

LİDERLİK TARZLARININ BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

 Tuğba Gül BAYNAL DOĞAN^a

 Sermed DOĞAN^b

 Ebru AYKAN^c

Öz

Liderlik kavramı geçmişten günümüze araştırmacıların ilgi alanı olarak literatürde yer bulan bir araştırma sahasıdır. Örgütlerde ve çalışan beklentilerinde yaşanan değişimler neticesinde liderlik kavramı sürekli gelişerek farklı liderlik tarzları literatüre girmektedir. Bu liderlik tarzlarından etik liderlik, vizyoner liderlik, karizmatik liderlik, dönüşümcü liderlik, hizmetkar liderlik, etkileşimci liderlik ve otantik liderlik literatürde sıklıkla kullanılmaktadır. Özellikle 2009 yılından bu yana artış eğilimi gösteren bu liderlik tarzları ile ilgili uluslararası alanyazında yayımlanan makalelerin çeşitli parametrelerle bibliyometrik bir analizini yapmak çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda 1975-2020 yılları arasında Web of Science veri tabanı üzerinde SSCI, SCI-EXPANDED ve A&HCI atıf indekslerinde yayımlanmış makaleler incelenerek elde edilen veriler VOSviewer 1.6.6 yazılım versiyonu ile haritalandırılmıştır. Analiz sonucunda bahsi geçen liderlik tarzları ile ilgili en fazla makalenin yayımlandığı dergi "Leadership Quarterly" iken en fazla atıf alan dergi "Journal of Applied Psychology" dergisi olduğu tespit edilmiştir. Atıf sayısı bakımından Shamir, House ve Arthur (1993)'un çalışması en fazla atıf alan makale iken, yazar ortak atıf ağında en fazla alıntılanan araştırmacı Bass olmuştur. İncelenen makaleler kapsamında en fazla kullanılan anahtar kelime dönüşümcü liderlik olmakla birlikte bu anahtar kelimenin etkileşimci liderlik ile yoğun ilişki içinde olduğu saptanmıştır. Ülke kurum işbirliği incelendiğinde ise ülkelere Amerika Birleşik Devletleri, kurumlara ise Erasmus Üniversitesi öncülük etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Liderlik Tarzları, Bibliyometrik Analiz



BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF LEADERSHIP STYLES

Abstract

Leadership concept is a research field that takes place in the literature as the area of interest of researchers from past to present. As a result of changes in organizations and employee expectations, the concept of leadership is constantly developing and different leadership styles enter the literature. Among these leadership styles, ethical leadership, visionary leadership, charismatic leadership, transformational leadership, servant leadership, transactional leadership and authentic leadership are frequently preferred in the literature. The aim of the study is to make a bibliometric analysis of the articles published in the international literature especially regarding these leadership styles, which have

^a Doktora Öğr., Kayseri Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, baynaltugba@gmail.com

^b Öğr. Gör, Kayseri Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, sermeddogan@kayseri.edu.tr

^c Prof. Dr., Kayseri Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, ebruaykan@kayseri.edu.tr

a tendency to increase since 2009, with various parameters. In accordance with this purpose, the articles published in SSCI, SCI-EXPANDED and A & HCI citation indexes on the Web of Science database between 1975 and 2020 were examined and the data obtained were mapped with VOSviewer 1.6.15 software version. As a result of the analysis, it was determined that the journal with the most articles on the mentioned leadership styles was "Leadership Quarterly", while the journal with the most citations was "Journal of Applied Psychology". In terms of the number of citations, Shamir, House and Arthur (1993) 's work was the most cited article, while the most cited researcher in the author co-citation network was Bass. The most used keyword within the scope of the articles examined is transformational leadership as well as it has been determined that this keyword has an intense relationship with transactional leadership. When the country-institutional cooperation is examined, the United States of America leads the countries and Erasmus University leads the institutions.

Key Words: Leadership, Leadership Styles, Bibliometric Analysis



Giriş

Dünyanın en eski ilgi alanlarından biri olan liderlik kavramında, nesiller boyunca insanlar için model, temsilci ve sembol olarak addedilen peygamberler, rahipler, krallar lider olarak görülürdü (Bass, 1990a). Antik dönemden beri var olan liderlik kavramına Homeros'un İlyada ve Odyssea isimli eserlerinde yer verildiği, liderliğin adlandırılmasının ise ilk kez Platon tarafından "Çevreyi dolaşarak yönetmek" şeklinde yapıldığı varsayılmaktadır (Sözen Şahne & Şar, 2015). Sanayi Devrimi ile bilim haline gelen yönetim anlayışı ile birlikte 1900'lü yılların başlarında toplumda görülen sosyal hareketlilikten etkilenen (Aykan, 2002), köklü geçmişe sahip liderlik kavramı ile ilgili çeşitli tanımlar ortaya çıkmıştır. Özellikle örgütlerde meydana gelen gelişmeler, çalışan beklentilerindeki değişimler, yaşanan teknolojik dönüşüm, artan rekabet ortamı gibi sebeplerle mevcut liderlik anlayışı güncelliğini hiçbir zaman yitirmeyerek sürekli gelişim göstermiştir. Bu gelişimler sürecinde liderlik ilk yapılan tanımlardan biri olan "tüm sosyal hareketlerin özünde olma eğilimi" (Cooley, 1902) tanımına bağlı kalarak birçok farklı liderlik tarzı oluşmuştur. Bu liderlik tarzları içerisinde etik liderlik (Den Hartog, 2015; Mayer vd., 2012; Mihelic vd., 2010; Qasim vd., 2020; Stouten vd., 2012; Yukl vd., 2013), vizyoner liderlik (Kearney vd., 2019; Luo vd., 2020; Nwachukwu vd., 2017; Prestiadi vd., 2019; Shanti vd., 2020; Taylor vd., 2014), karizmatik liderlik (Grabo vd., 2017; Le Blanc vd., 2020; McClean & Collins, 2019; Meslec vd., 2020; Tuan & Thao, 2018), dönüşümcü liderlik (Anderson, 2017; Andriani vd., 2018; Bernarto vd., 2020; Buil vd., 2019; Gumusluoglu & Ilsev, 2009), hizmetkar liderlik (Ebener & O'Connell, 2010; Eva vd., 2019; Ferch, 2020; Mittal & Dorfman, 2012; Parris & Peachey, 2013; van Dierendonck, 2011), etkileşimci liderlik (Deichmann & Stam, 2015; Jensen vd., 2019; Khan, 2017; McCleskey, 2014; Purwanto vd., 2020) ve otantik liderlik (Alilyyani vd., 2018; Alvesson & Einola, 2019; Datta, 2015; Gardner vd., 2011; Supriyadi vd., 2020) tarzlarının literatürde yaygın kullanım alanına sahip olduğu görülmektedir.

Literatürde yaygın kullanım alanına sahip liderlik kavramı ile ilgili; liderliğin gelişim alanları (Vogel vd., 2020), liderlik araştırmaları (Samul, 2020), etik liderlik (Gamarra & Giroto, 2021; Karakus, 2017), hizmetkar liderlik (Najam & Mustamil, 2020) gibi konularda bibliyometrik çalışmalar yer alırken, sık kullanılan liderlik tarzlarını bir arada ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu boşluktan yola çıkarak literatürde en çok kullanılan bu liderlik tarzlarının entelektüel gelişimini incelemek (Xiao & Smith, 2006) amacıyla bibliyometrik bir analiz gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen bu analiz ile liderlik alanında en sık kullanılan liderlik

tarzlarına ilişkin çalışmaların yıllara ve dergilere göre dağılımı, en çok atıf alan makaleler ve atıf sayıları, yayınların anahtar kelime ağı, ortak atıf ağı, bibliyografik eşleşme analizi, ortak yazarlık analizinde ülke ve üniversite işbirlikleri ele alınarak liderlik disiplinine ilişkin genel yapının ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Web of Science veri tabanı üzerinde 1975-2020 yılları arasında Social Science Citation Index (SSCI), Science Citation Index Expanded (SCI-EXPANDED) ve Arts & Humanities Citation Index (A&HCI) atıf indeksinde taranan dönüşümcü liderlik, hizmetkar liderlik, etkileşimci liderlik, karizmatik liderlik, vizyoner liderlik, otantik liderlik ve etik liderlik konulu makaleler incelenmiştir. Elde edilen verilerin analizinde VOSviewer 1.6.6 yazılım versiyonu kullanılarak verilere ilişkin haritalar sunulmuştur.

A. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. Liderlik Tarzları

Sürekli gelişim gösteren liderlik literatüründe ortaya çıkan mevcut liderlik tarzları içerisinde Web of Science veri tabanında yapılan arama sonucu; etik, vizyoner, karizmatik, dönüşümcü, hizmetkar, otantik ve etkileşimci liderlik tarzlarının literatürde en sık kullanılan liderlik tarzları olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda bölüm kapsamında bu liderlik tarzları ele alınmaktadır.

1.1. Etik Liderlik

Son yıllarda literatürde sıkça anılan, kişisel eylemler ve kişilerarası ilişkiler yoluyla liderin normatif olarak uygun davranış sergilemesi ve bu tür davranışların iki yönlü iletişim, destek ve karar verme gibi yöntemlerle astlara aktarması (Brown vd., 2005) olarak tanımlanan etik liderlik, örgüt içerisinde yarattıkları olumlu atmosfer ile astların iş performansını pek çok kriter bağlamında etkilemektedir. Dürüst, adil ve dengeli kararlar veren, ilkel ve ilgili bireyler olarak karakterize edilen etik liderlik (Brown ve Trevino, 2006) sayesinde örgütlerde kişilerarası etkileşimin güvene dayanması ile birlikte oluşan ortam, sosyal değişim ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunmakta ve böylece taraflardan her biri diğerine güvenerek birbirine fayda sağlama amacı taşımaktadır (Hsieh & Wang, 2015). Liderler ve astlar arasında oluşan bu güven ortamı örgüt içinde iki taraflı, koşullu ve karşılıklı ödüllendirme sürecini içeren sosyal değişim kuramı (Blau, 1964) ile örgüt içerisinde "ben" zihniyetinden "biz" zihniyetine geçişi, bir nevi kolektif benlik kavramını doğuran sosyal kimlik kuramını (van Knippenberg vd., 2007) ortaya çıkarmaktadır. Aynı zamanda etik liderliğin astların iş performansı, iş tatmini, işe adanma, örgütsel bağlılık, lidere güven düzeylerini pozitif etkilerken, sapkın davranışlar ve işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği bilinmektedir (Hoch vd., 2018).

1.2. Vizyoner Liderlik

Modern yönetim literatüründe nispeten yeni olan ancak her zaman liderlik faaliyetinin temelini oluşturan, vizyon yönetimini içeren vizyoner yöneticilik; örgütte arzu edilen geleceğin tasarımı için kişisel sorumluluk almaya kendilerini adanma motivasyonunu içerir (Nwankwo & Richardson, 1996). Vizyoner lider, örgüt için yapılanlarla gelecekte yapılması gerekenler arasında köprü oluşturur ve astları ile geleceğin hayalini paylaşır, bu hayal doğrultusunda onları nasıl motive edeceğine ve hedeflere nasıl ulaşacağına odaklanır (Derin vd., 2020). Örgüte stratejik bir yön belirleme, motive edici hedefler sunma ve astları arasında kolektif bir kimlik oluşturmaya hedefleyen vizyoner liderlerin (Densten, 2005), astlarını olumlu tutum ve davranışlara yönlendirerek performanslarını artırdığı, işletmenin karlılığını ve piyasa değerini yükselttiği bilinmektedir (Groves, 2006).

1.3. Karizmatik Liderlik

Yönetimin kahramanları olarak anılan karizmatik liderler, yeni girişimler başlatarak ve bürokrasileri canlandırarak örgütsel sıkıntıları iyileştirmek ve örgütsel olayların seyrini değiştirmek için sihirli bir iksir olarak görülmektedir (Howell & Avolio, 1992). Örgütsel literatürde karizmatik liderliğin ilk yazarlarından olan House'a göre karizmatik liderler; kendine güvenen, hem sözel hem sözel olmayan etkin ve açık iletişim becerisine sahip ve ahlaki yönü güçlü kişilerdir (Aslan, 2019). Karizmatik liderler taşıdıkları özellikler ile astlarında başarı ihtiyacını ortaya çıkararak astların görev performansı, rol algıları ve iş memnuniyeti üzerinde olumlu çıktılar oluşturmaktadır (Choi, 2006). Aynı zamanda örgüt ortamında sıradan yöneticiyi gerçek liderden ayıran karizmatik özelliğe sahip olan liderler, astlarının yoğun hislerini kendilerine çekerek örgüt içerisinde özdeşleşmeyi sağlamaktadır (Bass, 1985a).

1.4. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü liderlik, geleceğin ortak vizyonu için astların çaba göstermelerini destekleyen (Duan vd., 2017) ve onların memnuniyeti üzerinde etki yaratmaya odaklanan (Podsakoff vd., 1990) bir liderlik tarzı olarak ifade edilmektedir. Astların iş sözleşmesinde belirtilenlerden daha fazlasını yapma istekliliği yaratır, mentor olarak hareket ederler ve her astın bireysel gelişim ve öğrenme gereksinimlerine odaklanırlar. Bu nedenle yenilikçilik ve öğrenme için en yaygın olarak tartışılan liderlik biçimi (Davutoğlu, 2018a) olarak belirtilmesi doğru bir ifade olacaktır. Dönüşümcü liderlik perspektifine göre liderin kurumun vizyonunu astlarına iletmesi sonucunda astların beklentileri ile organizasyonun hedefleri arasında uyum sağlama gayesi vardır (Burch & Guarana, 2014). Bu doğrultuda Zhu vd. (2009) ile Tims vd. (2011) dönüşümcü liderliğin takipçilerin işe katılımında olumlu bir etkiye sahip olduğunu bildirmişlerdir. Ayrıca mümkün olduğunu düşündüklerinden daha fazlasını başarmaları için astları motive eden niteliklerinin olduğu vurgulanmaktadır (Arnold vd., 2007; Tracey & Hinkin 1998). Bass (1990b) dönüşümcü liderlik tarzının genel özelliklerini karizma (vizyon ve misyon duygusu sağlar, gurur aşılır, saygı ve güven kazanır), ilham (yüksek beklentileri iletir, çabalara odaklanmak için sembollerini kullanır, önemli amaçları basit yollarla ifade eder), entelektüel uyarım (akılcı, rasyonel ve itinalı bir şekilde problem çözmeyi teşvik eder) ve bireysel düşünme (kişisel ilgi gösterir, her bir çalışana ayrı olarak davranır, koçluk yapar, öğüt verir) olarak kategorize etmiştir. Aynı zaman bu özellikler dönüşümcü liderliğin bileşenleri olarak da ifade edilmektedir (Bass & Steidlmeier, 1999).

1.5. Hizmetkar Liderlik

Greenleaf'a (2002) göre büyük organizasyonların en üst düzey kişilerinin hizmetkar liderler olduğunu ileri sürmektedir. Hizmetkar liderlik örgütsel liderlik için geçerli ve modern bir yöntem olarak benimsenmiştir (Russell & Stone, 2002). Liderlik araştırmalarında hizmetkar liderlik kavramı yeni bir araştırma alanı olarak belirtilmekle birlikte özellikleri arasında; tüm takipçilerinin kişisel gelişimlerini ve profesyonel katkılarını artırmayan çalışan (Russell, 2001), takipçileri için vizyoner (Dennis & Bocarnea, 2005), alçakgönüllü, otantik, kişilerarası kabul ve idareyi sağlayan aynı zamanda yön verme kabiliyetine sahip kişiler olarak tanımlanmaktadır (van Dierendonck, 2011). Takipçilerini birden çok boyutta (örneğin; ilişkisel, etik, duygusal, manevi) meşgul eden bütüncül bir liderlik yaklaşımı olarak ifade de edilebilir. (Eva vd., 2019). Hizmetkar liderler, başkalarının ihtiyaçlarını, isteklerini ve çıkarlarını kendi beklentilerinden üstün tutan ve amacı liderliğin kazanımlarını kullanmanın aksine önce hizmet etme anlayışı vardır (Sendjaya & Sarros, 2002). Bu nedenle herhangi bir güç ve mevki beklentisi içerisinde değildir.

1.6. Otantik Liderlik

Otantik liderlik yeni nesil yaklaşımlar arasında gösterilen, liderlik, etik ve pozitif örgütsel davranış alanlarının etkileşimi sonucunda ortaya çıkmış bir yaklaşımdır (Harter, 2002). Otantik kavramı kaynağını eski Yunan felsefesinden almakta (Avalio & Gardner, 2005) ve “kendine karşı doğru ve dürüst olmayı” (Dirik & İntepeler, 2019) ifade etmekte iken otantiklik (authenticity) kavramı, “bireyin duygu, düşünce, ihtiyaç, beklenti, tecrübe, inanç ve değerleri ile uyumlu davranış sergilemesi (Harter, 2002) olarak tanımlanmaktadır. Otokratik liderliğin gelişiminde kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşılayan kişilerin yani temel doğası ile “uyum içinde” olan ve kendilerini ve yaşamlarını net ve doğru bir şekilde tanımlayabilen kişilerin, başkalarının beklentilerini gerçekleştirme güdüsü ile engellenmediği için, daha sağlıklı kişisel seçimler yapabildikleri ve güçlü etik inançlara sahip oldukları ifade edilmiştir (Avalio & Gardner, 2005). Buradan hareketle otantik liderler, faaliyet gösterdikleri bağlamın farkında ve kendinden emin, umutlu, iyimser, dirençli ve yüksek ahlaki karaktere sahip, nasıl düşündüklerinin ve davrandıklarının derinlemesine farkında olan ve başkaları tarafından kendilerinin ve başkalarının değerlerinin / ahlaki bakış açılarının, bilgilerinin ve güçlerinin farkında olan bireyleri ifade etmektedir (Avolio vd., 2004).

1.7. Etkileşimci Liderlik

Etkileşimci liderlik (Transactional Leadership) liderin, takipçilerine (çalışanlarına) sorumluluklarını, yapmaları gerekenleri ve onlardan tam olarak ne beklediğini açık ve net bir şekilde ifade ederek bunun karşılığında da takipçilerin elde edeceği kazanımlar (övgü, ödül ve kaynak veya disiplin cezasından kaçınma gibi) konusunda liderle anlaşarak, kabul ederek veya ona uyarak işletmenin hedeflerine ulaşmasını sağlamayı ifade etmektedir (Pillai vd., 1999). Bu çerçevede takipçilerin, kendisi tarafından belirlenen performans düzeyine ulaşmalarını sağlamaya çalışırken, takipçiler de ne tür ödüllerle karşılaşacakları konusunda bilgi sahibi olmaktadır (Bass vd., 2003). Etkileşimci liderler ve takipçileri arasında sadece alıcı-verici ilişkisi bulunması nedeni ile takipçilerden sadece kendilerinden beklenen görevleri yerine getirmeleri istenmekte ayrıca yenilikçilik ve yaratıcılık gibi özellikler göstermeleri beklenmemektedir (Yekeler, 2015). Etkileşimci liderler, takipçilerine hangi işleri ne zaman ve nasıl yapmaları gerektiği gibi alanlarda rehberlik edici davranışlar göstermektedirler. Bu işletmelerde çalışanlar daha etkin ve verimli örgütsel çıktılar elde etmektedir.

Literatür incelendiğinde liderlik tarzlarına ilişkin özellikle araştırma makalelerine uzun yıllardır rastlanmaktadır. Fakat son yıllarda derlemeler, sistematik literatür taramaları ve bibliyometrik analizlerde de liderlik kavramına ve liderlik tarzlarına yer vermeye başlamıştır. Literatür incelemesi yöntemi kullanılarak Alilyyani ve diğerleri (2018) sağlık kurumlarında liderlik konusunda otantik liderliği ele alan sistematik literatür incelemesi, Anderson’un 2017 yılında eğitim sektöründe dönüşümcü liderlik konulu literatür incelemesi, Eva ve diğerlerinin (2019) hizmetkar liderlik üzerinde yaptığı literatür taraması, Gardner ve diğerlerinin otantik liderlik ile ilgili yaptığı sistematik literatür incelemesi, Parri ve Peachey tarafından 2013 yılında hizmetkar liderlik üzerine sistematik literatür incelemesi gibi çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Aynı zamanda literatürde Gamarra ve Giroto (2021), Karakuş (2017), Samul (2020), Najam ve Mustamil (2020), Vogel ve diğerleri (2020), Yıldız ve Aykanat (2016)’da bibliyometrik analiz yöntemi kullanarak çeşitli liderlik tarzlarını incelemişlerdir. Ek olarak Hoch ve diğerlerinin (2018) liderlik üzerine

yaptığı ve Judge ve Piccolo'nun (2004) dönüşümcü ve etkileşimci liderlik üzerine yaptığı meta analiz ile literatür liderlik alanında farklı tarzlarda çalışmalar ile her geçen gün zenginleşmektedir.

B. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada verilerin özgün formatına bağlı kalınarak (Yıldırım & Şimşek, 2013), algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya konulmasında (Gürbüz & Şahin, 2018), verilerin tanımlanmasında, analizinde ve yorumlanmasında (Wolcott, 1994) doküman analizi gerçekleştirilmiştir. Bibliyometrik yaklaşım bu analizleri yapmada en çok kullanılan ve tercih edilen yaklaşımlardan biridir (Bar-Llan, 2008). Bu doğrultuda bir araştırma alanına ilişkin dokümanları analiz ederek ve önde gelen eğilimleri belirleyerek bibliyografik materyali nicel olarak inceleyen bir araştırma alanı olması (Merigó vd., 2017), bir makale bilgisinin ilerlemesine katkısını ölçmek için doğru bir yöntem olması (Yang vd., 2013) ve literatürün analizi için değerli bir araç olmasından (Wang vd., 2014) dolayı araştırmada bibliyometrik yöntem kullanılmıştır. Bibliyometri aynı zamanda karar vericiler, yönetici kademesinde bulunanlar ve bilimsel araştırma yürütücüleri tarafından sıklıkla kullanıldığı için tercih edilmiştir (Özel & Kozak, 2012). Bu yöntemi bibliyografik verileri kullanarak bilimsel literatürü analiz etmeye yönelik nicel yöntemlerin bir toplamı olarak ifade edilebilir (Imani vd., 2019).

Literatürde farklı niteliklere sahip birçok liderlik tarzı araştırmalarda kullanım alanı bulmaktadır. Tüm liderlik tarzlarına erişim imkanının kısıtlı olması ve literatürde yeterli doygunluğa sahip olmayan liderlik tarzlarının yer alması nedeniyle araştırma kapsamında yaygın kullanım alanı bulan liderlik tarzları incelenmiştir. Web of Science veri tabanında 1975-2020 yılları arasında yapılan araştırmalar incelendiğinde en fazla karşılaşılan liderlik tarzlarının dönüşümcü liderlik, hizmetkar liderlik, etkileşimci liderlik, karizmatik liderlik, vizyoner liderlik, otantik liderlik ve etik liderlik tarzları olduğu saptanmıştır. Bu sebeple bahsi geçen liderlik tarzları ile ilgili uluslararası alanyazında yayımlanan makaleler çeşitli parametreler kapsamında bibliyometrik yöntemle incelenmiştir. Bilimsel gelişmelerin izlenebilmesinde (Bayram, 1998) ve verilere ilişkin çıkarımda bulunulmasında önemli katkılar sunması sebebiyle araştırma kapsamında sadece makalelere yer verilmiştir. İncelemeye alınacak veri setine ulaşabilmek için Web of Science veri tabanından yararlanılmıştır. Belirtilen veri tabanının bilimsel alıntı indeksi ve bilimsel yayınların analizi için en yaygın olarak kabul edilen ve en sık kullanım alanı bulmasından dolayı tercih edilmiştir (Yang vd., 2013). Analize dahil edilecek veriler SSCI, SCI-EXPANDED ve A&HCI atıf indeksinde taranmaktadır. Liderlik tarzlarına ilişkin verilere ulaşımak istendiğinden Web of Sciences veri tabanında arama türü olarak konu başlığı seçilmiştir. Konu başlığı aramasında "transformational leadership", "servant leadership", "visionary leadership", "ethical leadership", "charismatic leadership" "authentic leadership" ve "transactional leadership" anahtar kelimeleri "veya" seçilerek birlikte aratılmıştır. Veri tabanında aramanın konu şeklinde yapılması anahtar kelimelerin makalelerin başlığında, özet ve anahtar kelimelerde arandığını ifade etmektedir.

Liderlik tarzlarına ilişkin literatürde birçok kavramın yer almasından dolayı dönüşümcü liderlik, hizmetkar liderlik, etkileşimci liderlik, karizmatik liderlik, vizyoner liderlik, otantik liderlik ve etik liderlik tarzları üzerine yoğunlaşmıştır. Belirtilen liderlik tarzlarının bilimsel yayınlarda oldukça geniş yer bulması, araştırmamızda bazı kısıtlılıklar belirlememizde etken olmuştur. Araştırma sürecinde öncelikle 1975-2020 yılları arasında SSCI, SCI-EXPANDED ve A&HCI atıf indeksinde taranma kısıtı getirilmiştir. İlk kısıt sonucunda 7873 veri setine ulaşılmıştır. Araştırma kapsamına sadece makale verileri dahil edilmesi planlandığından kitap ve konferans

başlıkları değerlendirilmeye alınmayarak ikinci kısıtlama ile 6575 veri kalmıştır. Üçüncü ve son kısıtlama olarak makalelerin İngilizce dilince yayımlanmış olması kriteri ile toplamda 6460 makale verisi araştırmaya dahil edilmiştir.

Web of Sciences veri tabanından ulaşılan doküman ile makalelerin yıllara, atıf sayısına, yayınlandığı dergi ve en çok atıf alan yazar ve atıf sayısına göre eğilimler incelenmiştir. Birlikte kullanılmada yazar anahtar kelime ağı, bibliyografik eşleşme ile yayınların bibliyografik eşleşmesine, ortak atıf ağı ile referans, dergi ve yazarların ortak atıf analizine son olarak da ortak yazarlık analizinde ülkelerin ve kurumların işbirliğine yönelik ağ haritası analiz edilmiştir. Anahtar kelime ağı, belgelerde kullanılan en yaygın anahtar sözcükleri ölçerken, bibliyografik eşleşme, iki belge aynı üçüncü bir belgeyi gösterdiğinde, ortak atıf, iki belge aynı üçüncü bir belgeden alıntı yaptığında ve ortak yazarlık, yayınların hacmini ve bunların birbirleri ile nasıl bağlantı kurduğunu belirtmede analiz edilir (Mulet-Forteza vd., 2018). Ağ haritasının oluşturulması ve literatürün görselleştirilmesinde VOSviewer 1.6.6 programı kullanılmıştır. VOSviewer, bibliyometrik haritalamayı oluşturmada en popüler mesafeye dayalı yöntem (Sinkovics, 2016) olduğu için tercih edilmiştir. Ayrıca büyük ölçekli verileri analiz etmek ve karmaşık ağları oluşturmada uygun bir yazılım olduğu için seçilmiştir (Zou vd., 2018). Program haritalama ve görselleştirme için özel olarak tasarlanmış bir yazılım aracıdır (Cobo vd., 2011). Alıntılar, yazarlıkları, coğrafi dağılımı ve kelime sıklığını (anahtar kelimeler) analiz etmek için VOSviewer tarafından sağlanan bibliyometrik araçlardan yararlanılmıştır (Niñerola vd., 2019). Yazılım ile bir ögenin konumunu belirtmek için kümeyi oluşturan daireler kullanılır ve bir dairenin boyutu toplam birlikte oluşum sayısını yansıttığından ögeler bir kümeleme tekniği ile belirtilir ve renkler bir ögenin ait olduğu kümeyi yansıtmaktadır (van Eck vd., 2010). Öge ne kadar önemli olursa etkisi ve dairesi o kadar büyük olur ve ögelere renk ataması ait olduğu küme ile bağlantılı olarak belirlenir (van Eck & Waltman, 2010). Ögeler arasındaki toplam mesafenin belgelerde bir arada bulunma durumuna bağlı olarak birbirleriyle ilişkili oldukları konusunda bilgi sağlamaktadır (Khalil & Crawford, 2015). Ögelerin yakın konumlanması aralarında ilişkinin gücünü ortaya koyarken ögeler arasındaki mesafenin fazla olması yeterli ilişki ve benzerliğin olmadığını temsil etmektedir. Ayrıca ögeler herhangi bir bağlantı gücü ile bağlı olmaması durumunda aralarında ilişkinin olmadığını bir göstergesidir. Belirtilenler doğrultusunda araştırma kapsamında cevabı aranan sorular aşağıda ifade edilmiştir.

Makalelerin yıllara göre dağılımı nedir?

Makalelerin en çok yayımlandığı dergilere göre dağılımı nedir?

Araştırma kapsamında en çok atıf alan makaleler ve atıf sayıları nedir?

Anahtar kelime ağında yaygın kullanım alanı bulan kelime nedir?

Referans, dergi ve yazar ortak atıf ağında öne çıkan ögeler nelerdir?

Bibliyografik eşleşme analizine göre makalelerin benzerlik durumu nedir?

Ortak yazarlık analizine göre üniversitelerin ve ülkelerin işbirliği durumu nedir?

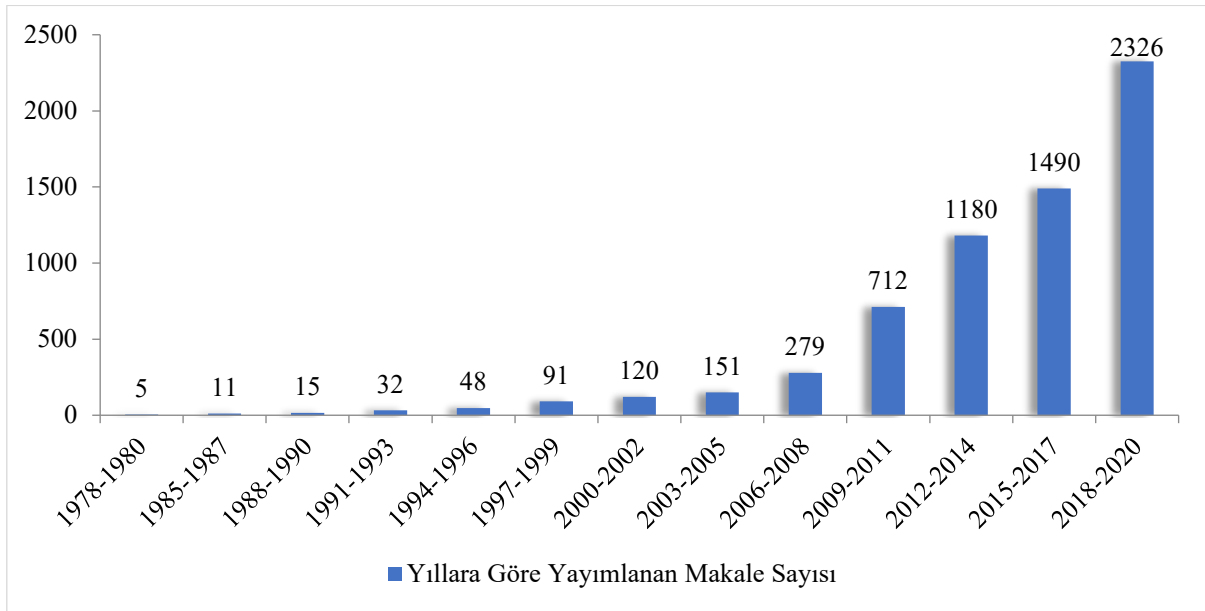
C. BULGULAR

Bu bölümde 1975-2020 yılları arasında yayımlanan dönüşümcü, hizmetkar, etkileşimci, karizmatik, vizyoner, otantik ve etik liderlik konularına yönelik bibliyometrik analizlere yer

verilmiştir. Çalışmada 6460 makale değerlendirmeye alınarak elde edilen sonuçlar grafik ve tablolara yansıtılmıştır.

1. Yayımlanan Makalelerin Yıllara Göre İncelenmesi

Liderlik tarzlarına ilişkin makalelerin yıllara göre dağılımı Grafik 1’de sunulmuştur. Verilerin tamamına ulaşmak için araştırmaların yayımlanma tarih aralığı olarak 1975-2020 yılları seçilmiştir. Tüm yılları ayrı değerlendirmek yerine yıllar gruplara ayrılmıştır. Gruplama yapılırken aralık olarak 3 yıl ile sınırlanmış ve makale yayımlanmayan yıllar gruplara dahil edilmemiştir. Bu doğrultuda 1975-1977 ve 1981-1984 arası yıllar gruplamada yer almamıştır. Gruplara baktığımızda yayımlanan çalışmaların sürekli bir artış gösterdiği tespit edilmiştir. Özellikle 2009 yılından itibaren liderlik tarzlarına ilişkin araştırmalar hızlı bir şekilde artış göstermiştir. 2018-2020 yılları arası ise en fazla yayın yapılan grubu oluşturması liderlik tarzlarına ilişkin konuların güncelliğini koruduğunu göstermektedir.



Grafik 1. Liderlik Tarzlarına İlişkin Yıllar Arası Yayımlanan Makale Sayısı

2. Dergilerde Yayımlanan Makalelerin İncelenmesi

Tablo 1’de belirlenen liderlik tarzlarına ilişkin en fazla makalelerin yayımlandığı ilk 20 dergi sunulmuştur. En fazla (%6,73) makalenin yayımlandığı dergi “Leadership Quarterly” olmuştur. Araştırmacıların en çok tercihte bulunduğu dergi olarak belirtilebilir. İkinci en fazla (%4,77) makalenin yayımlandığı dergi “Journal of Business Ethics” dergisidir. Bu dergileri %4,16 ile “Leadership & Organization Development Journal” dergisi takip etmektedir. Tabloda sunulan dergiler yayımlanan makalelerin %37,4’ünü temsil ettiği görülmektedir.

Tablo 1. Makalelerin Yayımladığı Dergiler ve Yayın Sayısı

Sıra	Dergi Adı	Makale Sayısı	%
1	Leadership Quarterly	435	6,73
2	Journal of Business Ethics	308	4,77
3	Leadership & Organization Development Journal	269	4,16
4	Frontiers in Psychology	142	2,20
5	Journal of Applied Psychology	132	2,04
6	Leadership	105	1,63
7	Sustainability	100	1,55
8	Journal of Leadership & Organizational Studies	94	1,46
9	Journal of Organizational Behavior	85	1,32
10	Journal of Nursing Management	83	1,28
11	European Journal of Work and Organizational Psychology	80	1,24
12	Social Behaviorand Personality	79	1,22
13	Personnel Review	76	1,18
14	International Journal of Human Resource Management	75	1,16
15	Journal of Business Research	65	1,01
16	Journal of Management	65	1,01
17	Group & Organization Management	59	0,91
18	Academy of Management Journal	57	0,88
19	Journal of Nursing Administration	55	0,85
20	Journal of Occupational and Organizational Psychology	52	0,80
21	Diğer	4044	62,60

3. Yazar/Yazarların Atıf Sayısı Bakımından İncelenmesi

Bibliyometrik araştırmalarda hangi yazarın ve çalışmasının en çok atıf aldığı önemli bir göstergedir. Genel olarak atıflar alıntı yapılan belgenin bir kısmı veya tamamı arasındaki ilişkiyi ifade eder (Smith, 1981). Dolayısıyla makaleleri yayınlayan iki yazarın veya iki yazar grubunun çalışmaları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ilkesine dayandırılabilir (Garfield, 1991). Daha açık bir şekilde belirtmek gerekirse; B belgesinin referans listesinde A belgesinin yer alması durumunda, A belgesinin B belgesi tarafından alıntı yapıldığı anlamına gelir ve sadece A belgesi B belgesinin bir referansı değil B belgesinden de bir alıntı aldığı anlamına gelir (Osareh, 1996). Bu nedenle atıfların temel işlevi önceden yapılan araştırmaları tanıtmak ve atıf yapan ile atıf yapılan belge arasında bir bağ kurmakla birlikte ilgili çalışmaları değerlendirmek, yayın konusunda bilgi sahibi olmak ve daha geniş kesimlerce ulaşılabilme imkanı taşımaktadır (Al & Tonta, 2004). Başka bir ifade ile atıf, herhangi bir kaynağın referans listesinde yer alması, çalışma ile kaynak arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir (Bayram, 1998; Gökkurt, 1997). Bu ise atıf yönteminin bir başka özelliği olan kanıt göstermeyi vurgulamaktadır (Doğan & Baynal Doğan, 2020).

Tablo 2’de liderlik tarzları konusunda en çok atıf alan ilk 10 yayın sunulmuştur. Ayrıca makale adı, makalelerin yayın yılı ve hangi dergilerde yayımlandığına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Liderlik tarzları için Shamir, House ve Arthur (1993) araştırmacılarının “The Motivational Effects of Charismatic Leadership - A Self-Concept Based Theory” başlıklı çalışmaları en çok (1586) atıf sayısına sahiptir. İkinci en çok atıf (1198) alan Lowe, Kroeck ve Sivasubramaniam (1996) yazarlarının “Effectiveness Correlates of Transformational and Transactional Leadership: A Meta-analytic Review of the MLQ literature” başlıklı çalışmasıdır. Atıf sayısı (1143) bakımından

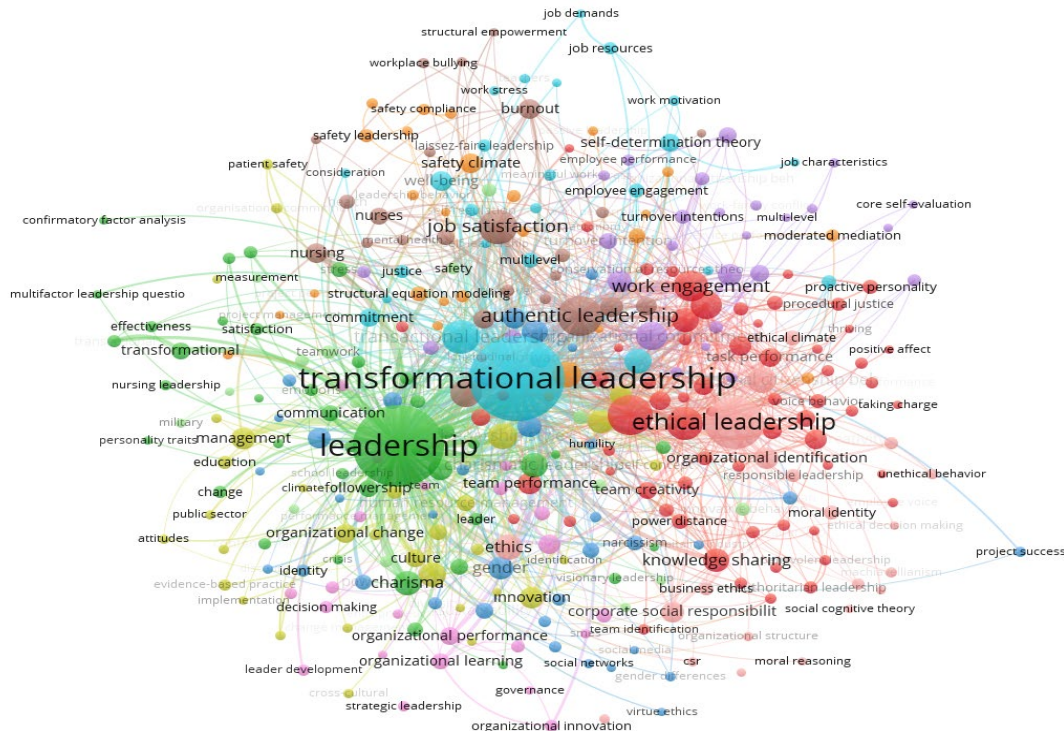
üçüncü sırada yer alan çalışma Bass'ın (1990b) "From Transactional to Transformational Leadership – Learning to Share the Vision" araştırmasıdır. Bu araştırmacıları Avolio, Bass ve Jung (1999) "Re-examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire" (1062 atıf sayısı) ve Zhang ve Bartol (2010) "Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement" (1034 atıf sayısı) çalışmalar takip etmektedir.

Tablo 2. Yazar/Yazarlara İlişkin Araştırmaların Dergi, Yayın Yılı ve Atıf Sayı

No	Yazar/Yazarlar	Makale	Dergi	Yayın Yılı	Atıf Sayısı
1	Shamir, B; House, R. J; Arthur, MB	The motivational effects of charismatic leadership - a self-concept based theory	Organization Science	1993	1586
2	Lowe, KB; Kroeck, KG; Sivasubramaniam, N	Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature	Leadership Quarterly	1996	1198
3	Bass, BM	From transactional to transformational leadership - learning to share the vision	Organizational Dynamics	1990	1143
4	Avolio, BJ; Bass, BM; Jung, DI	Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire	Journal of Occupational and Organizational Psychology	1999	1062
5	Zhang, XM; Bartol, KM	Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement	Academy of Management Journal	2010	1034
6	Bass, BM; Avolio, BJ; Jung, DI; Berson, Y	Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership	Journal of Applied Psychology	2003	935
7	Christian, MS; Garza, AS; Slaughter, JE	Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance	Personnel Psychology	2011	911
8	MacKenzie, SB; Podsakoff, PM; Podsakoff, NP	Construct measurement and validation procedures in mis and behavioral research: integrating new and existing techniques	Mis Quarterly	2011	898
9	Anderson, N; Potocnik, K; Zhou, J	Innovation and creativity in organizations: a state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework	Journal of Management	2014	858
10	MacKenzie, SB; Podsakoff, PM; Jarvis, CB	The problem of measurement model mis specification in behavioral and organizational research and some recommended solutions	Journal of Applied Psychology	2005	837

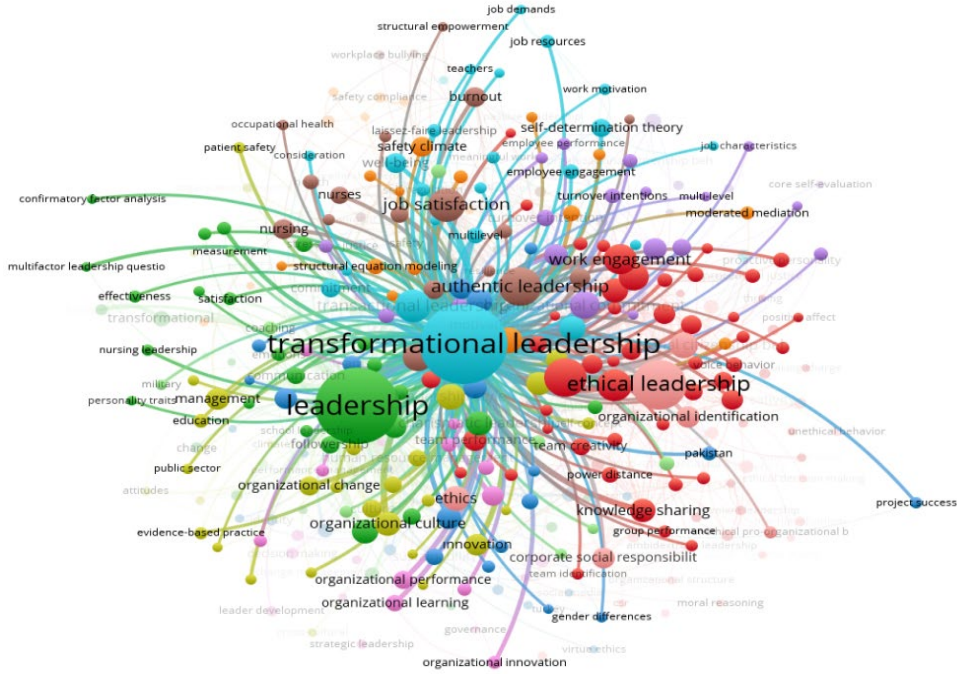
4. Yazar Anahtar Kelime Ağı

Anahtar kelime ağı analizi, veri setinde birlikte kullanılan anahtar kelime sıklığını ifade etmektedir. Boyutlar arasındaki ilişkileri ve etkileşimleri incelemeye anahtar kelime analizinden yararlanılmaktadır (Li vd., 2020). Yazar anahtar kelimelerin bir arada bulunması, belgelerde kullanılan en yaygın anahtar kelimeleri ölçmektedir (Mulet-Forteza vd., 2018). Kümeleri oluşturan anahtar kelimelerin makalelerde her iki kelimenin kullanım sıklığına bağlı olarak yakın bir konumda ya da uzak bir bağlantı ile yerleşmiş olabilmektedir. Ayrıca anahtar kelimeleri oluşturan öğelerin boyutu kullanım sıklığı ile orantılıdır (Cobo vd., 2011). Analizde anahtar kelime sayısı minimum 10 seçilerek 10530 kelimedenden 335'i eşik değerini karşılamaktadır. Haritalandırma sonucunda 335 anahtar kelime sayısı ile 5569 bağlantı ve 11 kümeden meydana gelmektedir. Dönüşümcü liderlik en çok (1118) kullanılan anahtar kelimeyi oluşturmaktadır. Aynı zamandan haritalamaya baktığımızda diğer çalışmalar ile bağlantı gücünün en fazla (1897) olduğu liderlik tarzıdır. Bu durum "leadership" olarak kullanılan anahtar kelimenin bağlantı gücü bakımından dönüşümcü liderlik kadar fazla kullanılmadığını göstermektedir. Kullanılan anahtar kelime sayısı bakımından dönüşümcü liderlik tarzını sırasıyla liderlik (1030), etik liderlik (659), otantik liderlik (237), hizmetkar liderlik (227), iş memnuniyeti (169), etkileşimci liderlik (156), yaratıcılık (149), işe adanmışlık (129), lider-üye etkileşimi (112) ve örgütsel bağlılık (111) kavramları takip etmektedir. Haritalandırmanın sunduğu bir diğer gösterge ise dönüşümcü liderliğin etkileşimci liderlik tarzı (133) ile liderlik kavramının ise dönüşümcü liderlik (86) ile bağlantı gücü bakımından en yüksek ilişki içerisinde olduğudur.



Şekil 1. Anahtar Kelime Ağı Analizi

Şekil 2’de dönüşümcü liderlik tarzı anahtar kelimesinin bağlantılı olduğu diğer anahtar kelimeler ile vurgusu sunulmuştur. Dönüşümcü liderlik kavramının liderlik, otantik liderlik ve etik liderlik kavramlarıyla daha fazla ağ bağlantısına sahip olduğu görülmektedir. Bu durum dönüşümcü liderlik ile diğer liderlik tarzlarının birlikte araştırılma sıklığını göstermektedir.

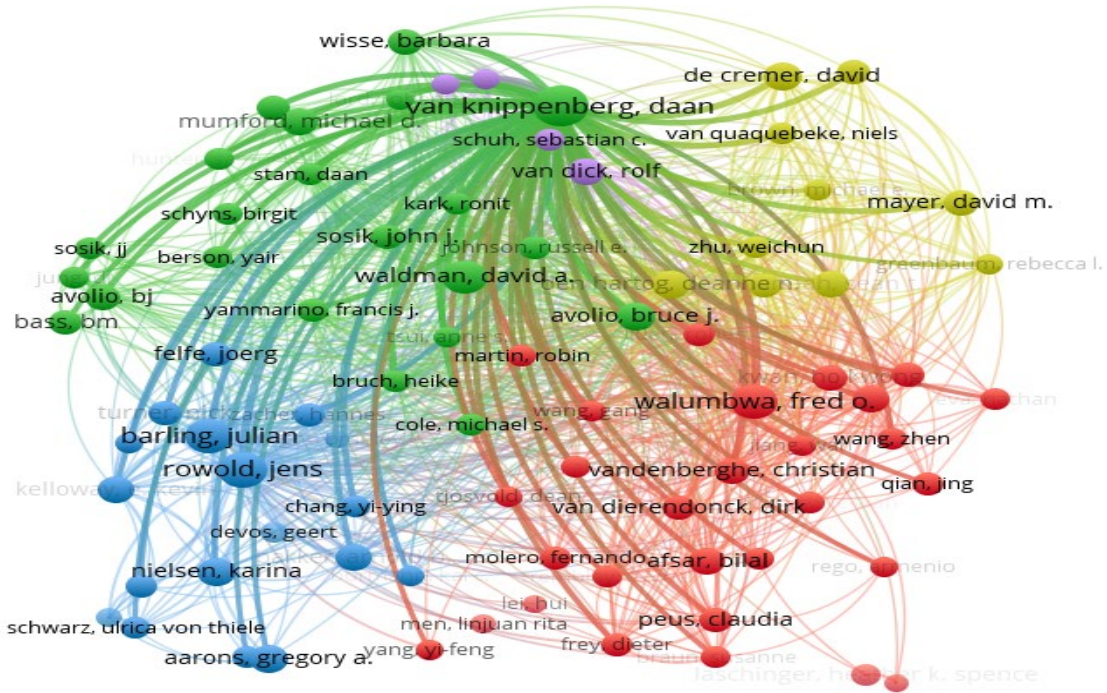


Şekil 2. Dönüşümcü Liderlik Tarzının Bağlantılı Olduğu Anahtar Kelime Ağ Analizi

5. Bibliyografik Eşleşme Ağı

Kessler (1963), iki makalenin referans listesinde başka bir makalenin yer alması durumunda aralarında bağlantı birimi olan bibliyografik eşleşmeyi vurgulamaktadır. Bibliyografik eşleştirme literatürde ortak atıf analizini tamamlamak için kullanılır ve ortak alıntı iki belgenin başka bir belgenin referans listesinde birlikte görünümünü yansıtırken bibliyografik eşleşme bir makale grubunun ortak referanslarının sayısını vurgulamaktadır (A ve B belgeleri C belgesine atıfta bulunuyorsa A ve B belgeleri birleştirilir) (Garrigos-Simon vd., 2018). Kısaca belirtilirse iki belge üçüncü ortak bir çalışmadan alıntı yaptığında bibliyografik eşleşme gerçekleşecektir (Merigó vd., 2016). Bibliyografik bağlantı incelemesinde bir yazarın minimum belge sayısı sınırlaması yapılmıştır. Belge sayısı minimum 10 seçildiğinde 12589 yazarın 83’ü eşik değerini karşılamaktadır. Bu nedenle Şekil 3’te sunulan haritalandırmada 83 yazara yer verilmiştir. Haritalandırmada da görüldüğü gibi analiz sonucunda 5 küme meydana gelmiştir. Belge sayısı (41) ve bağlantı gücü (80088) bakımından van Knippenberg, atf sayısında (5393) ise Bass haritalandırmaya önderlik etmektedir. Kümeler arasındaki durum incelendiğinde; 29 yazarın yer aldığı birinci kümeye Walumbwa (28 belge, 2747 atıf ve 67095 bağlantı gücü), 22 yazardan oluşan ikinci kümeye daha önce de belirtildiği gibi haritalandırmaya önderlik eden van Knippenberg (41 belge, 2928 atıf ve 80088 bağlantı gücü), 18 yazarın olduğu üçüncü kümeye Rowold

(30 belge, 721 atıf ve 74092 bağlantı gücü), 10 ve 4 yazarın yer aldığı dördüncü ve beşinci kümeye sırası ile Den Hartog (20 belge, 2068 atıf ve 50071 bağlantı gücü) ve van Dick (18 belge, 464 atıf ve 38885 bağlantı gücü) yazarları öncülük etmektedir.



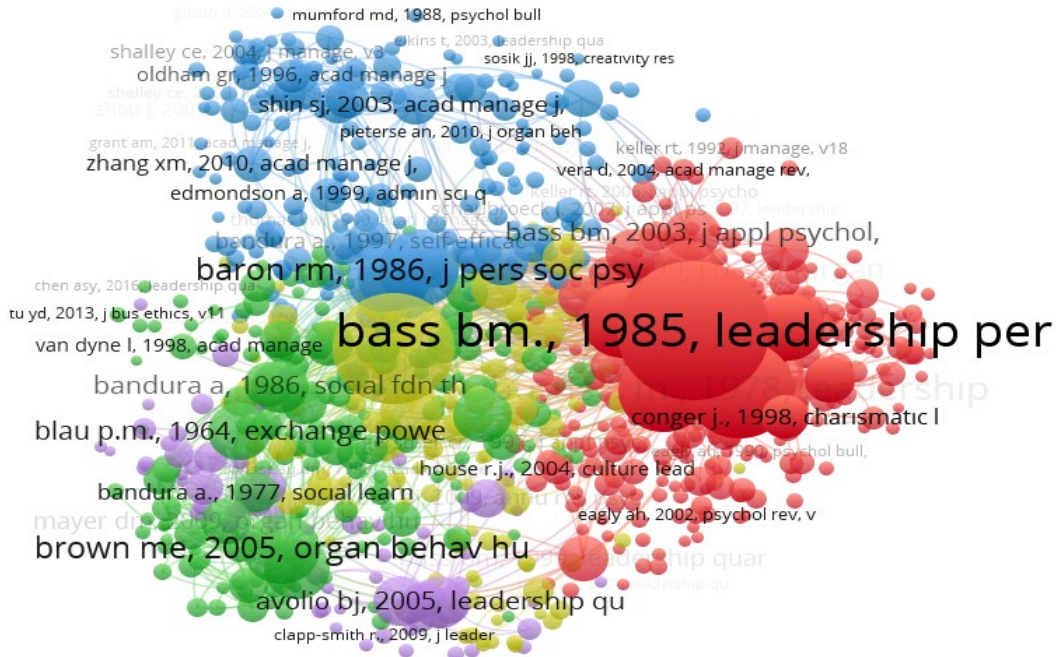
Şekil 3. Yayınların Bibliyografik Eşleşme Analizi

6. Referans Ortak Atıf Ağı

Alıntılanan bir referansın minimum atıf sayısı 50 seçildiğinde 181058 atflanan referansın 893'ü eşik değerini karşılamaktadır. Harita 5 kümeden oluşmaktadır. Kırmızı küme 292 yazar ile en fazla sahipken bu kümeyi yeşil (196), mavi (187), sarı (144) ve mor (74) kümeleri takip etmektedir. Kırmızı kümeye Bass (1985b) (atıf 1856 ve bağlantı gücü 39427), yeşil kümeye Brown, Treviño ve Harrison (2005) (atıf 714 ve bağlantı gücü 16545), mavi kümeye Baron ve Kenny (1986) (atıf 739 ve bağlantı gücü 17378), sarı kümeye Podsakoff, MacKenzie, Leen ve Podsakoff (2003) (atıf 1376 ve bağlantı gücü 32588) ve mor kümeye ise Avolio ve Gardner (2005) (atıf 462 ve bağlantı gücü 9398) öncülük etmektedir.

Yazarlar arasında en fazla alıntı (1856) yapılan ve toplam bağlantı gücüne (39427) sahip olan çalışma B. M. Bass'ın (1985b) "Leadership and Performance Beyond Expectation" başlıklı araştırmasıdır. B. M. Bass (1985b) çalışmasında uzun yıllar etkileşimci liderlik üzerinde durulduğu, dönüşümcü ve karizmatik liderlik tarzının göz ardı edildiğini bu nedenle de belirtilen liderlerin kim olduğu, nasıl sonuç aldıkları ve liderliklerinin neden tüm beklenen sınırları aştığı konusunda bilgi sunmaktadır. İkinci en fazla alıntı (1376) ve toplam bağlantı gücüne (32588) sahip araştırma sarı kümeye önderlik eden P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, J. Y. Leen ve N. P. Podsakoff'un (2003) "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies" başlıklı araştırmasıdır. Araştırmada yöntem önyargılarının davranışsal araştırma sonuçlarını ne derecede

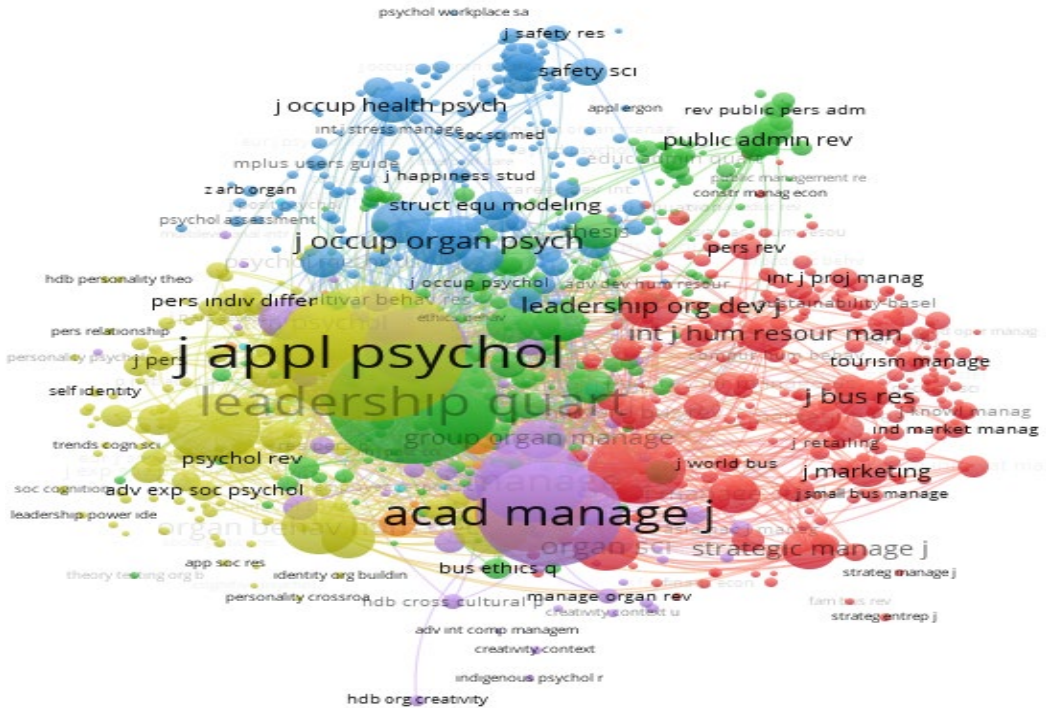
etkilediğini incelemek, yöntem önyargılarının potansiyel kaynaklarını tespit etmek ve yöntem önyargılarının ölçeklere verilen yanıtları etkilediği bilişsel süreçleri tartışmaktır. İnceleme sonucunda araştırmacılara yöntem varyansının potansiyel önyargı etkilerini değerlendirebilirken kullanabilecekleri bir çerçeve sağlamıştır. Toplam bağlantı gücü (21470) bakımından üçüncü ve atıf sayısı (852) düzeyinde dördüncü sırada yer alan makale T. A. Judge ve R. F. Piccolo'nun (2004) "Transformational and Transactional Leadership: A Meta-analytic Test of Their Relative Validity" başlıklı çalışmadır. Bu çalışmada, dönüşümcü, etkileşimci ve bırakınız yapsınlar liderliği tüm çerçevesi ile kapsamlı bir şekilde incelenmesi amaçlanmıştır. Dönüşümcü liderliğin zor ortamlarda dahil olmak üzere çalışılan bir çok alanda genelleştiği vurgulanmaktadır. Aynı zamanda dönüşümcü ve etkileşimci liderliğin çok yakın ilişki içerisinde olduğunu ve benzersiz etkilerini ayırmayı zorlaştırdığı ifade edilmektedir. B. Shamir, R. J. House ve M. B. Arthur'un (1993) "The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-concept based theory." başlık araştırmaları ise atıf sayısı (826) bakımından beşinci, toplam bağlantı gücü (21328) olarak dördüncü sıradadır. Çalışma liderlik teorisini ilerletmeyi ve karizmatik lider davranışlarının takipçiler üzerinde derin, dönüşümcü etkilere neden olduğu sürecini açıklamak için benlik kavramına dayalı bir motivasyon teorisi sunmaktadır. Ayrıca lider davranışlarının benlik kavramlarını harekete geçirdiği ve bu da daha fazla motivasyon mekanizmasını etkilediği ileri sürülmektedir. Son ele alınacak araştırma ise bağlantı gücü ile beşinci, atıf sayısı bakımından üçüncü sırada yer alan J. M. Burns'un (1978) "Leadership" başlıklı çalışmasıdır. J. M. Burns'un liderlik konulu çalışmasında ise en iyi ve etkili liderlerin başkalarını (takipçilerini) daha yüksek hedeflere ulaştırmak için bir araya gelmeleri konusunda ilham verenler olduğunu öne sürerek, dönüşümcü liderlik teorisini ortaya koymaktadır.



Şekil 4. Yayınların Referans Ortak Atıf Ağ Analizi

7. Dergi Ortak Atıf Ağı

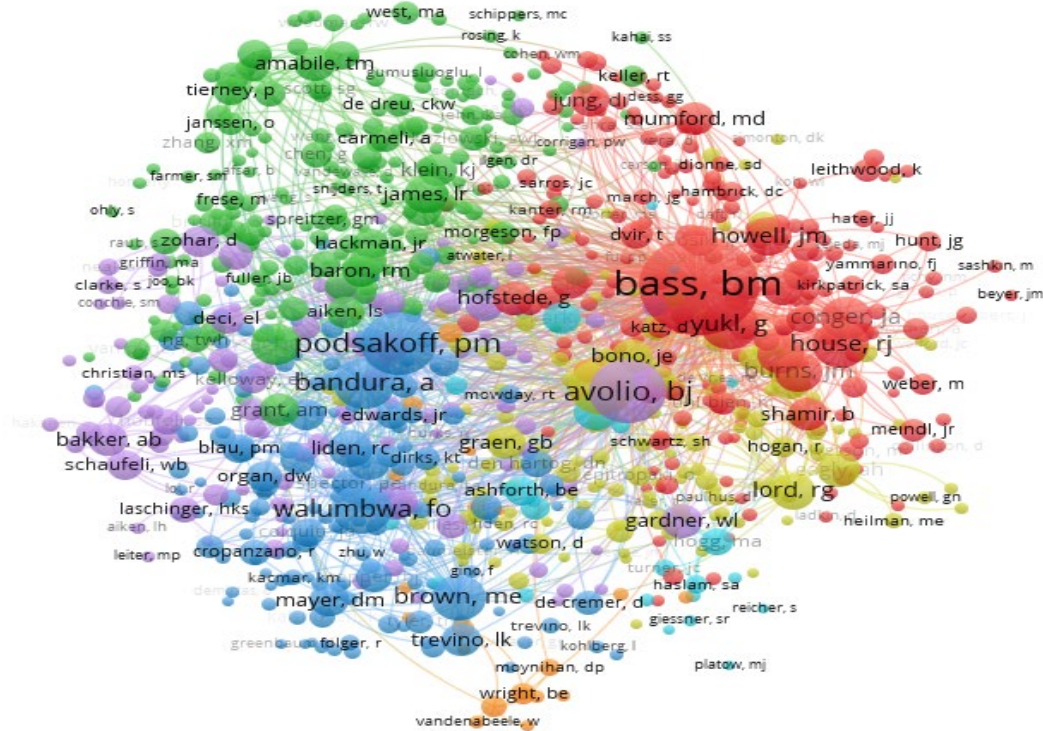
Haritalamada ögeler bir daire olarak belirtilen şekiller ile temsil edilmektedir. Bir ögenin etkinliği ne kadar yüksek seviyede olursa dairede o derecede büyük olur. Başka bir ifade ile ögelerin daha geniş bir boyutta olması hem yayımlanan makale sayısını yansıtmada hem de etkinliği konusunda yorumda bulunulmaya olanak tanımaktadır (Doğan ve Baynal Doğan, 2020). Ögeleri birbirine bağlayan çizgiler bağlantıları temsil etmektedir. Ortak atıf ilişkisinde dergiler arasında bağlantı mesafesinin kısa olması veya yakın konumda yerleşmesi dergiler arasındaki ilişkinin gücünü vurgulamaktadır. Haritalama yapılırken bir kaynağın minimum atıflarının sayısı 50 seçildiğinde 52391 kaynağın 838'i eşik değerini karşılamıştır. Bu analiz ile kaynakların her biri diğer kaynaklarla ortak alıntı bağlantılarının toplam gücü hesaplanmıştır. Haritalamada 7 küme meydana gelmiştir. Kümelere öncülük yapan ilk üç dergiye baktığımızda; sarı kümeye “Journal of Applied Psychology”, yeşil kümeye “The Leadership Quarterly” ve mor kümeye “Academy of Management Journal” dergileridir. Kümelerin bütününe atıf sayısı (32334) ve bağlantı gücü (2268278) bakımından “Journal of Applied Psychology” dergisi öncülük etmektedir. Bu dergiyi “The Leadership Quarterly” (atıf sayısı 26359 ve bağlantı gücü 1774491), “Academy of Management Journal” (atıf sayısı 18441 ve bağlantı gücü 1411626) “Journal of Management” (atıf sayısı 10788 ve bağlantı gücü 827729) ve “Academy of Management Review” (atıf sayısı 9654 ve bağlantı gücü 739467) dergileri takip etmektedir. Analiz sonucunda ortaya çıkan kümelemede kırmızı ve mavi renkler olarak temsil edilen ögelerin diğer dergilere göre yakın bir ilişki içerisinde olmadığı görülmektedir. Kırmızı kümeye “Journal of Business Ethics”(atıf sayısı 8046 ve bağlantı gücü 519690) dergisi, mavi kümeye ise “Journal of Occupational and Organizational Psychology” (atıf sayısı 3662 ve bağlantı gücü 280983) dergisi temsil etmektedir.



Şekil 5. Yayınların Kaynak Ortak Atıf Ağı Analizi

8. Yazar Ortak Atıf Ağı

Ortak atıf analizinde bir yazarın minimum atıf sayısı 70 seçilmiştir. Kriter doğrultusunda 91369 yazarın 903'ü eşik değerini geçmiştir. Bu nedenle haritalandırmada toplam 903 yazar yer almıştır. Yazar ortak atıf analizi 7 kümeden oluşmaktadır. En çok yazarın yer aldığı ilk üç küme; kırmızı (205), yeşil (200) ve mavi (168) olarak sıralanmaktadır. Ortak atıf analizinde alıntılara odaklanıldığından en çok alıntı (8167) yapılan yazar Bass ve bağlı bulunduğu küme kırmızıdır. İkinci ve üçüncü en çok alıntı yapılan yazar Avolio ve Podsakoff olarak analiz edilirken yazarların bağlı bulunduğu kümeler ise sırası ile mor ve mavidir. Bass'ın ikinci ve üçüncü en çok alıntı yapılan yazarlarla toplam bağlantı gücüne bakıldığında Avolio ile 7208, Podsakoff ile 5015 bağlantı gücüne sahiptir. Alıntı sayısına göre 2423 alıntı ile Judge sarı kümeye öncülük ederken bu kümede yer alan yazarların kırmızı kümedeki yazarlarla yakın konumlanması güçlü ilişki içinde olduklarının bir göstergesidir. Benzer bir durum mavi ve mor kümede yer alan yazarların için de geçerli olduğu söylenebilir. Ancak Preacher'ın en çok alıntı (1277) ile temsilcisi olduğu yeşil kümenin belirli bir kesimde yoğunlaştığı ve diğer kümelerle yakın ilişki içerisinde olmadığı görülmektedir.

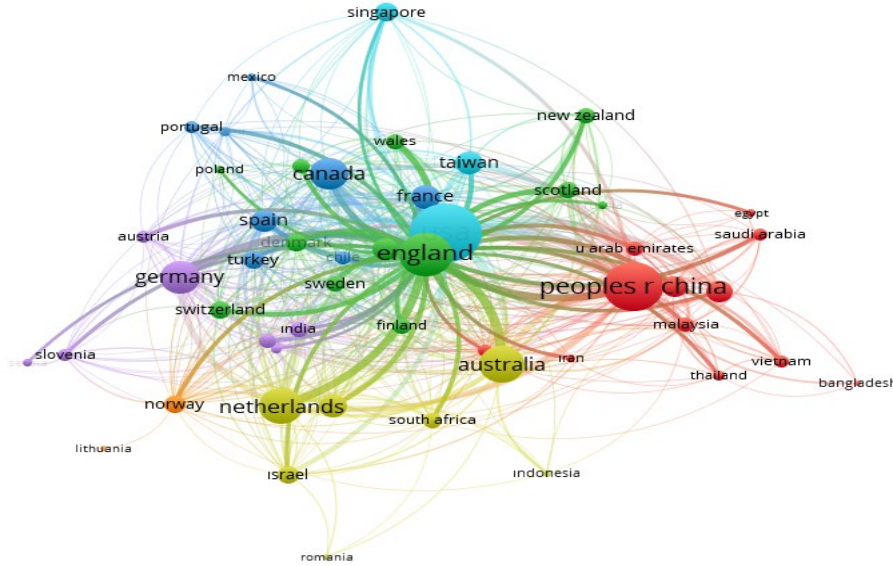


Şekil 6. Yayınların Yazar Ortak Atıf Ağı Analizi

9. Ortak Yazarlık Analizinde Ülke ve Kurumlar İşbirlikleri Ağı

Belirli bir alanda iş birliğine yönelik gerçekleştirilen sistematik yapının ortaya çıkarılmasında ortak yazarlık analizi kullanılmıştır. Bu yöntem öğeler arasındaki işbirliğine yönelik ağı ortaya çıkarmakta aynı zamanda ortak bağlantılarının sayısını ve bağlantıların toplam gücünü göstermektedir. Analiz

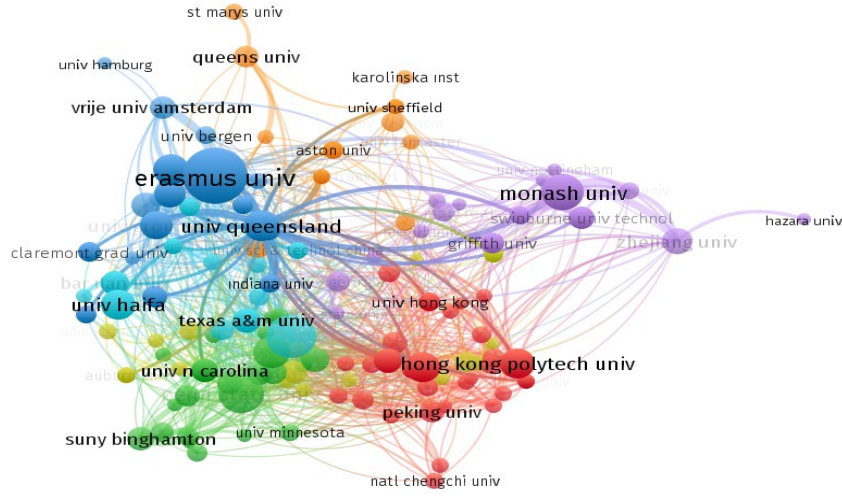
aşamasından önce eşiklerin seçiminde bir ülkeden alıntılanan doküman sayısı 10 olarak seçilmiştir. Bu doğrultuda 107 ülke arasında 51'i eşik değerini karşılamaktadır. Eşik değerini karşılayan 51 ülke 7 kümeye ayrılmıştır. Tüm kümeleri belge (2291), atıf sayısı (117283) ve toplam bağlantı gücü (1047) bakımın Amerika Birleşik Devletleri (ABD) temsil etmektedir. ABD ülkesini sırası ile Çin (959 belge ve 703 toplam bağlantı gücü), İngiltere (568 belge ve 576 toplam bağlantı gücü) ve Avustralya (514 belge ve 703 toplam bağlantı gücü) takip etmektedir. ABD'nin Çin ile en fazla bağlantı gücüne (224) sahip olduğu ve diğer ülkelere göre daha fazla ilişki içerisinde olduğunu söyleyebiliriz. Atıf bakımından sıralama değiştiği için ABD'den sonra ülkelerin sıralaması; Çin (19532), Hollanda (18156), Kanada (17466) ve İngiltere (14809) şeklinde yer almaktadır. Haritalandırmada diğer ülkeler ile bağlantı sayısına baktığımızda; ABD (45), Çin (39), Avustralya (38), Hollanda (37) ve Kanada (36) olarak tespit edilmiştir. Son olarak Türkiye'yi ele aldığımızda 126 belge, 2295 atıf ve 92 toplam bağlantı gücüne sahipken 30 bağlantı sayısı vardır. Türkiye'nin bağlantı gücü olarak en fazla ABD (22), Çin (9) ve Almanya (7) ile ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir.



Şekil 7. Yayınların Ülkeler Arasında İşbirliği Analizi

Liderlik tarzlarına ilişkin makalelerin hangi kurumlar tarafından daha yaygın bir şekilde araştırıldığı Şekil 8'de sunulmuştur. Kurumların alıntılanan makale sayısı en az 20 olacak şekilde seçilmiştir. Belirlenen eşik değerini 3717 kurum arasından 126'sı karşılamıştır. Haritalama 7 farklı kümeye ayrılmıştır. Kümeler arasında en fazla (28) kurumun bulunduğu küme kırmızı kümedir. Bu kümeyi yeşil (22) ve mavi (18) küme takip etmektedir. Belge sayısı (145) ve bağlantı gücü (108) bakımından tüm kümelere Erasmus Üniversitesi önderlik etmektedir. Atıf (9195) boyutunda ise Arizona State Üniversitesi temsil etmektedir. Belge sayısı için diğer kurumlar sırası ile Arizona State Üniversitesi (106), Pennsylvania State Üniversitesi (94), Monash Üniversitesi (81) ve Michigan State Üniversitesi (72) yer almaktadır. Atıf sayısı bakımından Erasmus Üniversitesi (8764), Michigan Üniversitesi (6871), Pennsylvania State Üniversitesi (6576) ve University of Nebraska (5528) iken toplam bağlantı gücünde ise Pennsylvania State Üniversitesi (92), Arizona State Üniversitesi (88), Monash Üniversitesi (76) ve

Michigan State Üniversitesi (67) sırasıyla konumlanmaktadır. Sonuç olarak haritalandırmada kümeler arasında konumlanmanın yakın olduğu yerlerde güçlü ilişkiden bahsedilebilirken mesafenin fazla olması durumunda kurumların ilişkilerinin zayıf olduğunu göstermektedir.



Şekil 8. Yayınların Kurumlar Arasında İşbirliği Analizi

Sonuç ve Tartışma

Liderlik tarzları üzerine yapılan çalışmalar uzun süreli bir geçmişe dayanmakta ve günümüzde ilgi duyulan alanlar arasında yer almaktadır. Yönetim olgusunun neredeyse her alanda var olması, insan kaynağının öneminin anlaşılması, takım çalışmasının popüleritesinin artışı liderlik kavramının stratejik önemini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi ve hayal edilen vizyona sahip olmak için farklı niteliklerle donatılmış liderlerin önemi her geçen gün artmaktadır. Bu nedenle liderlik tarzlarına ilişkin mevcut durumu ortaya koymak bir gereklilik arz etmektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamına, literatürde en yaygın kullanım alanına sahip liderlik tarzları dahil edilmiştir. Literatürde birçok liderlik tarzının yer alması ve tamamının incelenmesinin mümkün olmaması nedeniyle çeşitli kısıtlamalara gidilmiştir. Bu nedenle araştırma kapsamına Web of Sciences veri tabanında en fazla kullanılan ve literatüre kazandırılan liderlik tarzları (dönüşümcü liderlik, hizmetkar liderlik, etkileşimci liderlik, karizmatik liderlik, vizyoner liderlik, otantik liderlik ve etik liderlik) incelenmiştir. Liderlik tarzları için arama yapılırken anahtar kelimelerin arama biçimi “konu” olarak seçilmiştir. Araştırmaya sadece makaleler dahil edilmesi ve dil olarak İngilizcenin seçilmesi ile arama sonucunda 6460 makaleye erişim sağlanmıştır. Veri tabanında belirtilen tüm liderlik tarzlarına ait makalelere ulaşmak için 1975-2020 yılları kapsayacak şekilde arama gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerde anahtar kelime ağı, ortak atıf ağı, bibliyografik eşleşme, ortak yazarlık (ülke ve kurum işbirliği) analizlerine ait haritalamayı ortaya çıkarmak için VOSviewer programı kullanılmıştır.

Araştırma bulgularında dönüşümcü, hizmetkar, etkileşimci, karizmatik, vizyoner, otantik ve etik liderlik tarzlarında yapılan çalışmaların 2009 yılından önce sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. 2009 yılından sonra yapılan çalışmaların ise hızlı bir şekilde artış gösterdiği tespit edilmiştir. Özellikle 2009-2011 yılları arasında yapılan çalışmaların 2006-2008 yılları arasında yayımlanan çalışmaların iki katından

daha fazla olduğu saptanmıştır. Gruplanan yıllar arasında yayımlanan çalışma sayısının sürekli artış göstermesi ve 2018-2020 yıllar arasında yayın sayısının 2326 olması liderlik tarzlarına ilginin önemli düzeyde arttığını göstermektedir. Yıldız ve Aykanat, (2016) 1975-2015 yılları arasında SCOPUS veri tabanını kullanarak yönetim ve organizasyon alanında liderlik konusunda yayımlanmış çalışmaları incelemiş ve 2005 yılında liderlik konusunda yapılan çalışmalarda önemli derecede artış gösterdiği ayrıca 2012 yılında en fazla çalışmanın yayımlandığı yıl olduğunu belirtmektedir. Samul (2020) ise Web of Science veri tabanından 12235 makaleyi incelediği çalışmasında 2010'dan sonra yayımlanan makale sayısı tüm yayınların %66'sı olduğunu vurgulamaktadır.

Liderlik çalışmalarının yayımlandığı dergi bakımından incelendiğinde "Leadership Quarterly" dergisi 435 (%6,73) makale ile liderlik tarzları ile ilgili en fazla yayın yapan dergi olduğu saptanmıştır. Bu durumun derginin liderlik konusunda yayınlara ağırlık veren politikasından ileri geldiği söylenebilir. Samul (2020), liderliğin araştırma konularına ilişkin çalışmasında sonuçlarımıza benzer şekilde "Leadership Quarterly" dergisi 1044 makale ile en fazla yayının yapıldığı dergi olmuştur. Dergi ortak atıf ağına baktığımızda ise "Journal of Applied Psychology" dergisi en fazla atıf sayısı (32334) ve bağlantı gücüne (2268278) sahip dergi olmuştur. En çok makalenin yayımlandığı "Leadership Quarterly" dergisi ortak atıf ağında atıf sayısı (26359) ve bağlantı gücü (1774491) bakımından ikinci sırada yer almaktadır. Atıf sayısında Shamir, House ve Arthur (1993) araştırmacılarının "The Motivational Effects of Charismatic Leadership - A Self-Concept Based Theory" başlıkla çalışmaları en çok atıf (1586) alan makaledir. Qiu ve Chen (2009) atıfta bulunma sayısı makalenin yayımlanmasından başlayarak geçen süre ile ilişki olduğunu vurgulamakta ve araştırmamızda ulaşılan sonuç bu yargıyı desteklemektedir. Referans ortak atıf ağında ise dergilerde yayımlanan makalelerin referans listesinde en çok yer verilen başka bir ifade ile en fazla alıntı (1856) yapılan ve toplam bağlantı gücüne (39427) sahip olan çalışma ise Bass'ın (1985b) "Leadership and Performance Beyond Expectation" başlıklı araştırmasıdır. Vogel vd. (2020) liderlik geliştirme alanının bibliyometrik yöntemle incelenmesi konulu çalışmasında Bass'ın (1985b) referans ortak atıf analizinde görünme sıklığının yüksek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Bass yazar ortak atıf ağında en fazla alıntılanan (8167) araştırmacı olmuştur.

Yazar anahtar kelime ağında birlikte kullanım bakımından en sık kullanılan anahtar kelimenin "dönüşümcü liderlik" olduğu saptanmıştır. Bu durum dönüşümcü liderliğin diğer kavramlarla ilişkilendirildiği sonucunu desteklemektedir. Çelik (2019) lisansüstü tezleri ele alan çalışmasında dönüşümcü liderlik tarzının lisansüstü tezlerde daha çok tercih edildiği ve liderlik konusunun örgütsel bağlılık ve iş memnuniyeti kavramları ile ilişkilendirildiğini tespit etmiştir. Tal ve Gordon (2016) da liderlik çalışmalarında dönüşümcü liderlik ile ilgili makalelerin hakim olduğunu olduğu belirtilmiştir. Dönüşümcü liderlik tarzının benimsenmesindeki en önemli etkenin bu liderlik tarzı ile hedeflerin daha kolay ulaşılabilir hale gelmesinden (Davutoğlu, 2018b) kaynaklandığı söylenebilir. Anahtar kelime ağında yer alan önemli göstergeler; iş memnuniyeti, yaratıcılık, işe adanmışlık, lider-üye etkileşimi ve örgütsel bağlılık kavramlarının çalışmalarda sıklıkla kullanılan kavramlar olarak karşımıza çıkmasıdır. Diğer bir gösterge ise dönüşümcü liderlik anahtar kelimesinin etkileşimci liderlikle kavramıyla en yoğun ilişki içerisinde olduğudur. Bu durumun dönüşümcü liderlik çalışmalarında etkileşimci liderlik tarzına sık bir şekilde yer verilmesinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Ayrıca liderlik kavramının diğer liderlik tarzları içerisinde en çok dönüşümcü liderlik ile bağlantı gücüne sahip olması önemli bir gösterge

olarak belirtilebilir. İki makalenin referans listesinde üçüncü başka bir yazarın yer almasını ortaya çıkaran bibliyografik eşleşme ağında van Knippenberg belge sayısı (41) ve bağlantı gücü (80088) bakımından ilk sırada yer almaktadır. Son olarak ülke ve kurum işbirliğini ortaya çıkarmada kullanılan ortak yazarlık analizine göre doküman (2291), atıf (117283) ve bağlantı gücü (1047) bakımından ülkelere Amerika Birleşik Devletleri öncülük ederken kurumlara doküman (145) ve bağlantı gücü (108) ile Erasmus Üniversitesi temsil etmektedir.

Sınırlılıklar ve Gelecek Araştırmalara Öneriler

Araştırma 1975-2020 yılları arasında yayımlanan makaleleri içermektedir. Araştırma kapsamında sadece makalelerin incelenmesi amaçlandığından konferans başlıkları ve kitap başlıkları hariç tutulması çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu alanda gelecekte yapılacak çalışmalar veri setine kitapları ve konferans başlıklarını da dahil ederek literatürü zenginleştirebilir. Çalışmanın diğer bir sınırlılığı liderlik tarzları ile ilgili literatürün kapsamlılığı sebebiyle araştırmaya en sık karşılaşılan liderlik tarzları olan dönüşümcü liderlik, hizmetkar liderlik, vizyoner liderlik, etik liderlik, karizmatik liderlik, otantik liderlik ve etkileşimci liderlik tarzları dahil edilmiştir. Aynı zamanda bu liderlik tarzlarına sadece Web of Science veri tabanında yer alan SSCI, SCI-EXPANDED ve A&HCI atıf indeksinde taranan ve yayın dili İngilizce olan makalelerin dahil edilmesi çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

Liderlik tarzları üzerine genel bir değerlendirme fırsatı sunan çalışmada araştırmacıların incelemeyi planladıkları liderlik tarzlarına ilişkin ön bir hazırlık imkanı sunmaktadır. Araştırmacılar farklı veri tabanları üzerine incelemelerde bulunarak bu çalışmanın sonuçları ile karşılaştırma yoluna gidebilirler. İleri sürülen bulguları destekleyecek ya da reddedecek sonuçlara ulaşabilirler. Ayrıca anahtar kelimeler olarak belirlenen liderlik tarzlarına ilişkin detaylı bir çalışma için kabul/ret kriterleri doğrultusunda kavram üzerine genel eğilim ve bulguları üzerine bir incelemede bulunulabilirler. Çalışma olarak planlanan ve araştırmacılara önerilebilecek bir diğer konu ise liderlik tarzlarından birini seçerek bu kavramın hangi kavramlarla ilişkilendirildiği, kullanılan ölçekler, aracı veya düzenleyici değişkenleri bakımından sistematik derleme kapsamında incelenmesidir. Dönüşümcü liderlik kavramının en çok kullanılan anahtar kelimesi olması ve literatürde farklı çalışma disiplinlerinde kullanım alanı bulması nedeniyle bu liderlik tarzı önerilebilir. Araştırmacılar liderlik tarzları üzerine incelemede bulunurken iş memnuniyeti, yaratıcılık, işe adanmışlık, lider-üye etkileşimi ve örgütsel bağlılık gibi kavramlar değerlendirmeye alınarak elde edilen sonuçlar mevcut durumla karşılaştırılabilir. Liderlik tarzlarının özellikle 2009 yılından sonra yoğun bir şekilde araştırılan alan olması nedeniyle gelecek araştırmalarda bu durum göz önünde bulundurulmalıdır. Son olarak dönüşümcü liderlik tarzının etkileşimci liderlik ile yakın ilişki içerisinde olması bu iki kavramın farklılıklarını ya da benzerliklerini ortaya çıkararak çalışmalar yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Al, U. & Tonta, Y. (2004). Atıf analizi: Hacettepe Üniversitesi kütüphanecilik bölümü tezlerinde atıf yapılan kaynaklar, *Bilgi Dünyası*, 5(1), 19-47.
- Alilyyani, B., Wong, C. A., & Cummings, G. (2018). Antecedents, mediators, and outcomes of authentic leadership in healthcare: A systematic review. *International Journal Of Nursing Studies*, 83, 34-64.
- Alvesson, M., & Einola, K. (2019). Warning for excessive positivity: Authentic leadership and other traps in leadership studies. *The Leadership Quarterly*, 30(4), 383-395.
- Anderson, M. (2017). Transformational leadership in education: A review of existing literature. *International Social Science Review*, 93(1), 4.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193.
- Aslan, Ş. (2019). *Geçmişten Günümüze Liderlik Kuramları*, 2. Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Avolio, B.J. & Gardner, W.D. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
- Avolio, B.J., Luthans, F. & Walumba, F.O. (2004). Authentic leadership: Theory building for veritable sustained performance. Working paper: Gallup Leadership Institute, University of Nebraska-Lincoln.
- Aykan, E. (2002). *Girişimcilik ve girişimcilerin liderlik davranışları (Kayseri’de bir uygulama)*. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Bar-Llan, J. (2008). Informetrics at the beginning of the 21st century—A review. *Journal of Informetrics*, 2(1), 1–52.
- Bass, B.M. (1985a). Leadership: good, better, best. *Organizational Dynamics*, 13(3), 26-40.
- Bass, B. M. (1985b). Leadership and performance beyond expectation. New York, NY: Free Press.
- Bass, B. M. (1990a). *Bass & Stogdill’s hand book of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Third Edition, Simon and Schuster, NewYork.
- Bass, B. M. (1990b). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.

- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218.
- Bayram, Ö. G. (1998). Atıf verisi (citationdata) ve enformetrik yasalar: Türk kütüphanecilik literatüründeki doktora tezleri üzerinde bir uygulama. *Türk Kütüphaneciliği*, 12(1), 21-32.
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495 – 5503.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Transaction Publisher, New York.
- Brown, M., Trevino, L. & Harrison, D. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134
- Brown, M.E. & Treviño, L.K. (2006). Ethical leadership: a review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75.
- Burch, T. C., & Guarana, C. L. (2014). The comparative influences of transformational leadership and leader-member exchange on follower engagement. *Journal of Leadership Studies*, 8(3), 6-25.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper Torchbooks, 1st edition, New York.
- Choi, J. (2006). A motivational theory of charismatic leadership: Envisioning, empathy, and empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(1), 24-43.
- Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011). Science mapping software tools: Review, analysis, and cooperative study among tools. *Journal of the American Society for information Science and Technology*, 62(7), 1382-1402.
- Cooley, C.H. (1902). *Human Nature and Social Order*. Scribners, NewYork.
- Çelik, S. (2019). Turizm alanında liderlik konusu ile ilgili hazırlanmış tezlere yönelik bibliyometrik bir analiz. *Journal of Academic Value Studies*, 5(4), 516-527.
- Datta, B. (2015). Assessing the effectiveness of authentic leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 9(1), 62-75.

- Davutoğlu N. A. (2018a, Nisan). The perceptual effects of Industry 4.0 on transformational leadership management (ss.1295-1302). *Innovation and Global Issues in Social Sciences Congress Book*.
- Davutoğlu, N. A. (2018b). Sanayi 4.0'ın Liderlik Ve İnsan Kaynakları Yönetimine Algısal Etkileri. *Journal of Social And Humanities Sciences Research*, 5(30), 4041-4048.
- Deichmann, D., & Stam, D. (2015). Leveraging transformational and transactional leadership to cultivate the generation of organization-focused ideas. *The Leadership Quarterly*, 26(2), 204-219.
- Den Hartog, D.N. (2015). Ethical Leadership. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2:409-434.
- Dennis, R. S., & Bocarnea, M. (2005). Development of the servant leadership assessment instrument. *Leadership & Organization Development Journal*. 26(8), 600-615.
- Densten I. L. (2005). The relationship between visioning behaviours of leaders and follower burnout, *British Journal of Management*, 16, 105-118.
- Derin, N., Demirtaş, Ö. & Baynal Doğan, T. G. (2020). Vizyoner liderlik davranışlarının örgütsel destek aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: psikolojik rahatlığın düzenleyici rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 41, 550-562.
- Dirik, H.F. & İntepeler, S.Ş. (2019). Geçmişten günümüze otantik liderlik ve sağlık alanına yansımaları, *Sağlık ve Hemřirelik Yönetimi Dergisi*, 2(6), 164-170.
- Doğan, S., & Baynal Doğan, T. G. (2020). Uluslararası alanyazında sağlık turizmi alt bileşenleri üzerine bibliyometrik bir analiz. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23(4), 561-586.
- Duan, J., Li, C., Xu, Y., & Wu, C. H. (2017). Transformational leadership and employee voice behavior: A pygmalion mechanism. *Journal of Organizational Behavior*, 38(5), 650-670.
- Ebener, D. R., & O'Connell, D. J. (2010). How might servant leadership work?. *Nonprofit Management and Leadership*, 20(3), 315-335.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111-132.
- Ferch, S. R. (2020). Servant-leadership, forgiveness, and social justice. *Voices of Servant-Leadership Series*, 119.
- Gamarra, M. P., & Giroto, M. (2021). Ethical behavior in leadership: a bibliometric review of the last three decades. *Ethics & Behavior*, 1-23.
- Gardner, W. L., Cogliser, C. C., Davis, K. M., & Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1120-1145.
- Garfield, E. (Ed.). (1991). *Journal citation reports*. Institute for Scientific Information. Philadelphia.

- Garrigos-Simon, F.J., Narangajavana-Kaosiri, Y. & Lengua-Lengua, I. (2018). Tourism and sustainability: a bibliometric and visualization analysis. *Sustainability*, 10(6), 1-23.
- Gökkurt, Ö. (1997). "Citation" indeks ve "citation" analizi: enformetrik bir model enformetrik bir model çalışması [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Grabo, A., Spisak, B. R., & van Vugt, M. (2017). Charisma as signal: An evolutionary perspective on charismatic leadership. *The Leadership Quarterly*, 28(4), 473-485.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press, New Jersey.
- Groves, K. S. (2006). Leader emotional expressivity visionary leadership, and organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(7), 566-583.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Seçkin Yayıncılık, 5. Baskı, Ankara.
- Harter, S. (2002). Authenticity. Snyder C. R. & Lopez S. J. (Eds.). *Handbook of Positive Psychology*, (pp.382-394). Oxford University Press, New York.
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, 44(2), 501-529.
- Howell, J.M. & Avolio, B.J. (1992). The ethics of charismatic leadership: submission or liberation?, *Academy of Management Executive*, 6(2), 43-54.
- Hsieh, C.C. & Wang, D.S. (2015). Does supervisor-perceived authentic leadership influence employee work engagement through employee-perceived authentic leadership and employee trust?. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2329-2348.
- Imani, B., Mirezati, S.Z. & Saberi, M.K. (2019). A bibliometric analysis of international journal of nursing studies (1963 – 2018), *Library Philosophy and Practice*, 1-14.
- Jensen, U. T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bøllingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A. L., ... & Würtz, A. (2019). Conceptualizing and measuring transformational and transactional leadership. *Administration & Society*, 51(1), 3-33.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of applied psychology*, 89(5), 755.
- Karakus, M. (2017). Bibliometric analysis of ethical leadership research in social sciences. *Electronic International Journal of Education, Arts, and Science (EIJEAS)*, 3(7).

- Kearney, E., Shemla, M., van Knippenberg, D., & Scholz, F. A. (2019). A paradox perspective on the interactive effects of visionary and empowering leadership. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 155, 20-30.
- Kessler, M. M. (1963). Bibliographic coupling between scientific papers. *American Documentation*, 14(1), 10-25.
- Khalil, G. M., & Crawford, C. A. G. (2015). A bibliometric analysis of US-based research on the behavioral risk factor surveillance system. *American journal of preventive medicine*, 48(1), 50-57.
- Khan, N. (2017). Adaptive or transactional leadership in current higher education: A brief comparison. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 18(3), 178-183.
- Le Blanc, P. M., González-Romá, V., & Wang, H. (2020). Charismatic leadership and work team innovative behavior: The role of team task interdependence and team potency. *Journal of Business and Psychology*, 1-14.
- Li, M., Lehto, X., & Li, H. (2020). 40 years of family tourism research: bibliometric analysis and remaining issues. *Journal of China Tourism Research*, 16:1, 1-22
- Luo, Y. J., Li, Y. P., Choi, J. N., & Du, J. (2020). Visionary leadership effectiveness: Moderating roles of power distance and middle-way thinking. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(12), 1-12.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1), 151-171.
- McClellan, E., & Collins, C. J. (2019). Expanding the concept of fit in strategic human resource management: An examination of the relationship between human resource practices and charismatic leadership on organizational outcomes. *Human Resource Management*, 58(2), 187-202.
- McCleskey, J. A. (2014). Situational, transformational, and transactional leadership and leadership development. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), 117.
- Merigó, J. M., Blanco-Mesa, F., Gil-Lafuente, A. M., & Yager, R. R. (2017). Thirty years of the International Journal of Intelligent Systems: A bibliometric review. *International Journal of Intelligent Systems*, 32(5), 526-554.
- Merigó, J. M., Cancino, C. A., Coronado, F., & Urbano, D. (2016). Academic research in innovation: a country analysis. *Scientometrics*, 108(2), 559-593.
- Meslec, N., Curseu, P. L., Fodor, O. C., & Kenda, R. (2020). Effects of charismatic leadership and rewards on individual performance. *The Leadership Quarterly*, 31(6), 101423.
- Mihelic, K. K., Lipicnik, B., & Tekavcic, M. (2010). Ethical leadership. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 14(5), 31-42.

- Mittal, R., & Dorfman, P. W. (2012). Servant leadership across cultures. *Journal of World Business*, 47(4), 555-570.
- Mulet-Forteza, C., Martorell-Cunill, O., Merigó, J .M., Genovart-Balaguer, J. & Mauleon-Mendez, E. (2018). Twenty five years of the journal of travel & tourism marketing: a bibliometric ranking. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 35(9), 1201-1221.
- Najam, U., & Mustamil, N. (2020). Servant leadership: A bibliometric Review. *International Journal of Organizational Leadership*, 9(3), 138-155.
- Niñerola, A., Sánchez-Rebull, M. V., & Hernández-Lara, A. B. (2019). Tourism research on sustainability: A bibliometric analysis. *Sustainability*, 11(5), 1377.
- Nwachukwu, C., Chladkova, H., Zufan, P., & Olatunji, F. (2017). Visionary leadership and its relationship to corporate social performance. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 3(4), 1302-1311.
- Nwankwo, S. & Richardson B. (1996). Quality management through visionary leadership, *Managing Service Quality: An International Journal*, 6(4), 44-47.
- Osareh, F. (1996). Bibliometrics, citation analysis and co-citation analysis: A review of literature I. *Libri*, 46(3), 149-158.
- Özel, Ç. H., & Kozak, N. (2012). Turizm pazarlaması alanının bibliyometrik profili (2000-2010) ve bir atıf analizi çalışması. *Türk Kütüphaneciliği*, 26(4), 715-733.
- Parris, D. L., & Peachey, J. W. (2013). A systematic literature review of servant leadership theory in organizational contexts. *Journal of Business Ethics*, 113(3), 377-393.
- Pillai, R., Schriesheim, C. A. & Williams, E. S. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study. *Journal of Management*, 25(6), 897-933.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Prestiadi, D., Zulkarnain, W., & Sumarsono, R. B. (2019, December). Visionary leadership in total quality management: efforts to improve the quality of education in the industrial revolution 4.0. In The 4th International Conference on Education and Management (COEMA 2019) (pp. 202-206). Atlantis Press.

- Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). Effect of transformational and transactional leadership style on public health centre performance. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1), 304-314.
- Qasim, M., Rizvi, T. H., & Irshad, M. (2020). Impact of ethical leadership on task performance and organizational citizenship behavior: moderating role of islamic work ethics. *Journal of Management and Research*, 7(2), 166-193.
- Qiu, H. & Chen, Y.F. (2009). Bibliometric analysis of biological invasions research during the period of 1991 to 2007. *Scientometrics*, 81(3), 601-610.
- Russell, R. F. (2001). The role of values in servant leadership. *Leadership & Organization Development Journal*. 22(2), 76-84.
- Russell, R. F., & Stone, A. G. (2002). A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(3), 145-157.
- Samul, J. (2020). The Research Topics of Leadership: Bibliometric Analysis from 1923 to 2019. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 8(2), 116-143.
- Sendjaya, S., & Sarros, J. C. (2002). Servant leadership: Its origin, development, and application in organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(2), 57-64.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577-594.
- Shanti, C. M., Gunawan, I., & Sobri, A. Y. (2020, December). Relationship of school visionary leadership and organizational climate with teacher performance. In 1st International Conference on Information Technology and Education (ICITE 2020) (pp. 624-629). Atlantis Press.
- Sinkovics, N. (2016). Enhancing the foundations for theorising through bibliometric mapping. *International Marketing Review*, 33(3), 327-350.
- Smith L. C. (1981). Citation analysis. *Library Trends*, 30(1): 83-106.
- Sözen Şahne, B. & Şar, S. (2015). Liderlik kavramının tarihçesi ve Türkiye’de ilaç endüstrisinde liderliğin önemi. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 19:109-115.
- Stouten, J., Van Dijke, M., & De Cremer, D. (2012). Ethical leadership an overview and future perspectives. *Journal of Personnel Psychology*, 11(1), 1-6.
- Supriyadi, D., Syafitri, L. N. H., Widodo, S. F. A., Wahidi, R., Arinta, Y. N., Nabhan, F., ... & Cahyono, Y. (2020). Innovation and authentic leadership of Islamic University lectures in faculty pharmacy faculty: what is the role of psychological capital?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8), 383-393.
- Tal, D., & Gordon, A. (2016). Leadership of the present, current theories of multiple involvements: A bibliometric analysis. *Scientometrics*, 107(1), 259-269.

- Taylor, C. M., Cornelius, C. J., & Colvin, K. (2014). Visionary leadership and its relationship to organizational effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(6), 566-583.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' Daily work engagement?. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 121-131.
- Tracey, J. B., & Hinkin, T. R. (1998). Transformational leadership or effective managerial practices?. *Group & Organization Management*, 23(3), 220-236.
- Tuan, L. T., & Thao, V. T. (2018). Charismatic leadership and public service recovery performance. *Marketing Intelligence & Planning*, 36(1), 108-123.
- van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of management*, 37(4), 1228-1261.
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538.
- Van Eck, N. J., Waltman, L., Dekker, R., & van den Berg, J. (2010). A comparison of two techniques for bibliometric mapping: Multidimensional scaling and VOS. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 61(12), 2405-2416.
- van Knippenberg, D., Van Dick, R. & Tavares, S. (2007). Social identity and social exchange: identification, support and withdrawal from the job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3), 457-477.
- Vogel, B., Reichard, R. J., Batistič, S., & Černe, M. (2020). A bibliometric review of the leadership development field: How we got here, where we are, and where we are headed. *The Leadership Quarterly*, 101381.
- Wang, B., Pan, S. Y., Ke, R. Y., Wang, K. & Wei, Y. M. (2014). An overview of climate change vulnerability: a bibliometric analysis based on web of science database. *Natural Hazards*, 74(3), 1649-1666.
- Wolcott, H. F. (1994). Transforming qualitative data: description, analysis and interpretation. Thousand Oaks, SAGE, London.
- Xiao, H. & Smith, S.L.J. (2006). The maturation of tourism research: evidence from a content analysis, *Tourism Analysis*, 10(4), 335-348.
- Yang, L., Chen, Z., Liu, T., Gong, Z., Yu, Y. & Wang, J. (2013). Global trends of solid waste research from 1997 to 2011 by using bibliometric analysis. *Scientometrics*, 96(1), 133-146.
- Yekeler, K. (2015). Dönüştürücü liderlik davranışlarının örgütsel bağlılığa etkisinde etkileşimli liderlik davranışlarının rolü, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Genişletilmiş 9. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

- Yıldız, T., & Aykanat, Z. (2016). Yönetim ve organizasyon alanındaki liderlik çalışmalarının gelişiminin bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmesi (ss.120-130). 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi, İstanbul.
- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 38-48.
- Zhu, W., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2009). Moderating role of follower characteristics with transformational leadership and follower work engagement. *Group & Organization Management*, 34(5), 590-619.
- Zou, X., Yue, W.L. & Vu, H.L. (2018). Visualization and analysis of mapping knowledge domain of road safety studies. *Accident Analysis and Prevention*, 118, 131-145.

