



GÜNDEMDEKİ LİDERLİK KONULARI: JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR DERGİSİNDE BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ (2010-2015)

LEADERSHIP ISSUES ON THE AGENDA: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS IN JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR (2010-2015)

Ali Murat ALPARSLAN¹, Nisa EKŞİLİ²

Öz

Bu çalışmanın amacı; Journal of Organizational Behavior dergisinde 2010-2015 yıllarında, liderlikle ilgili yayınlanan makalelerin bibliyometrik bir analizini ortaya koymaktır. Son altı yılda araştırılan liderlik tarzlarının ve bu liderlik tarzlarının hangi örgütsel davranış ve tutumla ilişkisinin araştırıldığı tespit edilmesi, ilgili literatür ile ilgilenen araştırmacılara önemli katkılar sağlayacaktır. 2010-2015 yılları arasında yayınlanan 51 adet dergide basılan, 435 adet makalenin başlıkları ve anahtar kelimelerinde "leadership" kelimesi taranmış, makalelerin 43 tanesi araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma sonucunda, en fazla gündemde olan liderlik tarzlarının sırasıyla dönüşümcü liderlik (13 kez), lider-üye etkileşim teorisi (8 kez), otantik liderlik (6 kez) ve etik liderlik (4 kez) olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, araştırılan liderlik tarzları ile örgütsel davranış ve tutumlar arasındaki ilişkinin anlam yönüne de yer verilmiştir.

Anahtar kelimeler: *Journal of Organizational Behavior, Liderlik, Bibliyometrik Analiz*

Abstract

The aim of this study is to put forth a bibliometric analysis of articles published related with the leadership in Journal of Organizational Behavior in the years 2010-2015. Determination of the trend of reseaches in last six years on subjects like leadership styles and relationship between these styles and organizational behavior, will make an important contribution to researchers interested in that literature.

¹ Yrd. Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi, alimurat@mehmetakifersoy.edu.tr

² Öğr. Gör., Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, İşletme Yönetimi, nisaeksili@akdeniz.edu.tr

51 magazines, 435 article titles published between the years 2010-2015, were searched with the keyword "leadership" and only 43 of these articles were included in the study. As a result, the most researched leadership style, respectively transformational leadership (13 times), the leader-member exchange theory (8 times), authentic leadership (6 times) and ethical leadership (4 times) was determined to be. Also investigated the leadership style mentioned the meaning and direction of the relationship between organizational behavior and attitudes.

Anahtar kelimeler: Journal of Organizational Behavior, Leadership, Bibliometric Analysis

1. GİRİŞ

Geçtiğimiz 50 yılda liderlik üzerine yapılan 1000'in üzerinde çalışmanın hiçbiri, ideal liderin net bir profilini ortaya koyamamıştır. Eğer bilim insanları başarılı olunabilecek tek bir liderlik tarzı ortaya koymuş olsalardı, insanlar mükemmel lider olabilmek için onu taklit etmeye çalışacaklardır. Başkalarının deneyimlerinden bir şeyler öğrenilebileceği, ancak onların birebir taklit edilmesiyle başarılı olunamayacağı açıktır (George vd., 2007). Bununla birlikte, son zamanlarda iş dünyasında liderlere olan güvenin sarsılmasıyla, kendi kişisel çıkarlarını bir kenara bırakıp takipçilerinin ve organizasyonun gelişimine önem veren liderlere olan ilgi artmıştır (Boyatzis ve McKee, 2005). Dolayısıyla liderlik teorileri yönetsel fonksiyonlar ve ekonomik lider-takipçi etkileşiminden, liderlik süreci içinde ortaya çıkan kişilerarası dinamikler üzerine odaklanmıştır. Bu teoriler liderlik vizyonu, ilham verici mesajlar, şeffaflık, duygusal etkiler, ahlak, bireyselleştirilmiş ilgi ve zihinsel uyarım gibi bu zamana kadar ihmal edilmiş olan konuları irdelemek üzere ortaya çıkmıştır (Hannah vd., 2014). Aynı zamanda bu yeni yaklaşımlar; çalışanların, yöneticilerin performans beklentilerinin üzerine çıkmalarını, yüksek çaba göstermelerini, gruba sosyal katkıda bulunmalarını, grubun refah ve devamına katkı sağlamayı, işlerinde yaratıcılık aşlamayı, örgüt yararına fikirler üretmeyi sağlayan belirleyici unsurları da kapsamaktadır (Uhl-Bien vd., 2014; Avolio vd., 1999).

Liderlik konusunun tarihi gelişimi incelendiğinde, ilk olarak liderliğin kişilik özellikleri ile açıklanabileceğine yönelik yaklaşımlar ve araştırmalar gündeme gelmiştir. Liderin olmazsa olmaz kişilik özellikleri ortaya konarak, bu özellikleri taşımayan kişilerin liderlik yapamayacağı ifade edilmiştir. Sonrasında takipçileri tarafından etkili lider olarak algılanan insanların kişilik özellikleri incelenmiş ancak farklı bağlamlarda farklı kişilik özellikleri gerektiği, hatta kişilik özelliklerinden bağımsız liderlik davranışlarının da önemli olduğuna dair araştırma sonuçları ile karşılaşılmıştır. Böylece liderin görev ve ilişki yönelimli olarak sergileyebileceği davranışlar liderlik yapabilmesinde etkili görülmüştür. Yönetim disiplininde durumsallık yaklaşımının etkisi ile birlikte, liderlik alanında da çalışmalar; farklı bağlamlarda farklı özellikler ve davranışlar sergilenmesi gerektiğini, eğer bu bağlamsallık yakalanamazsa her ne kadar liderlik özelliğine ve bilgisine sahip olunursa olunsun liderlik etkisinin etkin bir şekilde yaşanamayacağı söylenmektedir (Aycan vd., 2016). Liderlik; lider, takipçiler ve durumsal koşullardan oluşan unsurların en doğru kompozisyonundan meydana gelmelidir. Bu temel yaklaşımlardan sonra daha özellikli ve bağlama dayalı farklı liderlik yapıları ve tarzları kavramsallaştırılmaya başlanmıştır.

Liderlerin ideal davranışlarını tanımlamak için geliştirilen çoğu modelin liderlikte pozitif ve toplum yanlısı tutumların üzerinde durduğu da görülmektedir (Mumford ve Yitzhak, 2014). Bu modeller arasında dönüşümcü liderlik (Bass, 1985), otantik liderlik (Avolio vd., 2004), karakter tabanlı liderlik (Wright ve Quick, 2011), hizmetkâr liderlik (Liden vd., 2008), etik liderlik (De Hoogh ve Den Hartog, 2008), manevi liderlik (Fry vd., 2011) ve estetik liderlik (Hansen vd., 2007) vardır. Araştırma bulgularına geçmeden önce bu liderlik konularını ve tarzlarını, kavramları ve kastettiği anlamları idrak etmek gerekmektedir. Zira örgütsel davranış ve tutumlar ile olan ilişkilerinin daha sağlıklı anlaşılması adına her bir liderlik tarzının anlaşılması zorunludur.

Burns tarafından 1978 yılında yazına katılan dönüşümcü liderlik kavramı (Barbuto, 2005), sonrasında Avolio ile yaptıkları çalışmalar doğrultusunda değişikliklere uğrayan çok faktörlü liderlik ölçeğine dönüşerek daha zengin bir içerik kazanmıştır (Avolio vd., 1999). Araştırmacıların ilgisi açısından en popüler liderlik teorisi olan dönüşümcü liderlik (Uhl-Bien vd., 2014), takipçilerin tutum ve kabullerinde bazı değişiklikler oluşturarak örgütün misyonunu ve hedeflerini gerçekleştirmek için bir bağlılık oluşturma sürecidir (Aubrey ve Chelladurai, 2001). Bu liderlik anlayışında; liderler, takipçilerinin amaçlara ulaşabilmeleri, yaratıcılıklarını ve motivasyonlarını arttırmaları için onların bağlılıklarını şekillendiren birer araç olarak görülmektedir. Dönüşümcü liderler de takipçilerin ilerleme ve gelişme ihtiyacı ve yeteneklerine, yani değerli liderlerle görünüşte az değerli takipçilerin dönüşümüne odaklanırlar (Bass ve Riggio, 2006). Bu teori, lider merkezli bir teori olmakla birlikte, lider ile takipçi ilişkisinin kalitesini artırma üzerine yoğunlaşmıştır (Uhl-Bien vd., 2014). Etkileşimsel liderlik ise koşullu pekiştirmeye dayanmaktadır (Bass ve Steidlmeier, 1999). Dönüşümcü liderlerin aksine etkileşimsel liderler astlarının kısa vadeli fiziksel ve güvenlik gereksinimlerine odaklanırlar. Takipçileri liderin sözleri, övgüleri ve ödülleri ile motive olmakta ya da olumsuz geri bildirim, azarlanma, tehditler veya disiplin cezalarıyla düzeltilmektedirler. Lider takipçisinin etkileşimine göre tepki vermektedir. Dolayısıyla etkileşimsel liderler öngörülü (proaktif) davranışlardan ziyade tepkisel (reaktif) davranışlar sergilemektedirler. Bunun yanında arzulan kaynak tahsisi ve dolaylı ya da dolaysız ödüllerin ne olacağı ile ilgili olarak liderler takipçileri ile anlaşma yapar ya da takipçilerinin fikirlerine danışırlar (Bass ve Steidlmeier, 1999; Koh vd., 1995).

Görev, ilişki, değişim odaklı liderlik sınıflandırmaları olduğu gibi, birçok liderlik türü de içinde hareketsiz veya pasif lider olarak adlandırılan liderlik davranışını da barındırmaktadır. Örneğin etkileşimsel liderlik modelinde, liderin takipçisinin göreviyle ilgili sorun yaşadığında müdahale ettiği istisnalarla yönetim anlayışı bulunmaktadır. Bu yönetim anlayışında ortaya çıkan pasif liderler hiçbir şekilde çalışanlar ile ilgilenmezler, bir sorun meydana gelene kadar herhangi bir müdahalede bulunmazlar. (Avolio vd., 1999). Lider astları kendi hâline bırakır. Liderin varlığı ya da yokluğu hissedilmez. Bu durum, özellikle karar vermekten çekinen ve dolayısıyla liderlik özelliklerinden yoksun yöneticilerde görülmektedir (Judge ve Piccolo, 2004).

Lider üye etkileşim (LÜE) teorisi, zaman baskısı nedeniyle, liderin takipçileri arasından bir grupla daha yakın ilişki kurduğu mantığına dayanmaktadır. İç grup olarak adlandırılan bu kişilerin, dış gruba göre daha güvenilir, performanslarının ve iş tatminlerinin daha yüksek olduğu ve bazı imtiyazlara sahip oldukları düşünülmektedir (Robbins ve Judge, 2014). Lider ile çalışanlar arasındaki etkileşim 30

yılı aşkın süredir, artarak araştırmacıların ilgisini çekmeye devam etmektedir. Bu teori iki ana nedenden dolayı araştırmacıların yoğun çalıştığı alanlardandır. Birincisi LÜE teorisi, liderler ve onların takipçileri arasında ayrı ayrı ikili ilişkiler üzerinde durmaktadır. İkincisi, LÜE teorisi, liderlerin her takipçisi ile aynı tip ilişki geliştirmek zorunda olmadığını öngörmektedir. Özellikle LÜE teorisi liderlerin takipçileri ile arasındaki ilişkiyi, onlarla etkileşimde bulunarak çeşitlendirdiğini ifade etmektedir (Dulebohn vd., 2012).

Sıra dışı davranışlarla karşılaştıklarında astların lidere olağanüstü ve kahramanca yetenekler attığı liderlik teorisi olan karizmatik liderlikte, liderler astlarını etkilemek için öncelikle vizyon belirleyerek bunu biçimsel bir şekilde ifade ederler. Takipçileri üzerinde derin ve benzersiz etkilere sahip olan karizmatik liderler, astlarının duygularına hitap ederek, vizyon konusunda astlarını ikna etmek ve cesaretlendirmek için alışılmadık davranışlar sergilemektedirler (Robbins & Judge, 2014). Takipçilerini kendilerine inandırmaya çalışan karizmatik liderler, kişisel özelliklerini ve sosyal yöntemleri kullanarak kendilerini kabul ettirmek zorundadırlar (Çelik, 1997). Sonuçta takipçileri, liderlerin inançlarını “doğru” olarak algırlar, karizmatik liderleri sorgusuz sualsiz kabul ederler ve onlara gönülden itaat ederler (Den Hartog vd., 1999).

Otantik liderlik bir liderin öz-farkındalığı, açıklığı ve davranışlarının netliği ile ayırt edilmektedir. Kim olduklarını, neye inandıklarını bilen bu liderler sahip oldukları değerleri ifşa eder, vurgular ve değerleri ile tutarlı davranırlar. Temel güçleri güven olan otantik liderler, karar vermek için gerekli bilgileri paylaşırlar, diğerlerinin katılımını savunurlar, takipçilerinin kişisel değerlerini ve duygularını keşfeder, bunlara önem verirler. Bu özellikler takipçilerinin liderlerinin ahlaki değerlerini ve yetkinliklerini algılamasını sağlamaktadır (Walumbwa vd., 2010). Etik liderlik ise liderin normatif davranışlar gösterdiği ve takipçilerinin de bu tarz davranışlar sergilemesini desteklediği liderlik biçimidir (Brown, vd., 2005). Özellikle küreselleşmenin, farklı kültürlerle çalışmanın zorluklarının etkisini gösterdiği ortamlarda liderin çalışanları motive ederek, onların etik davranışlar sergilemesini desteklemesi bu liderlik tarzında önemli bir rol oynamaktadır (Toor ve Ofori, 2009).

Manevi liderlik, doğal biçimde motive edilmiş öğrenen organizasyonlar oluşturmada örgütsel dönüşümün tasarımı için nedensel bir liderlik teorisidir. Manevi liderliğin amacı stratejik, güçlenmiş bir takım ve bireysel düzeyleri arasında vizyon ve değer denliğini oluşturarak örgütsel bağlılığı ve verimliliği teşvik etmektir (Fry, vd., 2005).

Hizmetkâr liderlik, liderin takipçilerinin içindeki en iyiyi çıkarmak için onları teşvik etmesine dayanır. Lider takipçilerinin yetenekleri, ihtiyaçları, istekleri, amaçları ve içlerindeki potansiyeli anlamak için onlarla birebir iletişim kurar. Takipçilerinin benzersiz özellikleri ve ilgi alanları hakkında bilgi sahibi olan liderler, daha sonra kendi potansiyellerini gerçekleştirmeleri için takipçilerine yardımcı olmaktadır. Bu teşvik özgüven inşası (Lord vd., 1999), hizmet vermede rol model olma, güven verme, bilgi geribildirim ve kaynak sağlama yoluyla yapılır (Liden vd., 2008).

Estetik kelimesi sadece sanat ya da güzellik konularında kullanılan bir kelime değildir. Güzel şeylerle karşılaşıldığında kullanılan estetik kelimesinin kullanım alanına estetik yargı da dâhil edilmektedir. Estetik liderlik, duyuşsal bilgi ile ilgili olmakla birlikte, liderlik fenomeni ile ilişkiliyi ifade etmektedir (Hansen vd., 2007).

Babacan liderliği tanımlayan birçok araştırmacı, bu liderlik tarzının yardımseverlik ve otoriterlik olmak üzere iki ana boyuttan oluştuğunu belirtmiştir. Otoriterlik boyutu astları üzerinde mutlak güç ve kontrolü uygulamak ve onlardan mutlak itaat gerektiren liderlik davranışlarını ifade etmektedir. Yardımseverlik boyutu ise liderlerin çalışanlara karşı davranışlarında şefkat ve hoşgörü göstermesini, sadece iş ilişkilerine değil kişisel veya ailevi ilişkilerine de ilgi göstermeyi ve kapsamaktadır (Chan vd., 2013).

Katılımcı liderlik tarzında, lider yönetim yetkisini izleyicilerle paylaşma eğilimi taşımaktadır. Bu nedenle; amaçların, planların ve politikaların belirlenmesinde, işbölümünün yapılmasında lider daima astlarından aldığı fikir ve düşünceler doğrultusunda liderlik davranışı belirlemeye önem göstermektedir (Eren, 2014:461). İnsan kaynağından en üst seviyede yararlanmak niyetinde olan katılımcı liderler sorunu tanımlar ve takipçilerinin önemli kararlar alma yetkinliğine sahip ve doğruyu yapma isteğinde olduğuna inandıkları için, nihai kararın alınmasında takipçilerinin fikirlerine önem verir. Lider karar verme yetkisini tamamen izleyicilerle paylaşır. Uyum yarattığı ve duygusal bağlar inşa ettiği için takımdaki bir çatlağı iyileştirmek veya stresli durumlarda insanları motive etmek gerektiğinde uygun bir liderlik tarzıdır (Gordon, 1991; Goleman, 2000).

Vizyoner liderlik ise bir ufuk liderliğidir, insanları bir vizyona doğru harekete geçirir. Bu liderler geçmiş ve bugün yönelimli olmaktan daha çok, gelecek yönelimlidirler. Yeni bir vizyon değiştirmek gerektiğinde veya açık, net bir yön gerektiğinde uygun bir liderlik tarzıdır. Özgüveni ve empati yeteneği yüksek vizyoner liderler, vizyonlarıyla kendini izleyenleri geleceğe taşımaya çalışırlar. (Çelik, 1997; Goleman, 2000).

2. YÖNTEM

Araştırma bilimsel bir dergide makaleler üzerinde yapılan bir içerik analizidir. İçerik analizine tabi tutulan dergi Journal of Organizational Behavior'dır. 1980 yılından beri yayın hayatında olan, Social Sciences Citation Index, Scopus, ProQuest, Cambridge Scientific Abstracts, EBSCO ve Emerald Management Reviews gibi önemli indekslerde taranan Journal of Organizational Behavior Dergisi aldığı atıf sayılarıyla 2015 yılı etki faktörü 2,986 (Wiley Online Library, 2016) örgütsel davranış alanında önemli bir yayın olduğunu kanıtlamıştır (Wiley Online Library, 2016). Dolayısıyla bu dergide yayınlanan makaleler örgütsel davranış alanına yön verebilen yayınlar olmaktadır. Bu dergideki yayınları inceleyebilmek amacıyla Wiley Online Library veri tabanından çevrimiçi bir tarama yapılarak JoOB'daki 2010-2015 yıllarını kapsayan 51 dergide basılmış olan 435 makale incelenmiştir. Özellikle örgütsel davranış alanında son 5 yılda oldukça fazla akademik dergi çıkmıştır. Bu zenginlik liderlik çalışmalarının da sayısının artmasına sebebiyet vermiştir. Bu yüzden makalelerin bu zaman aralığında seçilmiş olması; Türkiye yazınında liderlik konusunda araştırma yapacak olan araştırmacılara en güncel çalışılan liderlik konularını sunabilmektir. Bu yıllarda yayınlanan, başlığında veya anahtar kelimelerinde "leadership" kelimesini içeren 43 adet makale çalışması; araştırılan liderlik tarzı, ilgili liderlik tarzı ile ilişkisi incelenen örgütsel davranış veya tutum, örneklem türü ve örneklem sayıları bakımından bibliyometrik analize tabi tutulmuştur. Araştırmada elde edilen veriler tasnif edilmiş ve Excel yazılımı kullanılarak sunulmuştur.

3. BULGULAR

Yayınlanan 43 adet makalenin 9 tanesi kavramsal, 34 tanesi belirli bir araştırma sorusuna yanıt aramak ya da hipotezleri test etmek amacı ile sistematik bir şekilde veri toplamaya dayalı (Bayhan Karapınar vd., 2015) görgül nitelik taşıyan çalışmalardır. Çalışmaların örneklem sayıları incelendiğinde bir çalışmanın 87 kişi, bir çalışmanın 135 kişi, bir çalışmanın ise 181 kişi ile yapıldığı, diğer çalışmaların 200'ün üzerinde örneklemlerle yapıldığı tespit edilmiştir. 17 çalışma 300'in üzerinde örnekleme yapılırken, 10 çalışma 500 üzeri örneklem ile yapılmıştır. Çalışmaların örneklem türleri incelendiğinde sadece bir çalışmanın kamu çalışanlarıyla, iki çalışmanın askerler ile, bir çalışmanın üniversite öğrencileri ile 5 çalışmanın ise çalışan lisansüstü öğrencileri ile yapıldığı, diğer çalışmaların ise özel sektör çalışanlarıyla yapıldığı tespit edilmiştir.

Araştırmada ilk olarak hangi liderlik tarzlarının kaleme alındığı, araştırmalara konu edildiği ve hangilerinin ön plana çıktığını görmek amacıyla Tablo 1. oluşturulmuştur. Tasnifi yapılan makalelerde geçen liderlik tarzları ve son altı yıl içerisinde araştırmalara konu olma sıklıkları ortaya konmuştur.

Tablo 1. Yıllara ve Araştırılan Liderlik Tarzlarına Göre Makale Sıklıkları

Yayın Yılı	Makale sayısı	Araştırılan Liderlik Tarzı	Sıklık	Yayın Yılı	Makale sayısı	Araştırılan Liderlik Tarzı	Sıklık
2015	9	LÜE teorisi	3	2013	9	Dönüşümcü liderlik	4
		Karizmatik liderlik	2			LÜE teorisi	2
		Dönüşümcü liderlik	1			Yeşil liderlik	1
		Etkileşimsel liderlik	1			Etkileşimsel liderlik	1
		Pasif liderlik	1			Babacan liderlik	1
		Etik liderlik	1			Otoriter liderlik	1
		Kadın liderliği	1			Davranışçı liderlik	1
		Paylaşılan liderlik	1			Formal ve informal	1
2014	11	Dönüşümcü liderlik	3	2012	6	Dönüşümcü liderlik	2
		Otantik liderlik	3			Otantik liderlik	1
		LÜE teorisi	2			LÜE teorisi	1
		Etik liderlik	2			Yaratıcı-bilimsel	1
		Manevi liderlik	2	2011	2	Dönüşümcü liderlik	2
			Kadın liderliği			1	Otantik liderlik
		Uyumlu liderlik	1	2010	6	Dönüşümcü liderlik	1
		Direktif verici liderlik	1			Etkileşimsel liderlik	1
		Etkili liderlik	1			Vizyoner liderlik	1
		Hizmetkâr liderlik	1			Etik liderlik	1
		Karakter tabanlı liderlik	1			Babacan liderlik	1
Estetik liderlik	1	Katılımcı liderlik	1				

Yıllara ve araştırılan liderlik tarzlarına göre makale sıklıklarının yer aldığı Tablo 1'de son altı yılda en çok konu olan liderlik tarzının sırasıyla dönüşümcü liderlik (13 kez), lider-üye etkileşim teorisi

(8 kez), otantik liderlik (6 kez) ve etik liderlik (4 kez) olduğu görülmektedir. 2010-2014 yılları arasında her yıl en çok araştırılan liderlik tarzı dönüşümcü liderlik iken 2015 yılında LÜE teorisi en fazla araştırılan konu olmuştur.

Tablo 2. Liderlik Araştırmalarında Temel Yapılar/Tarzlar ve İlişkili Olarak Araştırılan Örgütsel Tutum/Davranış

Liderlik Tarzı	Araştırılan Örgütsel Tutum ve Davranış	Liderlik Tarzı	Araştırılan Örgütsel Tutum ve Davranış
Dönüşümcü liderlik	Psikolojik güçlendirme, duygu tabanlı ve biliş-tabanlı güven, sosyal motivasyon, örgütsel vatandaşlık, pozitif duygusallık, yaratıcılık, örgütsel değişim, çevreci davranış, örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık, özerklik, duygusal bağlılık, iş tatmini, mesleki öz yeterlilik, kabalık davranışı, deneyimli işyeri kabalığı, işe devamsızlık, prosedür adaleti iklimi, benlik kavramı, işe ilişkin duyuşsal iyilik, mentorluk fonksiyonları, örgütsel psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven, örgütsel performans, yenilikçi davranış, ilişki kalitesi, anket cevaplamada genetik faktörler	Lider-üye etkileşim teorisi	İşe adanmışlık, grup performansı, çalışanların yenilikçi davranışı, zayıf dış bağlantı, psikolojik güçlendirme, iş performansı, sorumluluk almak, ekip-üye etkileşimi, sosyal etkileşim teorisi, örgütsel bağlılık, iş tatmini, satış etkililiği, yaratıcılık, ayrıcalıklı muamele, takım atmosferi, takım performansı
Otantik	Pozitif psikolojik sermaye, performans, örgütsel psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven, örgütsel performans, duygusal emek	Etik	Ahlaki duygular, çalışanların ayrımcı iş davranışları, farkındalık, vatandaşlık davranışı, iş özerkliği, iş performansı, görev değeri
Karizmatik	Duygusal emek, duygusal düzen, ahlaki duygular, çalışanların ayrımcı iş davranışları, farkındalık	Formal ve informal	Takım davranışı, bilişsel yetenek, öz-değerleme, liderlik motivasyonu
Katılımcı	Psikolojik güçlendirme, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı	Kadın liderliği	Takım uyumu, iletişim, işbirlikçi öğrenme, öz-farkındalık
Yeşil liderlik	Çalışan çevreci davranışı	Vizyoner	Düzenleyici odaklar kuramı
Pasif	Kabalık davranışı, deneyimli işyeri kabalığı, işe devamsızlık	Direktif verici	Kurumsal sosyal sorumluluk(KSS), yönetici KSS rolü
Babacan	Örgütsel tabanlı benlik saygısı, iş özerkliği, yaratıcılık, görev performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı	Etkileşimsel	Kabalık davranışı, deneyimli işyeri kabalığı, işe devamsızlık, prosedür adaleti iklimi, benlik kavramı, örgütsel kimlik, örgütsel üyelik, psikolojik sözleşme, yenilikçi davranış
Etkili lider	Öğrenme bozukluğu, bilişsel yetenek, liderliğin çıkışı		
Paylaşılan	Kendi kendini yönlendirme	Uyumlu liderlik	Çatışma yönetimi, psikolojik yönelimler
Otoriter	Örgütsel tabanlı benlik saygısı, görev performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı		Yüzeysel rol yapma, duygusal tükenmişlik, etkileşimden kaçınma, iletişim tatmini, algılanan bilgi paylaşımı, hissedilen sahtelik
Anlayış ve yapıyı harekete geçirme	Zarar verici çalışma, adalet algısı, dağıtım adaleti, prosedür adaleti, kişilerarası adalet, bilgisel adalet		Örgütsel değişim, takım üyelerinin öğrenmesi, kolaylaştırıcı yapı, destekleyici bağlam, sınırlandırılmış takım, birbirine bağımlı takım

Tablo 2’de liderlik tarzları ve araştırılan örgütsel tutum ve davranışlar bulunmaktadır. Dönüşümcü liderlik ile örgütsel psikolojik sermaye, örgütsel güven, örgütsel performans, örgütsel bağlılık, örgütsel kimlik, örgütsel üyelik, örgütsel değişim, ilişki kalitesi, prosedür adaleti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Walumbwa vd., 2011; Epitropaki, 2013; Chun vd., 2012; Carter vd., 2013). Dönüşümcü liderlik ile etkileşimsel liderlik ve psikolojik güçlendirme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Nederveen Pieterse ve Van Knippenberg, 2010). Dust ve arkadaşları (2014) da bu bulguyu destekler biçimde, dönüşümcü liderlik ile psikolojik güçlendirme arasında anlamlı pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir. Bunun yanında görev performansı, örgüt odaklı vatandaşlık davranışı, kişiler odaklı vatandaşlık davranışı arasında da pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir (Dust vd., 2014). Walumbwa ve arkadaşları (2011) ve Carter ve arkadaşları (2013) da, dönüşümcü liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Ancak 2013 yılında Gilmore ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada dönüşümcü liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aynı araştırmada dönüşümcü liderlik ile pozitif duygusallık arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmişken, yaratıcı performans arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (Gilmore vd., 2013). Nederveen Pieterse ve Van Knippenberg (2010) da dönüşümcü liderlik ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir. Dönüşümcü liderlik ile duyu tabanlı ve biliş-tabanlı güven, olumlu sosyal motivasyon ve yardım davranışı işe ilişkin duyuşsal iyilik, mentorluk fonksiyonları (kariyer desteği, psikolojik destek ve rol model olma) arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Zhu ve Akhtar, 2014; Chun vd., 2012). Dönüşümcü liderlik ile özerklik teorisi, duygusal bağlılık, iş tatmini, mesleki öz yeterlilik arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir (Kovjanic vd., 2012). Dönüşümcü liderlik ile negatif yönlü bir ilişki tespit edilen örgütsel davranış ve tutumlar ise deneyimli işyeri kabalığı, kabalık davranışı, işe devamsızlık ve psikolojik sözleşmedir (Harold ve Holtz, 2015; Epitropaki, 2013). Liderlik faaliyetleri ve dönüşümcü liderlik konularını içeren anketin cevaplanması ile kişilerin genetik altyapıları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Foster Thompson vd., 2011).

Etkileşimsel liderlik ile örgütsel kimlik, örgütsel üyelik, prosedür adaleti ve psikolojik güçlendirme arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Epitropaki, 2013; Nederveen Pieterse ve Van Knippenberg, 2010). Etkileşimsel liderlik ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilen örgütsel tutum ve davranışlar ise; işyeri kabalığı, kabalık davranışı, işe devamsızlık ve yenilikçi davranış, psikolojik sözleşmedir (Harold ve Holtz, 2015; Nederveen Pieterse ve Van Knippenberg, 2010; Epitropaki, 2013).

Lider-üye etkileşiminin kalitesi ile takım atmosferi, takım performansı ve çalışanların sorumluluk alması arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Sorumluluk alma ve psikolojik güçlendirme aracılığıyla lider-üye etkileşiminin kalitesi ile iş performansı arasında da pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Kim vd., 2015; Van Breukelen vd., 2012). Bunun yanında LÜE kalitesi ile ayrıcalıklı muamele arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Van Breukelen vd., 2012). Martinaityte ve Sacramento (2013), LÜE teorisi ile yaratıcılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiş ancak LÜE teorisi ile satış etkililiği arasında anlamlı bir ilişki bulunamamışlardır. Wang ve arkadaşları (2015) da LÜE

teorisi ile yenilikçi davranış ve zayıf dış bağlantı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Lider üye etkileşimi ile otantik liderlik, pozitif psikolojik sermaye ve performans arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur (Wang vd.,2014).

Etik liderlik ile takipçinin ekstra çabası ve yardım davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmesine rağmen, takipçinin ahlaki duyguları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Farkındalık ile ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Astrid Eisenbeiss ve Van Kippenberg, 2015). Etik liderlik ile iş özerkliği, görev değeri, vatandaşlık davranışı, çaba arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte etik liderlik ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Piccolo vd., 2010).

Otantik liderlik ile lider-üye etkileşim teorisi, pozitif psikolojik sermaye ve performans arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur (Wang vd., 2014). Walumbwa ve arkadaşları (2011) da otantik liderlik ile örgütsel psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven, örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

Babacan liderliğin otoriter yapısı ile örgütsel tabanlı benlik saygısı, görev performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuşken, babacan liderliğin yardımsever yapısı ile örgütsel tabanlı benlik saygısı, görev performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Chan vd., 2013). Babacan liderlik ile yaratıcılık, iş özerkliği ve yaratıcı rol kimliği arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Wang ve Cheng, 2010).

Dönüşümcü liderliğin aksine pasif liderlik ile deneyimli işyeri kabalığı, kabalık davranışı ve işe devamsızlık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Harold ve Holtz, 2015).

Karizmatik liderlik ile ahlaki duygular arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiş; ekstra çaba ve farkındalık ile ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Astrid Eisenbeiss ve Van Kippenberg, 2015).

Yapılan çalışma sonucunda kadın liderliği ile takım uyumu arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak kadın liderliğin katılımcı iletişim, işbirlikçi öğrenme ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Post, 2015).

Katılımcı liderlik ile psikolojik güçlendirme, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, yöneticiye güven arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Huang vd., 2010).

Liderin çevreci davranışı ile çalışan çevreci davranışı arasında ve çevre duyarlı dönüşümcü liderlik ile çalışan çevreci davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Robertson ve Barling, 2013).

Çalışanların yanıtlarına uygulanan analizler sonucunda anlayış ve yapıyı harekete geçirme ile dağıtım adaleti, prosedür adaleti, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak yöneticilerin sonuçlarında anlayış ile dağıtım ve prosedür adaleti arasında anlamlı ilişki bulunamamışken, anlayış ile kişilerarası ve bilgisel adalet arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yapıyı harekete geçirme ile kişiler arası adalet arasında anlamlı ilişki bulunamamışken; dağıtım, prosedür ve bilgisel adalet arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İkinci çalışmanın sonuçlarında ise çalışanlar ve yöneticilerin datalarından anlayış ve yapıyı harekete geçirme ile dağıtım

adaleti, prosedür adaleti, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Holtz ve Harold, 2013).

İnformel liderliğin çıkışı ile takım davranışı ve liderlik motivasyonu arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak informal liderliğin çıkışı ile bilişsel yetenek, öz değerlendirme, görev yeterliliği ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Benzer sonuçlar formal liderliğin çıkışı için de söz konusudur. Formal liderliğin çıkışı ile liderlik motivasyonu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte formal liderliğin çıkışı ile bilişsel yetenek ve öz değerlendirme ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Luria ve Berson, 2013).

Direktif verici liderlik ile yöneticilerin kurumsal sosyal sorumluluk düşüncesi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuşken yöneticilerin kurumsal sosyal sorumluluk rolü ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Vlachos vd., 2014).

Vizyoner liderlik ile yönelimci düzenleyici odak arasında pozitif yönlü, kaçınmacı düzenleyici odak arasında ise negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Stam vd., 2010).

Liderlik etkinliği ile bilişsel yetenek ve liderliğin çıkışı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuş, öğrenme bozukluğu ile ise herhangi bir ilişki bulunamamıştır (Luria vd., 2014).

Hu ve Shi (2015)'nin yaptığı çalışmada 129 çalışanın yöneticilerine karşı yüzeysel rol yapması ile duygusal tükenmişliği, etkileşimden kaçınması, iletişimin tatmini, algılanan bilgi paylaşımı ve hissedilen sahtelik boyutlarının sonuçları ile aynı boyutların araştırmacı tarafından rastgele seçilmiş bir görevdeş ile yapılması sonuçları karşılaştırılmıştır. Sonuçlar olumlu yüzeysel rol yapma ile beş değişken arasında ilişki olduğunu göstermiştir. Ancak lidere yüzeysel rol yapma ile görevdeşe yüzeysel rol yapma arasında tahmin edilenden farklı sonuçlar elde edilmiştir. Lidere yüzeysel rol yapma ile duygusal tükenmişlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmişken, algılanan bilgi paylaşımı ile negatif ilişki tespit edilmiştir. Görevdeşe yüzeysel rol yapma ile hissedilen tükenmişlik ve etkileşimden kaçınma arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkili bulunmuşken, iletişim tatmini ile ise negatif ilişki tespit edilmiştir. Diğer boyutlar arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

4. SONUÇ

2010-2015 yıllarını kapsayan incelemenin sonuçlarına göre dergide en fazla yayınlanan makalelerdeki liderlik tarzının sırasıyla dönüşümcü liderlik (13 kez), lider-üye etkileşim teorisi (8 kez), otantik liderlik (6 kez) ve etik liderlik (4 kez) olduğu görülmektedir. 2010-2014 yılları arasında her yıl en çok araştırılan liderlik tarzı dönüşümcü liderlik iken 2015 yılında LÜE teorisi en fazla araştırılan konu olmuştur. Çok da yeni bir liderlik tarzı olmamasına rağmen araştırmacıların ilgisini çekmeye devam eden dönüşümcü liderliğin bu önemi takipçisini de geliştirmeye yönelik bir liderlik tarzı olmasından kaynaklanabilir. Her ne kadar lider merkezli bir yaklaşım olsa da, lider üye etkileşimini içermektedir.

Liderlik tarzının örgütsel davranış ve tutumla ilişkisine bakıldığında ise performans, örgütsel vatandaşlık davranışı, psikolojik sermaye, psikolojik güçlendirme, örgütsel kimlik, örgütsel değişim, iş tatmini, duygusal emek, örgütsel güven konularının liderlikle ilişkisine diğer konulara göre daha sık

rastlanmıştır. Bunun yanında lidere yüzeysel rol yapma, çalışanın çevreci davranışı, işyeri kabalığı konularının liderlikle ilişkisi daha az çalışılan konulardır.

Araştırmadan elde edilen önemli sonuçlardan biri de incelenen örneklem sayılarının yüksekliğidir. Üç çalışma dışında diğerlerinin 200'in üzerinde örnekleme yapıldığı tespit edilmiştir. Çalışmaların yaklaşık üçte biri ise 500 üzeri örneklem ile yapılmıştır. Ayrıca çarpıcı başka bir sonuç örneklem türleri ile ilgilidir. Yapılan 34 çalışmadan sadece bir tanesi kamu çalışanları ve bir tanesi de öğrenciler üzerinedir. İki çalışma askerler üzerinde yapılmış, diğer çalışmalar ise özel sektör çalışanlarını kapsamaktadır.

EK 1- Araştırma Kapsamındaki Makaleler

1. Astrid Eisenbeiss, S., & Van Kippenberg, D. (2015). On ethical leadership impact: The role of follower mindfulness and moral emotions. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 182-195.
2. Banks, G.C., Batchelor, J.H., Seers, A., O'boyle, E.H., Pollack, J.M., Gower, K. (2014). What does team-member exchange bring to the party? A meta-analytic review of team and leader social exchange. *Journal of Organizational Behavior*. 35(2), 273-295.
3. Carter, M. z., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Mossholder, K. W. (2013). Transformational leadership, relationship quality, and employee performance during continuous incremental organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 34(7), 942-958.
4. Chan, S. C., Huang, X., Snape, E., & Lam, C. K. (2013). The Janus face of paternalistic leaders: Authoritarianism, benevolence, subordinates' organization-based self-esteem, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 108-128.
5. Chen, Y., Chen, Z..X., Zhong, L., Son, J., Zhang, X., Liu, Z. (2015). Social exchange spillover in leader-member relations: A multilevel model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 673-697.
6. Chun, J. U., Sosik, J. J., & Yun, N. Y. (2012). A longitudinal study of mentor and protégé outcomes in formal mentoring relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1071-1094.
7. Coleman, P.T., Kugler, K.G. (2014). Tracking managerial conflict adaptivity: Introducing a dynamic measure of adaptive conflict management in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 35(7), 945-968.
8. Dust, S. B., Resick, C. J., & Bardes Mawritz, M. (2014). Transformational leadership, psychological empowerment, and the moderating role of mechanistic-organic contexts. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3), 413-433.
9. Ellen B.P. (2014). Considering the positive possibilities of leader political behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 35(6), 892-896
10. Epitropaki, O. (2013). A multi-level investigation of psychological contract breach and organizational identification through the lens of perceived organizational membership: Testing a moderated-mediated model. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 65-86.
11. Foster Thompson, L., Zhang, Z., & Arvey, R. D. (2011). Genetic underpinnings of survey response. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 395-412.

12. Gilmore, P. L., Hu, X., Wei, F., Tetrick, L. E., & Zaccaro, S. (2013). Positive affectivity neutralizes transformational leadership's influence on creative performance and organizational citizenship behaviors. *Journal of Organizational Behavior, 34*(8), 1061-1075.
13. Hannah, S. T., Sumanth, J. J., Lester, P., & Cavarretta, F. (2014). Debunking the false dichotomy of leadership idealism and pragmatism: Critical evaluation and support of newer genre leadership theories. *Journal of Organizational Behavior, 35*(5), 598-621.
14. Hannah S.T., Avolio, B.J. (2010). Ready or not: How do we accelerate the developmental readiness of leaders? *Journal of Organizational Behavior, 31*(8), 1181–1187.
15. Harold, C. M., & Holtz, B. C. (2015). The effects of passive leadership on workplace incivility. *Journal of Organizational Behavior, 36*(1), 16-38.
16. Higgins, M.C., Weiner, J., Young L. (2012). Implementation teams: A new lever for organizational change. *Journal of Organizational Behavior, 33*(2), 366–388.
17. Holtz, B., & Harold, C. M. (2013). Effects of leadership consideration and structure on employee perceptions of justice and counterproductive work behavior. *Journal of Organizational Behavior, 34*(4), 492-519.
18. Hu, X., & Shi, J. (2015). Employees' surface acting in interactions with leaders and peers. *Journal of Organizational Behavior, 36*(8), 1132-1152.
19. Huang, X., Iun, J., Liu, A., & Gong, Y. (2010). Does participative leadership enhance work performance by inducing empowerment or trust? The differential effects on managerial and non-managerial subordinates. *Journal of Organizational Behavior, 31*(1), 122–143.
20. Humphrey, R.H., Ashforth, B. E., Diefendorff, J.M. (2015). The bright side of emotional labor. *Journal of Organizational Behavior, 36*(6), 749–769.
21. Humphrey, R.H. (2012). How do leaders use emotional labor? *Journal of Organizational Behavior, 33*(5), 740–744.
22. Kim, T.-Y., Liu, Z., & Diefend, J. M. (2015). Leader–member exchange and job performance: The effects of taking charge and organizational tenure. *Journal of Organizational Behavior, 36*(2), 216–231.
23. Kovjanic, S., Schuh, S. C., Jonas, K., Van Quaquebeke, N., & Van Dick, R. (2012). How do transformational leaders foster positive employee outcomes? A self-determination-based analysis of employees' needs as mediating links. *Journal of Organizational Behavior, 33*(8), 1031-1052.
24. Luria, G., & Berson, Y. (2013). How do leadership motives affect informal and formal leadership emergence? *Journal of Organizational Behavior, 34*(7), 995-1015.
25. Luria, G., Kalish, Y., & Weinstein, M. (2014). Learning disability and leadership: Becoming an effective leader. *Journal of Organizational Behavior, 35*(6), 747-761.
26. Manz, C.C., Skaggs, B.C, Pearce, C.L., Wassenaar, C.L. (2015). Serving one another: Are shared and selfleadership the keys to service sustainability? *Journal of Organizational Behavior, 36*(4), 607–612.
27. Martinaityte, I., & Sacramento, C. A. (2013). When creativity enhances sales effectiveness: The moderating role of leader–member exchange. *Journal of Organizational Behavior, 34*(7), 974-994.

28. Mumford, M. D., & Yitzhak, F. (2014). Give them what they want or give them what they need? Ideology in the study of leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 35(5), 622-634.
29. Nederveen Pieterse, A., & Van Knippenberg, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609–623.
30. Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Den Hartog, D. N., & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 259-278.
31. Post, C. (2015). When is female leadership an advantage? Coordination requirements, team cohesion, and team interaction norms. *Journal of Organizational Behavior*, 36(8), 1153-1175.
32. Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194.
33. Robledo, I.C., Peterson, D.R., Mumford, M.D. (2012). Leadership of scientists and engineers: A three-vector model. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 140–147.
34. Stam, D.A., Van Knippenberg, D. Wisse B. (2010). The role of regulatory fit in visionary leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 499-518.
35. Sturm, R.E., Taylor, S.N., Atwater, L.E., Braddy P. W. (2014). Leader self-awareness: An examination and implications of women's under-prediction. *Journal of Organizational Behavior*, 35(5), 657–677.
36. Thomas, G., Martin, R., Epitropaki, O., Guillaume, Y., Lee A.(2013). Social cognition in leader–follower relationships: Applying insights from relationship science to understanding relationship-based approaches to leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 34(5), 63–81.
37. Van Breukelen, W., Van Der Leede, R., Wesselius, W., & Hoes, M. (2012). Differential treatment within sports teams, leader–member (coach–player) exchange quality, team atmosphere, and team performance. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 43-63.
38. Vlachos, P. A., Panagopoulos, N. G., & Rapp, A. A. (2014). Employee judgments of and behaviors toward corporate social responsibility: A multi-study investigation of direct, cascading, and moderating effects. *Journal of Organizational Behavior*, 35(7), 990-1017.
39. Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Ok, A.(2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.
40. Wang H, X.-H., Fang, Y., Qures, I., & Janssen, O. (2015). Understanding employee innovative behavior: Integrating the social network and leader–member exchange perspectives. *Journal of Organizational Behavior*, 36(3), 403-420.
41. Wang, A.-C., & Cheng, B.-S. (2010). When does benevolent leadership lead to creativity? The moderating role of creative role identity and job autonomy. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 106-121.
42. Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., & Wu, Y. (2014). Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 5-21.

43. Zhu, Y., & Akhtar, S. (2014). How transformational leadership influences follower helping behavior: The role of trust and prosocial motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 373-392.

KAYNAKÇA

Astrid Eisenbeiss, Silke-Van Kippenberg, Daan (2015), “On ethical leadership impact: The role of follower mindfulness and moral emotions”, *Journal of Organizational Behavior*, Cilt.36, Sayı.2, (182-195).

Aubrey, Kent- Chelladurai, Packianathan (2001), “Perceived transformational leadership, organizational commitment, and citizenship behavior: A case study in intercollegiate athletics”, *Journal of Sport Management*, Sayı.15, (135-159).

Avolio, Bruce-Bass Bernard -Jung, Dong (1999), “Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Sayı.72, (441-462).

Avolio, Bruce-Gardner, William-Walumbwa, Fred- Luthans, Fred- May, Douglas (2004), “Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors”, *The Leadership Quarterly*, Sayı.15, (801-823).

Aycan, Zeynep-Kanungo, Rabindra-Mendonça, Manuel (2016), *Kültürler Arası Bağlamda Örgütler ve Yönetim*, Çev. Aylin Kayapalı, Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Barbuto, John (2005), “Motivation and Transactional, Charismatic, and Transformational Leadership: A Test of Antecedents”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Sayı.4, Cilt.11, (26-40).

Bass, Bernard M. (1985), *Leadership and performance beyond expectations*, Free Press, New York

Bass, Bernard M.-Riggio, Ronald E. (2006), *Transformational leadership* (2nd ed b.), Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ.

Bass, Bernard M.-Steidlmeier, Paul (1999), “Ethics, Character and Authentic Transformational Leadership Behavior”, *Leadership Quarterly*, Sayı.2, Cilt 10, (181-217).

Bayhan Karapınar, Pınar-Ergeneli, Azize-Taş, Aynur (2015), “Türkiye’de İş-Aile Çatışması Araştırmalarının Genel Görünümü”, (Ed.) Rana Özen Kutaniş, *Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları I*, Gazi Kitapevi, Ankara, (145-168).

Boyatzis, Richard-McKee, Annie (2005), *Resonant leadership: Renewing yourself and connecting with others through mindfulness, hope, and compassion*, Harvard University Press, Cambridge, MA.

Brown, Michael-Trevino, Linda-Harrison, David (2005), “Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Sayı.97, (117-134).

Carter, Min Z-Armenakis, Achilles A.-Feild, Hubert S.-Mossholder, Kevin W. (2013), “Transformational leadership, relationship quality, and employee performance during continuous incremental organizational change”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.7, Cilt.34, (942-958).

Chan, Simon C.-Huang, Xu.-Snape, Ed-Lam, Catherine K. (2013), “The Janus face of paternalistic leaders: Authoritarianism, benevolence, subordinates’ organization-based self-esteem, and performance”, *Journal of Organizational Behavior*, Cilt.1, Sayı.34, (108-128).

Chun, Jae Uk-Sosik, John J.-Yun, Nam Yi (2012), “A longitudinal study of mentor and protégé outcomes in formal mentoring relationships”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.8, Cilt.33, (1071-1094).

Çelik, Vehbi (1997), “Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlik” *Eğitim Yönetimi*, Sayı.4, Cilt.3, (465-474).

De Hoogh, Annebel. H.-Den Hartog, Deanne N. (2008), “Ethical and despotic leadership, relationships with leader’s social responsibility, top management team effectiveness and subordinates’ optimism: A multi-method study”, *The Leadership Quarterly*, Sayı.3, Cilt.19, (297-311).

Den Hartog, Deanne N.-House, Robert J.-Hanges, Paul J.-Ruiz-Quintanilla, Antonio S. (1999), “Culture Specific and Crossculturally Generalizable Implicit Leadership Theories: Are Attributes of Charismatic/Transformational Leadership Universally Endorsed?”, *Leadership Quarterly*, Sayı.2, Cilt.10, (219-256).

Dulebohn, James H.-Bommer, William H.-Liden, Robert C.-Broue, Robyn L.-Ferris, Gerard L. (2012), “A meta-analysis of antecedents and consequences of leader–member exchange: Integrating the past with an eye toward the future”, *Journal of Management*, Sayı.38, (1715-1759).

Dust, Scott B.-Resick, Christian. J.-Bardes Mawritz, M. (2014), “Transformational leadership, psychological empowerment, and the moderating role of mechanistic–organic contexts”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.3, Cilt.34, (413-433).

Epitropaki, Olga (2013), “A multi-level investigation of psychological contract breach and organizational identification through the lens of perceived organizational membership: Testing a moderated–mediated model”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.1, Cilt.34, (65-86).

Eren, Erol (2014), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta, İstanbul.

Foster Thompson, Lori-Zhang, Zhen-Arvey, Richard D. (2011), “Genetic underpinnings of survey response”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.3, Cilt.32, (395–412).

Fry, Louis W.-Hannah, Sean T.-Noel, Micheal-Walumbwa, Fred O. (2011), “Impact of spiritual leadership on unit performance”, *The Leadership Quarterly*, Sayı.22, (259-270).

Fry, Louis W.-Vitucci, Steve-Cedillo, Marie (2005), “Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline”, *The Leadership Quarterly*, Sayı.5, Cilt.16, (835-862).

George, Bill-Sims, Peter-McLean, Andrew-Mayer, Diane (2007), “Discovering your authentic leadership”, *Harvard Business Review*, Sayı.2, (129-138).

Gilmore, Philip L.-Hu, Xiaoxiao-Wei, Feng-Tetrick, Lois E.-Zaccaro, Stephen (2013), “Positive affectivity neutralizes transformational leadership’s influence on creative performance and organizational citizenship behaviors”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.8, Cilt.34, (1061-1075).

Goleman, Daniel (2000), “Leadership that Gets Results” *Harvard Business Review* S. *Harvard Business Review*, (82-83).

Gordon, Judith R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*, Third Edition, Allyn & Bacon, Boston.

Hannah, Sean T.-Sumanth, John J.-Lester, Paul- Cavarretta, Fabrice (2014), “Debunking the false dichotomy of leadership idealism and pragmatism: Critical evaluation and support of newer genre leadership theories” *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.5, Cilt35, (598-621).

Hansen, Hans-Ropo, Arya-Sauer, Erika (2007), “Aesthetic leadership”, *The Leadership Quarterly*, Sayı.18, (544-560).

Harold, Crystal M.-Holtz, Brian C. (2015), “The effects of passive leadership on workplace incivility”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.1, Cilt.36, (16-38).

Holtz, Brian-Harold, Crystal M. (2013), “Effects of leadership consideration and structure on employee perceptions of justice and counterproductive work behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.4, Cilt.34, (492-519).

Hu, Xiaoxiao-Shi, Jungi (2015), “Employees’ surface acting in interactions with leaders and peers”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.8, Cilt.36, (1132-1152).

Huang, Xu-Iun, Joyce-Liu, Aili-Gong, Yaping (2010), “Does participative leadership enhance work performance by inducing empowerment or trust? The differential effects on managerial and non-managerial subordinates”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.1, Cilt.31, (122–143).

Judge, Timothy A.-Piccolo, Ronald F. (2004), “Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity”, *Journal of Applied Psychology*, Sayı.5, Cilt.89.

Kim, Tae Yeol- Liu, Zhiqiang-Diefend, James M. (2015), “Leader–member exchange and job performance: The effects of taking charge and organizational tenure”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.2, Cilt.36, (216–231).

Koh, William-Steers, Richard-Terborg, James (1995), “The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.16, (319-333).

Kovjanic, Snjezana-Schuh, Sebastian C.-Jonas, Klaus- Van Quaquebeke, Niels-Van Dick, Rolf (2012), “How do transformational leaders foster positive employee outcomes? A self-determination-based analysis of employees’ needs as mediating links”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.8, Cilt.33, (1031-1052).

Liden, Robert. C.-Wayne, Sandy J.-Zhao, Hao-Henderson, David J. (2008), “Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment”, *The Leadership Quarterly*, Sayı.19, (161-177).

Lord, Robert-Brown, Douglas-Freiberg, Steven (1999) “Understanding the dynamics of leadership: The role of follower self-concepts in the leader follower relationship”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Sayı.78, (167-203).

Luria, Gil-Berson, Yair (2013), “How do leadership motives affect informal and formal leadership emergence?”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.7, Cilt.34, (995-1015).

Luria, Gil-Kalish, Yuval-Weinstein, Miriam (2014), “Learning disability and leadership: Becoming an effective leader”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.6, Cilt.35, (747-761).

Martinaityte, Ieva-Sacramento, Claudia A. (2013), “When creativity enhances sales effectiveness: The moderating role of leader–member exchange”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.7, Cilt.34, (974-994).

Mumford, Micheal D.-Yitzhak, Fried (2014), “Give them what they want or give them what they need? Ideology in the study of leadership”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.5, Cilt.35, (622-634).

Nederveen Pieterse, Anne-Van Knippenberg, Daan (2010), “Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.4, Cilt.31, (609–623).

Piccolo, Ronald F.-Greenbaum, Rebecca-Den Hartog, Deanne N.-Folger, Robert (2010), “The relationship between ethical leadership and core job characteristics”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.2-3, Cilt.31, (259-278).

Post, Corinne (2015), “When is female leadership an advantage? Coordination requirements, team cohesion, and team interaction norms”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.8, Cilt.36, (1153-1175).

Robbins, Stephan-Judge, Timothy A. (2014), “Liderlik”, (Ed.)Stephan Robbins-Timothy A. Judge, *Örgütsel Davranış, Çev. İnci Erdem, Nobel, Ankara*, (374-416).

Robertson, Jennifer L.-Barling, Julian (2013), “Greening organizations through leaders’ influence on employees’ pro-environmental behaviors”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.2, Cilt.34, (176-194).

Stam, Daan Alexander-Van Knippenberg, Daan-Wisse, Barbara (2010), “The role of regulatory fit in visionary leadership”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.4, Cilt.31, (499-518).

Toor, Shamas-Ofori, Georgi (2009), “Ethical leadership: Examining the relationships with the full range leadership model, employee outcomes, and organizational culture”, *Journal of Business Ethics*, Sayı.4, Cilt.90, (533-547).

Uhl-Bien, Mary-Riggio, Ronald E.-Lowe, Kevin B.-Carsten, Melissa K. (2014), “Followership theory: A review and research agenda”, *The Leadership Quarterly*, Sayı.25,(83-104).

Van Breukelen, Wim-Van Der Leede, Rien-Wesselius, Wendy-Hoes, Madelian (2012), “Differential treatment within sports teams, leader–member (coach–player) exchange quality, team atmosphere, and team performance”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.1, Cilt.33, (43-63).

Vlachos, Pavlos A.-Panagopoulos, Nikolas G.-Rapp, Adam A. (2014), “Employee judgments of and behaviors toward corporate social responsibility: A multi-study investigation of direct, cascading, and moderating effects” *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.7, Cilt.35, (990-1017).

Walumbwa, Fred O.-Luthans, Fred.-Avey, James B.-Ok, Adegoke (2011), “Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.1, Cilt.32, (4-24).

Walumbwa, Fred O.-Wang, Peng-Wang, Hui-Schaubroeck, John-Avolio, Bruce J. (2010), “Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors”, *The Leadership Quarterly*, Sayı.21, (901-914).

Wang Xiao-Huo-Fang, Yulin-Qures, Israr-Janssen, Onne (2015), “Understanding employee innovative behavior: Integrating the social network and leader–member exchange perspectives”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.3, Cilt.36, (403-420).

Wang, An Chin-Cheng, Bor Shiuan (2010), “When does benevolent leadership lead to creativity? The moderating role of creative role identity and job autonomy”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.1, Cilt.31, (106-121).

Wang, Hui-Sui, Yang-Luthans, Fred-Wang, Danni-Wu, Yanhong (2014), "Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes", *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.1, Cilt.35, (5-21).

Wiley Online Library. (2015) www.onlinelibrary.wiley.com:
[http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1002/\(ISSN\)1099-1379/homepage/ProductInformation.html](http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1002/(ISSN)1099-1379/homepage/ProductInformation.html)
(13.02.2016)

Wright, Thomas A.-Quick, James C. (2011), The role of character in ethical leadership research, *The Leadership Quarterly*, Sayı.22, (975-978).

Zhu, Yue-Akhtar, Sued (2014), "How transformational leadership influences follower helping behavior: The role of trust and prosocial motivation", *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.3, Cilt.35, (373-392).