



Çağın Yükselen Liderliği: Hizmetkâr Liderlik Literatürünün Bibliyometrik Analizi

The Rising Leadership of the Age: A Bibliometric Analysis of the Servant Leadership Literature

<https://doi.org/10.25204/iktisad.1519745>

Serap DEMİRLER*

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:

Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:

21.07.2024

Kabul Tarihi:

31.08.2024

© 2024 İKTİSAD

Tüm hakları
saklıdır.



Araştırmanın temel amacı, alanın genel bir resmini ortaya koymaktır. Çalışmada, hizmetkâr liderlik literatürünün yıllar içerisinde nasıl bir seyir izlediği ve bunun literatüre nicelik ve nitelik bakımından nasıl yansıtıldığı bibliyometrik yöntem kullanılarak araştırılmıştır. Bibliyometrik yöntemin bilimsel alan haritalama ve ortak kelime analizi teknikleriyle alanın genel özellikleri incelenmiş ve kavramsal yapısı ortaya konulmuştur. Araştırma bulgularında, hizmetkâr liderlik literatürünün nicelik ve nitelik açısından hızla geliştiği yorumunu yapmak mümkündür. Konuyla ilgili yapılan yayın sayısının artışına göre alanı iki dönemde incelemenin mümkün olduğu görülmüştür. Söz konusu dönemler arasında çeşitli performans göstergeleri ve kavramsal yapı bakımından farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hizmetkâr liderlik konusunda alana katkı sunan ülkeler bazında son dönemde Asya bölgesi öne çıkmaktadır. Bunun yanında, ikinci dönemde özellikle Covid-19 süreci sonrasında, kavramsal yapı bakımından çalışanların bilişsel ve duygusal sağlıklarını dengelemeye yönelik değişkenlere yoğunlaşıldığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hizmetkar liderlik, bibliyometrik yöntem, ortak kelime analizi, sistematik literatür taraması.

Article Info

Paper Type:

Research Paper

Received:

21.07.2024

Accepted:

31.08.2024

© 2024 JEBUPOR

All rights
reserved.



Abstract

The main aim of this research is to provide an overview of the field, investigating how the servant leadership literature has evolved over the years and how this evolution is reflected in terms of both quantity and quality. A systematic literature review using bibliometric methods was conducted, employing various performance analysis techniques to examine the field's general characteristics. The co-word analysis technique was used to determine the field's conceptual structure. The findings reveal that the literature on servant leadership has developed quickly in both quantity and quality. Based on the increase in publication numbers, the field can be divided into two periods, each differing in performance indicators and conceptual structure. The Asia region notably contributes to the field. Additionally, in the second period, especially post-COVID-19, there is a focus on variables related to balancing employees' cognitive and emotional health.

Keywords: Servant leadership, bibliometric methods, co-word analysis, systematic literature review.

Atıf/ to Cite (APA): Demirler, S. (2024). Çağın yükselen liderliği: hizmetkâr liderlik literatürünün bibliyometrik analizi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 9(25), 612-630. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1519745>

* ORCID Dr., Bağımsız Araştırmacı, demirler@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

The recent increase in the number of publications on servant leadership makes it worthwhile to explore developments in the field. A review of the relevant literature reveals that bibliometric studies on servant leadership have been conducted, focusing on topics such as the relationship between servant leadership and sustainability, the overall structure of the field, and theses related to the subject. However, no study has compared the general characteristics and conceptual structure of the field across different periods. This research aims to address this gap by examining the development of the field in a comparative manner across periods. The study seeks to provide an overview of the servant leadership literature. The development of the literature will be examined using bibliometric methods, and the research will address questions regarding the general characteristics and conceptual structure of the servant leadership literature, as well as how the field has evolved over the years.

Literature Review:

Servant leadership is a leadership approach that prioritizes the needs of subordinate employees over one's own needs, appreciates their efforts and achievements, and provides opportunities for them to realize their potential and achieve the highest organizational and career success (Bakan and Doğan, 2012: 3). Human values are crucial for servant leaders. Recent increased research on servant leadership has been beneficial in understanding both its antecedents and outcomes at organizational and individual levels. The literature indicates that the concept, expressed in various dimensions, is related to various organizational inputs and outputs (Bakan and Doğan, 2012; Duyan and Van Dierendonck, 2014). Bibliometric studies have been conducted in the servant leadership literature. These studies focus on aspects such as the relationship between servant leadership and sustainability (Zarei et al., 2024; Saeed, 2023), the overall structure of the concept (Silva et al., 2024; Hu et al., 2023; Kalsoom and Zamecnik, 2023), and theses related to the topic (Aksoy Kürü, 2022). However, there has been no analysis comparing the general characteristics and conceptual structure of the field across different periods. The existing studies provide more general data. This research aims to address this gap by examining the development of the field in a comparative manner across different periods.

Methodology:

A systematic literature review was conducted in the study, utilizing bibliometric methods. The studies in the dataset were examined using performance analysis and visual mapping techniques of bibliometric methods. To create the dataset, a search was performed in the Scopus database using the keyword ["servant leadership"] in article titles. As a result of the search, 513 articles published in English within the fields of business, management, and accounting were identified. The 513 studies in the dataset were subjected to bibliometric analysis. The relevant literature review was concluded as of July 2024.

Results and Conclusions:

The analysis revealed that it is possible to examine the relevant literature in two periods based on the number of publications. The first period (1991-2017) showed only limited development with 122 studies. During these early years, the countries contributing the most to the field were the United States (N= 55), China (N= 12), and the Netherlands (N= 9). In this period, concepts such as job satisfaction and transformational leadership were prominent. In the second period (2018-2024), there was a sudden and rapid increase in the number of publications (N= 391). During this period, China and Pakistan emerged as leading contributors. The key concepts in the second period include job satisfaction, work engagement, self-efficacy, and organizational citizenship behavior.

1. Giriş

Değişen piyasa yapıları, çalışan beklentileri ve çalışan nitelikleri karşısında mevcut liderlik tanımlarının yetersiz kalabileceği ifade edilmektedir (Bakan ve Doğan, 2012: 3). Dönemin piyasa şartlarını doğru yönlendirebilecek, piyasanın taleplerine doğru şekilde cevap verebilecek ve çalışanların potansiyellerini ortaya çıkaracak koşulları sunabilecek bir lider, örgütler için kritik önemdedir (Liden vd., 2008: 163). Hizmetkâr liderlik de değişen piyasanın ve çalışanların taleplerine doğru şekilde cevap verebilmek amacıyla ortaya çıkan bir liderlik tarzıdır. İnsanın ve insani değerlerin örgütler açısından daha önemli hale geldiğinin savunulduğu günümüz yönetim anlayışında, çalışanların çıkarlarını her şeyin önünde tutan hizmetkâr liderlik anlayışı daha popüler hale gelmektedir.

Hizmetkar liderlik, başkalarına hizmet etme motivasyonu ile oluşan, çalışanların ihtiyaçlarını önceliklendiren ve çalışanların başarısını destekleyen liderliktir (Eva vd., 2019: 111). Hizmetkar liderlik yaklaşımı, öz motivasyon, görev verimliliği, çalışanların yeteneklerini ortaya çıkarma gibi konularda çalışanların performansını en üst düzeye çıkarmaya odaklanan bir yaklaşımdır (Liden vd., 2008: 163). Van Vugt vd. (2008: 183), modern örgütlerin çalışanlarda sosyal kimlik inşa etmeye yarayacak kadar aidiyet duygusunu sunmadıklarını ifade etmektedir. Hizmetkâr liderlik yaklaşımının söz konusu duygusal boşluğu doldurduğu belirtilmektedir (Eva vd., 2019: 114).

Eva vd., (2019: 111), hizmetkar liderlik konusunda yapılan araştırmaların üç aşamadan geçtiğini ifade etmektedir. İlk aşama, hizmetkâr liderlik konusunun kavramsal gelişimine odaklanan ve Greenleaf (1977) ve Spears (1995) gibi isimlerin çalışmalarına dayanmaktadır. İkinci aşamada, hizmetkâr liderlik kavramının ölçülmesine yönelik çalışmalara odaklanılmıştır. Bu dönemde ölçek geliştirme çalışmaları ön plandadır. Üçüncü aşamanın ise daha karmaşık olduğu ifade edilmektedir. Bu aşamada karmaşık araştırma tasarımlarının ve modellemelerinin kullanılarak hizmetkar liderlik kavramının öncüllerine ve aracılık mekanizmalarına odaklanıldığı belirtilmektedir (Eva vd., 2019: 112). Son yıllarda hizmetkâr liderlikle ilgili yayın sayısındaki hızlı artış, söz konusu tespiti desteklemektedir.

Hizmetkâr liderlik konusunda son dönemde artan çalışmalar, kavramın örgütsel ve bireysel boyutta öncül ve ardıllarının anlaşılması konusunda fayda sağlamıştır. Örneğin hizmetkâr liderliğin örgütsel adanmışlık, örgütsel adalet, iş tatmini ve performans ile pozitif ilişkili olduğu görülmektedir (De Clercq vd., 2014; Akdöl, 2015; Kır ve Karabulut, 2021; Özbezek, 2022; Topcu ve Gürsoy, 2022; Palabıyık vd., 2023). Hizmetkâr liderlik algısının bireysel ve örgütsel düzeyde güvenin öncülü olduğu, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa pozitif etki ettiği ifade edilmektedir (Sihombing, vd., 2024; Budak vd., 2023; Joseph, 2005; Sendjaya ve Pekerti, 2010; Nal vd., 2020). Bunun yanında, hizmetkar liderliğin psikolojik güçlendirmeyi olumlu etkilediği ve böylece çalışanların bilişsel sağlıklarına katkı sunduğu görülmektedir (Raub vd., 2024). Diğer taraftan, Covid-19 sürecinde uzaktan çalışanlar ile yürütülen araştırmalarda, hizmetkâr liderliğin çalışanların iyilik hallerine ve mutluluk düzeylerine katkı sağladığı görülmüştür (Lamprinou vd., 2021; Alahbabi vd., 2023; Qamar vd., 2024; Altınkaya ve Selvitopu, 2024).

Araştırmanın temel motivasyon kaynağı, yayın sayısında çok kısa sürede yaşanan hızlı artıştır. Hizmetkâr liderlik konusuna artan ilginin alanı nasıl etkilediği ve Eva vd.'nin (2019: 112) üçüncü aşamada belirttiği araştırma tasarımlarının alana nasıl bir yön verdiğinin belirlenmesi aydınlatıcı olacaktır. Çalışmanın temel amacı, son yıllarda hızla gelişen hizmetkâr liderlik literatürünün genel görünümünü ve yıllar içerisinde nasıl bir gelişme gösterdiğini araştırmaktır. Bu amaçla bibliyometrik yöntem kullanılarak sistematik literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Bibliyometrik yöntem, araştırılan kavramla ilgili alanın genel görünümü hakkında bilgi verirken, veri setini oluşturan çalışmalar arasındaki ilişki ağını yorumlama fırsatı da tanımaktadır (Şimşir, 2021: 14). İlgili literatür incelendiğinde, hizmetkâr liderlik konusunda bibliyometrik çalışmalara rastlanmaktadır. Söz konusu çalışmalar hizmetkar liderliğin sürdürülebilirlik ilişkisine (Zarei vd., 2024; Saeed, 2023), alanın genel yapısına (Silva vd., 2024; Hu vd., 2023; Kalsoom ve Zamecnik, 2023) ve konuyla ilgili yazılan tezler

(Aksoy Kürü, 2022) üzerine odaklanmıştır. Söz konusu çalışmalarda alanın genel özelliklerini ve kavramsal yapısını dönemler itibariyle karşılaştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmalar daha genel veriler ortaya koymaktadır. Araştırmada söz konusu boşluk giderilmeye çalışılmış ve alanın gelişim seyri dönemler itibariyle karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Çalışma amacı ve belirlenen kriterler doğrultusunda, Scopus veri tabanı üzerinden gerçekleştirilen tarama sonucu veri setine dâhil edilen 513 çalışmaya performans analizi ve görsel ağ haritalama teknikleri uygulanmıştır. Özetle araştırma bulgularına göre, hızla gelişen hizmetkâr liderlik literatürünün genel özellikleri ve kavramsal yapısı dönemler itibariyle farklılık göstermektedir.

2. Kavramsal Yapı

2.1. Hizmetkâr Liderlik

Hizmetkâr liderlik, alt kademe çalışanların ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarının önüne koyan, onların çabalarını ve başarılarını takdir eden; çalışanların potansiyellerini ortaya koyabilmeleri, en iyi örgütsel başarıyı ve kariyer başarısını elde etmeleri için fırsatlar sunan liderlik anlayışıdır (Bakan ve Doğan, 2012: 3). Hizmetkâr liderler için önemli olan insani değerlerdir. Hizmetkâr liderlik anlayışına sahip liderlerin temel motivasyon kaynağı örgütün onayı ya da sempatisini kazanmak değildir. Bu tarz liderler, içsel bir motivasyonla hizmet etme ve destekleme güdüsüne sahiptir. Hizmetkâr liderler yöneticisi oldukları örgütte kendilerine emanet edilen tüm kaynakları geliştirmeye odaklıdır. Hizmetkâr liderlerin temel özellikleri, çalışan ihtiyaçlarını öncelik olarak gören, örgüt içinde adil olmak, şefkatli ve ahlaki bir yönetim anlayışı yürütmek, çalışanların profesyonel ve kişisel gelişimlerine katkı sağlamaktır. Böylece çalışanların örgütün bir parçası olarak hissetmelerine ve verimliliklerine katkı sağlanacaktır (Lamprinou vd., 2021: 4).

Hizmetkâr liderliğin eski bir geçmişi olmasına rağmen, Greenleaf (1977) tarafından kavramsallaştırılarak popüler hale getirildiği ifade edilmektedir (Lamprinou vd., 2021: 2). Hizmetkâr liderlik, örgüt üyelerinin duygusal, ilişkisel, maneviyat ve etik gibi çeşitli boyutlarda ihtiyaçlarına cevap veren bütünsel bir yaklaşımdır. Böylece, çalışanların kendi potansiyellerine ulaşmalarına ya da kendilerini aşmalarına destek olmaktadır. Özetle, hizmetkâr liderliğin önceliği çalışanlardır. Söz konusu durumun en güzel örneklerini Covid-19 pandemisi sürecinde görmek mümkündür. Çok kısa sürede küresel boyutta yıkıcı etkileri olan süreç, çalışma yaşamında yeni çalışma ve iş yapış biçimlerini beraberinde getirmiştir. Yıkıcı sonuçlar barındıran dönemde, örgütler yaşamlarını sürdürebilmek için çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını ön planda tutmak zorunda kalmıştır. Bu da, hizmetkâr liderlik gibi çalışanları ön planda tutan liderlik yaklaşımına ilgiyi arttırmıştır.

Van Dierendonck (2011) tarafından yapılan çalışma, hizmetkâr liderliği diğer liderlik türlerinden ayıran özelliklere odaklanmıştır. Çalışmaya göre, hizmetkâr liderliği özellikle dönüşümcü liderlik başta olmak üzere diğer liderlik türlerinden ayıran temel niteliğin çalışanların psikolojik ihtiyaçlarına odaklanmasıdır. Ancak Evaa vd. (2019: 113), hizmetkâr liderlik konusunda bir tanım karmaşası olduğunu savunmakta ve literatürdeki çalışmalara dayanarak bir hizmetkâr liderlik tanımı yapmaktadır. Yazarların tanımına göre hizmetkâr liderlik, örgütün diğer çalışanlarına odaklanan, çalışanların ihtiyaçlarını ve çıkarlarını önceliklendirerek onları kendisine yönelten ve çalışanların kendilerine yönelik kaygılarını ortadan kaldırarak örgüt çıkarlarını dikkate almalarını sağlayan liderlik tarzıdır (Evaa vd., 2019: 112).

2.2. Hizmetkâr Liderlik Özellikleri ve Boyutları

Bakan ve Doğan (2012: 8), hizmetkâr liderliğin 10 temel niteliği olduğunu ifade etmektedir. Bu nitelikler dinleme, iyileştirme, empati, farkında olma, kavramsallaştırma, ikna etme gücü, öngörü sahibi olma, insanların gelişmesine bağlılık, hizmet odaklılık ve topluluk inşa etmektir. Çalışan beklenti ve isteklerinin doğru şekilde anlaşılabilmesi için iyi bir dinleyici olmak önemlidir. Bu sebeple, hizmetkâr liderlerin diğerlerini dinleme yeteneği gelişmiştir. Hizmetkâr liderler çalışanların

maneviyatlarına dokunmaktadır. Böylece, etkileşimde oldukları insanların ruhlarını iyileştirme ve hayatı daha anlamlı kılma yetenekleri vardır. Ayrıca iyi bir dinleme, iyi bir empati yeteneği gerektirmektedir (Bakan ve Doğan, 2012: 8). Üyesi olunan örgütün sahip olduğu değerleri bilmek, örgüt yönetimini kolaylaştıracaktır.

Hizmetkâr liderlerin hayal gücü geliştiği için muhtemel sorunlara kavramsal bir bakış açısıyla yaklaşacaklardır (Liden vd., 2008: 164). Çalışanlardan beklenen davranış değişikliğinin sağlanması için hizmetkâr liderlerin ikna gücü gelişmiş olmalıdır. Çünkü hizmetkâr liderler başkalarını yönlendirme gücünü sahip olduğu otoriteden değil, insanları etkileyen ikna etme gücünden almaktadır. Hizmetkâr liderlerin sezgileri güçlüdür. Diğer taraftan, hizmetkâr liderler daha önceki başarısızlıklarından ders alarak öngörülebilirler (Bakan ve Doğan, 2012: 3). Hizmetkâr liderler için çalışanların gelişimi önemlidir. Bunun için özel bir çaba sergilerler. Hizmetkâr liderler hizmet odaklıdır ve kendilerini başkalarına adarlar. Hizmetkâr lider, örgütün başarısı ya da başarısızlığından kendisini sorumlu tutmaktadır (Liden vd., 2008: 164). Hizmetkâr liderler, örgüt üyelerinin daha sağlıklı, özgür ve bilgili topluluklar oluşturmaları için çalışanları desteklemektedir. Bunun için sosyal faaliyetlerle çalışan etkileşimini arttırmaya çalışmaktadır.

Hizmetkâr liderliği tanımlamaya yönelik literatürde çeşitli boyutlar kullanıldığı ifade edilmektedir (Bakan ve Doğan, 2012; Duyan ve Van Dierendonck, 2014). Örneğin Patterson (2003), hizmetkâr liderliğin 7 boyutlu bir yapı olduğunu ifade etmektedir. Bunlar alçakgönüllülük, vizyon sahibi olmak, çalışanları güçlendirme, ahlaki sevgi, fedakârlık, güven verici ve hizmet etmektir. Page ve Wong (2000) için hizmetkâr liderlik kişilik, süreç, görev ve ilişkiden oluşan 4 boyutlu bir yapıdır (Akt. Bakan ve Doğan, 2012: 6). Greenleaf'ın çalışmalarını yorumlayarak Spears (1995) 10 boyutlu bir yapı ortaya koymuştur. Bunlar dinleme, duygusal iyileştirme, ikna, öngörü, insanların gelişimine odaklanma, empati, farkındalık, kavramsallaştırma, sorumlu yöneticilik ve topluluk oluşturmadır.

3. Araştırma Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Son yıllarda hizmetkâr liderlik kavramıyla ilgili literatürün gelişmeye başladığı görülmektedir. Araştırmada, hizmetkâr liderlik literatürünün güncel karakterini ve yıllar itibariyle nasıl bir gelişim seyri gösterdiğini incelemek amaçlanmaktadır. Hizmetkâr liderlik literatürünün hangi yönde ve nasıl bir gelişme gösterdiğini anlamak, literatürde ilgili boşlukların görülmesi ve gelişim seyrinin yorumlanması açısından faydalıdır. Ayrıca, son yıllarda konuyla ilgili literatürün bu derece hızla gelişmesi, kavramı incelemeye değer kılacaktır. Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

- 1) Hizmetkar liderlik literatürünün genel özellikleri ve alanın kavramsal yapısı nasıldır?
- 2) Hizmetkar liderlik literatürü yıllar içerisinde nasıl bir gelişim seyri izlemiştir?

Analiz sonucunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak, hizmetkar liderlik konusunda yayın sayısındaki artış ve bunun alana nasıl yansıdığı dönemler itibariyle karşılaştırılarak yorumlanacaktır.

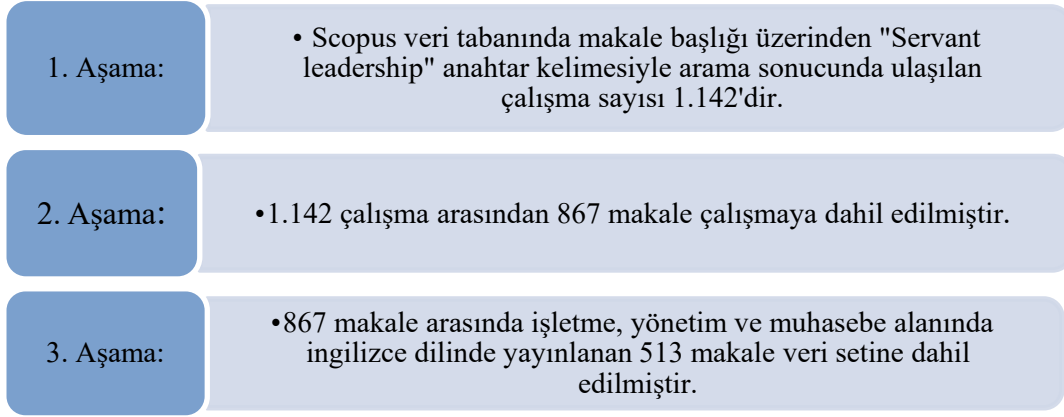
3.2. Araştırma Yöntemi

Araştırmada, sistematik literatür taraması yapılmıştır. Bunun için bibliyometrik yöntem kullanılmıştır. Veri setindeki çalışmalar bibliyometrik yöntemin performans analizi ve görsel alan haritalama tekniklerinden faydalanılarak incelenmiştir. Bibliyometrik yöntem, bir araştırma alanındaki yazarlar, çalışmalar, ülkeler, dergiler vs. gibi çeşitli unsurların performanslarını istatistiki ve matematiksel teknikler kullanarak belirlemeye ve alandaki bilimsel iletişim ve etkileşimi ortaya koymaya yarayan bir yöntemdir (Şimşir, 2021: 14). Bunu yapmak için atıf analizi, ortak kelime analizi, ortak atıf analizi gibi bir dizi çeşitli teknikler kullanılmaktadır.

Araştırmada, ilgili literatürü daha doğru yorumlayabilmek için ilk olarak performans analizi ile alanın genel özellikleri incelenmiştir. Ardından ortak kelime analizi tekniği ile hizmetkâr liderlik literatürünün kavramsal yapısı araştırılmıştır. Ortak kelime analizi, alanda etkin olan araştırma konularının belirlenmesine ve bilimsel ağ haritalama ile söz konusu değişkenler arasındaki ilişki ağını incelemeye fırsat tanıyan bir tekniktir (Bağış, 2021: 107). Çalışmada, analiz sonucu elde edilen bulgulara göre kavramın gelişim seyri dönemler itibariyle karşılaştırılmıştır.

3.3. Veri Setinin Oluşturulması

Veri setini oluşturmak için Scopus veri tabanında makale başlığı üzerinden ["servant leadership"] anahtar kelimesi kullanılarak arama gerçekleştirilmiştir. Bibliyometrik analiz için Scopus ve Web of Science (WOS) veri tabanlarından sıkça faydalanılmaktadır. Scopus, WOS veri tabanının ardından ikinci büyük veri tabanı olarak ifade edilmektedir (Gürler, 2021). Araştırma için Scopus veri tabanının tercih edilme nedeni, hizmetkâr liderlik konusunda WOS veri tabanından daha fazla bibliyometrik çalışmayı veri setine dâhil etmeye imkân tanınmasıdır. Veri setinin oluşturulma aşamaları Şekil 1'de görülmektedir.



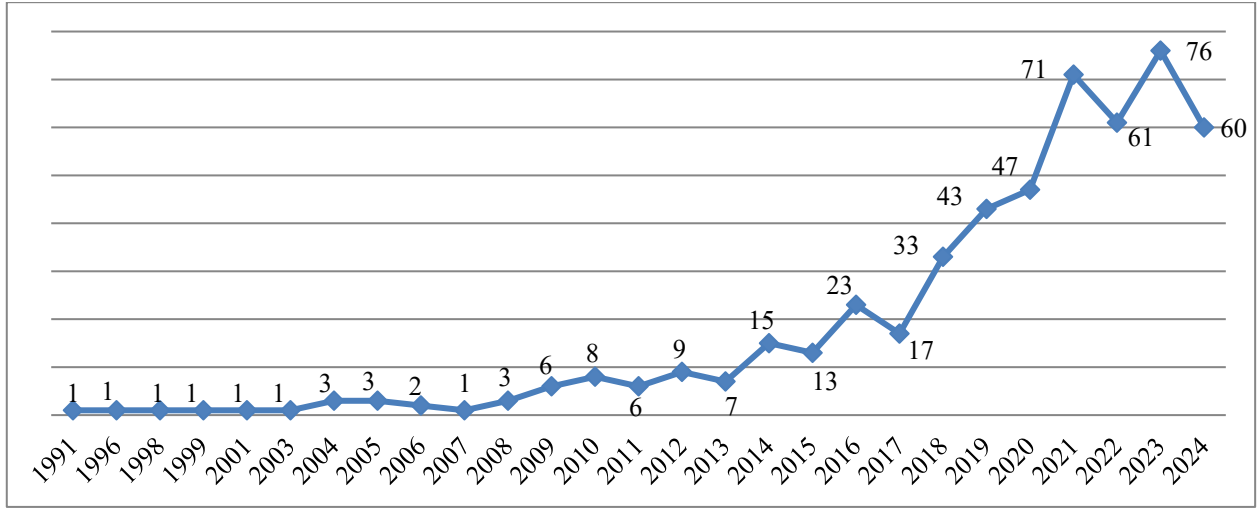
Şekil 1. Veri Setinin Oluşturulması

Scopus veri tabanında makale başlığı üzerinden ["servant leadership"] anahtar kelimesiyle yapılan arama sonucunda işletme, yönetim ve muhasebe alanında İngilizce dilinde yayınlanan 513 makaleye ulaşılmıştır. Veri setindeki 513 çalışma bibliyometrik analize tabi tutulmuştur. İlgili literatür taraması Temmuz 2024 itibariyle sonlandırılmıştır.

4. Analiz ve Bulgular

4.1. Hizmetkâr Liderlik Literatürünün Genel Özellikleri

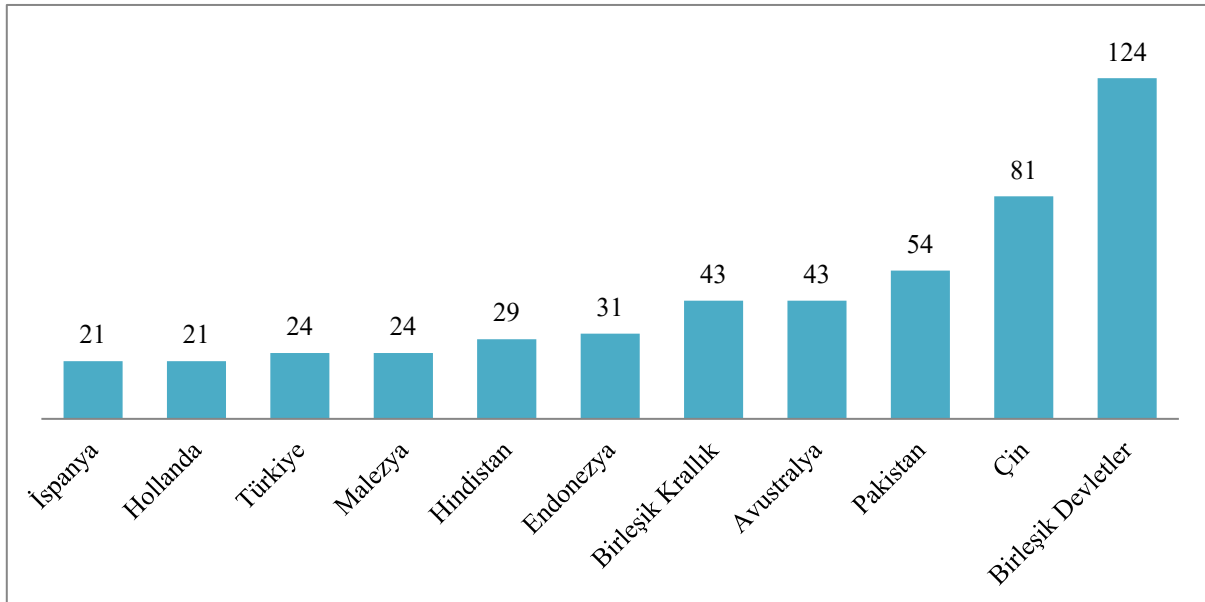
Hizmetkâr liderlik kavramı, 1990'lı yıllar itibariyle gündeme gelmiş ve yayın sayısı açısından yıllar içerisinde artış göstermiştir. Şekil 2'de hizmetkâr liderlik konusunda yıllar itibariyle yapılan yayın sayıları görülmektedir.



Şekil 2. Hizmetkâr Liderlik Konusunda Yıllar İtibariyle Yapılan Yayın Sayısı (N= 513)

Şekil 2’de 1991 yılından 2008 yılına kadar yayın sayısında kayda değer bir gelişme olmadığı görülmektedir. 2009 yılı itibariyle 2018 yılına kadar makale sayısında hızlı bir gelişme yaşanmıştır. 2019 yılı itibariyle ise 2024 yılının ilk yarısına kadar yayın sayısı açısından ciddi bir artış olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu yükselişe bakarak hizmetkâr liderlik literatürünün iki dönemde incelenebileceği yorumunu yapmak mümkündür. İlk dönem çalışmalar 1991-2017 yıllarını kapsamaktadır. 1991’den 2008 yılına kadar yapılan çalışma sayısı (N= 18) sınırlı kaldığı için ilgili dönemdeki makaleler 2009-2017 yılları arasında yayımlanan (N= 104) çalışmalara dâhil edilerek birinci dönemde toplam 122 çalışma incelenmiştir. İkinci dönem çalışmalar 2018-2024 yıllarını kapsamaktadır. Bu dönem yayın sayısında hızlı bir artışın yaşandığı dönemdir. Birkaç yıl içerisinde yayımlanan makale sayısı 391’dir.

Veri setindeki 513 çalışma toplam 73 ülkeden gelmektedir. Şekil 3’te hizmetkâr liderlik literatürüne en fazla katkı sağlayan 11 ülke ve makale sayıları görülmektedir.



Şekil 3. Hizmetkâr Liderlik Literatürüne Katkı Sağlayan Ülkeler

Şekil 3’teki verilere göre hizmetkâr liderlik konusunda en fazla yayına sahip ülke, kayda değer bir farkla Birleşik Devletlerdir (N= 124). ABD’yi, Çin (N= 81) takip etmektedir. Şekilde gösterilmeyen ülkelere 20’sinde 1 yayın vardır. 10 makalenin menşei bilinmemektedir.

Hizmetkâr liderlik literatürünün son yıllarda hızla gelişme göstermesi, alana yapılan atıf sayısını da arttırmıştır. Tablo 1’de hizmetkâr liderlik konusunda alanda en fazla atıf alan ilk 5 yayın görülmektedir.

Tablo 1. Hizmetkâr Liderlik İle İlgili En Yüksek Atıf Sayısına Sahip 5 Yayın

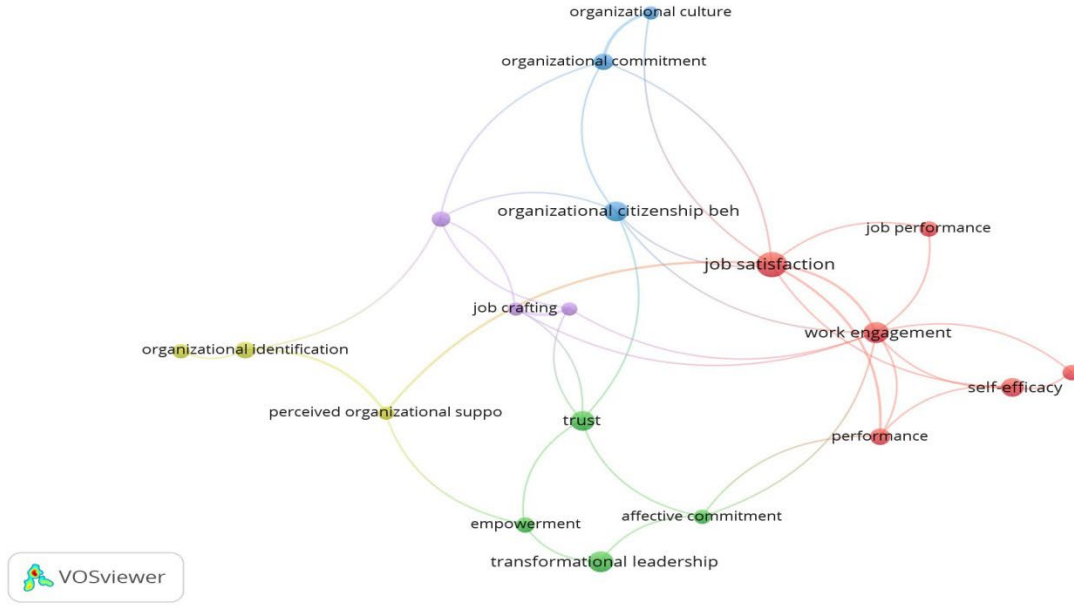
Yazar ve Yayın Yılı	Yayın Başlığı	Scopus Alıntı Sayısı
Liden vd. (2008)	Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment	1.034
Evaa vd. (2019)	Servant Leadership: A systematic review and call for future research	715
Hoch vd. (2018)	Do Ethical, Authentic, and Servant Leadership Explain Variance Above and Beyond Transformational Leadership? A Meta-Analysis	692
Liden vd. (2014)	Servant leadership and serving culture: Influence on individual and unit performance	602
Barbuto vd. (2006)	Scale development and construct clarification of servant leadership	568

Literatürde en fazla atıf alan yayın Liden vd.’nin (2008) ölçek geliştirme çalışmasıdır (N= 1.034). Ardından, Evaa vd.’nin (2019) hizmetkâr liderlik konusunda ilgili literatürü inceledikleri çalışmaları (N= 715) gelmektedir.

Veri setini oluşturan 513 çalışma, 58 tanesinde sadece 1 yayın olmak üzere 161 farklı dergide yayınlanmıştır. Hizmetkâr liderlik konusunda en fazla yayın yapan dergiler Leadership and Organization Development Journal (N= 42), Journal of Business Ethics (N= 19) ve International Journal of Contemporary Hospitality Management (N= 12) şeklinde sıralanmaktadır.

Hizmetkâr liderlik literatürünün kavramsal, sosyal ve entelektüel yapısını incelediğinde zengin bir içeriğe sahip olduğu görülmektedir. Veri setindeki 513 makaleye, 9 yazarın 1 ve 89 yazarın 2 çalışması olmak üzere 159 farklı yazar katkı sunmuştur. En fazla yayın sayısına sahip ilk üç yazar, Dirk van Dierendonck (N= 11), Robert C. Liden (N= 10) ve Sen Sendjaya (N= 9) şeklinde sıralanmaktadır.

Veri setindeki 513 makalenin anahtar kelimeleri kullanılarak kavramların ele alınma ve birbirleriyle ilişkilendirilme sıklığını incelemek için VOSviewer paket programı yardımıyla ortak kelime analizi yapılmış ve ağ haritası ortaya konulmuştur. Ortak kelime analizi, makalelerdeki anahtar kelimelerin birlikte kullanılmalarına dayanarak kavramların birbirleriyle ilişkili olduğunu varsaymaktadır. Analize göre, sıklıkla kullanılan kavramlar diğerlerine göre ilgili alanda daha etkindir. Ağ haritasıyla görselleştirme tekniğinde, oluşan dairelerin boyutu, çizgilerin inceliği ve dairelerin birbirine olan mesafesi önemlidir. Birbirine yakın şekilde oluşan kümelenmeler, dairelerin birbirleriyle ilişkisinin gücünü ve birbirine benzerliğini göstermektedir (Çevik, 2021). Ağ haritasında bu kavramları temsil eden daireler daha büyüktür. Yakın şekilde kümelenmiş kavramların ise birbirleriyle ilişkili olabileceği varsayılmaktadır. Analiz ve ağ haritalama teknikleri, ilgili literatürün kavramsal açıdan nasıl bir gelişme seyri izlediğini yorumlamaya imkân tanımaktadır (Bağış, 2021: 107). İncelenen çalışmaların anahtar kelimelerinden kavramın kendisini ifade ettiği için ‘servant leadership’ ifadesiyle birlikte, literatürle doğrudan ilgisi olmayan ‘cinsiyet, yükseköğrenim, hastane hizmeti, ölçek geliştirme’ benzeri ifadeler ayıklanarak ve eşik değer 7 olarak belirlenerek analiz gerçekleştirilmiştir. Eşik değer, seçilen anahtar kelimelerin çalışmalarda en az kaç kez kullanılması gerektiğini ifade etmektedir. Şekil 4, ortak kelime analizi sonucu oluşan ağ haritasını göstermektedir (Eşik değer= 7).



Şekil 4. Ortak Kelime Analizi Ağ Haritası

Ortak kelime analizi sonucu oluşan Şekil 4'e göre, hizmetkâr liderlik kavramıyla en fazla ilişkilendirilen kavram iş tatmini, dönüşümcü liderlik, işe adanmışlık/tutkunluk, güven ve örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Yapılan analiz sonucunda birlikte ele alınma sıklığı açısından 5 küme ortaya çıkmıştır. Tablo 2'de oluşan kelime kümeleri görülmektedir.

Tablo 2. Ortak Kelime Analizi Sonucu Ulaşılan Kelime Kümeleri

Küme-1 (Sarı)	Küme-2 (Kırmızı)	Küme-3 (Yeşil)	Küme-4 (Mor)	Küme-5 (Mavi)
Örgütsel özdeşleşme Örgütsel destek algısı Ayrılma niyeti	İş tatmini İşe adanmışlık / Tutkunluk Öz yeterlilik İş performansı Performans	Dönüşümcü liderlik Güven Güçlendirme Duygusal bağlılık	Psikolojik güçlendirme İş yaratıcılığı Yenilikçi iş davranışı	Örgütsel vatandaşlık davranışı Örgütsel bağlılık Örgüt kültürü

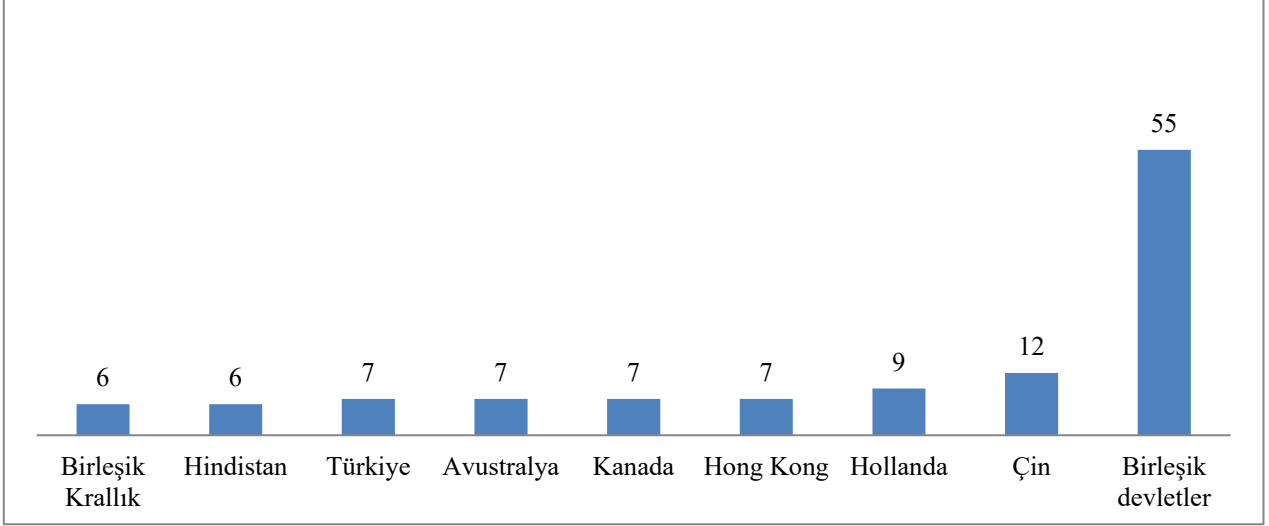
Şekil 4'teki ağ haritasına bakarak, hizmetkâr liderlik literatüründe kırmızı kümede yer alan kavramların ağırlıkta olduğu yorumunu yapmak mümkündür. Oluşan kümelerde genel olarak örgütsel tutumlara odaklanıldığı görülmektedir. Tabloda, hizmetkâr liderlik konusuyla sıklıkla ilişkilendirilen iş tatmini, işe adanmışlık/tutkunluk, örgütsel vatandaşlık davranışı, özyeterlilik gibi kavramlardan yola çıkarak, alanda bilişsel ve duygusal etkenlerin ağırlıkta olduğu yorumunu yapmak mümkündür.

4.2. Hizmetkâr Liderlik Literatürünün Dönemler İtibariyle İncelenmesi

Yıllar itibariyle hizmetkâr liderlik konusunda yapılan yayınları iki dönemde incelemenin mümkün olduğu görülmektedir. Yayın sayısı açısından dalgalı bir seyir izleyen ilk dönem çalışmalar (N= 122) 1991-2017 yıllarını; ikinci dönem çalışmalar (N= 391) ise 2018-2024 yıllarını kapsamaktadır. Çalışmanın bu bölümünde her iki dönemin genel özellikleri ele alınacak ve alanın kavramsal yapısı incelenecektir. Ayrıca, hizmetkâr liderlik literatürü dönemler itibariyle karşılaştırmalı olarak ele alınacaktır.

4.2.1. İlk Dönem Çalışmaların (1991-2017) Genel Özellikleri

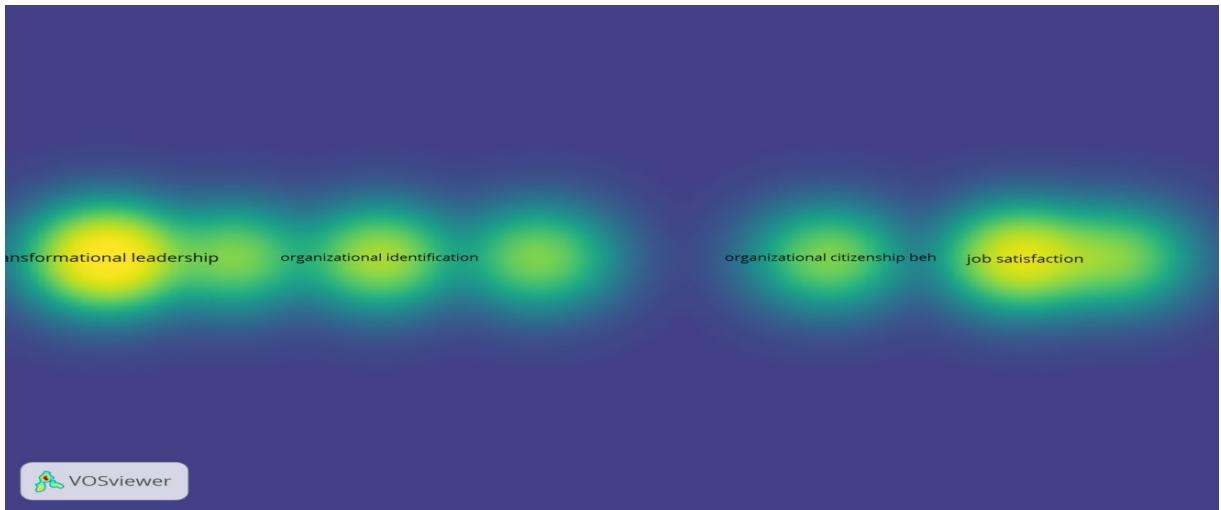
İlk dönemi ifade eden 27 yıl içerisinde toplam 122 makale yayınlanmıştır. Dönem içerisinde 2009 yılı itibariyle yayın sayısının artmaya başladığı yorumunu yapmak mümkündür. Bu dönemde alana katkı sunan ülke sayısı 30'dur ve 6 makalenin menşei bilinmemektedir. Şekil 5'te ilk dönemde alana en fazla katkı yapan 9 ülke ve yayın sayıları görülmektedir.



Şekil 5. İlk Dönem (1991-2017) Çalışmalara Katkı Sunan Ülkeler

İlk dönemdeki 122 çalışmada, ABD'nin yayın sayısı (N= 55) açısından baskın olduğu görülmektedir. ABD'yi, Çin (N= 12) ve Hollanda (N= 9) takip etmektedir.

Dönemin kavramsal yapısını ortaya koymak için ilk dönemde veri setini oluşturan 122 çalışmaya VOSviewer paket programıyla ortak kelime analizi uygulanmıştır. Böylece, alanda etki gücü yüksek kavramlar belirlenmeye ve kavramlar arasındaki ilişki yorumlanmaya çalışılmıştır. Anahtar kelimeler üzerinden yapılan ortak kelime analizi, ilişkilendirilen kavramların birbirleriyle ilişkili olduğu anlamına gelmemektedir. Bu analiz, hizmetkâr liderlik konusunda yayınlanan makalelerde anahtar kelimelerin bir arada ne sıklıkla kullanıldığını göstermektedir (Bağış, 2021: 107). Şekil 6'da ortak kelime analizi sonucu oluşan yoğunluk haritası görülmektedir (Eşik değeri= 3).



Şekil 6. Birinci Dönem (1991-2017) Çalışmaların Kavramsal Yapısı

Elde edilen yoğunluk haritası, alanda etki gücü yüksek kavramların belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Dairenin rengi ne kadar koyu ise kullanım sıklığının arttığını göstermektedir. Şekil 6’da sarı rengin koyu olmasından yola çıkılarak, dönüşümcü liderlik ve iş tatmini kavramlarının hizmetkâr liderlik konusuyla sıklıkla ilişkilendirildiği ve bu kavramların etki gücünün yüksek olduğu yorumunu yapmak mümkündür. Yapılan ortak kelime analizinde 3 tane kavram kümesinin oluştuğu görülmektedir. Tablo 3’te ise ortak kelime analizi sonucu oluşan kelime kümeleri görülmektedir.

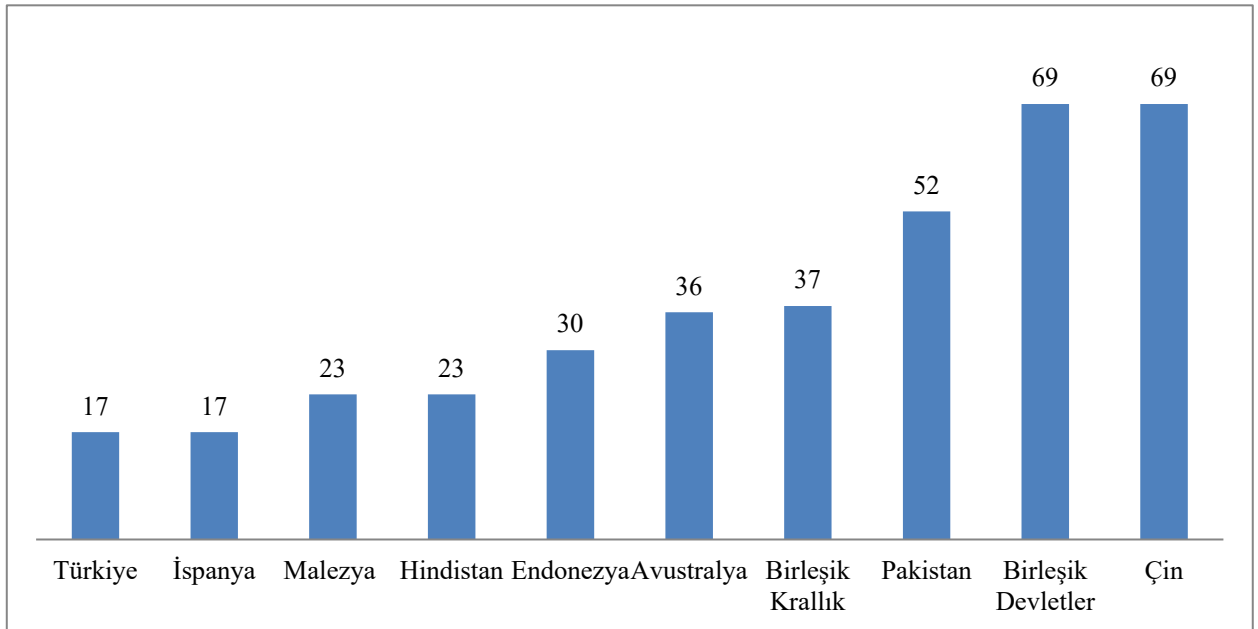
Tablo 3. Birinci Dönem (1991-2017) Çalışmalarda Oluşan Kelime Kümeleri

Küme-1	Küme-2	Küme-3
Dönüşümcü liderlik	İş tatmini	Örgütsel özdeşleşme
Örgütsel adanmışlık/tutkunluk	Örgütsel vatandaşlık davranışı	Psikolojik güçlendirme
	Örgütsel bağlılık	

İkinci dönemle kıyaslandığında, birinci dönem çalışmalar sayıca kısıtlıdır. Ancak bize ilgili literatürün kavramsal yapısını yorumlamaya yönelik bilgiler vermektedir. İlk dönem çalışmalarda hizmetkâr liderlik literatürünün çalışanların örgütle çıktılarına odaklanıldığı yorumu yapılabilir.

4.2.2. İkinci Dönem (2018-2024) Çalışmaların Genel Özellikleri

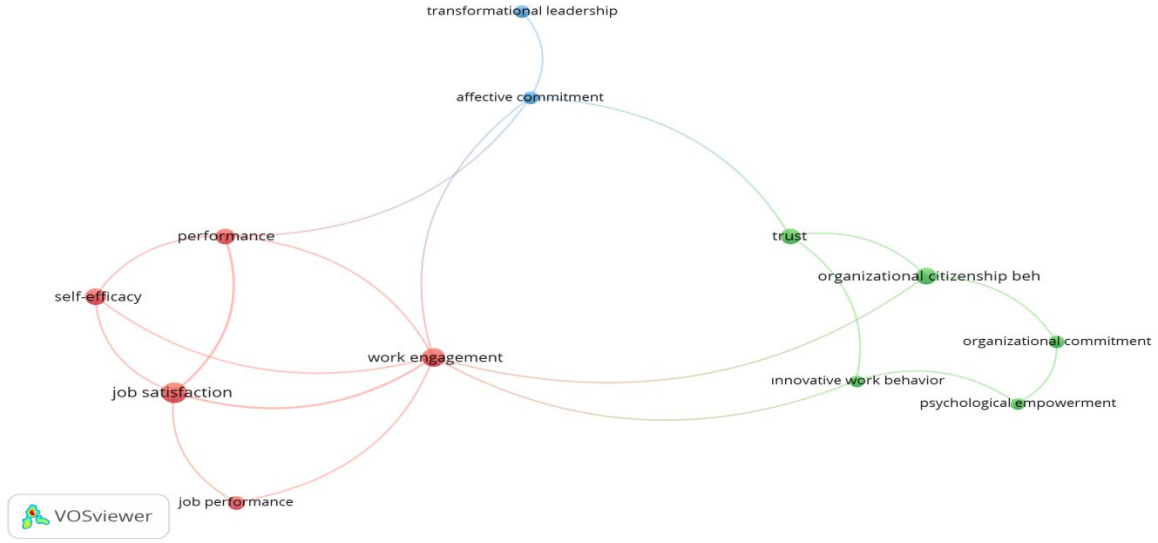
Hizmetkâr liderlik konusunda ilk dönemi kapsayan 7 yılda toplam 391 yayın yapılmıştır. İlk dönemdeki çalışma sayısı ile kıyaslandığında, son birkaç yıl içerisinde yayın sayısında çok hızlı bir artış yaşandığı görülmektedir. Bu dönemde alana katkı sunan ülke sayısı 70’dir. 6 yayının menşei bilinmemektedir. Şekil 7’de, ikinci dönemde hizmetkâr liderlik literatürüne en fazla katkı sunan 10 ülke görülmektedir.



Şekil 7. İkinci Dönem (2018-2024) Çalışmalara Katkı Sunan Ülkeler

İkinci dönem çalışmalara kayda değer bir farkla en fazla katkı sunan üç ülke Çin (N= 69), ABD (N= 69) ve Pakistan (N= 52) olarak sıralanmaktadır. İlk dönem çalışmalara kıyasla Çin’in (N= 69) ve Pakistan’ın (N= 52) yayın yapma sayısında hızlı bir yükselişe geçtiği görülmektedir.

Dönemin kavramsal yapısını incelemek için veri setindeki 391 çalışmaya VOSviewer paket programıyla ortak kelime analizi uygulanmıştır. Şekil 5'te ortak kelime analizi sonucu oluşan ağ haritası görülmektedir (Eşik değeri= 6).



Şekil 8. İkinci Dönem (2018-2024) Çalışmaların Kavramsal Yapısı

Şekil 8'deki ağ haritasında 3 tane kelime kümesinin oluştuğu; iş tatmini, işe adanmışlık/tutkunluk, öz yeterlilik ve örgütsel vatandaşlık kavramlarının hizmetkâr liderlik konusuyla diğerlerinden daha fazla ilişkilendirildiği görülmektedir. Tablo 4, ortak kelime analizi sonucu oluşan kelime kümelerini göstermektedir.

Tablo 4. İkinci Dönem (2018-2024) Çalışmalarda Oluşan Kelime Kümeleri

Küme-1 (Mavi)	Küme-2 (Kırmızı)	Küme-3 (Yeşil)
Örgütsel bağlılık	İş tatmini İşe adanmışlık / Tutkunluk	Örgütsel vatandaşlık davranışı Güven
Dönüşümcü liderlik	Öz yeterlilik İş performansı	Örgütsel bağlılık Psikolojik güçlendirme Yenilikçi iş davranışı

Her iki dönemde de hizmetkâr liderlik kavramıyla ilişkilendirilen tek liderlik tarzının “dönüşümcü liderlik” olduğu görülmektedir. Çünkü ilgili literatürü incelendiğinde, hizmetkâr liderlik ve dönüşümcü liderlik konularının benzerlik ve farklılıklarının sıkça araştırıldığı çalışmalara rastlanmaktadır (Stone vd., 2004; Parolini vd., 2009; Schneider ve George, 2011; Van Dierendonck vd., 2014; Hoch vd., 2018). İkinci dönem çalışmaların daha çok çalışanların tutumlarına odaklandığı görülmektedir. Bunu yaparken iş tatmini, güven, öz yeterlilik vs. gibi bireysel unsurlar yoğunluktadır.

4.2.3. Hizmetkâr Liderlik Literatürünün Dönemler İtibariyle Değişen Yapısı

Çalışmada, hizmetkâr liderlik konusunda yayınlanan makale sayıları esas alınarak, ilgili literatürü iki dönemde incelemenin mümkün olduğu görülmüştür. İlk dönem (1991-2017) makale sayısında kayda değer bir gelişme yaşanmamıştır. Ancak, ikinci dönemi (2018-2024) kapsayan birkaç yıl içerisinde yayınlanan makale sayısında ciddi bir artış yaşandığı görülmektedir. Yayın sayısındaki bu artışın literatürün performans göstergelerine yansıdığı görülmektedir. Tablo 5, hizmetkâr liderlik konusunda yayımlanan makaleleri yayın sayısı, en fazla katkı sunan ülkeler ve alanın kavramsal yapısı açısından dönemler itibariyle karşılaştırmaktadır.

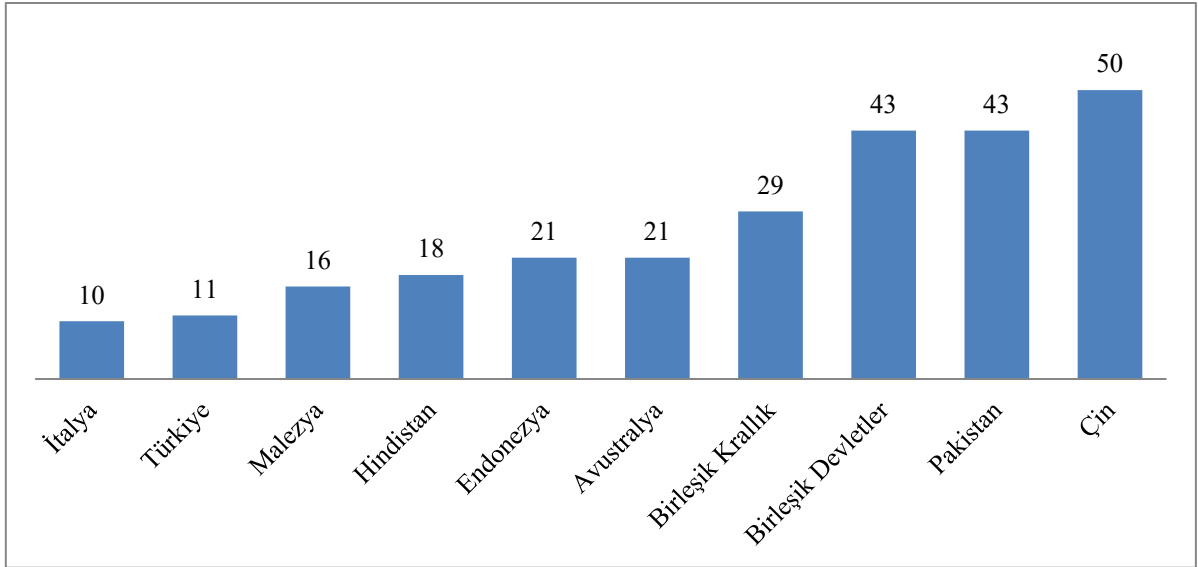
Tablo 5. Hizmetkâr Liderlik Literatürünün Dönemler İtibariyle Karşılaştırılması

	Birinci Dönem (1991-2017)	İkinci Dönem (2018-2024)
Yayın Sayısı	122	391
Katkı Sunan Ülkeler	ABD (N= 55) Çin (N= 12) Hollanda (N= 9)	Çin (N= 69) ABD (N= 69) Pakistan (N= 52)
Kavramsal Yapısı	İş tatmini Dönüşümcü liderlik	İş tatmini İşe adanmışlık Öz yeterlilik Örgütsel vatandaşlık davranışı

Her iki dönemi incelendiğinde, en dikkat çekici farkın yayın sayısı ve katkı sunan ülkelerde görüldüğü yorumunu yapmak mümkündür. Katkı sunan ülkeler açısından 2018 yılı sonrası çalışmalarda Çin ve Pakistan menşei yayınların sayısında hızlı bir artış yaşandığı görülmektedir. Ayrıca, ilk dönem çalışmalarda ABD'nin açık ara liderliğine, ikinci dönemde Çin'in ortak olduğu görülmektedir. Alanın kavramsal yapısı incelendiğinde, her iki dönem arasında yayın sayısı açısından ciddi bir fark olduğu için kavramsal yapı hakkında kesin yorumlar yapmak uygun olmayacaktır. Ancak, hizmetkâr liderlik kavramıyla sıklıkla kullanılan değişkenlerin çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Diğer taraftan, iş tatmini kavramı her iki dönemde de hizmetkâr liderlik konusuyla ilişkilendirilmiştir. İkinci dönemde ise işe adanmışlık, öz yeterlilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramlarının öne çıktığı görülmektedir.

İkinci dönemi kapsayan yıllarda (2018-2024), küresel boyutta ciddi etkileri olan Covid-19 pandemisi yaşanmıştır. 2019 yılı sonlarında başlayarak ardından gelen yıllarda dünyayı etkileyen süreç, çalışma yaşamında da uzaktan çalışmanın yaygınlaşması yanında, çalışanların hem fiziksel hem mental sağlığının korunması gerektiği gibi çeşitli konuları öncelik haline getirmiştir. Çalışmada iki dönem halinde incelenen hizmetkâr liderlik literatürünün pandemi sonrası, özellikle 2021 (N= 71) itibariyle, çok hızlı bir gelişme gösterdiği çalışmadaki Şekil 2'de görülmektedir.

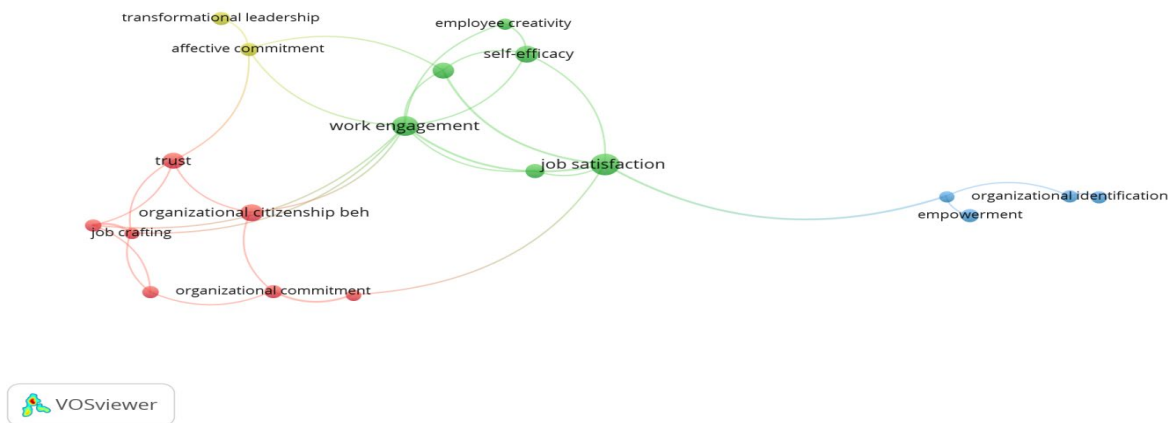
2021-2024 yılları arasında 269 makale yayımlanmıştır. Bu rakam, ikinci dönemi ifade eden 391 çalışmanın 3'te 2'sini oluşturmaktadır. Makale artışının bir anda yükseldiği 2021 yılı itibariyle 2021-2024 yıllarını kapsayan süreçte yayımlanan makalelerin kavramsal yapı bakımından alanı nasıl etkilediği incelenmeye değerdir. Diğer taraftan, 2020 yılında ciddi etkilerini gösteren pandemi sürecinin ilgili literatüre 2021 yılı itibariyle yansımalarının muhtemel olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Söz konusu duruma göre, hizmetkâr liderlik konusunda 2021-2024 döneminde yayımlanan çalışmaların performans göstergeleri incelenmiştir. Şekil 9, 2021-2024 yılları arasında alana en fazla katkı sunan ülkeleri göstermektedir.



Şekil 9. 2021-2024 Yılları Arasında Çalışmalara Katkı Sunan Ülkeler

Pandemi süreci sonrasında hizmetkâr liderlik konusunda kayda değer bir farkla alana en fazla katkı sunan ülkeler Çin (N= 50), Pakistan (N= 43) ve ABD (N= 43) olarak sıralanmaktadır. Söz konusu rakamlar Şekil 7'deki rakamlarla karşılaştırıldığında, ikinci dönemi ifade eden 2018-2024 yılları arasında Çin'in katkı sunduğu 69 çalışmanın 50'si pandemi sonrası döneme aittir. Pakistan'ın 52 çalışmasının ve ABD'nin 69 yayınının 43'ü yine bu dönemde yayımlanmıştır. Söz konusu verilerden yola çıkarak, pandemi sonrası dönemde hizmetkâr liderlik konusuna artan ilginin daha çok Asya bölgesinden (Çin= 50 ve Pakistan= 43) geldiği görülmektedir.

Hizmetkâr liderlik literatürünü nicelik ve nitelik açısından etkileyen söz konusu dönemde (2021-2024), alanın kavramsal yapısının nasıl olduğunu belirleyebilmek için VOSviewer yardımıyla veri setindeki 269 makaleye ortak kelime analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucu oluşan ağ haritası Şekil 10'da görülmektedir (Eşik değer= 6).



Şekil 10. 2021-2024 Döneminde Yayımlanan Çalışmaların Kavramsal Yapısı

Ortak kelime analizi sonucu 4 kelime kümesi oluşmuştur. Kavramların birbirleriyle ilişkisini yorumlama fırsatı tanıyan ağ haritasında yeşil kümedeki iş tatmini, işe adanmışlık ve öz yeterlilik kavramlarının daire büyüklükleri ve bağlantı güçleri açısından etkinliğinin fazla olduğu görülmektedir. Söz konusu kavramların ardından güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı

gelmektedir. Tablo 6’da, ortak kelime analizi sonucu oluşan kelime kümeleri görülmektedir (Eşik değer= 3).

Tablo 6. 2021-2024 Yılları Arasında Alanın Kavramsal Yapısı

Küme-1 (Sarı)	Küme-2 (Kırmızı)	Küme-3 (Yeşil)	Küme-4 (Mavi)
Duygusal bağlılık Dönüşümcü liderlik	Güven Örgütsel vatandaşlık davranışı Örgütsel bağlılık Yenilikçi iş davranışı Psikolojik güçlendirme İş yaratıcılığı Örgüt kültürü	İş tatmini İşe adanmışlık Öz yeterlilik Performans Çalışan yaratıcılığı İş performansı	Güçlendirme Örgütsel özdeşleşme Örgütsel destek algısı Ayrılma niyeti

Bu dönem yapılan çalışmalarda, kavram çeşitliliği olduğu Tablo 6’da görülmektedir. Anahtar kelimeler ve birlikte kullanım sıklıkları incelendiğinde, yapılan çalışmaların dönemin gereklerine karşılık vermeye çalıştığı yorumu yapılabilir. Şöyle ki, pandemi süreciyle dijitalleşme hızlanmış ve yeni çalışma biçimleri yaşamın yeni normalleri haline gelmiştir. Çalışanlar da duygusal ve bilişsel açıdan söz konusu geçişlere ayak uydurmak zorunda kalmıştır. Gerekli dönüşümleri doğru yürütebilecek dönüşümcü liderler ve örgüt kültürü; uzaktan çalışmayla zorlaşan duygusal ve örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, işe adanmışlık; sürecin getirdikleriyle zorlaşan performans ölçümü dönemin tipik özellikleridir. Bunun yanında, küresel boyuta ulaşılmış zorluklarla mücadele edebilmek için çalışanların desteklenmesini gerektiren güven, öz yeterlilik, psikolojik güçlendirme, yenilikçi davranış, yaratıcılık ve özdeşleşme gibi değişkenlerin dönemin kavramsal yapısını oluşturduğu görülmektedir. Ulaşılan söz konusu verilerle yapılabilecek en genel yorum, pandemi sürecinin ve sonrasında hizmetkâr liderlik literatürünü kavramsal açıdan geliştirdiğidir. Ayrıca, söz konusu yayınlara Çin ve Pakistan’ın katkı sunması, hizmetkâr liderlik kavramının içeriğinden kaynaklanan, yani değerlere ağırlık veren niteliklerin Asya kültürüyle içselleştiği şeklinde yorumlanabilir.

5. Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın temel iki amacı vardır. İlk olarak, son yıllarda hızla gelişme gösteren hizmetkâr liderlik literatürünün genel özelliklerinin neler olduğunun araştırılması amaçlanmıştır. İkinci amaç ise söz konusu gelişmelerin alanı nasıl yönlendirdiği ve hizmetkâr liderlik literatürünün yıllar içerisinde nasıl bir gelişim seyri izlediğinin yorumlanmasıdır. Amaçlar doğrultusunda bibliyometrik yöntem kullanılarak sistematik literatür taraması yapılmıştır. Bibliyometrik yöntem, çalışma konusunun genel görünümü hakkında yorumlar yapabilme fırsatı tanınması açısından faydalı bir yöntemdir. Çalışmada, bibliyometrik yöntemin performans analizi ve ortak kelime analizi teknikleri kullanılmıştır. Söz konusu teknikler aracılığıyla alanda etki gücü yüksek unsurları ve alanın kavramsal yapısını dönemler itibariyle ortaya koymak amaçlanmıştır.

Alanın genel performans göstergelerine bakıldığında, hizmetkâr liderlik konusunda ifade edilebilecek en dikkat çekici bulgu, son yıllarda konuyla ilgili hızla artan araştırma sayısıdır. Bu durum alanın gelişmeye başladığının göstergesidir. Alana katkı sunan ülkeler açısından ABD (N= 124) ve Çin (N= 81) başta gelmektedir. Hizmetkâr liderlik literatürünün kavramsal yapısına bakıldığında konunun iş tatmini, örgütsel adanmışlık/tutkunluk, dönüşümcü liderlik, güven ve örgütsel vatandaşlık kavramlarıyla sıklıkla ilişkilendirildiği görülmektedir. Konuyla ilgili en fazla yayın sayısına sahip derginin Leadership and Organization Development Journal (N= 42) olduğu görülmektedir.

Yapılan inceleme sonucu, yayın sayısı esas alınarak ilgili literatürü iki dönemde incelemenin mümkün olduğu görülmektedir. İlk dönem (1991-2017) çalışmalar kısmen sınırlı bir gelişme göstermiştir. Yayın sayısı (N= 122) artmaya başlamış, ancak kayda değer bir gelişme görülmemiştir.

İlk yıllarda alana en fazla katkı sunan ülkeler ABD (N= 55), Çin (N= 12) ve Hollanda (N= 9) olarak sıralanmaktadır. Bu dönemde ABD'nin yayın sayısı önemlidir. Bu sayı, alanda ABD'nin çalışma yaşamının baskın olduğu şekilde yorum getirmeye fırsat tanımaktadır. İlk dönem çalışmaların kavramsal yapısı ise vurgulanan değişkenler açısından zengin değildir. Bu dönemde iş tatmini ve dönüşümcü liderlik kavramları öne çıkmaktadır. Evaa vd.'nin (2019: 112) ifadesine dayanarak, ilk dönemi içerisine alan yıllarda daha çok hizmetkâr liderlik kavramının içeriğini geliştirmeye ve kavramın ölçülmesine yönelik çalışmalara odaklanıldığı görülmektedir.

İkinci dönemi (2018-2024) kapsayan yıllarda ise yayın sayısında (N= 391) bir anda hızlı bir artış yaşanmıştır. Özellikle 2021 yılında (N= 71) bir sıçrama yaşandığı görülmektedir. Bu dönemde küresel ölçekte etkili olan Covid-19 pandemisinin yaşandığı göz ardı edilmemelidir. 2019 yılı sonlarında ortaya çıkan ve etkileri ardından gelen birkaç yılda devam eden süreçte, konuyla ilgili yapılan çalışmaların 2021 yılı itibariyle literatüre yansiyebileceği yorumu yapılabilir. İkinci dönem çalışmalarla ilgili kayda değer bir diğer bulgu, alana katkı yapan ülkelerin dönemler itibariyle farklılık göstermesidir. İkinci dönemde Çin'in ve Pakistan'ın öne çıktığı görülmektedir. Çin ve ABD (N= 69) başa baş giderken, onları Pakistan (N= 52) takip etmektedir. İlgili dönemde Asya ülkelerinin konuya ilgisinin arttığı yorumu yapılabilir. İkinci dönem kavramsal yapı bakımından zengindir. Artan çalışma sayısı ile birlikte, hizmetkâr liderlik kavramının ilişkilendirildiği değişken sayısı da artmıştır. Bu dönemde iş tatmini, işe adanmışlık/tutkunluk, öz yeterlilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları öne çıkmaktadır. Hizmetkâr liderlik konusuyla en fazla ilişkilendirilen konu her iki dönemde de iş tatminidir. Hizmetkâr liderlik çalışanların değerlerine ve genel anlamda maneviyatlarına da etki etmeyi amaçladığı için çalışanların içsel tatminini sağlamayı önemsemektedir. Bu sebeple iş tatmini konusu hizmetkâr liderler için bir önceliktir. Tatmin olan çalışanların, örgüte ve lidere güveninin ve bağlılığının artacağı şeklinde yorum yapılabilir. Bunun yanında, dönüşümcü liderlik ve örgütsel adanmışlık/tutkunluk kavramları hizmetkâr liderlik konusuyla her dönem sıklıkla ilişkilendirilmiştir. Dönüşümcü liderlik ve hizmetkâr liderliğin benzerlik ve farklılıkları konusunda literatürde hala tartışmalar olması, kavramların ilişkilendirilme sıklığını açıklayabilir. Ancak kavramla ilgili dikkat çekici bir bulgu, ilk dönem çalışmalarda dönüşümcü liderlik örgütsel adanmışlık/tutkunluk konusuyla birlikte sıklıkla ele alınırken; ikinci dönemde örgütsel bağlılık kavramıyla aynı kümede yer aldığı görülmektedir. Dikkat çekici bir başka bulgu ise ikinci dönemi kapsayan yıllarda yayın artışının yaşandığı 2021 yılı ve sonrası dönemdir.

İkinci dönemde yayımlanan 391 araştırmanın 269'u 2021-2024 yılları arasındadır. Söz konusu yılların ikinci döneme etki etmesi muhtemeldir. Yine bu yılların en belirgin özelliği, çalışma yaşamını derinden etkileyen küresel Covid-19 salgının ardından gelen dönemi yansımasıdır. Çalışanların bilişsel ve duygusal birçok yönden etkilendiği pandemi sonrası dönemde, örgütler ve çalışanlar açısından beklentiler etkilenmiştir. Örgütler için sürdürülebilirlik, öngörülü olmak ve çalışanların sağlığı öncelik haline gelirken, çalışanlar açısından herhangi bir olağanüstü durumda süreçlere uyum sağlayabilmek ve süreçte sağlıklı kalabilmek önemli olmuştur.

Pandemi dönemini taraflar açısından birkaç özellik sınırlamak mümkün değildir; ancak söz konusu birkaç özellik altında bilişsel ve duygusal birçok etkenin bulunduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Hizmetkâr liderlik tarzının insani değerleri öncelik haline getiren niteliği Covid-19 pandemi sürecinin hassasiyetiyle birleştiğinde, hizmetkâr liderlik tarzının çalışanların tatminine katkı sağlayıp sağlayamayacağı konusunda çalışmalara ağırlık verildiği görülmektedir. 2021-2024 döneminde yayın sayısındaki (N= 269) artışa bakarak, bu dönemin neden ve hangi yönde gelişmeye başladığı sorularına ortak kelime analiziyle yorum getirilmeye çalışılmıştır. Ortak kelime analizi sonucunda oluşan ağ haritasında iş tatmini, işe adanmışlık ve öz yeterlilik kavramlarının öne çıktığı görülmektedir. Bunun yanında, oluşan kelime kümeleri incelendiğinde, örneğin her dönemde etkin olan dönüşümcü liderlik tarzının duygusal bağlılık kavramıyla aynı kümede olduğu görülmektedir. Pandemi ve sonrası dönemin hassas yapısını, oluşan kelime kümelerinde görmek mümkündür. İncelenen birinci ve genel olarak ikinci dönem özelliklerinden farklı olarak, pandemi sürecinde duygusal bağlılık, yenilikçi iş davranışı, yaratıcılık, özdeşleşme, örgütsel destek algısı, performans

ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenlerin hizmetkâr liderlik konusuyla sıklıkla ilişkilendirildiği görülmektedir. Yine bu dönemde de iş tatmini, güven, bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi konular ağırlıktadır. Pandemi süreciyle ciddi dönüşümler yaşayan örgüt yaşamında çalışanların duygusal ve bilişsel sağlıklarını dengede tutmaya yönelik araştırmalara ilginin arttığı yorumunu yapmak mümkündür.

Özetle, son yıllarda hızlı bir gelişme gösteren hizmetkâr liderlik konusu nicelik ve nitelik açısından çalışmada incelenmiş ve gelişim seyri itibariyle farklılıklar ortaya konulmuştur. Kavramla ilgili yapılabilecek en genel yorum, alanda çalışma sayısının hızla arttığı; söz konusu artışın alana katkı sunan ülkeler ve kavramsal yapı bakımından farklılık gösterdiğidir. Performans analizi ve ortak kelime analizine bakarak, Covid-19 pandemi süreci ve sonrasında alana yansıdığı yorumu yapılabilir. Ancak bu yorum kısıtlıdır. Covid-19 sürecinin hizmetkâr liderlik literatürüne etkisini araştırmak için daha öznel değerlendirmelere fırsat tanıyan yöntemler kullanılarak literatür incelenmelidir. Bununla birlikte, hizmetkâr liderlik literatürünün dönemler itibariyle değişen özelliklerinin arkasındaki nedenler araştırılmaya değerdir. Bibliyometrik yöntem, ilgili literatürün genel görünümü hakkında bilgi vermekte ve genel değerlendirmeler yapmaya fırsat tanımaktadır. Araştırmanın, alanın genel bir resmini ortaya koyarak hizmetkâr liderlik konusunda yapılacak gelecekteki çalışmalara fikir vermesi amaçlanmaktadır.

Kaynaklar

- Akdöl, B. (2015). *Hizmetkâr liderliğin iş tatminine etkisi: bilişim sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Aksoy Kürü, S. (2022). Türkiye’de hizmetkâr liderlik üzerine yazılan lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizi (2008-2021). *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 379-403. <https://doi.org/10.55179/dusbed.1023008>
- Alahbabi, A. M. F., Binti Robani, A. ve Bin Zainudin, M. Z. (2023). A framework of servant leadership impact on job performance: the mediation role of employee happiness in use healthcare sector. *Quality*, 24(194), 69-79. <https://doi.org/10.47750/qas%2F24.194.08>
- Altınkaya, B. ve Selvitopu, A. (2024). İlkokul yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(1), 104-114. <https://doi.org/10.17556/erziefd.1367584>
- Bağış, M. (2021). Bibliyometrik araştırmalarda kullanılan başlıca analiz teknikleri. O. Öztürk ve G. Gürler (Ed.), *Bir literatür incelemesi aracı olarak bibliyometrik analiz* içinde (s. 53-66). Nobel Yayıncılık.
- Bakan, İ. ve Doğan, İ. F. (2012). Hizmetkâr liderlik. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 1-12. <https://dergipark.org.tr/pub/ksuiibf/issue/10265/125897>
- Barbuto, J. E. ve Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *faculty publications: Group & Organization Management*, 31(3), 300-326. <https://doi.org/10.1177/1059601106287091>
- Budak, O., Erdal, N. ve Filiz, M. (2023). Hizmetkâr liderlik ve örgütsel güvenin iş tatmini üzerine etkisinin belirlenmesi: Sağlık sektöründe bir inceleme. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(3), 1027-1043. <https://doi.org/10.33206/mjss.1210758>
- Çevik, Z. (2021). Bibliyometrik Araştırmalarda Analiz Tekniklerinin Uygulanması: VOSviewer Paket Programı. O. Öztürk ve G. Gürler (Ed.), *Bir literatür incelemesi aracı olarak bibliyometrik analiz* içinde (s. 125-209). Nobel Yayıncılık.
- De Clercq, D., Bouckenooghe, D., Raja, U. ve Matsyorskaya, G. (2014). Servant leadership and work engagement: The contingency effects of leader-follower social capital. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 183-212. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21185>

- Duyan, E. ve Van Dierendonck, D. (2014). Hizmetkâr liderliği anlamak: teoriden ampirik araştırmaya doğru. *Sosyoloji Konferansları*, 49(2014-1), 1-32. <https://dergipark.org.tr/pub/iusoskon/issue/9553/119315>
- Evaa, N., Robin, M., Sendjayac, S., Van Dierendonckd, D. ve Lidene, R.C. (2019). Servant leadership: a systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111-132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Greenleaf, R.K. (1977). *Servant leadership: a journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press: New York, NY.
- Gürler, G. (2021). Bibliyometrik araştırmalarda ilgili literatüre ilişkin veri setinin oluşturulma süreci. O. Öztürk ve G. Gürler (Ed.), *Bir literatür incelemesi aracı olarak bibliyometrik analiz içinde* (s. 53-66). Nobel Yayıncılık.
- Hoch, J.E., Bommer, W.H., Dulebohn, J.H. ve Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, 44(2), 501-529. <https://doi.org/10.1177/0149206316665461>
- Hu, D., Thien, L.M., Ahmi, A. ve Mohamed, A. (2023). The 100 most-cited research publications on servant leadership: a bibliometric analysis. *SAGE Open*, 13(3), 1-16. <https://doi.org/10.1177/21582440231194220>
- Joseph, E.E. (2005). A correlation of servant leadership, leader trust, and organizational trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 6-22. <https://doi.org/10.1108/01437730510575552>
- Kalsoom, G. ve Zamecnik, R. (2023, 23-24 Kasım). Servant leadership knowledge structures: a bibliometric review. *Proceedings of the 19th European Conference on Management Leadership and Governance*, 19(1) içinde (s. 471-479). London, UK. <https://doi.org/10.34190/ecmlg.19.1.1674>
- Kır, S. ve Karabulut, T. (2021). Hizmetkâr liderlik tarzının işe adanmışlık üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel adaletin aracı rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17(2), 359-387. <https://dergipark.org.tr/pub/esad/issue/67366/952522>
- Lamprinou, V.D.I., Tasoulis, K. ve Kravariti, F. (2021). The impact of servant leadership and perceived organisational and supervisor support on job burnout and work-life balance in the era of teleworking and COVID-19. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(7), 1071-1088. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2020-0526>
- Liden, R.C., Wayne, S.J., Zhao, H. ve Henderson, D. (2014). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly*, 19(2008), 161-177. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>
- Nal, M., Bektaş, G. ve Kaya, E. (2020). Hizmetkâr liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 842-858. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.736060>
- Özbezek, B. D. (2022). Hizmetkâr liderlik ve işe adanmışlık: Psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(2), 584-602. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Page, D. ve Wong, T. P. (2000). A Conceptual framework for measuring servant leadership. Adjibolosoo, S. (Ed.), In *The Human Factor in Shaping the Course of History and Development*, University Pres of America, Lanham, MD.
- Palabıyık, N., Yıkılmaz, İ. ve Sürücü, L. (2023). Ways to promote employee work engagement in healthcare organizations: Servant leadership and organizational justice. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8("Cumhuriyet'in 100. Yılında Türkiye'nin Sosyo-Ekonomisi" Özel Sayısı), 153-166. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1339209>
- Parolini, J., Patterson, K. ve Winston, B. (2009). Distinguishing between transformational and servant leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(3), 274-291. <https://doi.org/10.1108/01437730910949544>

- Patterson, K. (2003). *Servant Leadership: A Theoretical Model* Graduate School of Business. Doctoral Dissertation, Virginia Beach, CA: Regent University. https://www.regent.edu/wp-content/uploads/2020/12/patterson_servant_leadership.pdf
- Qamar, F., Soomro, S. ve Syed, O.R. (2024). Determining factors to foster educators' pedagogical resilience: test of servant leadership and social cognitive theories in post-pandemic era. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, (ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JEAS-11-2022-0249>
- Raub, S., Fernandez, S. ve Vitalis, M. (2024). Servant leadership and psychological empowerment of hotel service employees—the moderating role of openness. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 23(1), 1-23. <https://doi.org/10.1080/15332845.2023.2253669>
- Saeed, M. N. (2023). Impact of toxic leadership, marginalization, favouritism, ergonomics, and servant leadership on human capital sustainability. *Information Sciences Letters: An International Journal*, 12(6), 2299-2314. <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/isl/vol12/iss6/8>
- Schneider, S. K. ve George, W. M. (2011). Servant leadership versus transformational leadership in voluntary service organizations. *Leadership and Organization Development Journal*, 32(1), 60-77. <https://doi.org/10.1108/01437731111099283>
- Sendjaya, S. ve Pekerti, A. (2010). Servant leadership as antecedent of trust in organizations. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(7), 643-663. <https://doi.org/10.1108/01437731011079673>
- Sihombing, A.A., Fuad, N., Pabbajah, M., Putranti, H.R.D., Maigahoaku, F.D., ve Fatra, M. (2024). Examining the relationship between servant leadership, organizational commitment, and task performance of lecturers around religious colleges. *International Journal of Educational Organization and Leadership*, 31(1), 23-46. <https://doi.org/10.18848/2329-1656/CGP/v31i01/23-46>
- Silva, G., Leitão, J. ve Nunes, A. (2024). Servant and positive leadership styles: A bibliometric analysis and literature review. Schlyakhto, E., Ilin, I., Devezas, T., Correia Leitão, J.C., Cubico, S. (ed.), *Innovations for Healthcare and Wellbeing. Contributions to Management Science* içinde (s. 517-564). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-53614-4_25
- Spears, L. (1995). Reflections on Robert K. Greenleaf and servant-leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(7), 33-35. <https://doi.org/10.1108/01437739610148367>
- Stone, A.G., Russell, R.F. ve Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(4), 349-361. <https://doi.org/10.1108/01437730410538671>
- Şimşir, İ. (2021). Bibliyometri ve bibliyometrik analize ilişkin kavramsal çerçeve. O. Öztürk ve G. Gürler (Ed.), *Bir literatür incelemesi aracı olarak bibliyometrik analiz içinde* (s. 7-32), Nobel Yayıncılık.
- Topcu, M. K. ve Gürsoy, A. (2022). Hizmetkâr liderliğin ve etik iklimin bireysel performansa etkisi: Ortaokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Ahi evran üniversitesi kırşehir eğitim fakültesi dergisi*, 23(2), 1993-2026. <https://doi.org/10.29299/kefad.778109>
- Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*, 37(4), 1228-1261. <https://doi.org/10.1177/0149206310380462>
- Van Dierendonck, D., Stam, D., Boersma, P., De Windt, N. ve Alkema, J. (2014). Same difference? Exploring the differential mechanisms linking servant leadership and transformational leadership to follower outcomes. *Leadership Quarterly*, 25(3), 544-562. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.014>
- Van Vugt, M., Hogan, R. ve Kaiser, R.B. (2008). Leadership, followership, and evolution- some lessons from the past. *American Psychologist*, 63(3), 182-196. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.3.182>
- Zarei, M., Supphellen, M. ve Bagozzi, R.P. (2024). Research streams, gaps and opportunities in servant leadership research. *Leadership and Organization Development Journal*, 45(2), 251-264. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2023-0072>