

**LAISSEZ-FAIRE LİDERLİK: ALANIN BİR HARİTASI VE
BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ****Esra ULUKÖK¹****Ethem MERDAN²****Öz**

Laissez-faire liderlik üzerine araştırmalar henüz yeterli düzeyde değildir. Bu çalışmada, 1990-2021 yılları arasında WoS veri tabanında yayınlanan ve başlığında laissez-faire liderlik, pasif liderlik veya kaçınmacı liderlik kelimeleri yer alan 58 makale analizlere dahil edilmiştir. Bu çalışmada, alanın yıllar içindeki gelişimi, alandaki en önemli yayınlar, dergiler, yazarlar ve ülkeler belirlenerek haritalandırılmıştır. Ardından, ortak anahtar kelime analizi ve bibliyografik eşleşme analizleri uygulanmıştır. Sonuçlar en fazla makalenin 2021 yılında yayınlandığını, en üretken dergilerin Work And Stress ve Frontiers in Psychology, en üretken yazarın Skogstad, A., en üretken ülkenin ise ABD olduğunu göstermiştir. Bibliyometrik analiz sonuçlarına göre, en yoğun kullanılan anahtar kelimeler; laissez-faire liderlik, pasif liderlik, liderlik, dönüştürücü liderlik, etkileşimli liderlik, laissez-faire, güvenlik iklimi, pasif kaçınmacı liderlik ve işyeri zorbalığıdır. Bibliyografik eşleşme gücü en yüksek olan yazar, Skogstad, A.; dergi, Work and Stress; ülke ise ABD'dir. Sonuçlar, araştırmacılara alandaki mevcut yönetime ilişkin anlayışı geliştirmeleri ve yeni trendleri tespit etmeleri için güçlü bir temel sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Laissez-Faire Liderlik, Bibliyometrik Analiz, Bibliyografik Eşleşme, Ortak Varlık Analizi

**LAISSEZ-FAIRE LEADERSHIP: A MAP OF THE FIELD AND A
BIBLIOMETRIC ANALYSIS****Abstract**

Research on laissez-faire leadership is not yet sufficient. In this study, 58 articles that were published in the WoS database between 1990-2021 and whose titles included the words laissez-faire leadership, passive leadership or avoidant leadership were included in the analysis. In this study, the development of the field over the years has been mapped by identifying the most important publications, journals, authors and countries in the field. Then co-occurrence of keywords analysis and bibliographic coupling analyzes were applied. The results showed that the most articles were published in 2021, the most productive journals were Work And Stress and Frontiers in Psychology, the most productive author was Skogstad, A., the most productive country was the USA. According to the bibliometric analysis results, the most frequently used keywords are laissez-faire leadership, passive leadership, leadership, transformational leadership, transactional leadership, laissez-faire, safety climate, passive avoidant leadership and workplace bullying. The author with the highest bibliographic coupling strength is Skogstad, A., the journal Work and Stress, and the country is USA. The results can provide researchers with a strong basis to develop understanding of the current direction in the field and identify new trends.

Keywords: Laissez-Faire Leadership, Bibliometric Analysis, Bibliographic Coupling, Co-Occurrence Analysis

¹ Arş. Gör. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, esraulukok@kku.edu.tr, orcid.org/0000-0002-4839-2491

² Öğr. Gör. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kaman Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ethem.merdan@ahievran.edu.tr, orcid.org/0000-0003-2528-2326

Extended Abstract

Aim: Traditionally, research on leadership has drawn more attention to the constructive aspects of leadership. Although laissez-faire leadership is an important component of the Multi-Factor Leadership Questionnaire, it has not received as much attention as other types of leadership. However, the interest in the concept of laissez faire leadership is increasing, as studies have proven that this type of leadership is negatively associated with various attitudes and behaviors (Hinkin & Schriesheim, 2008). In line with this increasing interest, the need to review the content of the research area related to laissez-faire leadership, which has multidimensional effects, has emerged. Although there are meta-analysis studies (Eagly et al., 2003; Judge and Piccolo, 2004) that put different emphasis on the field, these studies are insufficient to focus only on laissez-faire leadership and deal with transformational and transactional leadership. In this context, there is no study that uses bibliometric tools and provides a more representative and up-to-date picture of laissez-faire leadership research. In this research, it is aimed to explore the boundaries and intellectual structure of laissez faire leadership research and to reveal the evolution of the field over the years by focusing on the following research questions. For this purpose, in addition to descriptive analyses, co-occurrence analysis of author keywords and bibliographic coupling analyzes of authors, countries and journals are evaluated through scientific maps including network analysis.

1. How has laissez-faire leadership research evolved over time?
2. Which journals have published research on laissez-faire leadership?
3. Who are the most prolific writers on laissez-faire leadership?
4. Which countries are the most productive in laissez-faire leadership research?
5. What are the most influential (most cited) articles on laissez-faire leadership?
6. What are the most frequently used keywords (most prominent themes) in laissez-faire leadership research?
7. What is the structure of the bibliographic coupling of authors, sources, and countries of laissez-faire leadership studies?

Methods: Although various databases such as Scopus, PubMed, and Google Scholar are used in science mapping, the acceptance of Web of Science as a gold standard database to measure the performance of academicians (Maseda et al., 2021: 4), the breadth of publication coverage of social sciences (Most et al., 2018), containing much more consistent and reliable records for researching publications in many different disciplines (Kasavan et al., 2021), having relatively stricter quality threshold criteria (Broström & Karlsson, 2017) and other research (Akyıldız & Yılmaz, 2020; Hota et al., 2020; Maseda et al., 2021; Most et al., 2018; Öztürk & Gök, 2020) were frequently used, the WoS database was preferred as the main material for the literature review in this study.

In order to identify publications on laissez-faire leadership, keywords were derived as a basis for the literature review. On February 10, 2022, publications with keywords containing three combinations in the title "*laissez-faire leadership*" OR "*passive leadership*" OR "*avoidant leadership*" are listed. As a result of the first search without using any chronological filter, 68 publications were reached. Therefore, these keywords constitute the first inclusion criterion of this research. To ensure sample homogeneity, conference papers, revision and meeting

summary were not taken into account. After excluding 3 conference papers, 1 revision, and 1 meeting abstract after this exclusion criterion, the remaining 63 articles were identified.

In the next stage, 62 articles were determined as a result of the exclusion of the article titled “*Age and Active-Passive Leadership-Style*” published in the field of Government and Law, as it was not suitable for the subject. Since the last exclusion criterion was the language of publication, a total of 58 articles were included in the analysis after the publications in English were scanned.

In this study, co-occurrence of keywords analysis and bibliographic coupling analysis, which are bibliometric analysis methods, were used to identify trends in laissez-faire leadership research and to explore the intellectual structure of the research. In this study, bibliographic coupling methods of authors, countries and sources from bibliographic match analyzes were used. All bibliometric analyzes were performed via VOSviewer 1.6.16 software (Van Eck & Waltman, 2010), which is frequently used in bibliometric analyses. With VOSviewer, keywords defining the field, important themes, bibliographic coupling links between author and journals are visualized with network maps.

Findings: This study first uses the total number of articles and citations per article at year and journal scale to measure productivity in laissez-faire leadership publications through descriptive analysis. Although studies on the field of laissez-faire leadership have not developed enough so far, researchers have begun to show increasing interest in this subject in recent years. Research on laissez-faire leadership began in 1990 and represented a sparse body of knowledge until 2017. It has continued to shape its framework since 2017 and has gained momentum after this process to include 50% of the total number of publications (29 articles).

Mapping laissez-faire leadership research has revealed that the most productive journals in this field are *Frontiers in Psychology* (4 articles) and *Work and Stress* (4 articles), *Journal of Management Development and Personnel Review* (3 articles), respectively. A major contributor to laissez-faire leadership research, Skogstad, A. is the most influential and best-known author in the field. 10% (6 articles) of 58 articles in the field belong to Skogstad, and 6 of the author's articles were cited 449 times. The author is followed by Hetland, J. (4 articles and 82 citations), Einarsen, S. (3 articles and 421 citations), respectively. According to the map of the field, the country that contributed the most to the development of laissez-faire leadership publications is the USA with 14 articles. The second highest contribution to the field is made by Norway (10 articles) and the third highest contribution by Canada (7 articles). On the other hand, it was determined that there were 2 articles originating in Turkey. In general, it is possible to say that the continents with the highest output in laissez-faire leadership publications are America and Europe.

Citation analysis was used to identify the 10 most influential articles in the field. It was determined that 58 articles received a total of 1,471 citations, and the most cited articles were published in journals specialized in health psychology rather than in well-known journals in the field of organizational behavior and human resources. The most cited article is Skogstad et al. (2007), the article titled “*The destructiveness of laissez-faire leadership behavior*” was published in the *Journal of Occupational Health Psychology* and received 328 citations. The second most influential article (225 citations) is the article titled “*Divergent effects of transformational and passive leadership on employee safety*” written by Kelloway et al. (2006) and published in the *Journal of Occupational Health Psychology*. The third highest-cited article was written by Hinkin & Schriesheim, (2008) and

published in the Journal of Applied Psychology with the title "*An examination of "nonleadership": From laissez-faire leadership to leader reward omission and punishment omission*".

According to the results of the co-occurrence of keywords analysis which is one of the bibliometric analyzes used in this study, 24 thematic clusters emerged. The most frequently repeated keywords in 58 articles were laissez-faire leadership, passive leadership and leadership. These are followed by transformational leadership, transactional leadership. The words laissez-faire, safety climate, passive avoidant leadership and workplace bullying were repeated 3 times each.

According to the results of the Bibliographic coupling analysis, Skogstad, A., Hetland, J., Einarsen, S.V., Agotnes, K.W. and Einarsen, S. have the highest bibliographic coupling link. The journals with the highest bibliographic links are Work and Stress, Frontiers in Psychology, Personnel Review, Journal of Management Development. The bibliographic coupling analysis also reveals that the top three countries with stronger competence in laissez-faire leadership are the USA, Norway and Canada.

Conclusion: The bibliometric method was used in this study, which aims to provide insights to map the laissez-faire leadership field and identify research gaps and produce new avenues. Drawing the conceptual framework of the laissez-faire leadership field with a scientific map, exploring the relevant paradigms, analyzing the current issues and revealing the networks between certain elements will help us develop a holistic view of the laissez-faire leadership field.

1. Giriş

Geleneksel olarak liderlik üzerine araştırmalar, liderliğin yapıcı yönlerine daha fazla dikkat çekmektedir. Literatürde dönüşümcü ve etkileşimci liderlik gibi yapıcı liderlik davranışlarına artan bir ilgi vardır (Bass, 1999). Dönüşümcü ve etkileşimci liderliğin performans etkinliği, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve yaratıcılık gibi çıktılar ile pozitif ilişkisi (Afshari ve Gibson, 2016; Barling vd., 1996; Dum Dum vd., 2013; Gumusluoglu ve Ilsev, 2009), araştırmacıları bu alana daha fazla yönlendirmektedir.

Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışları, liderlik araştırmalarının temel odak noktası olurken; yıkıcı liderlik davranışları çalışma yaşamında oldukça yaygın olmasına rağmen, literatürde daha az ilgi görmüştür (Buch vd., 2015). Laissez-faire liderlik, çok faktörlü liderlik anketinin önemli bir bileşeni olmasına rağmen, diğer liderlik türleri kadar ilgi görmemiş ancak, yapılan araştırma sonuçlarının bu liderlik türünün çeşitli tutum ve davranışlar ile olumsuz ilişki göstermesi nedeniyle laissez-faire liderlik kavramına olan ilgi giderek artış göstermektedir (Hinkin ve Schriesheim, 2008). Artan bu ilgi doğrultusunda, çok boyutlu etkileri olan laissez-faire liderlik ile ilgili araştırma alanının içeriğinin gözden geçirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Alanla ilgili farklı vurgularda bulunan meta analiz çalışmaları (Eagly vd., 2003; Judge ve Piccolo, 2004) mevcut olsa da, ilgili araştırmalar yalnızca bu konuya odaklanmakta yetersiz olup, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile birlikte ele almıştır. Bu çerçevede, hem bibliyometrik araçları kullanan hem de laissez-faire liderlik araştırmalarının daha temsili ve güncel bir resmini sunan bir araştırmanın varlığına rastlanılmamıştır. Bu çalışmada, laissez-faire liderlik ile ilgili araştırmaları incelemek için bilim haritalama tekniklerinin kullanılması önerilmektedir. Bibliyometrik analizler, modern araştırma değerlendirme süreçlerinde önemli bir yapı taşı olup

(Bornmann vd., 2018: 428), en etkili yazarların belirlenmesi, yazarlar arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması ve bilimsel yayınların değerlendirilmesine izin vermesi sayesinde, alanın mevcut konumunu açığa çıkarmak ve gelecek araştırmalar için yeni yönelimleri belirlemede temel oluşturma açısından çok önemlidir (Ferreira, 2018: 349).

Araştırmacılar metin madenciliği ve bilim haritalamada büyük ölçüde ortak atıf analizini kullanma eğiliminde olup, özellikle yazar düzeyinde bibliyografik eşleşme ile ilgili nispeten daha az çalışma bulunmaktadır (Ma, 2012). Bu araştırmada, aşağıdaki araştırma sorularına odaklanılarak, laissez faire liderlik araştırmalarının sınırlarını ve entelektüel yapısını keşfetmek ve alanın yıllar içindeki evrimini ortaya koymak amacıyla, betimsel analizlere ek olarak yazar anahtar kelimelerinin ortak varlık analizi ile yazar, ülke ve dergilerin bibliyografik eşleşme analizleri, ağ analizini içeren bilimsel haritalar aracılığıyla değerlendirilmektedir.

1. Laissez-faire liderlik araştırmaları zaman içinde nasıl gelişmiştir?
2. Laissez-faire liderlik ile ilgili araştırmaları hangi dergiler yayınlamıştır?
3. Laissez-faire liderlik konusunda en üretken yazarlar kimlerdir?
4. Laissez-faire liderlik araştırmalarında en üretken ülkeler hangileridir?
5. Laissez-faire liderlik ile ilgili en etkili (en çok atıf alan) makaleler hangileridir?
6. Laissez-faire liderlik araştırmalarında en yoğun kullanılan anahtar kelimeler (en belirgin temalar) nelerdir?
7. Laissez-faire liderlik araştırmalarının yazarları, kaynakları ve ülkelerinin bibliyografik eşleşmesi nasıl bir yapı göstermektedir?

2. Laissez-Faire Liderlik Kavramı

Liderler, örgüt üyelerine ilham vererek onları etkileyen kişiler olarak tanımlanabilir (Al-Malki ve Juan, 2018: 30). Liderlik ise, bir bireyin örgüt ve grup içindeki davranışları ve ilişkileri etkilediği sosyal etki sürecidir (Ukaidi, 2016: 26). Laissez-faire liderlik, Çok Faktörlü Liderlik Anketi'nin lidersizliği ölçeği bir boyutu olmasına rağmen, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik kadar ilgi görmemiştir (Hinkin ve Schriesheim, 2008). Bass vd. (2003: 208) laissez-faire liderliği, anlaşmalar belirlemekten, beklentileri netleştirmekten ve takipçiler tarafından ulaşılabilecek hedef ve standartları sağlamaktan kaçınan pasif liderler şeklinde tanımlamaktadır. Skogstad vd.'ne (2007: 81) göre, laissez-faire liderlik tarzı, yalnızca liderin yokluğu ve sıfır liderlik anlamına gelmeyip, aynı zamanda astların ve/veya üstlerin meşru beklentilerini karşılamamayı da ifade eden yıkıcı bir liderlik davranışıdır.

Laissez-faire liderlik, başkalarının sorunlarının umursanmadığı, çalışanlar ile bir ilişkinin kurulmadığı, gerekli kararların alınmadığı, eylemlerin ertelendiği, sorumlulukların yerine getirilmediği, yetkilerin kullanılmadığı, sorunların çözümünü önemsemeyen liderlik tarzını ifade etmektedir (Gopal ve Chowdhury, 2014: 3).

Müdahale etmekten ve liderlik yapmaktan kaçınan laissez-faire liderler (Taslak, 2008: 127), astlarına önemli ölçüde hareket özgürlüğü verirler ve böylece onların güçlerini ve etkilerini en üst düzeye çıkarırlar (Chaudhry ve Javed, 2012: 259; Deluga, 1990: 192). Bu liderler, çalışanları çok az yönlendirirler veya hiç yönlendirmezler, çalışanların bireysel hareket etmelerine izin verirler (Tarsik vd., 2014: 3). Laissez-faire liderler, astları kendi kararlarını kendilerinin vermeleri konusunda serbest bırakırlar, çalışanlar ile bir sorunu çözme ve tartışma konusunda kayıtsız kalırlar (Jony vd., 2019: 30; Sitthiwarongchai vd., 2020: 51).

Laissez-faire liderler, astların amaçlarını da kendilerinin belirlemelerine izin verirler, grup üyelerinin çalışmalarına karışmazlar, yetki gruptadır ve bu nedenle grubu yönlendirmezler, aksine grup lideri yönlendirir, kararlar grup tarafından alınır ve böylece lider, alınan kararları uygular (Öztekin, 1996: 190).

Laissez-faire liderlikte doğrudan çalışanları denetleme söz konusu olmayıp, çok sıkı kontrole ihtiyaç duyulmaz ve geribildirim yetersizdir. Bu liderlik tipinde, çalışanlar deneyimli ve eğitilmiş ise denetime de çok ihtiyaç yoktur. Ancak tüm çalışanlar aynı özelliklere sahip değildir. Bu liderlik davranışı, denetim yapılan çalışanların üretimini engellemektedir. Bu yüzden laissez-faire liderlikte düşük üretim, kontrol eksikliği ve artan maliyetleri önlemeye yönelik çabalar söz konusu değildir. Aynı zamanda geribildirim yetersiz olduğu için belirlenen hedeflere ulaşılmasında gecikmeler yaşanabilmektedir (Amini vd., 2019: 46; Al-Malki ve Juan, 2018: 31).

Laissez-faire liderin etkileme düzeyinin düşük olması ve sorumluluktan kaçması sebebiyle, işgörenin başarılı olması, öğrenme hızının sürmesi ve işinde gelişmesi beklenemez (Iqbal vd., 2021: 673). İlimli bir liderlik türü olan laissez-faire liderlikte çalışanlar sorumluluklarını iyi anladıklarında ancak performansları artmaktadır. Bu durum liderin örgüt üyelerine çok güvendiği, hatalar için birbirlerini suçlamadıkları durumlarda mümkündür (Basit vd., 2017: 125).

Bu liderlik tarzında, üretkenlik genellikle düşüktür ve yapılan işler özensizdir. Örgüt üyelerinin moralleri düşük olup, bu liderin ekip çalışmasına ilgisi de azdır (Ukaidi, 2016: 27). Laissez-faire liderlik, ihtiyaç duyulduğunda ulaşılmaması, yardım taleplerini takip etmemesi, görüşlerini ifade etmekten kaçınması ve karar verme sürecinde kontrolü örgüt üyelerine bırakması nedeniyle, liderlik dışı bir tarz olarak ifade edilebilir. Laissez-faire liderler, örgüt üyelerinin içsel olarak motive olduklarını, görev ve hedeflerini gerçekleştirmek için kendi hallerine bırakılmaları gerektiğini, onları yönlendirmeye ve rehberlik etmeye gerek görmediklerini savunmaktadır (Jones ve Rudd, 2008: 92).

Jdetawy (2018: 24347), laissez-faire liderliğin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

- Lider çalışanlara çok az rehberlik eder,
- Çalışanların karar vermesi konusunda tam özgürlük söz konusudur,
- Liderler çalışanların ihtiyaç duyduğu araçları ve kaynakları sağlamaktadır,
- Çalışanların sorunları kendi başlarına çözmeleri beklenir,
- Yetki çalışanlara devredilir.

Laissez-faire liderlikte, çalışanlar zamanlarını iyi yönetemedikleri için bir rehberliğe ihtiyaç duyarlar ve lideri taklit etme eğilimindedirler. Liderin iş süreçlerine katılım eksikliği nedeniyle çalışanların işe olan ilgisi de azdır (Mihai vd., 2017: 7). Bu nedenle çalışanlar daha az bilgi, beceri ve özsaygıya sahip olduklarından, örgütün amacına ulaşması daha zordur. Liderin çalışanlara rehberlik etmesi gerekirken, çalışanların lidere tavsiyeleri ve yönlendirmeleri söz konusudur. Çalışanlar ne yaptığının bilincinde olup, aldığı sorumluluğun ve sahip olduğu yetkilerin farkındadır (Jaafar vd., 2021: 4).

Laissez-faire liderlik tarzının avantajları: seçme özgürlüğünün olması, iş yükünün olmaması, bağımsız ve özgür hareket edebilme, iş süreçlerine hazırlık süresi gerektirmemesi ve popüler olma isteğinin olmaması şeklinde sıralanabilir. Bu liderlik tarzının dezavantajları ise, çalışanların yetki sınırlarını aşabilmesi, herkesin liderden memnun olmaması, çalışanlar arasındaki hoşgörüyü zarar vermesi, kuralların kötüye kullanılması, çalışanların sorumluluktan kaçınması,

daha zayıf çalışanların geri çekilebilmesi, istifaların artması ve insiyatif yokluğu (Khan vd., 2015: 89-90) şeklinde sayılabilir.

Laissez-faire liderliğin teorik olarak yıkıcı ve olumsuz bir liderlik tarzını temsil etmesi nedeniyle, bu liderlik tarzının iş tutum ve davranışlarına olumsuz yansımaları şüphesizdir. Örneğin, Judge ve Piccolo (2004), laissez-faire liderlik ile takipçi motivasyonu arasında negatif ilişki; Barbuto (2005) ise, laissez-faire liderlik ile liderlerin dışsal motivasyonu arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Yine hem Chaudhry ve Javed (2012) varsayımlarının aksine hem de Zareen vd. (2015), laissez-faire liderliğin çalışan motivasyonu üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu bulmuştur.

Buçiūnienė ve Škudienė (2008) ile Robert ve Vandenberghe (2021), laissez-faire liderliğin duygusal örgütsel bağlılık ile negatif ilişkili olduğunu belirlemiştir. Bu araştırmaların sonuçları; çalışanların, yöneticilerinin laissez-faire liderlik davranışlarına karşı duygusal bağlılıklarını azaltarak tepki verdiklerini vurgulamaktadır. Benzer şekilde Silva ve Mendis (2017), laissez-faire liderlik ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişkinin varlığını doğrulamıştır. Bu yıkıcı liderlik tarzı, çalışanların yalnızca örgütsel bağlılıklarına zarar vermekle kalmayıp, örgüt içi güvenin sarsılmasına da yol açabilmektedir. Örneğin Tosunoglu ve Ekmekci (2016), bir çalışanın ilk kademe amiri tarafından laissez-faire liderliği deneyimlemesinin örgüte duyulan güveni azalttığını ortaya koymuştur.

Buch vd. (2015), laissez-faire liderliğin ekonomik lider-üye etkileşimi ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Dahası bu araştırmada, ekonomik lider-üye etkileşiminin, laissez-faire liderliğin duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve çalışma çabası ile olumsuz ilişkisine aracılık ettiği ortaya çıkmıştır. Skogstad vd. (2007), laissez-faire liderliğin rol belirsizliği, rol çatışması, iş arkadaşları ile çatışma, işyeri zorbalığı ve stres ile pozitif ilişkili olduğunu tespit ederek, bu liderlik tarzının iş tutum ve davranışları için olumsuz etkilere sahip olduğunu doğrulamıştır. Bu araştırma ile tutarlı olarak, Ågotnes vd. (2018), iş arkadaşı çatışmasının sonradan işyerinde zorbalık kurbanı olduğunu bildirme riskini artırdığı ve laissez-faire liderliğin bu pozitif ilişkiyi daha da güçlendirdiğini göstermiştir. Öte yandan, Lundmark vd. (2021) tarafından yürütülen araştırmanın sonuçlarına göre, laissez-faire liderlik 9 ay sonra rol açıklığı ile negatif ilişkili olarak belirlenmiştir. Ayrıca rol açıklığının, laissez-faire liderlik tarzı ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu saptanmıştır.

Usman vd. (2020), laissez-faire liderliğin hem doğrudan hem de işe yabancılaştırma aracılığıyla tükenmişlik ile pozitif ilişkili ve bu ilişkide politik becerinin düzenleyici rolü olduğunu tespit etmiştir. Donkor ve Zhou (2020) tarafından yürütülen bir araştırmada, yüksek devam bağlılığının laissez-faire liderlik tarzı ile çalışan performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur.

Khan vd. (2012), Çok Faktörlü Liderlik Anketi'nin bileşenlerinden olan dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzının yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilemesine rağmen, laissez-faire liderliğin negatif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Bir diğer araştırmada, Aboshaiqah vd. (2014), laissez-faire liderliğin, etkililik, ekstra çaba ve memnuniyeti içeren liderlik çıktıları ile negatif ilişkili olduğunu doğrulamıştır. Literatür taraması, genel itibarıyla laissez-faire liderliğin hem bireysel hem de iş ile ilgili çıktılara olumsuz etkilerinin olduğunu göstermektedir.

3. Yöntem

3.1. Yayınların Taranması ve Yayın Seçimi

Bilim haritalamada *Scopus*, *PubMed*, *Google Scholar* gibi çeşitli veri tabanları kullanılmasına rağmen, *Web of Science*'ın, akademisyenlerin performansını ölçmek için altın bir standart veri tabanı olarak kabul edilmesi (Maseda vd., 2021: 4), sosyal bilimlere ait yayın kapsamının genişliği (Most vd., 2018), çok farklı disiplinlerde yayınları araştırmak için çok daha tutarlı ve güvenilir kayıtlar içermesi (Kasavan vd., 2021), nispeten daha katı kalite eşiği kriterlerine sahip olması (Broström ve Karlsson, 2017) ve diğer araştırmalarda da (Akyıldız ve Yılmaz, 2020; Hota vd., 2020; Maseda vd., 2021; Most vd., 2018; Öztürk ve Gök, 2020) sıklıkla kullanılması nedeniyle, bu araştırmada literatür taraması için ana materyal olarak WoS veri tabanının kullanılması tercih edilmiştir.

Tablo 1: WoS'da Dizinlenen Araştırmalara Yönelik Bibliyometrik Analiz Özeti

Kaynak	WoS	Çalışma Sayısı
Dönem	Tüm yıllar	
Anahtar Kelime	“laissez-faire leadership” or “passive leadership” or “avoidant leadership”	68
Doküman Türü	Toplam katkı	68
	Makale	63
	Konferans bildirisi	3
	Düzeltilme	1
	Toplantı özeti	1
Dil	İngilizce	62

Kaynak: Web of Science Core Collection veri tabanı

Laissez-faire liderlik ile ilgili yayınları belirlemek için literatür taramasına esas olmak üzere anahtar kelimeler türetilmiştir. 10 Şubat 2022 tarihinde, başlığında “*laissez-faire leadership*” OR “*passive leadership*” OR “*avoidant leadership*” şeklinde üç kombinasyonu içeren anahtar kelimelerin yer aldığı yayınlar listelenmiştir. Herhangi bir kronolojik filtre kullanılmadan yapılan ilk tarama neticesinde 68 yayına ulaşılmıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın ilk dahil etme kriterini bu anahtar kelimeler oluşturmaktadır. Örneklemin homojenliğini sağlamak için, konferans bildirileri, raporlar vs. dikkate alınmamıştır. Bu hariç tutma kriterinden sonra 3 konferans bildirisi, 1 düzeltme ve 1 toplantı özeti hariç tutulduktan sonra geriye kalan 63 makale belirlenmiştir.

Bir sonraki aşamada, Government ve Law alanında yayınlanan “*Age and Active-Passive Leadership-Style*” başlıklı makalenin konu açısından uygun olmamasından dolayı hariç tutulması neticesinde 62 makale belirlenmiştir. Sonuncu hariç tutma kriterinin yayın dili olması sebebiyle, İngilizce dilinde yayınlar tarandıktan sonra toplam 58 makale bu kriteri karşılayarak analizlere dahil edilmiştir.

3.2. Bibliyometrik Analiz

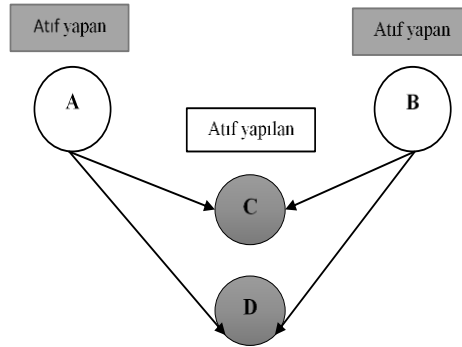
Bu çalışmada, laissez-faire liderlik araştırmalarındaki trendleri belirlemek ve araştırmaların entelektüel yapısını keşfetmek için, bibliyometrik analiz yöntemlerinden yazar düzeyinde anahtar kelime analizi ve bibliyografik eşleşme analizi kullanılmıştır. Belli bir araştırma alanının entelektüel yapısını açığa çıkarmak, mevcut temaları belirlemek ve ağlar arasındaki ilişkileri değerlendirebilmek amacıyla nicel bir yöntem olarak kullanılan (Biancone vd., 2020; Hota vd., 2020) bibliyometrik yöntemler; çevresel konular (Gao vd., 2019; Kasavan vd., 2021), teknoloji (Guo vd., 2020), sağlık (Kurutkan ve Orhan, 2018), eğitim (Gülmez vd. 2020) alanlarının yanı sıra, yönetim ve işletme araştırmalarında (Block vd., 2020; Ferreira, 2018; García-Lillo vd., 2017; Gundolf

ve Filser, 2013; Hota vd., 2020; Kraus vd., 2012) bilimsel araştırmaların yapısını keşfetmek için sıklıkla kullanılmaktadır.

Laissez-faire liderlik ile ilgili araştırmalara genel bir bakış sağlamak için bu çalışmada kullanılan ilk bibliyometrik yöntem; yazar anahtar kelimelerinin birlikte oluşumunu içeren konu haritalama analizinden oluşmaktadır. Anahtar kelimelerin bir arada bulunması, belli bir araştırma alanında en sık kullanılan kelimeleri ölçer (Block vd., 2020: 596). Ortak anahtar kelime analizi sayesinde, araştırma yazarları tarafından en sık kullanılan anahtar kelimeler arasındaki ilişkilerin gücüne dayanarak, ortak temaların bir sentezi yapılmaktadır (Chandra, 2018). Ortak anahtar kelime analizi, aynı zamanda, belli bir araştırma alanındaki spesifik konu alanlarını ve paradigmaları sınıflandırması ve özetlemesi açısından (Backaus vd., 2011) bilimsel literatürde önemli görülmektedir.

Bu çalışmada kullanılan bibliyometrik yöntemlerinden ikincisi ise, bibliyografik eşleşme analizidir. Her bir bibliyometrik analizin belli avantajlara sahip olmasından dolayı (Chang vd., 2015) bu çalışmada farklı bibliyometrik analizlerin birleştirilmesine karar verilmiştir. Bibliyografik eşleşme analizi, çeşitli disiplinlerin entelektüel yapısını keşfetmek için nadiren kullanılsa da, bu yaklaşımın kullanılması giderek daha fazla gözlenmektedir (Chang vd., 2015). Bibliyografik eşleşme ve ortak atıf analizlerinin her biri, bilimin %92'sinden fazlasını kümeleyebilmesi sebebiyle, en yaygın kullanılan atıf tabanlı tekniklerdir (Maseda vd., 2021). İki teknik atıf tabanlı olmasına rağmen, temelde farklıdırlar.

Şekil 1: Bibliyografik Eşleşme Yöntemi



Kaynak: Most vd., 2018, s. 233.

Ortak atıf analizi, önceki makalelerin kaynakçasında birlikte atıf yapılan makaleleri ilişkilendirdiği için, bir araştırma alanının kökenini belirlemeye yardımcı olur iken (Maseda vd., 2021); bibliyografik eşleşme ise Şekil 1'de görüldüğü gibi, atıf sıklığından bağımsız olarak belgeler arasındaki benzerlikleri vurguladığı için, A ve B yayınlarının her ikisinin referans listesinde C ve D yayınlarına atıf yapılmaktadır. Ortak atıf analizinde bilgiler geriye dönük olup, bilimsel çıktı tüketimini ele alan alıntılanan belgelere atıfta bulunmak esas iken; bibliyografik eşleşme analizinde, yeni ortaya çıkan literatürü keşfetmek ve bilimsel çıktı üretimini ele alan alıntı yapan belgelere atıfta bulunmak esastır (Most vd. 2018: 232).

Bu çalışmada bibliyografik eşleşme analizlerinden yazar, ülke ve kaynakların bibliyografik eşleşme yöntemleri kullanılmıştır. İki doküman arasındaki bibliyografik eşleşme gücü, bu iki dokümanın paylaştığı referans sayısı olarak tanımlandığından, iki yazar arasındaki bibliyografik eşleşme gücü, ilgili yapıtlarının referans setleri arasındaki örtüşme olarak hesaplanmaktadır (Zhao

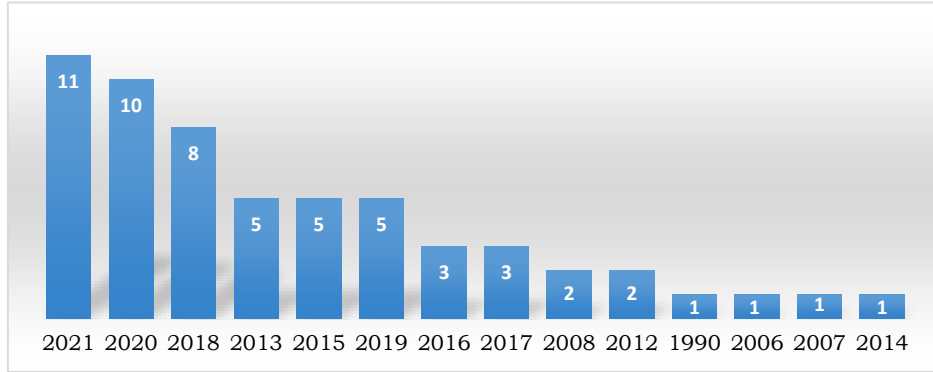
ve Strotmann, 2008: 2072). Yazar bibliyografik eşleşmesinin varsayımına göre, iki yazarın eserlerinde ne kadar çok ortak referansı varsa, araştırmaları o kadar benzerdir ve dolayısıyla bu iki yazara eş yazarlar denir (Ma, 2012). Bu çalışmada yazar bibliyografik eşleşmesinin yanı sıra kullanılan diğer yöntemler ise, dergilerin ve ülkelerin bibliyografik eşleşme analizidir. Tüm bibliyometrik analizler, bibliyometrik analizlerde sıklıkla kullanılan VOSviewer 1.6.16 yazılımı (Van Eck ve Waltman, 2010) aracılığıyla yapılmıştır. VOSviewer ile alanı tanımlayan anahtar kelimeler, önemli temalar, yazarlar, ülkeler ve dergiler arasındaki bibliyografik eşleşme bağlantıları ağ haritaları ile görselleştirilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Laissez-faire Liderlik Araştırmalarına Genel Bir Bakış: Yayın Yılı, Dergiler, Yazarlar ve Makaleler

Bu bölümde, “*laissez-faire leadership*”, “*passive leadership*” ve “*avoidant leadership*” anahtar kelimeleri kullanılarak gerekli dahil etme kriterleri neticesinde, 58 makaleye ilişkin betimleyici istatistikler sunulmaktadır. Laissez-faire liderlik araştırmalarına açıklayıcı bir bakış sunabilmek açısından, makalelerin yıllar içindeki gelişimini, en verimli dergileri, en üretken yazarları ve en çok atıf alan makaleleri haritalamak önemlidir.

Şekil 2: 1990-2021 Yılları Arasındaki Yayın Trendi



Kaynak: Web of Science Core Collection veri tabanı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 2, laissez-faire liderlik üzerine yapılan yayınların yıl bazında sayısını göstermektedir. Laissez-faire liderlik araştırmaları taranırken herhangi bir yayın yılı kısıtlamasına gidilmemiştir. Konu ile ilgili ilk çalışma 1990 yılında yayınlanmış olup, 2022 yılına kadar hali hazırda çevrim içi olan 58 makale yayınlanmıştır. Sonuçlar, 1990'dan 2017 yılına kadar laissez-faire liderliğin küçük ve yetersiz bir çalışma alanı olduğunu göstermiştir. 1990 yılında 1 adet çalışma yayınlanmış olup, 1990-2006 döneminde herhangi bir çalışmanın olmadığı göze çarpmaktadır. 2006 ve 2007 yıllarında 1 makale yayınlanmış olup, 2008 ve 2012 yılında 2; 2013 yılında ise 5 makale yayınlanmıştır. 2017 yılından sonraki dönemde kayda değer bir artış gözlenmiştir. Özetle, 2018 yılından 2022 yılına kadar artan bir yayın eğilimi olduğu ve en yüksek yayın sayısının 2021 yılında (11 yayın) gerçekleştiğini söylemek mümkündür.

Tablo 2, yayınların alındığı kaynakları ve toplam yayın sayısını göstermektedir. Çalışmanın nihai örnekleme, 41 dergide yayınlanan 58 makaleyi içermektedir. Yayınlar, dergiler arasında oldukça geniş bir dağılım sergilemektedir. Frontiers in Psychology (dergi etki faktörü: 3.618) ve Work and Stress (dergi etki faktörü: 6.867) 4 makale ile en üretken dergiler listesinde ilk sırada yer almaktadır. Bu dergileri sırasıyla 3'er makale ile Journal of

Management Development ve Personnel Review izlemektedir. European Journal of Work and Organizational Psychology, Journal of Business Ethics, Journal of Leadership Organizational Studies, Journal of Occupational Health Psychology, Leadership Organization Development Journal, Safety Science, Stress and Health isimli kaynaklarda ise 2 makale yayınlanmıştır.

Tablo 2: Laissez-Faire Liderlik ile İlgili En Fazla Makale Yayınlayan Dergilerin Listesi

Dergiler	Makale Sayısı
Frontiers in Psychology	4
Work And Stress	4
Journal of Management Development	3
Personnel Review	3
European Journal of Work And Organizational Psychology	2
Journal of Business Ethics	2
Journal of Leadership Organizational Studies	2
Journal of Occupational Health Psychology	2
Leadership Organization Development Journal	2
Safety Science	2
Stress And Health	2
Basic And Applied Social Psychology	1
Behavioral Ecology And Sociobiology	1
Canadian Journal of Administrative Sciences	1
Construction Management And Economics	1
Educational Management Administration Leadership	1
European Journal of Investigation in Health Psychology And Education	1
European Management Journal	1
European Review of Applied Psychology	1
German Journal of Human Resource Management	1
Human Resource Development Quarterly	1
Human Resource Management Journal	1
International Journal of Environmental Research And Public Health	1
International Journal of Human Rights In Health Care	1
International Journal of Organizational Leadership	1
Journal of Applied Psychology	1
Journal of Business And Psychology	1
Journal of Hospitality Tourism Education	1
Journal of Management	1
Journal of Managerial Psychology	1
Journal of Nursing Management	1
Journal of Nursing Scholarship	1
Journal of Occupational And Organizational Psychology	1
Journal of Organizational Behavior	1
Journal of Psychology in Africa	1
Journal of Safety Research	1
Journal of Surgical Research	1
Journal of Vocational Behavior	1
St Theresa Journal of Humanities And Social Sciences	1
Tpm Testing Psychometrics Methodology in Applied Psychology	1
Turkish Journal of Business Ethics	1

Kaynak: Web of Science Core Collection veri tabanı

Özetle, laissez-faire liderlik araştırmalarına dayanan tüm makalelerde en büyük paya genel psikoloji, mesleki psikoloji ve sağlık psikolojisi alanındaki dergilerin sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, makalelerin önemli bir kısmı ise, liderlik, yönetim, insan kaynakları, güvenlik gibi diğer disiplinlerde sınıflandırılan dergilerde yayınlanmıştır. Daha ayrıntılı bilgi için okuyucular Tablo 2'yi inceleyebilirler.

Tablo 3, Laissez-faire liderlik konusunda en üretken yazarları, bu yazarların konu ile ilgili Web of Science veri tabanında yer alan atıf sayılarını ve h indeksi verilerini göstermektedir. Örneklemdeki 58 makaleye toplam 170 yazar katkıda bulunmuştur. Sıralamaya, konu ile ilgili 2 ve daha fazla yayın yapan yazarlar dahil edilmiştir. Laissez-faire liderlik araştırmalarına en fazla katkıda bulunan yazar

Skogstad, A.'dır. Alandaki 58 makalenin %10'u (6 makale) Skogstad'a ait olup, yazarın 6 makalesi 449 atıf almıştır. Yazarın en çok atıf aldığı eser, 2007 yılında yazdığı "The destructiveness of laissez-faire leadership behavior" başlıklı makaledir. Yazarı sırasıyla Hetland, J. 4 makale ve 82 atıf, Einarsen, S. 3 makale ve 421 atıf, Vandenberghe, C. 3 makale ve 33 atıf, Einarsen. S.V. 3 makale ve 28 atıf ve Olsen, O.K. 3 makale ve 14 atıf ile takip etmektedir. 2 makale ile alana katkıda bulunan yazarlar arasında en fazla atıfa sahip olanlar Holtz, B.C. ve Barling, J. isimli yazarlardır. Tablo 3'den h-indeksi en yüksek olan yazarların sırasıyla Barling, J., Einarsen, S., Jiang, L.X., Hetland, J. ve Skogstad, A., olduğu anlaşılmaktadır. Bu yazarların h-indeksi 20'nin üzerindedir.

Tablo 3: Laissez-Faire Liderlik Alanında En Etkili Yazarlar

Yazarlar	Makale Sayısı	h-index	WoS Atıf Sayısı
Skogstad, A.	6	23	449
Hetland, J.	4	33	82
Einarsen, S.	3	46	421
Vandenberghe, C.	3	5	33
Einarsen, S.V.	3	4	28
Olsen, O.K.	3	14	14
Holtz, B.C.	2	14	62
Barling, J.	2	50	50
Jiang, L.X.	2	43	36
Zhou, Z.Q.E.	2	12	29
Che, X.X.	2	7	29
Chenevert, D.	2	12	28
Agotnes, K.W.	2	1	18
Ali, M.	2	8	10
Bakker, A.B.	2	12	2
Espevik, R.	2	10	2

Kaynak: Web of Science Core Collection veri tabanı kullanılarak, yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 4, laissez-faire liderlik makalelerinin ülkelerdeki çıktısını göstermektedir. Konu ile ilgili toplam 25 ülkenin alana katkısı bulunmaktadır. En büyük katkı %24 oranı ile ABD kaynaklı araştırmacılar tarafından yapılmıştır (14 makale). İkinci en yüksek katkı Norveç (10 makale) ve üçüncü en yüksek katkı ise Kanada'da görev yapan araştırmacıların katkısıdır (7 makale). Genel itibariyle, laissez-faire liderlik konusunda en yüksek çıktıya sahip kıtaların Amerika ve Avrupa olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4: Laissez-Faire Liderlik Makalelerinin Ülkelere Göre Dağılımı

Ülke	Makale Sayısı	Ülke	Makale Sayısı
ABD	14	Avustralya	1
Norveç	10	Avusturya	1
Kanada	7	Belçika	1
Hollanda	6	Danimarka	1
Pakistan	6	İngiltere	1
Çin	5	Fransa	1
Almanya	3	Endonezya	1
İtalya	2	İsrail	1
Malezya	2	Lihtenştayn	1
Güney Afrika	2	Lüksemburg	1
İsveç	2	Yeni Zelanda	1
Türkiye	2	Rusya	1
		Tayvan	1

Kaynak: Web of Science Core Collection veri tabanı

Türkiye kaynaklı 2 makalenin mevcut olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmalardan biri Uymaz'a aittir. Uymaz (2020), örneklemini 362 otel çalışanının oluşturduğu araştırma sonucunda, beklenenin aksine, laissez-faire liderlik tarzı ile örgüt yararına ahlaki olmayan davranış arasında ilişki olmadığını tespit etmiştir. Türkiye kaynaklı ikinci çalışma ise Ekmekci vd.(2021) tarafından

gerçekleştirilmiştir. Yazarlar, bu çalışmada dönüşümcü ve pasif-kaçıncı liderlik tarzlarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinde algılanan stresin aracılık rolünü test etmişlerdir. Sonuç olarak, hem dönüşümcü liderliğin hem de pasif kaçınmacı liderliğin algılanan stres aracılığıyla duygusal ve normatif bağlılık üzerindeki dolaylı etkileri anlamlıdır.

Tablo 5, 36 ve 328 atıf arasında değişen en etkili ilk 10 makaleyi, yayınlandığı dergileri ve atıf sayılarını göstermektedir. 58 makale toplam 1.471 atıf almıştır. Laissez-faire liderlik ile ilgili çok sayıda dergi olmasına rağmen, en çok atıf yapılan makalelerin örgütsel davranış ve insan kaynaklarında tanınmış olan dergilerde değil, sağlık psikolojisi alanında uzman dergilerde yayınlandığı görülmektedir.

Tablo 5: Yüksek Atıf Sayısına Göre Alandaki En Etkili 10 Makale

Yazarlar	Başlık	Dergi	WoS Atıf Sayısı
Skogstad vd. (2007)	The destructiveness of laissez-faire leadership behavior	Journal of Occupational Health Psychology	328
Kelloway vd. (2006)	Divergent effects of transformational and passive leadership on employee safety	Journal of Occupational Health Psychology	225
Hinkin ve Schriesheim (2008)	An examination of "Nonleadership": From laissez-faire leadership to leader reward omission and punishment omission	Journal of Applied Psychology	113
Wong ve Giessner (2018)	The thin line between empowering and laissez-faire leadership: An expectancy-match perspective	Journal of Management	63
Skogstad vd. (2014)	Is avoidant leadership a root cause of subordinate stress? Longitudinal relationships between laissez-faire leadership and role ambiguity	Work And Stress	63
Harold ve Holtz (2015)	The effects of passive leadership on workplace incivility	Journal of Organizational Behavior	53
Smith vd. (2016)	Safety-specific transformational and passive leadership influences on firefighter safety climate perceptions and safety behavior outcomes	Safety Science	51
Barling ve Frone (2017)	If only my leader would just do something! Passive leadership undermines employee well-being through role stressors and psychological resource depletion	Stress And Health	50
Jiang ve Probst (2016)	Transformational and passive leadership as cross-level moderators of the relationships between safety knowledge, safety motivation, and safety participation	Journal of Safety Research	36
Furtner vd. (2013)	Leading yourself and leading others: Linking self-leadership to transformational, transactional, and laissez-faire leadership	European Journal of Work And Organizational Psychology	36

Not: Atıf sayıları 10 Şubat 2022 tarihinde WoS veri tabanından elde edilmiştir.

Bugüne kadar en fazla atıf alan makale Skogstad vd. (2007) tarafından yazılan "The destructiveness of laissez-faire leadership behavior" başlıklı makale Journal of Occupational Health Psychology'de yayınlanmış ve 328 atıf almıştır. Bu makale, laissez-faire liderliğin bir lider yokluğu anlamına gelmediğini, işyeri stres kaynakları, işyerinde zorbalık ve psikolojik sıkıntıya sebep olan yıkıcı bir liderlik tarzı olduğunu ileri sürmüştür. Skogstad vd. (2007), Norveçli çalışanlar arasında, laissez-faire liderlik ile rol belirsizliği, rol çatışması ve iş arkadaşlarıyla çatışmanın pozitif ilişkili olduğunu, dahası bu stres faktörlerinin laissez-faire liderliğin

işyerinde zorbalık üzerindeki etkisine aracılık ettiğini ve tüm bu değişkenlerin psikolojik sıkıntıya etkisinde aracı rolü olduğunu tespit etmiştir.

İkinci en yüksek atıfa sahip makale (225 atıf) Kelloway vd. (2006) tarafından Journal of Occupational Health Psychology’de yayınlanan “Divergent effects of transformational and passive leadership on employee safety” başlıklı makaledir. Yazarlar, pasif liderliğin, güvenlik iklimi ve güvenlik bilinci üzerinde negatif etkili olduğunu ortaya koymuştur. Üçüncü en yüksek atıf alan makale (Hinkin ve Schriesheim, 2008) “An Examination of “Nonleadership”: From Laissez-Faire Leadership to Leader Reward Omission and Punishment Omission” başlığı ile Journal of Applied Psychology’de yayınlanmış ve 113 atıf almıştır. Yazarlar, performansa bağlı pekiştirme eksikliğini, liderin astın iyi (ödül ihmal) ve kötü performansını (cezanın ihmal edilmesi) pekiştirmemesi olarak iki şekilde incelemiştir. Bu ihmalin, lider etkinliği, takipçi memnuniyeti, rol açıklığı ve ast performansı ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

En yakın tarihli makaleler arasında en fazla atıf alan çalışma Barling ve Frone (2017) tarafından yazılan “If Only my Leader Would just Do Something! Passive Leadership Undermines Employee Well-being Through Role Stressors and Psychological Resource Depletion” başlıklı makaledir. Bu makale Stress And Health dergisinde yayınlanmış ve 50 atıf almıştır. İlgili araştırmada yazarlar, pasif liderliğin çalışan iyi oluşuna etkilerini test etmişlerdir. Kaynakların korunması teorisi ve rol stresi teorisi çerçevesinde, ABD örnekleminde, rol stres kaynaklarının (rol belirsizliği, rol çatışması ve aşırı rol yüklenmesi) ve psikolojik iş yorgunluğunun, pasif liderlik ile çalışan iyi oluşu arasındaki negatif ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Okuyucular en çok atıf alan makaleler ve kaynaklarının detayları için Tablo 5’e başvurabilirler. Ancak özetle ifade etmek gerekirse, laissez faire liderlik ile ilgili araştırmaların çok önemli bir kısmının, bu liderlik türünün, çalışan tutum ve davranışları ile zihinsel sağlık üzerindeki yıkıcı etkilerine odaklandığını söylemek mümkündür.

4.2. Bibliyometrik Analiz Bulguları

Bu bölümde yazarların kullandığı anahtar kelimelerin ortak varlığını içeren anahtar kelime analizi ile bibliyografik eşleşme analizi bulgularını içeren ağ ve yoğunluk haritaları sunulmaktadır. Ağ görselleştirme tekniğinde, her bir öge etiketleriyle ve bir daire ile temsil edilmektedir. Bir ögenin ağırlığı arttıkça, ögeyi temsil eden etiketin ve dairenin boyutu büyümektedir. Bu bölümde yapılacak tüm analizlerde görülebileceği gibi, ögelerin ait olduğu kümeye göre dairelerin rengi farklılaşmaktadır.

4.2.1. Yazar Anahtar Kelimelerinin Ortak Varlık Analizi (Co-occurrence of Keyword Analysis)

Bu bölümde, konu haritalama aracılığıyla laissez-faire liderlik makalelerinin anahtar kelimelerinde en sık hangi terimlerin geçtiği analiz edilecektir. Bu analiz, alandaki en belirgin konuların tespit edilmesine imkân vermektedir. VOSviewer aracılığıyla, araştırmanın örneklemini oluşturan 58 makalede kullanılan 201 anahtar kelime tespit edilmiştir. Bir anahtar kelimenin 1 kez kullanılmış olması yeterli görülmüştür. Dolayısıyla, minimum eşik 1 olarak belirlenmiştir. 1 tekrar eşliğinin kullanılmasının sebebi, veri görselleştirmedeki dağınıklığı azaltmaktır. Toplamda, 201 anahtar kelimenin ortak varlık analizi sonucunda oluşan harita Şekil 3’deki gibidir.

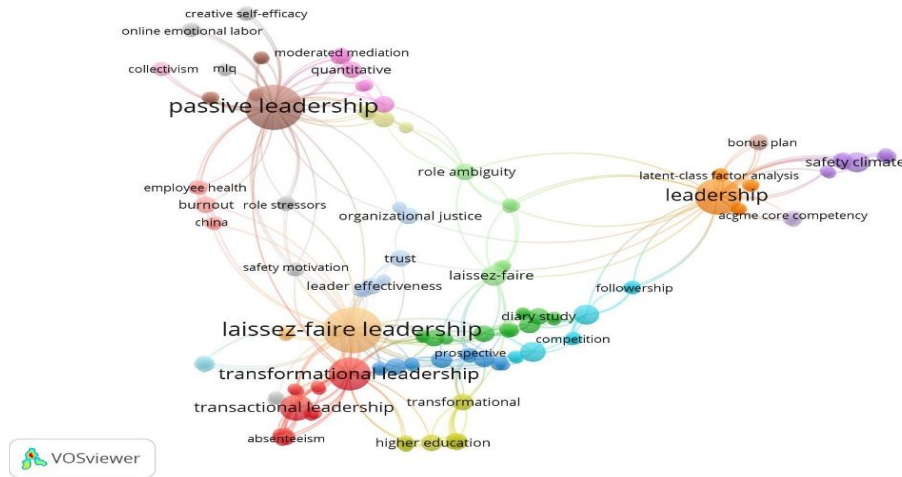
Anahtar kelimelerin birlikte bulunma sıklığına göre oluşturulan haritada 24 tematik küme ortaya çıkmıştır. 58 makalede en sık tekrarlanan anahtar kelimeler

laissez-faire liderlik (16 tekrar), pasif liderlik (15 tekrar) ve liderliktir (10 tekrar). Bunları sırasıyla, dönüşümcü liderlik (8 tekrar), etkileşimci liderlik (5 tekrar) izlemektedir. Laissez-faire, güvenlik iklimi, pasif kaçınmacı liderlik ve işyeri zorbalığı 3'er kez tekrarlanan anahtar kelimelerdir.

Laissez-faire liderlik, sarı renkli daire ile gösterilmekte olup, 16. kümede yer almaktadır. Laissez-faire liderliğin toplam bağlantı gücü, 59'dur. 16. Kümede laissez-faire liderlikle birlikte bağlam, ekonomik lider-üye değişim ilişkisi, bağlı olmama, katılmama terimleri yer almaktadır. İkinci en sık tekrarlanan anahtar kelime olan kahverengi dairede yer alan pasif liderlik, 9 anahtar kelime ile birlikte 8. Kümede yer almaktadır. Pasif liderliğin toplam bağlantı gücü 58'dir. Turuncu daire içerisinde gösterilen liderlik anahtar kelimesi ise, 7. kümede sınıflandırılmış ve toplam bağlantı gücü 39'dur.

Dördüncü en büyük kümeyi kırmızı dairede yer alan dönüşümcü liderlik (toplam bağlantı gücü=35), etkileşimci liderlik (toplam bağlantı gücü=22) ve devamsızlık anahtar kelimelerinin yer aldığı küme 1 oluşturmaktadır. Şekilde net olarak görülmesi de Kanada, liderliğin bilişsel öncülleri, iş tatmini, liderin inançları, aracılık, ihmal, güçlendirme, öz liderlik, temel öz değerlendirmeler, tam kapsamlı liderlik modeli, resmi olmayan devamsızlık, resmi devamsızlık, ihmal ve güçlendirme anahtar kelimeleri de bu kümede sınıflandırılmıştır.

Şekil 3: Laissez-Faire Liderlik Araştırmalarında Yazarlar Tarafından Kullanılan Anahtar Kelimeler



Kaynak: VOSviewer aracılığıyla oluşturulmuştur.

4.2.2. Yazarlar, Kaynaklar ve Ülkeler Arasındaki Bibliyografik Eşleşme (Bibliographic Coupling)

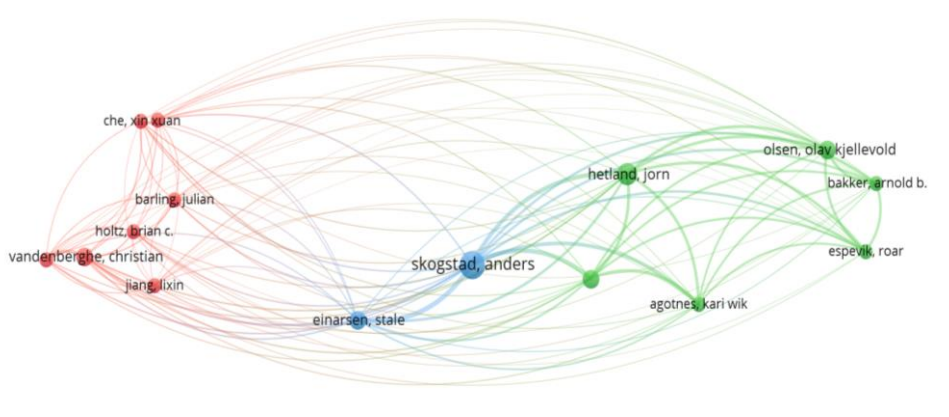
Bibliyografik eşleşmeye dayalı kümeleme ve haritalamada, iki yayın, ortak bir üçüncü yayına atıfta bulunduğu anda, bu iki makalenin benzer tartışmaları vurguladığı varsayılmaktadır (Donthu vd. 2020). Bu bölümde, bibliyografik eşleşme kullanılarak, yazarlar, dergiler ve ülkeler arasındaki bağlantıların bir görseli sunulmuştur.

Yazarların bibliyografik eşleşmesine ilişkin ağ görselleri Şekil 4'de sunulmuştur. Bir yazarın minimum doküman sayısı 2, alıntılanma sayısı ise 0 olarak belirlenmiştir. 170 yazardan 15'i belirlenen minimum eşik değeri karşılamaktadır. Yazarlar doküman sayısı ve toplam bağlantı gücüne göre listelenmiştir.

Şekil 4'de 170 yazarın tam listesinin ayrıntılı bir analizi görülmese de, önemli yazarların bibliyografik eşleşmenin en yüksek indeksleri görülmektedir. 15 yazarın her biri için, diğer yazarlar ile bibliyografik eşleşme bağlantısının toplam gücü hesaplanmıştır. En yüksek toplam bağlantı gücüne sahip yazarlar listelenmiştir.

Ağ görselleştirme sonucunda, laissez-faire liderlik yazarlarının bibliyografik eşleşmesini gösteren 3 farklı küme ortaya çıkmıştır. Yazarların mesafe yakınlığı, onların birbirleriyle entelektüel yakınlıklarını ortaya çıkarır. Küme 1'de Barling, J., Che, X.X., Chenevert, D., Holtz, B.C., Jiang, L., Vandenberghe, C., Zhou, Z.E. isimli yazarlar yer almaktadır. Küme 2, Agotnes, K.W., Bakker, A.B., Einarsen, S.V., Espevik, R., Hetland, J. isimli yazarları kapsamaktadır. Küme 3 ise, Einarsen, S. ve Skogstad, A.'dan oluşmaktadır.

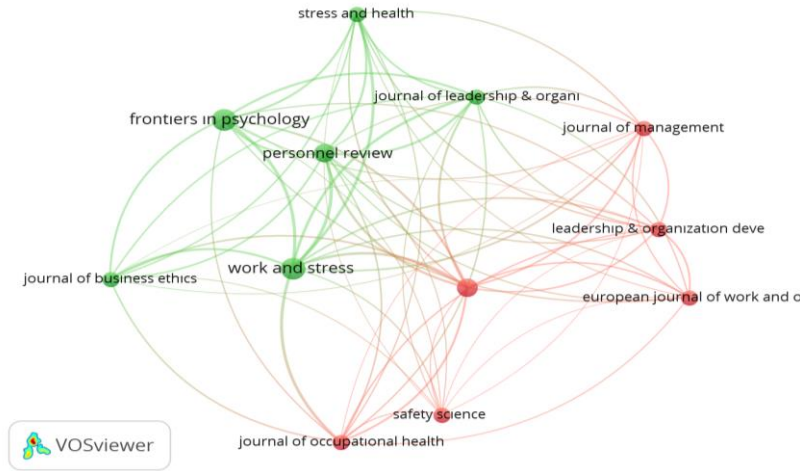
Şekil 4: Yazarların Bibliyografik Eşleşmesinin Ağ Haritası



Kaynak: VOSviewer aracılığıyla oluşturulmuştur.

Doküman sayısı (6 makale) ve toplam bağlantı gücü (TBG=2007) en yüksek olan yazar mavi kümede yer alan Skogstad, A.'dır. Skogstad, A., hem kendi kümesinde yer alan yazarlar ile hem de yeşil ve kırmızı renkli kümelerdeki yazarlar ile bağlantılıdır. Bu yazarı sırasıyla toplam bağlantı gücü açısından Hetland, J. (TBG=1493), Einarsen, S.V. (TBG=1243), Agotnes, K.W. (TBG=990) ve Einarsen, S. (TBG=926) izlemektedir.

Şekil 5: Dergilerin Bibliyografik Eşleşmesinin Ağ Haritası

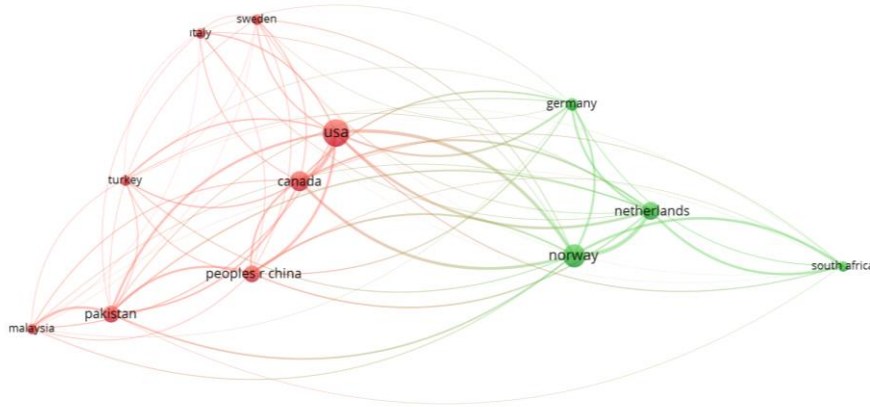


Kaynak: VOSviewer aracılığıyla oluşturulmuştur.

Küme 3'de yer alan Skogstad, A.'nın en yüksek bağlantı gücünün olduğu yazarlar aynı kümede sınıflandırılan Einarsen, S. ve Küme 2'de yer alan Einarsen, S.V. olmuştur. Küme 1'de en fazla doküman sayısına sahip olan Vandenberghe, C.'dir. Küme 2'de ise, Hetland, J. isimli yazar, en yüksek doküman sayısına sahiptir. Hetland, J.'den en büyük bağlantı gücü Einarsen, S.V. isimli yazara doğru gitmektedir. Hetland, J.'nin diğer kümeler arasındaki en büyük bağlantısı alan Skogstad, A. ile gerçekleşmiştir.

58 makalenin yayınlandığı kaynakları analiz ederken minimum 2 doküman eşiği dikkate alınmıştır. Toplam 40 dergiden 12'si, bu kriteri karşılamıştır. 12 derginin her biri için, diğer dergiler ile bibliyografik eşleşme bağlantısının toplam gücü hesaplanmıştır. En yüksek toplam bağlantı gücüne sahip dergiler listelenmiştir. Şekil 6, dergilerin bibliyografik eşleşmesi ile ilgili ağ haritasını sunmaktadır.

Şekil 6: Yazarların Bağlı Olduğu Ülkelerin Bibliyografik Eşleşmesinin Ağ Haritası



Kaynak: VOSviewer aracılığıyla oluşturulmuştur.

Listenin en üstünde yer alan dergiler, her biri 4 makale ile Work and Stress (atıf sayısı: 125 ve TBG= 331) ve Frontiers in Psychology'dir (atıf sayısı: 10 ve TBG= 210). Bu iki dergiyi sırasıyla, Personnel Review (3 makale, 28 atıf, 220 TBG), Journal of Management Development (3 makale, 36 atıf, 203 TBG), Journal of Leadership ve Organizational Studies (2 makale, 27 atıf, 194 TBG), Stress and Health (2 makale, 50 atıf, 171 TBG), Journal of Occupational Health Psychology (2 makale, 553 atıf, 141 TBG), Journal of Business Ethics (2 makale, 28 atıf, 129 TBG), Leadership ve Organizational Development Journal (2 makale, 30 atıf, 117 TBG), Journal of Management (2 makale, 62 atıf, 100 TBG), European Journal of Work and Organizational Psychology (2 makale, 55 atıf, 92 TBG) ve Safety Science (2 makale, 52 atıf, 54 TBG) izlemektedir.

Dergilerin bibliyografik eşleşme analizi sonucunda 2 küme ortaya çıkmıştır. Dergiler, 6'da yer alan ağ haritasında yeşil ve kırmızı renkli daireler şeklinde kümelenmiştir. Work and Stress dergisinden Personnel Review ve Frontiers in Psychology dergilerine yüksek bağlantı gücü ile önemli bir bibliyografik eşleşme indeksi bulunmaktadır. Kırmızı kümeyi ifade eden Küme 2'de Journal of Management Development dergisinden en yüksek bağlantı Journal of Occupational Health Psychology iledir. Küme 1'de yer alan Work and Stress dergisinin Küme 2'de en yüksek bibliyografik eşleşme indeksine sahip olduğu dergi Journal of Occupational Health Psychology'dir.

Şekil 6, laissez-faire liderlik yazarlarının bağlı olduğu ülkelerin bibliyografik eşleşmesini sunmaktadır. Eşleşme eşiği en az 2 yayın ve 0 atıf şeklinde belirlenmiştir. 24 ülkeden 12'si bu eşiği karşılamıştır. ABD, haritanın merkezinde yer almaktadır. Bulgular, laissez-faire liderlik yazarlarının en yüksek bulunduğu ülkelerin ilk üçünü ABD (makale sayısı=13, atıf sayısı=390), Norveç (makale sayısı=10, atıf sayısı=539) ve Kanada (makale sayısı=7, atıf sayısı=335) oluşturmaktadır.

Kırmızı renkli dairelerin yer aldığı ülkelerin oluşturduğu Küme 1'de, Kanada, İtalya, Malezya, Pakistan, Çin, İsveç, Türkiye ve ABD ülkeleri sınıflandırılmıştır. ABD'nin kırmızı kümede en yüksek bibliyografik eşleşme gücü, Kanada ve Çin iledir. ABD yazarlarının Küme 2'de en yüksek eşleşme bağlantısı Norveç ve Hollanda ile kurulmuştur.

Yeşil renkli Küme 2 ise, Almanya, Hollanda, Norveç ve Güney Afrika'dan meydana gelmektedir. Norveç'in kendi kümesinde bibliyografik eşleşme gücünün en yüksek olduğu ülke Hollanda'dır. Ağ haritasının geneline yönelik bir değerlendirme yapılacak olursa, Küme 2'nin Küme 1 ile bibliyografik eşleşme gücünün Küme 1'den Küme 2'ye giden bağlantılara kıyasla daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca Türkiye (atıf sayısı=0), Malezya (atıf sayısı=0) ve Güney Afrika (atıf sayısı=2) en düşük atıf sayısına sahip olan ülkelerdir. Bibliyografik eşleşme açısından toplam bağlantı gücü en düşük olan ülkeler sırasıyla, İtalya, İsveç, Türkiye ve Malezya'dır.

5. Sonuç, Öneriler ve Sınırlılıklar

Laissez-faire liderlik alanının haritasını çıkarmak ve araştırma boşluklarını belirleyerek yeni yollar üretmek için içgörüler sağlamayı amaçlayan bu çalışmada bibliyometrik yöntem kullanılmıştır. Bibliyometrik analiz, gerek akademisyenlerin gerekse işletme yöneticilerinin laissez-faire liderlik ile ilgili araştırma bulgularını ortaya koyan yazarların, dergilerin ve ülkelerin katkıları ile araştırma alanındaki belirgin temalar hakkında fikir edinebilecekleri bir veri ortaya çıkarmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen göstergeler, alandaki araştırma çıktılarının mevcut değerlendirmesi ve gelecek yönelimi için bir temel sağlayabilir.

Bu çalışma ilk olarak, betimsel analiz yoluyla laissez-faire liderlik yayınlarındaki üretkenliği ölçmek için yıl ve dergi ölçeğinde toplam makale sayısı ile makale başına atıf sayısını kullanmaktadır. Çalışmanın bibliyometrik verileri, WoS Core Collection veri tabanından elde edilmiştir. Araştırmanın örneklemini, 58 makale oluşturmaktadır. Şimdiye kadar laissez-faire liderlik alanına ilişkin çalışmalar yeterince gelişmemiş olsa da, son yıllarda araştırmacılar bu konuya artan düzeyde ilgi göstermeye başlamış olup, 2017 yılından bu yana çerçevesini şekillendirmeye devam etmiştir. Bu çalışma, laissez-faire liderlik ile ilgili araştırmaların gelecekte bilim adamları ve yöneticiler tarafından ilgi çekecek hızlı bir büyüme alanı olduğuna atıfta bulunmaktadır.

Laissez-faire liderlik araştırmalarının haritalanması, bu alanda en üretken dergilerin psikoloji ve yönetim alanında makaleleri yayınlayan dergiler olduğunu göstermektedir. Ayrıca alanın haritası, laissez-faire liderlik yayınlarının gelişimine en fazla katkı sağlayan ülkelerin ABD, Norveç ve Kanada olduğunu ve yalnızca belirli yazarların alana katkı sağladığını göstermektedir. Öte yandan, Türkiye kaynaklı 2 makalenin mevcut olduğu belirlenmiştir. Daha önce yapılan araştırmalar laissez-faire liderliğin çalışma yaşamında kayda değer bir şekilde yaygınlığına vurgu yapmış olsa da (Aasland vd., 2010), genel itibarıyla laissez-faire liderlik konusunda en yüksek çıktıya sahip kıtaların Amerika ve Avrupa olduğunu söylemek mümkündür. Bu veriler, ilgili ülkelerin gelecekte araştırma verimliliğinin ilerlemesini göstermede önemli bir gösterge olarak kullanılabilir.

Alandaki en etkili 10 makaleyi belirlemek için kullanılan atıf analizi, 58 makalenin toplam 1471 atıf aldığını ve en çok atıf yapılan makalelerin örgütsel davranış ve insan kaynaklarında tanınmış olan dergilerden ziyade sağlık psikolojisi alanında uzman dergilerde yayınlandığı görülmektedir. En fazla atıf alan laissez-faire liderlik makalesinin yazarı Skogstad vd. (2007)'dir. Alandaki en etkili ilk üç makale, laissez-faire liderliği olumsuz etkilere sahip bir liderlik tarzı olarak ele almıştır. Nitekim konu ile ilgili en yüksek etkiye sahip olan makaleler, yönetim ve insan kaynakları açısından önemli faktörleri irdelemektedir. Bu çerçevede, laissez-faire liderlik ile ilgili öne çıkan ilk üç yayında rol çatışması, rol belirsizliği, iş arkadaşları ile çatışma, işyeri zorbalığı, güvenlik iklimi, güvenlik bilinci, ödül ve ceza ihmali gibi değişkenler ile ilişkili çalışmalar yapıldığı tespit edilmiştir. Alandaki en etkili 10 makalenin diğer yedisinde ise, yine rol stres faktörleri ve güvenlik iklimine ek olarak işyeri nezaketsizliği, çalışan iyi oluşu, öz liderlik ve güçlendirici liderlik üzerine odaklanıldığı göze çarpmaktadır. Dolayısıyla, laissez-faire liderlik ile ilgili literatürde en çok ilgi gören yönelimin liderin karar verme tarzının yalnızca işyerindeki kişilerarası ilişkilere olumsuz etkilerinin olmadığını aynı zamanda işyeri koşulları ile birey merkezli çıktılara etkisi üzerine olduğunu söylemek mümkündür.

Laissez-faire liderlik alanının kavramsal çerçevesini bilimsel bir harita ile çizmek, konu ile ilgili paradigmaları keşfetmek, gündemde olan konuları analiz etmek ve belli ögeler arasındaki ağları açığa çıkarmak; laissez-faire liderlik alanına ilişkin bütüncül bir bakış geliştirebilmemize yardımcı olacaktır. Yazarların kullandığı ortak anahtar kelimelerin sentezi, araştırma eğilimleri ve son zamanlardaki önemli konuların ipuçlarını verir. Bu çerçevede, bu çalışmada kullanılan bibliyometrik analizlerden yazar ortak anahtar kelime analizi sonuçlarına göre, laissez-faire liderlik yayınlarının anahtar kelime analizinden (bkz. Şekil 3) genellikle olumsuz liderlik türlerinden yararlandığına dair göstergeler bulunmuştur. Çalışma, hem işletme yöneticilerine hem de araştırmacılara laissez-faire liderliğin bireysel ve örgütsel açıdan zarar verici, maliyetli bir liderlik davranışı olduğunu göstermektedir. Liderliğin en temel işlevlerini yerine getirmeyen laissez-faire liderler, ödül ve cezaları düzenlemekte yetersiz kalarak, yetki ve sorumlulukları belirlemekten kaçınıp çalışanları desteklemeyerek, çalışan performansına ve barışçıl bir işyeri iklimine zarar verebilmektedir (Ulukök ve Merdan, 2022). Ayrıca bu çalışmada kullanılan bibliyometrik yöntemlerden ikincisi olan bibliyografik eşleşme kümeleri aracılığıyla, laissez-faire liderlik araştırmalarının şu an nerede, hangi yazarlar ve hangi dergiler tarafından yürütüldüğü gösterilmekle birlikte, araştırmacıların araştırmalarını konumlandırmalarına imkân sağlanmaktadır. Bibliyografik eşleşme analizi sonuçları ise, laissez-faire liderliğin yıkıcı etkilerine odaklanan yazarlara atıfta bulunmaktadır (en yüksek bibliyografik eşleşme endeksi açısından; Skogstad, A., Hetland, J., Einarsen, S.V., Agotnes, K.W. ve Einarsen, S.). Bu çalışma aynı zamanda en yüksek bibliyografik bağlantıya sahip kaynakların Work and Stress, Frontiers in Psychology, Personnel Review, Journal of Management Development olduğunu göstermiştir. Dahası bibliyografik eşleşme analizi, laissez-faire liderlik alanında çalışma sayısı bakımından öne çıkan kurumların ABD'den olduğunu da ortaya koymaktadır. ABD, kendi kümesinde Kanada ve Çin ile, diğer kümede ise Norveç ile aynı kaynaklara atıfta bulunması sebebiyle bibliyografik olarak yüksek eşleşme gücüne sahiptir. Buradan hareketle, ortak literatüre atıfta bulunmalarından dolayı bu ülkelerin yazarları tarafından yayınlanan araştırmaların içerik olarak birbirine benzediğini, başka bir ifadeyle benzer temaları vurguladıklarını söylemek mümkündür.

Bibliyometrik araştırmanın bulguları, literatürün laissez-faire liderlik ile ilgili belirli değişkenlere odaklanma eğiliminde olduğuna işaret etmektedir. Literatürde laissez-faire liderliğin yıkıcı etkileri sıklıkla doğrulanmış olsa da, sınır koşullar ve bu etkilerin altında yatan mekanizmalar üzerine araştırmaların sayısı hâlâ yetersizdir. Gelecekteki araştırmalarda psikolojik sözleşme ihlali başta olmak üzere, işyeri nezaketsizliği, etik olmayan örgüt iklimi gibi değişkenlerin aracılık etkisi araştırılabilir. Dahası, şu ana kadar yapılan araştırmalarda, laissez-faire liderliğin iş tutum ve davranışları üzerindeki olumsuz etkilerini yumuşatma gücüne sahip moderator değişkenlerin kullanımı oldukça sınırlıdır. Bundan sonraki çalışmalarda araştırmacıların, kişilik, yaş, eğitim, kültürel değerler, iş etiği değerleri (örneğin, Protestan iş etiği ve İslam iş etiği gibi) ve algılanan destek gibi düzenleyici değişkenlerin etkisini araştırmaları, alternatif içgörüler sağlaması bakımından önemlidir. Bu çabalar, laissez-faire liderlik gibi henüz olgunlaşmamış bir alan için değerli bulgular sunacaktır. Son olarak, laissez-faire liderlik alanındaki bilgi birikiminin haritalanmasının teorik açıdan araştırmalar için yeni temaların belirlenmesine izin vereceği, uygulama açısından ise, yöneticilerin araştırma sonuçları ile ortaya çıkan bilg birikimini uygulamaya dönüştürmek için bir politika izlemelerine yardımcı olacağı umulmaktadır.

Bu çalışmanın literatüre katkılarının yanı sıra bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. İlk olarak, bu çalışmanın bibliyometrik verileri, Web of Science veri tabanı ile kısıtlanmıştır. WoS, sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılması ve geniş bir yayın potansiyeline sahip olmasından dolayı seçilmiş olsa da, diğer veri tabanlarında taranan önemli yayınları gözden kaçırma olasılığı bulunmaktadır. Bundan sonraki çalışmalarda, araştırmacılar kapsamı genişletmek amacıyla Scopus, Google Akademik ve PubMed gibi veri tabanlarını ayrı ayrı kullanabilecekleri gibi, birden çok veri tabanından aynı anda da yararlanabilirler.

İkincisi, bu makale, bilimdeki üstünlükleri nedeniyle İngilizce dilinde yazılmış yayınlar ile sınırlıdır. Ancak, diğer dillerde önemli laissez-faire liderlik makaleleri mevcuttur. Örneğin, Türkçe yazılmış ancak alana önemli katkısı olan ve aynı zamanda kültürel farklılaşmaları yansıtan makalelerin gözden kaçırılması, araştırma bulgularının ve yöneliminin genelleştirilebilirliğini azaltmaktadır. Diğer bir sınırlama, yalnızca hakemli makalelerin örnekleme dahil edilmiş olmasıdır. Makaleler, her ne kadar akademik olarak kalitesi yüksek çıktılar olsa da, gelecekteki araştırmalar, laissez-faire liderliğe daha geniş bir açıdan bakabilmek için konferans bildirimlerini, toplantı tutanaklarını, kitap bölümü ve kitap incelemelerini kapsam dahilinde tutabilirler.

Araştırmanın dördüncü kısıtı, tercih edilen bibliyometrik yöntemle ilgilidir. Atıf analizi sonucunda elde edilen atıf sayısının, daha eski bir tarihte yayınlanan makalelere yönelik olması muhtemeldir. Bu nedenle, atıf analizinin daha eski tarihte yayınlanan makalelerin lehine görülse de, yakın tarihte yayınlanan alandaki önemli makaleleri gözden kaçırma ihtimali vardır. Öte yandan, bu makalenin yazarları tarafından literatür taraması için belirlenen anahtar kelimeler, yazarların kendi müdahalesini gerektirdiği için tamamen nesnel değildir. Bu çalışmada kullanılan ikinci bibliyometrik yöntem, bibliyografik eşleşmedir. Bilgi birikiminin sınırlarını genişletebilmek amacıyla gelecekteki araştırmacılara, alanın geçmiş bilgi birikiminin açığa çıkarılmasına izin verdiği için ortak atıf analizini kullanmaları önerilmektedir. Dahası, araştırmacılar, ortak yazarlık analizi ve makale özetlerinin analizi yolu ile alana önemli bir katkıda bulunabilirler.

Son olarak, bu çalışmada, laissez-faire liderlik yayınlarındaki eğilimlerin belirlenmesi amaçlanmış olup, makalelerin ve diğer göstergelerin derinlemesine

içerik analizi yapılmamıştır. Gelecekteki araştırmalarda, laissez-faire liderlik yayınlarının içeriği ayrıntılı bir şekilde analiz edilebilir.

Sonuç olarak, bu makale, laissez-faire liderlik araştırmalarının entelektüel bir haritasını sunarak, sonuçların hem araştırmacıların gelecek araştırma konularını yönlendirmeleri konusunda bir yol haritası çizmelerine hem de yöneticilerin kendi liderlik stillerini ve olası sonuçlarını anlamalarına olanak sağlaması beklenmektedir.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Bu araştırmanın hazırlanmasında herhangi bir dış destek alınmamıştır

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Birinci yazarın katkı oranı %70, ikinci yazarın katkı oranı %30'dur.

Çatışma Beyanı: Araştırmanın yazarları olarak herhangi bir çıkar çatışma beyanımız bulunmamaktadır.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu araştırmanın her aşamasında "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi"nde belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirini gerçekleştirilmemiştir. Bu çalışmanın yazım sürecinde etik kurallarına uygun alıntı yapılmış ve kaynakça oluşturulmuştur. Çalışma intihal denetimine tabi tutulmuştur.

Kaynakça

- Aasland, M. S., Skogstad, A., Notelaers, G., Nielsen, M. B. and Einarsen, S. (2010). The Prevalence of Destructive Leadership Behaviour. *British Journal of management*, 21, 438-452.
- Aboshaiqah, A. E., Hamdan-Mansour, A. M., Sherrod, D. R., Alkhaibary, A. and Alkhaibary, S. (2014). Nurses' Perception of Managers' Leadership Styles and Its Associated Outcomes. *American Journal of Nursing Research*, 2(4), 57-62.
- Afshari, L. and Gibson, P. (2016). How to Increase Organizational Commitment through Transactional Leadership. *Leadership ve Organization Development Journal*, 37(4), 507-519.
- Ågotnes, K. W., Einarsen, S. V., Hetland, J. and Skogstad, A. (2018). The Moderating Effect of Laissez-Faire Leadership on The Relationship Between Co-Worker Conflicts and New Cases of Workplace Bullying: A True Prospective Design. *Human Resource Management Journal*, 28, 555-568.
- Akyıldız, S. ve Yılmaz, K. G. (2020). Sosyal Medya Konulu Araştırmaların Bilim Haritalama Tekniği ile Bibliyometrik Analizi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(28), 1416-1451.
- Al-Malki, M. and Juan, W. (2018). Impact of Laissez-Faire Leadership on Role Ambiguity and Role Conflict: Implications for Job Performance. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(1), 29-43.
- Amini, M. Y., Mulavizada, S., and Nikzad, H. (2019). The Impact of Autocratic, Democratic and Laissez-Faire Leadership Style on Employee Motivation and Commitment: A Case Study of Afghan Wireless Communication Company (Awcc). *IOSR Journal of Business and Management*, 21(6), 45-50.
- Backaus, K., Lügger, K. and Koch, M. (2011). The Structure and Evolution of Business-to-Business Marketing: A Citation and Co-Citation Analysis. *Industrial Marketing Management*, 40, 940-951.
- Barbuto, J. E. (2005). Motivation and Transactional, Charismatic and Transformational Leadership: A Test of Antecedents. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(4), 26-40.

- Barling, J., and Frone M. R. (2017). If Only my Leader Would just Do Something! Passive Leadership Undermines Employee Well-being Through Role Stressors and Psychological Resource Depletion. *Stress Health*, 33(3), 211-222.
- Barling, J., Weber, T. and Kelloway, E. K. (1996). Effects of Transformational Leadership Training on Attitudinal and Financial Outcomes: A Field Experiment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 827-832.
- Basit, A., Sebastian, V. and Hassan, Z. (2017). Impact of Leadership Style on Employee Performance (A Case Study on a Private Organization in Malaysia). *International Journal of Accounting ve Business Management*, 5(2), 112-130.
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I. and Berson, Y. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218.
- Biancone, P. P., Saiti, B., Petricean, D. and Chmet, F. (2020). The Bibliometric Analysis of Islamic Banking and Finance. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 11(10), 2069-2086.
- Block, J., Fisch, C. and Rehan, F. (2020). Religion and Entrepreneurship: A Map of The Field and a Bibliometric Analysis. *Management Review Quarterly*, 70, 591-627.
- Bornmann, L., Haunschild, R. and Hug, S. E. (2018). Visualizing the Context of Citations Referencing Papers Published by Eugene Garfield: A New Type of Keyword Co-Occurrence Analysis. *Scientometrics*, 114, 427-437.
- Broström, A. and Karlsson, S. (2017) Mapping Research on R&D, Innovation and Productivity: A Study of an Academic Endeavour. *Economics of Innovation and New Technology*, 26(1-2), 6-20.
- Buch, R., Martinsen, Ø. L. and Kuvaas, B. (2015). The Destructiveness of Laissez-Faire Leadership Behavior: The Mediating Role of Economic Leader-Member Exchange Relationships. *Journal of Leadership ve Organizational Studies*, 22(1), 115-124.
- Bučiūnienė, I. and Škudienė, V. (2008). Impact of Leadership Styles on Employees' Organizational Commitment in Lithuanian Manufacturing Companies. *South East European Journal of Economics and Business*, 3(2), 57-66.
- Chandra, Y. (2018). Mapping the Evolution of Entrepreneurship as a Field of Research (1990-2013): A Scientometric Analysis. *PLoS ONE*, 13(1), 1-24.
- Chang, Y. W., Huang, M. H. and Lin, C. W. (2015). Evolution of Research Subjects in Library and Information Science Based on Keyword, Bibliographical Coupling, And Co-Citation Analyses. *Scientometrics*, 105, 2071-2087.
- Chaudhry, A.Q. and Javed, H. (2012). Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 258-264.
- Deluga, R. J. (1990). The Effects of Transformational, Transactional and Laissez Faire Leadership Characteristics on Subordinate Influencing Behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 11(2), 191-203.

-
- Donkor, F. and Zhou, D. (2020). Organisational Commitment Influences on the Relationship between Transactional and Laissez-Faire Leadership Styles and Employee Performance in The Ghanaian Public Service Environment. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 30-36.
- Donthu, N., Kumar, S. and Pattnaik, D. (2020). Forty-Five Years of Journal of Business Research: A Bibliometric Analysis. *Journal of Business Research*, 109, 1-14.
- Dumdum, U. R., Lowe, K. B. and Avolio, B. J. (2013). A Meta-Analysis of Transformational and Transactional Leadership Correlates of Effectiveness and Satisfaction: An Update and Extension. Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead 10th Anniversary Edition (Monographs in Leadership and Management, 5, (S. 39-70), Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. and Van Engen, M. L. (2003). Transformational, Transactional and Laissez-Faire Leadership Styles: A Meta-Analysis Comparing Women and Men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569-591.
- Ekmekci, O. T., Camgoz, S. M., Guney, S. and Oktem, M. K. (2021). The Mediating Effect of Perceived Stress on Transformational and Passive-Avoidant, Leadership-Commitment Linkages. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(4), 348-366.
- Ferreira, F. A. F. (2018). Mapping The Feld of Arts-Based Management: Bibliographic Coupling and Co-Citation Analyses. *Journal of Business Research*, 85, 348-357.
- Furtner, M. R., Baldegger, U. and Rauthmann, J. F. (2013). Leading Yourself and Leading Others: Linking Self-Leadership to Transformational, Transactional and Laissez-Faire Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 436-444.
- Gao, Y., Ge, L. Shi, S., Sun, Y., Liu, M., Wang, B., Shang, Y., Wu, J. and Tian, J. (2019). Global Trends and Future Prospects of e-Waste Research: A Bibliometric Analysis. *Environmental Science and Pollution Research*, 26(17), 17809-17820.
- García-Lillo, F., Úbeda-García, M. and Marco-Lajara, B. (2017). The Intellectual Structure of Human Resource Management Research: A Bibliometric Study of The International Journal of Human Resource Management. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(13), 1786-1815.
- Gopal, R. and Chowdhury, R. G. (2014). Leadership Styles and Employee Motivation: An Empirical Investigation in a Leading Oil Company in India. *International Journal of Research in Business Management*, 2(5), 1-10.
- Gumusluoglu, L. and Ilsev, A. (2009). Transformational Leadership, Creativity and Organizational Innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473.
- Gundolf, K. and Filser, M. (2013). Management Research and Religion: A Citation Analysis. *Journal of Business Ethics*, 112, 177-185.
- Guo, Y., Hao, Z., Zhao, S., Gong, J. and Yang, F. (2020). Artificial Intelligence in Health Care: Bibliometric Analysis. *Journal of Medical Internet Research*, 22(7), e18228.
-

- Gülmez, D., Özteke, İ. and Gümüő, S. (2020). Uluslararası Dergilerde Yayımlanan Türkiye Kaynaklı Eğitim Araştırmalarının Genel Görünümü: Bibliyometrik Analiz. *Eğitim ve Bilim*, 46(206), 213-239.
- Harold, C. M. and Holtz, B. C. (2015). The Effects of Passive Leadership on Workplace Incivility. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 16-38.
- Hinkin, T. R. and Schriesheim, C. A. (2008). An Examination of "Nonleadership": From Laissez-Faire Leadership to Leader Reward Omission and Punishment Omission. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1234-1248.
- Hota, P. K., Subramanian, B. and Narayanamurthy, G. (2020). Mapping the Intellectual Structure of Social Entrepreneurship Research: A Citation/Co-Citation Analysis. *Journal of Business Ethics*, 166, 89-114.
- Iqbal, Z. A., Abid, G., Arshad, M., Ashfaq, F., Athar, M. A. and Hassan, Q. (2021). Impact of Authoritative and Laissez-Faire Leadership on Thriving at Work: The Moderating Role of Conscientiousness. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11, 667-685.
- Jaafar, S. B., Zambı, N. M. and Fathil, N. F. (2021). Leadership Style: Is it Autocratic, Democratic or Laissez-Faire?. *ASEAN Journal of Management and Business Studies*, 3(1), 1-7.
- Jdetawy, L. F. A. (2018). The Prominent Leadership Style/s Adopted by Jordanian Firms Managers: A Case Study of the Jordanian Private Firms. *International Journal of Development Research*, 8(11), 24343-24367.
- Jiang, L. and Probst, T. M. (2016). Transformational and Passive Leadership as Cross-Level Moderators of The Relationships Between Safety Knowledge, Safety Motivation, And Safety Participation. *Journal of Safety Research*, 57, 27-32.
- Jones, D. and Rudd, R. (2008). Transactional, Transformational or Laissez-Faire Leadership: An Assessment of College of Agriculture Academic Program Leaders' (Deans) Leadership Styles. *Journal of Agricultural Education*, 49(2), 88-97.
- Jony, M. T. I., Alam, J., Amin, M. R. and Alam, J. (2019). The Impact of Autocratic, Democratic and Laissez-Faire Leadership Styles on The Success of The Organization: A Study on The Different Popular Restaurants of Mymensingh, Bangladesh. *Canadian Journal of Business and Information Studies*, 1(6), 28-38.
- Judge, T. A. and Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- Kasavan, S., Yusoff, S., Guan, N. C., Zaman, N. S. K. and Fakri, M. F. R. (2021). Global Trends of Textile Waste Research from 2005 to 2020 Using Bibliometric Analysis. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(33), 44780-44794.
- Kelloway, E. K., Mullen, J. and Francis, L. (2006). Divergent Effects of Transformational and Passive Leadership on Employee Safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 76-86.
- Khan, M. S., Khan, I., Qureshi, Q. A., Ismail, H. M., Rauf, H., Latif, A. and Tahir, M. (2015). The Styles of Leadership: A Critical Review. *Public Policy and Administration Research*, 5(3), 87-92.

- Khan, M.J., Aslam, N. and Riaz, M.N. (2012). Leadership Styles as Predictors of Innovative Work Behavior. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 10(1), 17-22.
- Kraus, S., Filser, M., Eggers, F., Hills, G. E. and Hultman, C. M. (2012). The Entrepreneurial Marketing Domain: A Citation and Co-Citation Analysis. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 14(1), 6-26.
- Kurutkan, M. N. ve Orhan, F. (2018). *Sağlık Politikası Konusunun Bilim Haritalama (Science Mapping) Teknikleri ile Analizi*. Iksad Publishing House.
- Lundmark, R., Richter, A. and Tafvelin, S. (2021). Consequences of Managers' Laissez-Faire Leadership during Organizational Restructuring. *Journal of Change Management: Reframing Leadership and Organizational Practice*, 22(1), 40-58.
- Ma, R. (2012). Author Bibliographic Coupling Analysis: A Test based on a Chinese Academic Database. *Journal of Informetrics*, 6, 532-542.
- Maseda A., Iturralde, T., Cooper, S. and Aparicio, G. (2021). Mapping Women's Involvement in Family Firms: A Review based on Bibliographic Coupling Analysis. *International Journal of Management Reviews*, 24, 279-305.
- Mihai, L., Schiopoiu, A. B. and Mihai, M. (2017). Comparison of The Leadership Styles Practiced by Romanian and Dutch SME Owners. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 4-16.
- Most, F., Conejo, F. J. and Cunningham, L. F. (2018). Bridging Past and Present Entrepreneurial Marketing Research: A Co-Citation and Bibliographic Coupling Analysis. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 20(2), 229-251.
- Öztekin, A. (1996). Yönetim ve Liderlik. *bilig-1*, Bahar'96, 183-194.
- Öztürk, M. ve Gök, S.G. (2020). Örgütsel Dedikodu Kavramına Genel Bir Bakış: Bibliyometrik Analizi ile Kavramsal Çerçeveden Gelecek Araştırma Yönelimlerine. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1668-1683.
- Robert, V. and Vandenberghe, C. (2021). Laissez-Faire Leadership and Affective Commitment: The Roles of Leader-Member Exchange and Subordinate Relational Self-Concept. *Journal of Business and Psychology*, 36, 533-551.
- Silva, S. and Mendis, B. A. K. M. (2017). Relationship between Transformational, Transaction and Laissez-Faire Leadership Styles and Employee Commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(7), 13-21.
- Sitthiwarongchai, C., Wichayanuparp, W., Chantakit, P. and Charoenboon, P. (2020). Impact of Organization's Leadership Style on Motivation of Its Employees. *Sys Rev Pharm*, 11(3), 48-56.
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S. and Hetland, H. (2007). The Destructiveness of Laissez-Faire Leadership Behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80-92.
- Smith, T.D., Franklin, E. and DeJoy, D.M. (2016). Safety-Specific Transformational and Passive Leadership Influences on Firefighter Safety Climate Perceptions and Safety Behavior Outcomes. *Safety Science*, 86, 92-97.

- Tarsik, N. F., Kassim, N. A. and Nasharudin, N. (2014). Transformational, Transactional or Laissez-Faire: What Styles do University Librarians Practice?, *Journal of Organizational Management Studies*, 2014, 1-10.
- Taslak, S. (2008). Göreve İlişkin Çatışmalarda Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Üzerine Etiksel Bir Değerlendirme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, 121-144.
- Tosunoglu, H. and Ekmekci, O. (2016). Laissez-Faire Leaders and Organizations: How does Laissez-Faire Leader Erode The Trust in Organizations?. *Journal of Economics Finance and Accounting*, 3(1), 89-99.
- Ukaidi, C. U. A. (2016). The Influence of Leadership Styles on Organizational Performance in Nigeria. *Global Journal of Human Resource Management*, 4(4), 25-34.
- Ulukök, E. ve Merdan, E. (2022). Tam Serbesti Tanıyan Liderliğin Kişilerarası Çatışma ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Rol Belirsizliğinin Aracı Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(42), 527-545.
- Usman, M., Ali, M., Yousaf, Z., Anwar, F., Waqas, M. and Khan, M.A.S. (2020). The Relationship between Laissez-Faire Leadership and Burnout: Mediation through Work Alienation and The Moderating Role of Political Skill. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 37, 423-434.
- Uymaz, A. O. (2020). Yöneticilerin Demokratik, Otokratik ve Serbesiyetçi Liderlik Tarzlarının Sonucu Olarak Çalışanların Örgüt Yararına Ahlaki Olmayan Davranışları: Türk Turizm Sektörü Üzerine Bir Çalışma. *İş Ahlakı Dergisi*, 13(2), 103-145.
- Van Eck, N. J. and Waltman, L. (2010). Software Survey: Vosviewer, A Computer Program for Bibliometric Mapping. *Scientometrics*, 84, 523-538.
- Wong, S. I. and Giessner, S. R. (2018). The Thin Line between Empowering and Laissez-Faire Leadership: An Expectancy-Match Perspective. *Journal of Management*, 44(2), 757-783.
- Zareen, M., Razzaq, K. and Mujtaba, B. G. (2015). Impact of Transactional, Transformational and Laissez-Faire Leadership Styles on Motivation: A Quantitative Study of Banking Employees in Pakistan. *Public Organization Review*, 15, 531-549.
- Zhao, D. and Strotmann, A. (2008). Evolution of Research Activities and Intellectual Influences in Information Science 1996-2005: Introducing Author Bibliographic-Coupling Analysis. *Journal of American Society for Information Science and Technology*, 59(13), 2070-2086.