. Arama motoruna “hizmetkâr liderlik” anahtar kelimesi yazılarak aranacak alan kısmından “tümü” ifadesinin seçilmesi suretiyle tarama işlemi yapılmıştır. Tezlerin taranması işlemiyle birlikte tezlerin tamamına erişim işlemi, 10.04.2021 tarihinde tamamlanmıştır. Böylece, 70 tane yüksek lisans tezi ve 19 tane doktora tezine ulaşılmış olup bu tezlerin sunduğu bilgiler üzerinden araştırmanın bulguları elde edilmiştir.

2.5. Kategorileri Oluşturma ve Tanımlama

Araştırma kategorilerinin oluşturulmasında mukayese olanağı vermesi bakımından hareket edilmiştir. Bu kapsamda araştırma bağlamında ele alınan verilerle ilgili olarak tezlerin dağılımı, yayın türü ve yılı, hazırlanmış oldukları üniversitelere göre dağılımı, tezlerde kullanılan yöntemler, tercih edilmiş olan hizmetkâr liderlik ölçekleri, hizmetkâr liderlikle birlikte çalışılan değişkenler ve uygulamaların yapıldığı sektörler olmak üzere çeşitli kategoriler oluşturulmuştur.

2.6. Kodlama Formunu Oluşturma

Araştırma kapsamında incelen lisansüstü tezler için araştırmacılar tarafından bir kodlama formu hazırlanmıştır. 2008-2021 yılları arasında hizmetkâr liderlikle ilgili yapılmış olan tezler için araştırmanın bağlamına göre yayın türü (yüksek lisans tezi veya doktora tezi), tezin hazırlandığı enstitünün bağlı olduğu üniversite, tezin yayınladığı yıl ve hazırlandığı dil, çalışmanın yürütüldüğü anabilim dalı ve sektör bilgisi, tezdeki örneklem sayısı, tercih edilen hizmetkâr liderlik ölçek türü, birlikte çalışılan değişken(ler) bilgisi, kullanılan araştırma deseni, veri analiz türleri gibi çeşitli kategoriler oluşturulmuştur. Tezlerin (yüksek lisans ve doktora tezi) kodlama işlemlerinde kendi içerisinde iç tutarlılığı sağlamak amacıyla Miles ve Huberman’ın (1994) önerdiği olduğu formül (güvenirlilik= görüş birliği /görüş birliği + görüş ayrılığı) vasıtasıyla hesaplama yapılmıştır. Yapılan kodlamada uyum değeri %98,76 olarak hesaplanmıştır. Kodlayıcılar arasındaki uyumun %90 ve

üzerinde olması halinde elde edilen bu değer, Miles ve Huberman'a (1994) göre uyum yeterliliği için kabul edilebilir bir değeri temsil etmektedir. Ayrıca, tezlere ilişkin verilerin sunulması amacıyla Excel ve SPSS paket programları kullanılarak frekans, yüzde ve dağılım gibi betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır.

2.7. Veri Girişi, Analizi ve Yorumlama

Araştırma kapsamında lisansüstü tezlerden elde edilen verilerin analizi için Excel ve SPSS programlarından yararlanılmıştır. İncelenen lisansüstü tezlerin tez türü (yüksek lisans tezi/doktora tezi), türlerin belirlenmesinin ardından yüksek lisans ve doktora tezi olarak hazırlandıkları üniversite, yıl, yayın dili, kullanılmış olan araştırma yöntemi, yapılmış olan analiz türü, hizmetkâr liderlikle birlikte çalışılmış olan değişken(ler) ve tezlerin yürütüldüğü sektörler temel alınıp bir sınıflandırmaya gidilmiştir. Yapılan her bir sınıflandırılma için frekans tabloları hazırlanarak karşılaştırmalı olarak değerlendirme ve yorumlamalar sunulmuştur.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, hizmetkâr liderliği konu almış olan ve tamamına erişim sağlanarak araştırmaya dâhil edilen lisansüstü tezlerin hazırlandığı üniversite, yayımlandığı yıl ve dil, bağlı olduğu anabilim dalı, yürütüldüğü sektör, tezde kullanılan yöntem, tercih edilen hizmetkâr liderlik ölçeği, birlikte çalışılan değişken(ler) ve nicel yöntemle hazırlanmış olan tezlerde kullanılan analizlerin neler olduğuna ilişkin bilgilere yer verilmektedir. Çağdaş ve değer temelli liderlik türlerinden olan hizmetkâr liderliğe olan giderek artan bir ilgi ve merakın olduğu yıllara göre artan çalışma sayısı ile anlaşılmaktadır. Lisansüstü tez sayısına göre Tablo 3'teki değerler sunulmuştur.

Tablo 3. Hizmetkâr Liderlik Konulu Hazırlanan Tezler

Kavram	Hazırlanan Yük.Lisans Tez Sayısı	%	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	%	Toplam
Hizmetkâr Liderlik	70	78,65	19	21,35	89

Tablo 3'e göre, hizmetkâr liderlik kavramıyla hazırlanmış olan 89 tane tezin dörtte üçlük oranı temsil edecek büyüklükte bir oranla çalışmaların yüksek lisans tezlerinden oluştuğu; 19 tanesinin de doktora tezi olarak hazırlanmış olduğu bilinmektedir. Hizmetkâr liderlik konulu hazırlanmış olan 89 tane lisansüstü tez çalışmasının hazırlandığı enstitülerin bağlı oldukları üniversitelere ilişkin bilgiler, yüksek lisans tezleri için Tablo 4 ve doktora tezleri için Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 4. Hizmetkâr Liderliği Konu Alan Yüksek Lisans Tezlerinin Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversite Adı	Hazırlanan Yük.Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)	Üniversite Adı	Hazırlanan Yük.Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)
Beykent Üni.	6	8,57	Gebze Teknik Üni.	1	1,43
Bahçeşehir Üni.	4	5,71	Işık Üni.	1	1,43
Eskişehir Osmangazi Üni.	4	5,71	İstanbul Ticaret Üni.	1	1,43
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üni.	4	5,71	İstanbul Üni.	1	1,43
Harran Üni.	3	4,29	İstanbul Üni.-Cerrahpaşa	1	1,43
Ondokuz Mayıs Üni.	3	4,29	İstinye Üni.	1	1,43
Afyon Kocatepe Üni.	2	2,86	Karadeniz Teknik Üni.	1	1,43
Dumlupınar Üni.	2	2,86	Kırşehir Ahi Evran Üni.	1	1,43
Gaziantep Üni.	2	2,86	Mevlâna Üni.	1	1,43
İstanbul Arel Üni.	2	2,86	Muğla Sıtkı Koçman Üni.	1	1,43
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üni.	2	2,86	Mustafa Kemal Üni.	1	1,43
Marmara Üni.	2	2,86	Nişantaşı Üni.	1	1,43
Zirve Üni.	2	2,86	Pamukkale Üni.	1	1,43
Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi	1	1,43	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	1	1,43
Aksaray Üni.	1	1,43	Selçuk Üni.	1	1,43
Anadolu Üni.	1	1,43	Siirt Üni.	1	1,43
Balıkesir Üni.	1	1,43	Süleyman Demirel Üni.	1	1,43
Bayburt Üni.	1	1,43	Tokat Gaziosmanpaşa Üni.	1	1,43
Boğaziçi Üni.	1	1,43	Ufuk Üni.	1	1,43
Çağ Üni.	1	1,43	Uludağ Üni.	1	1,43
Çukurova Üni.	1	1,43	Uşak Üni.	1	1,43
Ege Üni.	1	1,43	Yeditepe Üni.	1	1,43
Fırat Üni.	1	1,43	TOPLAM	70	100

Tablo 4'e bakıldığında hizmetkâr liderliğin ele alındığı 70 tane yüksek lisans tezinin 45 farklı üniversitenin enstitüsünde hazırlandığı ve hizmetkâr liderlik konulu yüksek lisans tezlerinin en fazla çalışıldığı vakıf üniversitelerinde (altı tane tezle (%8,57)) Beykent Üniversitesi ve

Bahçeşehir Üniversitesi (dört tane tezle (%5,71)) olduğu görülmektedir. Devlet üniversitelerinden ise Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (dört tane tezle (%5,71)) ve Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi (dört tane tezle (%5,71)) takip etmektedir.

Tablo 5. Hizmetkâr Liderliği Konu Alan Doktora Tezlerinin Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversite Adı	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)	Üniversite Adı	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)
Çukurova Üni.	2	10,53	İstanbul Arel Üni.	1	5,26
Gebze Teknik Üni.	2	10,53	İstanbul Gelişim Üni.	1	5,26
İstanbul Ticaret Üni.	2	10,53	İstanbul Üni.	1	5,26
Marmara Üni.	2	10,53	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üni.	1	5,26
Çanakkale Onsekiz Mart Üni.	1	5,26	Sakarya Üni.	1	5,26
Gazi Üni.	1	5,26	Selçuk Üni.	1	5,26
Hacettepe Üni.	1	5,26	Uludağ Üni.	1	5,26
İnönü Üni.	1	5,26	TOPLAM	19	100

Tablo 5'te görüldüğü gibi hizmetkâr liderliği konu olarak hazırlanmış olan 19 tane doktora tezinin 15 farklı üniversitenin enstitüsünde hazırlandığı ve hizmetkâr liderlik konulu doktora tezlerinin en sık çalışılmış olduğu üniversitelerin üçünün devlet üniversitelerinden (Çukurova Üniversitesi, Gebze Teknik Üniversitesi ve Marmara Üniversitesinin iki tane tezle) birinin de vakıf üniversitesi (İstanbul Ticaret Üniversitesi) olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 6. Hizmetkâr Liderliği Konu Alan Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	Hazırlanan Yüksek Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)
2008	-	0,00	1	5,26
2011	1	1,43	1	5,26
2012	1	1,43	2	10,53
2013	5	7,14	-	0,00
2014	6	8,57	1	5,26
2015	7	10,00	4	21,05
2016	5	7,14	-	0,00
2017	12	17,14	3	15,79
2018	11	15,71	3	15,79
2019	12	17,14	3	15,79
2020	9	12,86	1	5,26
2021	1	1,43	-	0,00
TOPLAM	70	100	19	100

Tablo 6'ya göre, hizmetkâr liderlikle ilgili yapılmış olan toplam 89 tane lisansüstü tez incelendiğinde hizmetkâr liderlik konusunun Türkiye'deki araştırmacılar tarafından yaklaşık olarak son 10 yıldır ele alındığı ifade edilebilir. Yüksek lisans tez çalışmalarında ilk eserin 2011 yılında verilmiş olduğu görülürken, özellikle 2015 yılı itibariyle bir artışın yaşandığı öte yandan da 2017 ve 2019 yıllarının ise hizmetkâr liderlik konusuna yönelik en fazla tez hazırlanan yıllar olduğu anlaşılmaktadır. Doktora tezlerinde ise, hizmetkâr liderlik konulu hazırlanan yüksek lisans tezlerinden üç yıl önce bir başka ifadeyle 2008 yılında ilk tez çalışmasının yayınlandığı, takip eden yıllarda da rakamlar düzeyinde eser verilmiş olduğu ve hatta bazı yıllarda hizmetkâr liderlik konulu doktora tezinin hiç yapılmamış olduğu söylenebilir. En fazla doktora tezinin yapıldığı yıl, dört tane çalışmayla 2015 yılı olarak görülmektedir.

Hizmetkâr liderlik konulu hazırlanmış olan 79 tane lisansüstü tezin yayın diline ilişkin bilgiler Tablo 7'de yer almaktadır. İlgili tabloya bakıldığında 70 tane yüksek lisans tezinin oldukça büyük bir kısmının (%92,86) Türkçe hazırlanmış olduğu anlaşılırken benzer durumun doktora tezlerinde de seyrettiği görülmektedir.

Tablo 7. Hizmetkâr Liderliği Konu Alan Tezlerin Yayın Diline Göre Dağılımı

Yayın Dili	Hazırlanan Yüksek Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)
Türkçe	65	92,86	18	94,74
İngilizce	5	7,14	1	5,26
TOPLAM	70	100	19	100

Hazırlanmış olan hizmetkâr liderlik konu lisansüstü tezlerin çalışıldığı anabilim dallarına göre dağılımları Tablo 8’de sunulmaktadır.

Tablo 8. Hizmetkâr Liderliği Konu Alan Tezlerin Anabilim Dalına Göre Dağılımı

Çalışılan Anabilim Dalı	Hazırlanan Yüksek Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)
İşletme	28	40,00	12	63,16
Eğitim ve Öğretim	21	30,00	1	5,26
Turizm	4	5,71	1	5,26
Sağlık Kurumları Yöne.	4	5,71	1	5,26
Kamu Yönetimi	3	4,29	1	5,26
Hemşirelik	3	4,29	-	0,00
Spor	2	2,86	2	10,53
Psikoloji	1	1,43	-	0,00
Halkla İlişkiler	1	1,43	-	0,00
Din	1	1,43	-	0,00
Bankacılık	1	1,43	-	0,00
Ağaç İşleri	1	1,43	-	0,00
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	-	0,00	1	5,26
TOPLAM	70	100	19	100

Tablo 8 incelendiğinde, hizmetkâr liderliği konu almış olan yüksek lisans tezlerinin en fazla çalışıldığı anabilim dalınının 28 tane tezle (%40) İşletme Anabilim Dalında ve bunu takiben 21 tane tezle (%30) Eğitim ve Öğretim Anabilim Dalında olduğu görülmektedir. Doktora tezlerinin ise 12 tane tezle (%63,16) yüksek lisans tezlerindeki durumla benzer şekilde İşletme Anabilim Dalında ve bunu takiben iki tane tezle (%10,53) Spor Anabilim Dalında hazırlanmış olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 9. Hizmetkâr Liderliği Konu Alan Hazırlanan Tezlerin Sektöre Göre Dağılımı

Sektör	Hazırlanan Yüksek Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)
Kamu	32	45,71	3	15,79
Özel	30	42,86	10	52,63
Karma	8	11,43	6	31,58
TOPLAM	70	100	19	100

Hizmetkâr liderliği konu almış olan tezlerin uygulandığı sektöre göre dağılımı Tablo 9'da verilmektedir. İlgili tabloya göre, yüksek lisans ve doktora tezlerinin üç farklı sektörde (özel sektör, kamu sektörü ve karma sektör) yürütülmüş olduğu anlaşılmaktadır. 70 tane yüksek lisans tezinin en fazla çalışılmış olduğu sektörün %45,71'i (n=32) kamu sektöründe, bunu takiben %42,86'sı (n=30) kamu sektöründe iken 19 tane doktora tezinin de yüksek lisans tezlerindeki aksine ağırlıklı olarak özel sektör (%52,63, n=10) ve karma sektörde (%31,58, n=6) yürütülmüş olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Hizmetkâr Liderlik Kavramıyla Hazırlanan Tezlerin Kullanılan Yönteme Göre Dağılımı

Kullanılan Yöntem	Hazırlanan Yüksek Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)
Nicel	63	90,00	19	100
Nitel	5	7,14	-	-
Karma	2	2,86	-	-
TOPLAM	70	100	19	100

Tablo 10'daki veriye göre, hizmetkâr liderlik kavramıyla hazırlanan tezlerde kullanılan yöntemlerin yüksek lisans tezlerinde çeşitlilik gösterdiği ve ağırlıklı olarak (%90, n=63) nicel yöntem olduğu anlaşılırken; doktora tezlerinde yalnızca nicel yöntemin tercih edildiği görülmektedir.

Tablo 11. Nicel Yöntemle Yapılan Lisansüstü Tezlerde Kullanılan Hizmetkâr Liderlik Ölçeklerine Göre Dağılımı

Ölçek Bilgisi	Hazırlanan Yüksek Lisans Tez Sayısı		Yüzde (%)	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı		Yüzde (%)
	Yüksek Lisans	Tez Sayısı		Doktora	Tez Sayısı	
Akkoç (2016)	1		1,52	-		-
Avolio ve Bass (2004)	-		-	1		5,26
Barbuto ve Wheeler (2006)	3		4,55	-		-
Belirtilmemiş	2		3,03	-		-
Cerit (2005-2007)	-		-	2		10,53
Çetin, 2009	1		1,52	-		-
Dennis (2004)	3		4,55	-		-
Dennis ve Bocarnea (2006)	10		15,15	-		-
Dennis ve Winston (2003)	3		4,55	2		10,53
Ehrhart (2002)	1		1,52	-		-
Ekinci (2015)	2		3,03	-		-
Laub (1999)	2		3,03	-		-
Liden, Wayne, Zhao ve Henderson (2008)	10		15,15	5		26,32
Lytte, Hom ve Mokwa (1998)	1		1,52	-		-
Öner (2008)	1		1,52	3		15,79
Page ve Wong (2000)	2		3,03	-		-
Polat (2013)	1		1,52	-		-
Reed, Vidaver-Cohen ve Colwell (2011)	3		4,55	-		-
Van Dierendonck ve Nuijten (2011)	19		28,79	5		26,32
Walumbwa vd. (2008)	1		1,52	-		-
Wong ve Page (2003)	-		-	1		5,26
TOPLAM	66		100	19		100

Nicel yöntemi tercih etmiş olan lisansüstü tezlerin kullandığı hizmetkâr liderlik ölçeklerine ilişkin bilgiler Tablo 11'de yer almaktadır. Tabloya göre, yüksek lisans tezlerinde en sık tercih edilen hizmetkâr liderlik ölçeğinin (n=19) Van Dierendonck ve Nuijten'in (2011) geliştirdiği hizmetkâr liderlik ölçeği olduğu bunu takiben en sık tercih edilen ölçeklerin Liden, Wayne, Zhao ve

Henderson'ın (2008) (n=10) ölçeği ile Dennis ve Bocarnea'nın (2006) (n=10) ölçeği olduğu görülmektedir. Doktora tezlerinde ise yüksek lisans tezlerinde olduğu gibi en sık (n=5) tercih edilen ölçeğin Van Dierendonck ve Nuijten'in (2011) geliştirdiği hizmetkâr liderlik ölçeği ve eşit sayıda çalışmada da Liden, Wayne, Zhao ve Henderson'ın (2008) geliştirdiği hizmetkâr liderlik ölçeğinin kullanılmış olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 12. Hizmetkâr Liderlik Kavramıyla Çalışılan Değişkenler (Yüksek Lisans Tezleri)

Çalışılan Değişken	Hazırlanan Y.L.Tez Sayısı	Yüzde (%)	Çalışılan Değişken	Hazırlanan Y.L.Tez Sayısı	Yüzde (%)
Çevresel belirsizlik	1	1,08	İş tatmini	7	7,53
Örgütle Alakalı Değişkenler	Farklılıkların yönetimi	1	İşe kapılma (İşe adanmışlık)	1	1,08
	Girişimcilik	1	İşten ayrılma niyeti	1	1,08
	İnovasyon	1	Demografik özellikler	11	11,83
	Örgüt kültürü	1	Duygusal zekâ	3	3,23
	Motivasyon	3	Kariyer başarısı	1	1,08
	Örgütsel bağlılık	15	Kişilik	1	1,08
	Örgütsel adalet	3	Performans	3	3,23
	Örgütsel destek	1	Politik beceriler	1	1,08
	Örgütsel güven	3	Stres	1	1,08
	Örgütsel iletişim	2	Sübjektif uyum algıları	1	1,08
	Örgütsel miyopi	1	Tükenmişlik	2	2,15
	Örgütsel öğrenme	1	Babacan liderlik	1	1,08
	Örgütsel özdeşleşme	1	Dönüştürücü liderlik	1	1,08
	Örgütsel sinizm	3	Etik liderlik	1	1,08
	Örgütsel vatandaşlık davranışı	4	Etkileşimci liderlik	1	1,08
	Örgütsel yabancılaşma	1	Lider üye etkileşimi	5	5,38
	Pozitif örgütsel davranış	3	Toksik Liderlik	1	1,08
	Presentizm	1			
	Sosyal sorumluluk	1			
	Yenilikçi iş davranışları	1			
Yüksek performanslı İKY uygulamaları	1				
			TOPLAM	93	100,00

Tablo 12'de hizmetkâr liderliği konu almış olan yüksek lisans tezlerinde araştırmacıların sıklıkla hizmetkâr liderlikle birlikte çalıştığı değişkenler yer almaktadır. Tabloda belirtildiği üzere, demografik faktörler (n=47, %18,29), örgütsel bağlılık (n=32, %12,45), örgütsel adalet (n=20, %7,78), performans (n=13, %5,06), iş tatmini (iş doyumunu) (n=12, %4,67), hizmetkâr iklim (n=9, %3,50), örgütsel güven (n=9, %3,50) değişkenler, hizmetkâr liderlikle ilişkiseliliğin, nedenselliğin ve farklılıkların tespiti için araştırmacılarca çok defa ele alınmıştır. Benzer şekilde, doktora tezlerinde hizmetkâr liderlikle birlikte ele alınmış olan değişkenlere ilişkin bilgiler Tablo 13'te gösterilmektedir.

Tablo 13. Hizmetkâr Liderlik Kavramıyla Çalışılan Değişkenler (Doktora Tezleri)

Çalışılan Değişken		Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)	Çalışılan Değişken	Hazırlanan Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)	
Çalışanın iyilik hali		1	2	Motivasyon	1	2	
Çalışma yaşamının kalitesi		1	2	Örgütle Alakalı Değişkenler	Örgüt iklimi	1	2
Güç kaynakları		1	2		Örgüt kültürü	2	4
İşle Alakalı Değişkenler	İş tatmini	6	12		Örgütsel adalet	2	4
	İşe Kapılma (İşe adanmışlık)	2	4		Örgütsel bağlılık	1	2
	İşin Karmaşıklığı	1	2		Örgütsel özdeşleşme	1	2
	İşten ayrılma niyeti	2	4		Örgütsel politika	1	2
Kişilik		2	4		Örgütsel vatandaşlık davranışı	4	8
Liderlikle Alakalı Değişkenler	Babacan liderlik	2	4		Performans	2	4
	Dönüşümcü liderlik	4	8		Pozitif Psikolojik Sermaye	1	2
	Etkileşimsel liderlik	4	8		Sporcu Tatmini	2	4
	Otantik liderlik	1	2	Tutarlılık Anlayışı	1	2	
	Lider etkililiği	1	2	Tükenmişlik	1	2	
	Lider üye etkileşimi	1	2	TOPLAM	100	100,00	
	Lidere duyulan güven	1	2				

Tablo 13'e göre hizmetkâr liderliği konu almış olan doktora tezlerinden araştırmacıların hizmetkâr liderlikle birlikte sıklıkla çalıştığı değişkenler yer almaktadır. Tabloda belirtildiği üzere, örgütsel bağlılık (n=6, %5,94), hizmetkâr iklim (n=6, %5,94), örgütsel adalet (n=5, %4,95), pozitif psikolojik sermaye (n=4, %3,96), performans (n=4, %3,96), demografik faktörler (n=4, %3,96), değişkenler, hizmetkâr liderlikle ilişkiseliliğin, nedenselliğin ve farklılıkların tespiti için araştırmacılarca çok defa ele alınmıştır.

Tablo 14. Çalışmalardaki Örneklem Bilgisi

Yöntem	Çalışma Türü	En Küçük Örneklem	En Büyük Örneklem	Ortalama Örneklem	Toplam Örneklem
Nicel	Yüksek Lisans Tezi	52	885	316,94	19967
	Doktora Tezi	133	628	97,42	7551
Nitel	Yüksek Lisans Tezi	5	35	14,80	74
	Doktora Tezi	-	-	-	-
Karma	Yüksek Lisans Tezi	297	536	416,5	833
	Doktora Tezi	-	-	-	-

Hizmetkâr liderliği konu alan lisansüstü tezlerin kullandığı yönteme göre örneklem bilgisine Tablo 14'te yer verilmektedir. Tablo 14'e göre, nicel yöntem kullanılarak hazırlanmış olan yüksek lisans tezlerinde en küçük örneklem sayısının 52, en büyük örneklem sayısının 885 ve nicel yöntem kullanmış olan 63 tane yüksek lisans tezindeki ortalama örneklem sayısı 316,94'tür. Nitel yöntemle hazırlanmış olan yüksek lisans tezlerinde en küçük örneklem sayısının beş, en büyük örneklem sayısının 35 ve nitel yöntem kullanmış olan beş tane yüksek lisans tezindeki ortalama örneklem sayısı 14,80'dir. Karma yöntem kullanılarak hazırlanmış olan yüksek lisans tezlerinde en küçük örneklem sayısının 297, en büyük örneklem sayısının 536 ve karma yöntem kullanmış olan iki tane yüksek lisans tezindeki ortalama örneklem sayısı 416,5'tir. Doktora tezlerine bakıldığında ise, tezlerin tamamının nicel yöntem kullanılarak hazırlandığı Tablo 10'daki veriyi destek şekilde olup nicel yöntem kullanılarak hazırlanmış olan doktora tezlerinde en küçük örneklem sayısının 133, en

büyük örneklem sayısının 628 ve nicel yöntem kullanmış olan 19 tane doktora tezindeki ortalama örneklem sayısının ise 397,42 olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 15. Nicel Yöntemle Hazırlanan Tezlerde Kullanılan Analizlerin Dağılımı

Yapılan Analiz	Hazırlanan Yüksek Lis. Tezlerindeki Analiz Sayısı	Yüzde (%)	Hazırlanan Doktora Tezlerindeki Analiz Sayısı	Yüzde (%)
Güvenirlilik Analizi	65	16,01	18	15,0
Sosyo-Demografik Analizler	64	15,76	19	15,83
Keşfedici Faktör Analizi	63	15,52	13	10,83
Korelasyon Analizi	58	14,29	19	15,83
Regresyon Analizi (aracı-düzenleyici etki)	45	11,09	18	15,0
Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)	34	8,37	8	6,67
Bağımsız Örneklem T-Testi	33	8,13	8	6,67
Kruskal Wallis Testi	17	4,19	1	0,83
Mann-Whitney U Testi	15	3,69	1	0,83
Doğrulayıcı Faktör Analizi	4	0,99	12	10
Görüşme (Frekans)	4	0,99	-	-
Frekans	2	0,49	1	0,83
Tukey HSD	1	0,25	1	0,83
Scheffe Testi	1	0,25	-	-
Hiyerarşik Regresyon Analizi	-	-	1	0,83
Güvenilirlik Analizi	65	16,01	18	15,0
TOPLAM	406	100	120	100

Nicel yöntemi tercih etmiş olan lisansüstü tezlerde kullanılan analizlerin dağılımına Tablo 15'te yer verilmiştir. İlgili tabloya göre, 70 tane yüksek lisans tezinde güvenirlilik (n=65), sosyo-demografik analizler (n=64), keşfedici faktör analizi (n=63) ve 19 tane doktora tezinde sosyo-demografik analizler (n=19), korelasyon analizi (n=19) ve güvenirlilik analizi (n=18), keşfedici faktör analizi (n=13) ile doğrulayıcı faktör analizi (n=12) en sık yapılan analizler olarak görülmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, 2008-2021 yılları arasında hizmetkâr liderlik konusunda Türkiye’de yayımlanan lisansüstü tezlerin geniş bir perspektiften değerlendirmesini sağlamak üzere bibliyometrik analiz ile incelenmesi amaçlanmıştır. Analiz yapılmadan önce tezlere ilişkin künyeler (kategoriler) oluşturulmuştur. Lisansüstü tezleri belirtecek şekilde tanımlayıcı bilgilere (tezin türü (yüksek lisans veya doktora tezi), yayım yılı ve dili, tezin yürütüldüğü anabilim dalı, enstitü ve üniversite, kullanılmış olan araştırma yöntemi, ölçek ve örneklem bilgisi, hizmetkâr liderlik ile sıklıkla birlikte değerlendirilen değişken(ler) ve kullanılan analiz türleri) yer verilerek 11 tane farklı araştırma sorusu belirlenmiştir. Belirlenen amaç ve sürece bağlı olarak Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan 70 tane yüksek lisans tezi ve 19 tane doktora tezine ulaşılarak tezlere yönelik frekans ve yüzdelik hesaplamaları yapılmıştır. Çalışmada yer alan araştırma soruları doğrultusunda tezlerden elde edilen bilgiler yardımıyla ayrıntılı yorumlama ve değerlendirilmeler sunulmuştur.

Hizmetkâr liderlik konulu yayımlanmış olan lisansüstü tezlerin yayım yıllarına bakıldığında, bireysel araştırmacılar ve bu araştırmacılara akademik önderlik eden danışmanları tarafından hizmetkâr liderlik kavramına yaklaşık olarak son 15 yıldır bir ilgi ve yönelimin olduğu ifade edilebilir. Nitekim, hizmetkâr liderlik konusunda yayımlanmış olan yüksek lisans tezlerine bakıldığında 70 tane tezin olduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışmaların yıllara göre dağılımında ilk yüksek tezinin 2011 yılında yayımlandığı anlaşılmakta olup; en fazla tezin 2017 ve 2019 yıllarında yayımlandığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, 2013 senesi itibariyle yüksek lisans tezlerinde hizmetkâr liderlik konusunun bir ivme kazandığı ifade edilebilir (Bkz.: Tablo 6). Doktora tezlerindeki durum ele alındığında, 19 tane tezdten ilk yayımlanan yılı 2008 olarak karşımıza çıkmaktadır. 2008 yılı sonrasında rakamsal değerlerde eserin yayımlandığı ve hatta 2013 ve 2016 gibi bazı yıllarda hizmetkâr liderlik konulu doktora tezinin hiç yayımlanmamış olduğu anlaşılmaktadır. En fazla doktora tezinin yayımlandığı yıl ise dört çalışmayla 2015 yılı olarak görülmektedir (Bkz.: Tablo 6). Ayrıca bilinmelidir ki enstitülerin birçoğunda doktora programları yüksek lisans programları kadar yaygın olmamakla birlikte doktora eğitimi alan birey sayısı ile yüksek lisans eğitimi alan birey sayısı benzerlik göstermemektedir. Karşılaşılan bu nedenlerle, yayımlanmış olan doktora tez sayısının yüksek lisans tez sayılarından az olmasını olağan şekilde değerlendirmek mümkündür.

Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, sağlık kurumları yönetimi, turizm, hemşirelik gibi çok çeşitli anabilim dallarında hizmetkâr liderliği konu almış olan tezlerin yayımlandığı bilinmektedir. Gerek yüksek lisans (n= 28) gerek doktora tezlerinin (n= 12) hazırlanmış ve yayımlanmış olduğu anabilim dallarında en yaygın olanının işletme anabilim dalı olduğu görülürken; yüksek lisans tezlerinde eğitim ve öğretim anabilim dalındaki yayımlanmış olan tez sayısının (n= 21) da yüksek olduğu ifade edilebilir haldedir (Bkz.: Tablo 8). Yüksek lisans tezlerinin yayımlandığı üniversitelere bakıldığında 45 farklı üniversitenin yer aldığı ve bunların içinde en fazla tez yayımlanmış olan üniversitenin Beykent Üniversitesi olduğu görülmektedir (Bkz.: Tablo 4). Doktora tezlerindeki durumda ise 15 farklı üniversitede hizmetkâr liderliği konu almış olan doktora tezinin yayımlanmış ve en fazla tezin iki tane doktora tezi ile Çukurova Üniversitesi, Gebze Teknik Üniversitesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi olduğu ile karşılaşılmaktadır. Ancak, üniversitelerin enstitüleri bünyesinde doktora düzeyinde eğitim öğretim süreçlerinin varlığı ve işleyişinden dolayı ortaya çıkan eser sayısı doğrudan etkilenmektedir.

Türkiye’de yer alan üniversiteler ve enstitüler bünyesinde lisansüstü eğitim süreçlerinin ağırlıklı olarak anadilde (Türkçe) eğitim verdiği bilinmektedir. Gerek bu duruma gerek bireysel araştırmacı olan tez yazarlarının anadilde daha kolay ve rahat bir biçimde çalışabilmesine bağlı

olarak Türkçe yayın yaptığı iddia edilebilir. Nitekim, hizmetkâr liderlik konulu yüksek lisans tezlerinin yalnızca beş tanesinin doktora tezlerinin ise yalnızca bir tanesinin yabancı dilde (İngilizce) hazırlanmış olduğu görülmektedir (Bkz.: Tablo 7). Yazarlar tarafından tezlerin yöntem bölümü için çalışma evreni olarak belirlenip örneklem elde edilen sektörlerde çeşitlilik (özel sektör, kamu sektörü ve karma sektör) olduğu bilinmektedir. Bakıldığında 70 tane yüksek lisans tezinin ağırlıklı olarak kamu sektörü (n= 32) ve özel sektörde (n= 30) yer alan örgütlerdeki çalışanlar üzerinde yürütülmüş olduğu görülmektedir. On dokuz tane doktora tezinin durumuna bakıldığında ise özel sektördeki (n= 10) örgüt çalışanları üzerinde yürütülmüş olduğu anlaşılmaktadır (Bkz.: Tablo 9).

Hizmetkâr liderlik kavramıyla yayımlanmış olan tezlerde araştırmacılar tarafından tercih edilmiş olan yöntemlerin yüksek lisans tezlerinde farklılaştığı görülürken doktora tezlerinde yalnızca nicel yöntemlerin tercih edilmiş olduğu bilinmektedir (Bkz.: Tablo 10). Yüksek lisans tezleri kapsamında 70 tezden beş tanesi nitel yöntemlerle hazırlanmışken nicel yöntemlerle birlikte ele alınmak üzere karma yöntemle yürütülen iki farklı teze rastlanmıştır. Creswell'in (2012) iddiasında olduğu gibi, araştırmacıların anket formları yardımıyla hızlı ve pratik bir biçimde veri elde etmesi ve bu verileri kolaylıkla sayısallaştırarak ölçülebilir olması nedeniyle nicel yöntemlerin çoğunluk tarafından tercih ediliyor olması yönünde değerlendirme yapmak olasıdır. Ancak, her ne kadar hem yüksek lisans tezlerinde hem doktora tezlerinde nicel yöntemlere yönelerek yayın hazırlanmış olsa da her iki tez türünde de zahmet, dikkat ve yoğun çaba gerektiren nitelikte bibliyografik ve/veya meta analiz çalışmasının yapılmadığı da açıktır. Hizmetkâr liderlikle alakalı gelecekte tez hazırlama arzusunda olan araştırmacıların çalışmalarına çok yönlü ve derinlemesine bakabilmeleri adına (Patton, 2002; Silverman, 1993; 2001) nicel yöntemlerin yanı sıra nitel yöntemleri de dikkatle işlemeleri ve bu sayede de edindikleri veri setlerini birbirine dönüştürebilmeye imkân sağlayan karma yöntemleri (Denzin ve Lincoln, 2005) kullanmaları bir öneri mahiyetindedir. Öte yandan nicel yöntem tercih etmiş olan bireysel araştırmacıların yayımlanmış olan yüksek lisans tezlerinde hizmetkâr liderlik için 18 farklı ölçek kullandıkları tespit edilmiştir (Bkz.: Tablo 11). Yüksek lisans tezlerinde Van Dierendonck ve Nuijten (2011) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin ağırlıklı olarak (n= 19) tercih edildiği görülürken, Dennis ve Bocarnea (2006) ve Liden, Wayne, Zhao ve Henderson (2008) tarafından geliştirilmiş olan ölçeklerin de on farklı yüksek lisans tezinde kullanılmış olduğu bilinmektedir. Doktora tezlerinde araştırmacıların yedi farklı ölçeğe yönelmiş oldukları ve yüksek lisans tezlerinde de sıklıkla kullanılmış olan Liden, Wayne, Zhao ve Henderson (2008) (n= 5) ve Van Dierendonck ve Nuijten (2011) (n= 5) tarafından geliştirildiği bilinen ölçekleri tercih etmiş oldukları anlaşılmaktadır.

Hizmetkâr liderliği konu almış olan lisansüstü tezlerde araştırmacıların kullandığı yöntemlere göre örneklem sayılarında farklılık olduğu görülmektedir (Bkz.: Tablo 14). Nicel yöntem kullanmayı tercih eden araştırmacıların hazırladıkları yüksek lisans tezlerinde en küçük örneklem sayısı olarak 52, en büyük örneklem sayısı olarak 885 kişilik örneklem kullandıkları; örneklem ortalamasının 316,94 olduğu görülmektedir. Yine Tablo 14'te belirttiği üzere, doktora tezlerinde kullanılan örneklem büyüklük değerlerinde en küçük örneklem sayısının 133 en büyük örneklem sayısının 628 ve örneklem ortalamasının 397,42 olduğu anlaşılmaktadır. Nitel yöntem kullanmayı tercih eden araştırmacıların hazırladıkları yüksek lisans tezlerinde en küçük örneklem sayısının beş, en büyük örneklem sayısının 35 ve örneklem ortalamasının 14,80 değerinde yer aldığı tespit edilmiştir. Karma yöntem kullanmış olan çalışmaların yalnızca yüksek lisans tezlerinde ve iki çalışmada bulunduğu bilinmektedir (Bkz.: Tablo 10). Bu çalışmalardaki örneklem sayılarının en küçük değeri 297, en büyük değeri 536 ve örneklem ortalamasının 416,5 olduğu görülmektedir (Bkz.: Tablo 14).

Hizmetkâr liderliği konu almış olan lisansüstü tezler üzerinden yapılmış olan çalışmada, tez sahiplerinin hizmetkâr lidelik ile ilişkisel ve/veya nedensel olarak ele aldıkları en az bir değişkenle çalışmalarını yürütmüş ve tamamlamış olduklarını ifade etmek mümkündür (Bkz.: Tablo 12 ve Tablo 13). Bu durumun ötesinde bir ve daha fazla değişkeni de araştırma modellerine dahil etmek suretiyle düzenleyici etki ve/veya aracı rol analizlerinin yapıldığı çeşitli ve çok sayıda lisansüstü tezin olduğu tespit edilmiştir (Bkz.: Tablo 15). Yüksek lisans tezlerinde hizmetkâr liderlik ile birlikte en sık çalışılmış olan beş değişkenin sırasıyla örgütsel bağlılık (n= 15), sosyo-demografik özellikler (n= 11), iş tatmini (n= 7), lider üye etkileşimi (n= 5) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (n=4) olduğu tespit edilmiştir (Bkz.: Tablo 10). Doktora tezlerindeki duruma bakıldığında hizmetkâr liderlik ile en sık çalışılmış olan beş değişkenin iş tatmini (n= 6), örgütsel vatandaşlık davranışı (n=4), dönüşümcü liderlik (n= 4), etkileşimsel liderlik (n= 4) ve işe adanmışlık (n=2) olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, hizmetkâr liderliğin yüksek lisans tezlerinde 93, doktora tezlerinde ise 100 farklı değişkenle ilişkisi ele alınmış olduğu tespit edildiğinden dolayı araştırmacıların hizmetkâr liderliğe olan ilgi ve merakının çok yönlü olarak değerlendirildiği ve görünen o ki bunun da gelecek yıllarda da daha çeşitlilik göstereceği ön görülmektedir.

Araştırmacıların hazırlamış oldukları yüksek lisans tez çalışmalarında (%90) ve doktora tez çalışmalarında (%100) büyük bir oranda nicel yöntemleri tercih etmiş oldukları bilgisine ilave olarak, elde etmiş oldukları veriyi çözümleme sürecinde çok çeşitli istatistik programlarına yöneldikleri bilinmektedir. Yüksek lisans tezlerinde uygulamacıya kolaylık sağlayan ara yüzünün de etkisi ile SPSS paket programının çok sayıda tezde kullanıldığı görülürken 2016, 2017, 2019 ve 2020 yıllarında yayımlanmış olan yüksek lisans tezlerinde yapısal eşitlik modellemesinin (YEM) de kullanıldığı tespit edilmiştir. Doktora tezlerindeki durum ise 2012 yılından günümüze hem SPSS hem YEM'in kullanıldığı yönündedir. Araştırmacıların analiz programlarını etkin kullanımları ve detaylı raporlama yapabilmiş olmalarını YÖK'ün enstitüler bünyesinde zorunlu kıldığı araştırma yöntem ve teknikleri ile araştırma yöntemleri ve etik derslerinin yapıcı ve geliştirici sonuçları olarak değerlendirmek mübalağa olmayacaktır.

Birçok araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da bazı kısıtlar yer almaktadır. Bu kısıtların ilki olarak, araştırmadaki örneklemin yalnızca lisansüstü tezlerden ve buna bağlı olarak yalnızca YÖK Ulusal Tez Merkezinde erişime açılmış olan çalışmalardan oluşmuş olması belirtilebilir. Bu kısıt, bilimsel araştırma makalelerinin yer aldığı veri tabanları ile çeşitli arama motorlarından yapılacak tarama işlemleri ile aşılabilir haldedir. Bu sayede hizmetkâr liderlik kavramının ulusal yazındaki yapısı çok daha bütüncül olarak değerlendirilebilir. Ayrıca, ileride yapılması olası bir meta-analiz çalışması için de önemli bir veri tabanı oluşturulmuş olacaktır. Araştırmada yer alan bir diğer kısıt olarak çoğu çalışmada hizmetkâr liderliği yalnızca tek bir boyut olarak ele almış olan araştırma sonuçlarının yer aldığını belirtmek mümkündür. Bir bibliyometrik analiz çalışması olan bu araştırmada ikincil veri kullanıldığı için bu kısıt için araştırmacının müdahale imkânı söz konusu olamamaktadır. Yapılan bu tespit yardımıyla, gelecekteki araştırmacılar için hizmetkâr liderlik kavramını çok boyutlu olarak ele almaları ve böylece derinlemesine bir araştırmanın yapılabileceği önerilebilir. Araştırma kapsamında ulaşılan bulgu ve sonuçlara bağlı kalınarak, bireysel araştırmacı olan tez yazarlarının araştırmacıların kendilerine zaman, hız ve kolaylık sağlayan nicel yöntemlerden ziyade derinlemesine bilgi akışı sağlayan nitel yöntemleri de öğrenmeleri ve/veya bu yöntemlerle yürütecekleri çalışmalarını birlikte ele alarak karma yöntemle zenginleştirmeleri önerilebilir. Hizmetkâr liderlik konulu hazırlanan bu araştırma, ulusal literatürde yapılan ilk bibliyometrik çalışma olmasıyla hizmetkâr liderliği ulusal yazındaki pozisyonunu değerlendirmede kullanılan yöntem ve yapılan uygulamaların, ölçek çeşitliliği ve tercih edilen ölçeklerin, sıklıkla değerlendirmeye alınan değişkenlerin ve nihayetinde genel eğilimin yapısı hakkında kapsamlı ve detaylı bir bilgi sunar haldedir. Nitekim, bu sayede hizmetkâr liderlik ile alakalı olarak gelecekte araştırma yapacak olan yeni araştırmacılar için nitelikli birer arşiv, veri tabanı ve kılavuz özelliği

taşımaktadır. Hangi alanda yazılmış olursa olsun yayımlanmış olan lisansüstü tezlerin, araştırmanın yürütüldüğü alan ile alakalı olan gelişme, değişim, yönelim ve eğilimleri öne çıkarması ve vurgulaması özelliği ile önem taşımaktadır. Bu tezlerin incelenmesi sonucu o alanla ilgili birçok bilgiye ulaşılmaktadır. İlgili alanda gündemde olan veya hiç çalışılmamış haldeki bakir konuların fark edilmesi gelecekteki araştırmacıların çalışmalarına yol göstermektedir.

Kaynakça

- Andersen, J. (2008). The Writings of Robert K. Greenleaf: An Interpretive Analysis and the Future of Servant Leadership, Servant Leadership Research Roundtable. https://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/2008/anderson.pdf.
- Bennis, W. (1989). On becoming a leader. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Boyum, G. (2006). The Historical and Philosophical Influences on Greenleaf's Concept of Servant Leadership: Setting the Stage for Scientific Theory Building. Servant Leadership Research Roundtable, 1-12.
- Buchen, I. H. (1998). Servant leadership: A Model For Future Faculty and Future Institutions. *The Journal of Leadership Studies*, 5(1), 125-134.
- Creswell, J. W. (2012). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Pearson Education.
- Dennis, R. S. & Bocarnea, M. (2005). Development of The Servant Leadership Assessment Instrument. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(8), 600-615.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2005). *Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research*. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research* (pp. 1-32). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd.
- Dierendonck, V.D. (2011). Servant Leadership: A Review and Synthesis. *Journal of Management*, 37(4), 1228-1261.
- Dierendonck, V.D. & Nuijten, I. (2011). The Servant Leadership Survey: Development of a Multidimensional Measure. *Journal of Business Psychology*, 26(3), 249-267.
- Duyan, E. C. & Dierendonck, Van Dick (2014). Hizmetkâr Liderliği Anlamak: Teoriden Ampirik Araştırmaya Doğru. *Sosyoloji Konferansları Dergisi (İstanbul Journal of Sociological Studies)*, 49, 1-32.
- Farling, M. L., Stone, A. G. & Winston, B. E. (1999). Servant leadership: Setting the stage for empirical research. *Journal of Leadership Studies*, 6(1-2), 49-72.
- Fındıkçı, İ. (2012). *Bir Gönül Yolculuğu Hizmetkâr Liderlik*. İstanbul: Alfa Basım Yayın.
- Graham, J.W. (1991). Servant-Leadership in Organizations: Inspirational and Moral. *The leadership Quarterly*, 2(2), 105-119.
- Greenleaf, R.K. (1970). *The Leader as Servant*. Indianapolis, IN: The Robert K. Greenleaf Center for Servant Leadership.

- Greenleaf, R.K. (1977). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press.
- Kaplan, M. & Uzun, A. (2017). Hizmetkâr Liderlik Algılamalarının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Nevşehir Hac Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 7(1), 14-26.
- Keith, K.M. (2017). Definition of Servant Leadership. <http://toservefirst.com/definiton-of-servant-leadership.html>.
- Kılıç, K. C. & Aydın, Y. (2016). Hizmetkâr Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18 (30), 106-113.
- Laub, J. (2003). From Paternalism to the Servant Organization: Expanding the Organizational Leadership Assessment (OLA) Model. *The International Journal of Servant Leadership*, 1(1), 155-186
- Laub, J. (2004). Defining Servant Leadership: A Recommended Typology for Servant Leadership. Servant Leadership Research Roundtable, August Studies.
- Laub, J. A. (1999). Assessing The Servant Organisation: Development of The Organisational Leadership Assessment (OLA) instrument. *Dissertation Abstracts International*, 60(2), 308A. (UMI No. 9921922).
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Meuser, J. D., Hu, J., Wu J. & Liao, C. (2015). Servant Leadership: Validation of A Short Form Of SL-28. *The Leadership Quarterly*, 26(2), 254-269.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H. & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *Leadership Quarterly*, 19(2), 161-177.
- Mahembe, B. & Engelbrecht, A. S. (2013). A Confirmatory Factor Analytical Study of A Servant Leadership Measure in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-8.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Source Book*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Page, D. & Wong, T.P. (2000). *A Conceptual Framework For Measuring Servant Leadership*. Lanham: University Press of America.
- Patterson, K. (2003). Servant leadership: A theoretical model. *Proceedings of the Servant Leadership Roundtable*, <http://www.regent.edu>.
- Patton, M.Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Sage publication (3rd Ed.).
- Pritchard, A. (1969). Statistical Bibliography or Bibliometrics. *Journal of Documentation*, 25(4), 348-349.
- Russell, R.F. (2001). The Role of Values in Servant Leadership. *Leadership & Organisation Development Journal*, 22(2), 76-83.

- Sendjaya, S., Sarros, J. C. & Santora, J. C. (2008). Defining and Measuring Servant Leadership Behaviour in Organisations. *Journal of Management Studies*, 45(2), 402-424.
- Silverman, D. (1993). *The Interpreting Qualitative Data: Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction*. London: Sage.
- Silverman, D. (2001). *Interpreting qualitative data: Methods for analysing talk, text and interaction*. London: Sage.
- Spears, L.C. (1998). *Insights into leadership: Service, stewardship, and servant leadership*. New York: Wiley & Sons.
- Spears, Lary S. (2003). Servant-Leadership and Quakers. *Quaker Life*, July/August. <http://www.spearscenter.org/docs2010/QuakerLife.pdf>.
- Spears, Lary S. (2004). Prescription For Organizational Health Servant Leadership, <http://www.spearscenter.org/docs2010/PrescriptionforOrganizationalHealthSpears2004.pdf>.
- Spears, L.C. (2010). Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective Caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership, School of Global Leadership & Entrepreneurship, Regent University*, 1(1), 25-30.
- Temizkan, P., Çiçek, D. & Özdemir, C. (2015). Bibliometric Profile of Articles Published on Health Tourism. *Journal of Human Sciences*, 12(2), 394-415.
- Ürü Sanı, F. O., Çalışkan, S. C., Atan, Ö. & Yozgat, U. E. (2013). Öğretim Üyelerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışları ve Ardılları Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Bakış*, 13(1), 63-82.
- Van Dierendonck, D. & Nuijten, I. (2011). The Servant-Leadership Survey (SLS): Development and Validation of A Multidimensional Measure. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 249-267.
- Wong, P.T. & Davey, D. (2007). Best Practices in Servant Leadership, Servant Leadership Research Roundtable, 4-10.