

HİZMETKAR LİDERLİK VE MOTİVASYON TEMALARI ÜZERİNE VOSVIEWER İLE BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ

Yavuz Sezer OĞUZHAN¹

Öz

Bu çalışmanın amacı hizmetkar liderlik ve motivasyon ile ilgili çalışmaların sayısını, hangi akademik tür olduklarını, hangi akademisyenlerin çalışma yaptıklarını, hangi araştırma alanlarında yapıldığını, hangi ülke ve üniversitelerde konu edildiğini tespit etmektir. Çalışmanın amacına ulaşabilmek için Web of Science veri tabanı kullanılarak bibliyometrik bir analiz yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda toplamda 268 çalışma bulunmuş bunların 236'sı makale türü olup en çok araştırma türü olarak dikkat çekmektedir. En çok 2022 yılında yapılan çalışmalarda bu iki kavramı en çok 56 çalışma ile ABD'deki üniversiteler gerçekleştirmiş ve 8 çalışma ile Avustralya'da bulunan Monash Üniversitesi literatüre katkı sağlamıştır. Araştırma alanlarından en çok İşletme Yönetimi 132 ile birinci sırada kendine yer bulurken bu iki konuda en çok araştırma yapan akademisyen ise Quenn Mary University of London'dan Profesör Gary Shwarz'dır. Gerçekleştirilen bu bibliyometrik çalışmanın hem benzer konulardaki bibliyometrik çalışmalara ışık tutması hem de hizmetkar liderlik ve motivasyon konularında nitel ve nicel olası çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hizmetkar Liderlik, Motivasyon, Örgütsel Davranış, Yönetim.

Abstract

The aim of this study is to determine the number of studies on servant leadership and motivation, what types they are, which academics work, in which research areas, in which countries and universities. In order to achieve the aim of the study, a bibliometric analysis was made using the Web of Science database. As a result of the analyzes, a total of 268 studies were found, 236 of which are article types, which draws attention as the most research type. In the studies conducted in 2022, universities in the USA realized these two concepts with the most 56 studies, and Monash University in Australia contributed to the literature with 8 studies. While it ranks first among research fields with 132 Business Administration, the academician who has done the most research on these two subjects is Professor Gary Shwarz from Quenn Mary University of London. This bibliometric study is expected to shed light on bibliometric

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Gelibolu Piri Reis Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ysezer.oguzhan@comu.edu.tr ORCID: 0000-0002-1097-9094

studies on similar topics and to shed light on possible qualitative and quantitative studies on servant leadership and motivation.

Keywords: Servant Leadership, Motivation, Organizational Behavior Management.

Giriş

Herhangi bir amaç için herhangi bir işi ifa etme olarak tanımlanabilecek hizmet kavramı, birine ya da birilerine menfaat sağlama edimini kapsamaktadır. Bireysel ve/veya sosyal yaşamda her insan mutlaka hizmet etme süreci içerisindedir. Öyle ki sosyal veya örgütsel bağı olmayan bireyler de kendilerine hizmet etmektedirler. Zira hayatta kalmak için gereksinimleri karşılamak da bireyin kendisine hizmeti olarak değerlendirilebilecektir.

İnsanlıkla yaşıt olan liderlik kavramı her ne kadar çok eskilerde var olsa da bilimsel anlamda 20. yüzyıl'da araştırma konusu haline gelmiştir. Özellikle insanın değerinin anlaşılmasıyla liderlik algısında da değişiklikler olmuş ve değişen koşullar, liderliği modernizmin içine sokmuştur. Hizmetkar liderlik de modern liderlik tarzlarından biri olup son zamanlarda liderlik ve yönetimle ilgili araştırmaların önemli bir konusu haline gelmiştir.

Klasik ve bazı modern liderlik anlayışında bir liderin takipçileri kadar çalışması beklenmezken hizmetkar liderlik anlayışında lider, takipçileri gibi çalışmaktadır. Örgütsel anlamda ise çalışanlar gibi emek sarf eden lider, çalışanlarda olumlu değişiklikler olmasını sağlamaktadır. Hizmetkar lider davranışı, liderin çalışanlarla beraber emek sarf etmesiyle çalışanlardaki motivasyon ve verimliliğin istenen düzeye çıkması sağlanmış olacaktır.

Motivasyon, özellikle örgütlerde yönetimin çalışanlardan daha iyi verim alabilmek için desteklenmesi gereken önemli bir konudur. İnsanın bir makine değil de duyguları olan varlık olduğunun anlaşılması sonucunda örgütsel verimliliğin sağlanması da bireysel ve grupsal motivasyonun sağlanması ile olanaklı hale gelebilecektir. Zira bütünsel bir motivasyonun tatminkar sonuçlar doğurması beklenmektedir. Hizmetkar lider de empati yaparak, karşısındakini dinleyerek, farkındalık oluşturarak ve çalışanlara inanç aşılıyarak belirlenen hedeflere ulaşılması sağlanacaktır. Hizmetkar liderin bu davranışları, kolektif bilincin yaratılmasına yardımcı olacaktır. Araştırmanın önemi, daha önce bu iki kavram arasında bibliyometrik çalışmaya rastlanmamış olmasıdır. Bu çalışmanın ise literatürdeki bu boşluğu doldurması beklenmektedir.

1. Hizmetkar Liderlik

Çok eski bir özellik taşıyan hizmetkar liderlik kavramı, yüzyıllar boyunca tüm kültürlerde var olan temel prensip olarak karşımıza çıkmaktadır (Sendjaya ve Sarros, 2002). Bekker (2010: 60) ve Irving (2011: 119), bir liderin öncelikle hizmetkar olması gerektiği düşüncesinin altında felsefi ve dini temellerin olduğunu ifade etmektedirler. Kutsal metinlerde genel itibariyle bir

liderin öncelikle tevazunun bir tezahürü olarak hizmetkar sıfatıyla eylemlerde bulunması ve yönetici sıfatıyla da kararlar vermesi önerilmektedir. Hindu inancının kutsal metinlerinden Bhagavad Gita'da Tanrı'nın tezahürü şeklinde kabul görmüş Krishna, Kral Arjuna'nın at arabasını süren hizmetçi sıfatıyla anlatılmıştır (Sivananda, 2003: 201). Bunun yanında Hristiyan ve İslam inançlarında da koruyucukla beraber hizmetkarlık da lider özelliklerindedir (Beekun ve Badawi, 1997). Kültürümüzde genellikle kamu yönetiminin önemli bir mottosu olan "Halka hizmet, Hakk'a hizmettir" sözü de hizmet anlayışının dini bir boyutu olduğunu ortaya koyması açısından önemlidir.

Modern liderlik anlayışları; esasında liderin algılanışı, ondan beklentiler ve bıraktığı etkiler üzerine şekillenmektedir. Modern liderlik tarzlarının birbirlerinden bağımsız tanımlarında farklılıklar olsa da modernizmin getirmiş olduğu temel değerler göz önüne alındığında benzerliklerinin de oldukça çok olduğu anlaşılmaktadır. Bu ise bazı modern liderlik tarzlarının girift ilişki içerisinde olması anlamını taşımaktadır. Hizmetkar liderliğin diğer modern liderlik tarzlarından ayrılan en temel noktası liderin de bir takipçi gibi çalışması yani yönetmek fiilinin yanında eylemde de yer almasıdır.

Dönüştürücü liderlik, paternalist liderlik, kendi kendine liderlik, simbiyotik liderlik, zamansal liderlik vb. gibi liderlik tarzlarının yanında hizmetkar liderlik de bilim dünyasında artan bir ilgiye sahiptir.

Son yıllarda liderlik anlayışında etiklik büyük önem kazanmıştır (Avolio ve Gardner, 2005; Brown ve Trevino, 2006; van Knippenberg, De Cremer ve Van Knippenberg, 2007). Modern liderliklerin her bir tarzı çok önceleri de kendini göstermiş tanımlanıp belirli kalıplarla kendine yirminci yüzyılın başlarında ancak yer bulmuştur. Hizmetkar liderlik de 1970 yılında Amerikan Robert K. Greenleaf tarafından kavramsallaştırılmıştır. Greenleaf, Herman Hesses'in 1956 yılında kaleme aldığı The Journey to East (Doğu'ya Yolculuk) romanındaki Leo karakterinden ilham alarak böyle bir liderlik tarzını ortaya atmıştır. Lopez (1995), söz konusu romandan yola çıkarak Greenleaf'in etkili bir liderin diğerlerine hizmet eden özelliğine sahip olması gerektiği sonucuna vardığını ifade etmiştir.

Hizmetkar liderlik, bir örgütte sorumlu yönetim gereksinimini karşılamakta (Taylor ve Pearse, 2009: 226) ve takipçilerin en iyi oldukları özelliklerini temel almaktadır. Hizmetkar liderler, takipçilerinin becerilerini, noksanlıklarını, hedeflerini ve arzularını sağlam iletişim yoluyla anlamaya çalışmaktadırlar. Elde edilen gerekli bilgiler sayesinde her bir takipçinin var olan potansiyellerine ulaşma ve özgüvenlerini artırma gayretine girmektedirler (Liden vd., 2008: 162). Hizmetkar liderler, takipçilerinin çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutmakta ve eylemlerini bu şekilde yönlendirmektedir. Hizmetkar liderlik; insanlara değer verip

gelişmelerini sağlayarak sosyalizasyon yaratmayı, güvenilir olarak başkalarına iyilik yapmayı ve toplumun en küçük yapı taşı olan bireyin iyiliğini sağlamak amacıyla güç ve pozisyon paylaşmayı içermektedir (Laub, 2004: 8). Hizmetkar liderlik anlayışında örgütsel geleceğin sürdürülebilirliği için yönetimin büyük sorumluluklara sahip olması gerekmektedir (Taylor ve Pearse, 2009: 226). Spears (1998: 11) Greenleaf'in çalışmalarından derlediği hizmetkar liderlerin sayılan özellikleri dışında şu özelliklere de sahip olmaları gerektiğini belirtmektedir:

- **Karşındakini Dinleme:** karşındakini insanların dinlenmesi, onların istek, gereksinim ve düşüncelerinin anlaşılması ve bunun sonucunda da motivasyon kaynağının oluşturulmasını içermektedir.
- **İsabetli Tahmin Yeteneği:** Takipçilerin iyi tanınmasının bir sonucu olarak onların gereksinimlerini ve çözüm yollarını tahmin etmeyi içermektedir.
- **İyileştirme:** Takipçilerin içerisinde bulunduğu durumu yönetebilme ve daha iyiye çevirerek motivasyonlarını artırmayı içermektedir.
- **Empati Kurabilme:** Takipçilerin içerisinde bulunduğu ruh halini anlayabilmeyi içermektedir.
- **Farkındalık:** Belirli bir durumun ortaya çıkardığı veya çıkaracağı olası sonuçların anlaşılmasını içermektedir.
- **İnanç Aşılama:** Belirlenen bireysel ya da örgütsel hedefe ulaşılabilmesi amacıyla işin yapılabileceğini takipçilere inandırmayı kapsamaktadır.
- **Kavramsallaştırma:** Belirlenen bireysel ya da örgütsel hedefi somutlaştırıp üzerine gidilebilmeyi ve sonuç olarak da başarıya ulaşabilmeyi içermektedir.
- **Yönetme:** Liderlik sürecinde gerek takım gerekse takım üyelerinin her birini beklenen amaç ve hedeflere yönlendirebilmeyi içermektedir.
- **Görev Halinde Olma:** Gerçekleşen liderlik sürecinde liderin takipçiler gibi bizzat işin içerisinde olmayı içermektedir.
- **Takım Oluşturma:** Belirlenen hedeflere ulaşabilmek amacıyla takipçilerden takım oluşturmayı ve kolektif çalışma ile daha kısa ve etkin sonuç almayı içermektedir.

Hizmetkar liderliğin giderek artan popüleritesi 1990'lı yıllara damga vurmuş ve bilim, yönetim ve iş dünyasında önemli bir basamak olarak görülmüştür. Hizmetkar liderliğin modellenmesi konusunda Graham (1991), Buchen (1998), Farling vd. (1999), Page ve Wong (2000), Russell ve Stone (2002), Sendjaya ve Sarros (2002), Patterson (2003); düzey ölçme ve belirleme konusunda da Laub (1999), Page ve Wong (2000), Sendjaya ve Sarros (2002), Barbuto ve Wheeler (2006), Van Dierendonck ve Nuijten (2011) bilime önemli katkılar sunmuşlardır.

2. Motivasyon

Motivasyon kelimesi Türkçeye Fransızcadan geçmiş olup bir işin yapılması amacıyla bireyin güdülenmesi anlamı taşımaktadır. Özellikle insan faktörünün önem kazanması ile motivasyon kavramı örgütler ve yönetimi için çalışanların örgütlerde daha verimli ve istekli davranmalarını sağlayan önemli bir faktör haline gelmiştir. Bartol ve Martin (1998: 385) ve Tella vd.'ye (2007) göre motivasyon, tatmin edilmemiş herhangi bir gereksinimi karşılamak ve daha önceden belirlenmiş hedefe ulaşmak amacıyla harekete geçirilen içsel bir dürtüdür. Bununla birlikte performansı teşvik eden fiziksel ve psikolojik gereksinimlerle başlayan bir prosedürdür.

Motivasyon kavramını ilk kez 1918 yılında Woodworth tanımlamıştır. Woodworth motivasyonu herhangi bir organizmanın değişik şekillerde harekete geçiren bir enerji birikimi olarak tanımlamıştır.

Motivasyon; uyanma, yön ve davranışı devam edilmesini sağlayan, çalışanların bireysel farklılıklarını kapsayan çeşitli sonucunda gerçekleşen bir süreçtir (Mitchell, 1982: 80; (Khalatbaria vd., 2013: 861). Daft (1997: 526) ve Haque vd. (2014) motivasyonu herhangi bir davranışı sürdürme odaklı bireylerin heyecan, ısrar ve istek hislerini harekete geçiren içsel ve dışsal bir etkidir. Belirlenen hedefe ulaşmak amacıyla ortaya çıkan kararlılık, yönelim ve yoğunluk olarak tanımlanabilecek (Robbins ve Judge, 2013: 204) motivasyon, öyle bir güçtür ki bireylerin sadece beceri kazanmalarına değil aynı zamanda bu becerileri nasıl ve ne ölçüde kullanacaklarını da belirleyebilmektedir (Locke ve Latham, 2004: 388). Motivasyon kavramı farklı şekillerde algılanıp tanımlanmış olsa da teorik gelişim içinde olan hedonizm olarak da karşımıza çıkabilmektedir (Kian vd., 2014: 2).

Deci (1985) ve Cho ve Perry (2012: 386), motivasyon kavramını içsel motivasyon ve dışsal motivasyon olarak kategorize etmektedirler. İçsel motivasyon, bireyin iç dünyasından kaynaklanan bir motivasyon türüdür (Mottaz, 1985; Ryan ve Deci, 2000: 57). İçsel motivasyonda birey, dışarıdaki etkilerden ziyade kendi kendini harekete geçirebilmesi becerisidir. İç dinamiklerin devreye sokulması için bireyde özgüven, öz farkındalık ve inanç hislerinin olması beklenmektedir. Dışsal motivasyon ise bireyin dış etkenler sayesinde güdülenmesi anlamına gelmektedir. Çalışanların örgütte motive olabilmeleri için bazı maddi ve manevi faktörler gerekmektedir. Örgütsel anlamda maddi faktörlere örnek olarak prim, taltif, promosyon, ikramiye, plaket gibi ödüller verilebilecekken manevi ödüllere taltif ve izin gibi ödüller örnek olarak gösterilebilecektir.

3. Araştırma Yöntemi

Çalışma için kullanılan veriler Web of Science veri tabanında “servant leadership” (hizmetkar liderlik) ve “motivation” (motivasyon) anahtar kelimelerini içeren 2008-2023 (02.02.2023 itibarıyla) yılları arasındaki 268 çalışma belirlenerek oluşturulmuş ve bu çalışmalar bibliyometrik analiz ile incelenmiştir. Web of Science (WOS) çevrimiçi veri tabanı, temsili rakamlar üretmek için yerleşik analiz araçlarını da kapsayan neredeyse bütün değerli araştırma makalelerini içermektedir (Yuetian vd., 2020: 2).

Bibliyometri; ölçülebilir, tekrar edilebilir ve nesnel verilere ulaşmak için belirli bir alandaki bilgi yapısını ve araştırmalar sonucunda elde edilen eğilimleri analiz eden ölçülebilir bir bilişim yöntemidir (Kreps ve Neuhauser, 2013; Guo vd., 2020: 2). Özellikle bibliyometri, herhangi bir alanda çalışılan bilgilerin neler olduğunu, çalışmaların hangi yıllarda yapıldığını, hangi araştırmacılar tarafından değinildiğini, hangi ülke ve üniversitelerde söz konusu edildiği ve bu bilgilerin hangi kavramlarla bağlantılı olduğunu belirleyen etkili yöntemlerden biridir.

Bibliyometrik analiz, büyük boyutta yapılandırılmamış verileri en ince ayrıntısına kadar anlamlandırarak kümülatif bilimsel bilgilerle köklü alanların evrimsel nüanslarını deşifre etme ve bilgi boşluklarını belirlemede ve alana yönelik amaçlanan katkıları konumlandırmada oldukça faydalı bir yöntemdir (Donthu vd., 2021: 285).

Çalışmanın amacı, hizmetkar liderlik ve motivasyon çalışmalarına yönelik Web of Science veri tabanında yapılmış olan çalışmaları bibliyometrik analiz yöntemi ile belirlemektir. Çalışma, konuyla ilgili literatürdeki boşluklara vurgu yapmasına, çalışılmamış alanların daha iyi şekilde tespit edilmesine ve araştırmacıların yöneleceği alanlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın amacına ulaşmak için, hizmetkar liderlik ve motivasyon ile ilgili Web of Science veri tabanında taranan çalışmaların bibliyometrik analiz ile incelenmesinde cevapları aranan sorular şu şekilde belirtilmiştir:

- 2008-2023 yılları arasında Web of Science veri tabanında taranan çalışmalarda hizmetkar liderlik ve motivasyon ile çalışmalar hangi çalışma türlerindedir?
- 2008-2023 yılları arasında Web of Science veri tabanında taranan çalışmalarda hizmetkar liderlik ve motivasyon ile çalışmalar hangi yıllarda yapılmıştır?
- 2008-2023 yılları arasında Web of Science veri tabanında taranan çalışmalarda hizmetkar liderlik ve motivasyon ile ilgili en fazla çalışma yaparak literatüre katkılarını sunan ülkeler ve üniversiteler hangileridir?

- 2008-2023 yılları arasında Web of Science veri tabanında taranan çalışmalarda hizmetkar liderlik ve motivasyon ile ilgili en fazla çalışma yaparak literatüre katkılarını sunan akademisyenler kimlerdir?
- 2008-2023 yılları arasında Web of Science veri tabanında taranan çalışmalarda hizmetkar liderlik ve motivasyon ile ilgili en fazla çalışma yaparak literatüre katkılarını sunan yazarlar hangileridir?

Bu çalışma kapsamında ilk olarak Web of Science (WOS) çevrimiçi veri tabanında çalışmaların başlığında, özetlerinde, anahtar kelimelerinde ve içeriğinde (“*Servant Leadership*”) (“*Motivation*”) anahtar kelimeleri 02 Şubat 2023 tarihinde aratılmış ve 268 sonuç bulunmuştur. Daha sonra bulunan 268 çalışma VOSviewer programı kullanılarak bibliyometrik analiz ile incelenmiştir.

4. Bulgular

Hizmetkar liderlik ve motivasyon ile ilgili 2008-2023 yılları arasındaki çalışmaların türleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo- 1: Çalışma Türleri

Makale	236
İlk erişim	10
Kongre	9
Derleme makale	8
Kitap bölümü	4
Kitap	1

2008-2023 yılları arasında hizmetkar liderlik ile ilgili 2046 çalışma incelendiğinde araştırmacıların en fazla 1682 ile bu konularda makale çalışması yaptığı görülmüştür.

Hizmetkar liderlik ve motivasyon ile ilgili bibliyometrik analiz ile Web of Science veri tabanında taranan dergilerde yapılan çalışmaların yıllara göre dağılımı Tablo 2’ de gösterilmiştir.

Tablo-2: Hizmetkar Liderlik ve Motivasyon ile İlgili Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Web of Science’de Gerçekleştirilen Çalışma Sayısı
2022	50
2021	46
2019	42
2020	35
2018	27
2017	13
2016	9
2015	8
2014	7
2013	7

HİZMETKAR LİDERLİK VE MOTİVASYON TEMALARI ÜZERİNE VOSVIEWER İLE BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ

2023	6
2012	4
2011	4
2010	4
2008	4
2009	2

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmacıların hizmetkar liderlik ve motivasyon ilintili çalışmaları ilk olarak 2008 yılında yaptıkları ancak dünya genelindeki araştırmacıların bu konular üzerine yıllar geçtikçe daha fazla yoğunlaştıkları görülmektedir.

2008-2023 yılları arasında hizmetkar liderlik ve motivasyon ile ilgili Web of Science veri tabanında taranan dergilerde yapılan çalışmaların ülkelere göre dağılımı incelenmiş ve en çok taranan 5 dergi analiz sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Hizmetkar Liderlik ve Motivasyon ile İlgili Çalışmaların Ünelere Göre Dağılımı

Üneler	Bu Konular Hakkında Yapılan Çalışmalar
ABD	56
Çin	53
İngiltere	22
Güney Afrika	22
Endonezya	19

Tablo 3'te hizmetkar liderlik ve motivasyon davranışı ile ilgili yapılan çalışmaların ülkelere göre dağılımına bakıldığında en fazla yayın yapan araştırmacıların 56 çalışma ile ABD, 53 çalışma ile Çin, 22 çalışma ile İngiltere ve Güney Afrika ve 19 çalışma ile Endonezya olduğu görülmektedir. Türkiye ise bu kategoride 5 çalışma ile 18. sırada yer almaktadır.

2008-2023 yılları arasında hizmetkar liderlik ve motivasyon ile ilgili Web of Science veri tabanında taranan dergilerde yapılan çalışmaların araştırma alanı dağılımı incelenmiş ve en çok ilintili 5 araştırma alanı analiz sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Hizmetkar Liderlik ve Motivasyon ile İlgili Çalışmaların Araştırma Alanları Dağılımı

Araştırma Alanları	Araştırma Alanları Sayıları
İşletme Yönetimi	132
Kamu Yönetimi	64
Psikoloji	60
Diğer Sosyal Bilimler Alanı	23
Eğitim Bilimleri	11

Tablo 4 incelendiğinde 132 ile İşletme Yönetimi, 64 ile Kamu Yönetimi, 60 ile Psikoloji, 23 ile diğer Sosyal Bilimler alanları ve 11 ile Eğitim Bilimleri kendilerine yer bulmuştur.

2008-2023 yılları arasında hizmetkar liderlik ve motivasyon ile ilgili Web of Science veri tabanında taranan dergilerde yapılan çalışmaların üniversitelere göre dağılımı incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 5'te şu şekilde gösterilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Adanmışlık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Çalışmaların Üniversitelere Göre Dağılımı

Araştırma Yapılan Üniversiteler	Yayın Sayıları
Monash Üniversitesi	8
Swinburne Teknik Üniversitesi	7
Londra Üniversitesi	7
Ulusal Seul Üniversitesi	6
Johannesburg Üniversitesi	6

Tablo 5'te hizmetkar liderlik ve motivasyon ile ilgili Web of Science veri tabanında taranan dergilerde yapılan ilintili çalışmaların üniversitelere göre dağılımı incelendiğinde en fazla çalışma yapılan üniversitelerin 8 yayın sayısı ile Avusturalya'da bulunan Monash Üniversitesi, 7'şer yayın sayısı ile Avusturalya'dan Swinburne Teknik Üniversitesi ve Londra Üniversitesi, 6'şar yayın sayısı ile Güney Kore'den Ulusal Seul Üniversitesi ve Güney Afrika'dan Johannesburg Üniversitesi araştırmacılar tarafından incelendiği görülmektedir.

2008-2023 yılları arasında hizmetkar liderlik ve motivasyon ile ilgili Web of Science veri tabanında taranan dergilerde yapılan çalışmaların akademisyenlere göre dağılımı incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 6. Hizmetkar Liderlik ve Motivasyon ile ilgili Çalışmaların Akademisyenlere Göre Dağılımı

Araştırma Yapan Akademisyenler	Yayın Sayıları
Gary Schwarz	6
Alexander Newman	6
Luu T. Tuan	5
Nathan Eva	4
Amos Engelbrecht	4

Tablo 6'da hizmetkar liderlik ve motivasyon ile ilgili Web of Science veri tabanında taranan dergilerde yapılan ilintili çalışmaların akademisyenlere göre dağılımı incelendiğinde Web of Science bu konularla ilintili en fazla çalışma yapan akademisyenin 6'şar çalışma ile Londra Kraliçe Mary Üniversitesi'nden Gary Schwarz ve Deakin Üniversitesi'nden Alexander Newman olduğu görülmektedir. Bu akademisyenleri sırasıyla 5 çalışma ile Swinburne Teknik Üniversitesi'nden Luu Trong Tuan ve 4'er çalışma ile Monash üniversitesi'nden Nathan Eva ve Stellenbosch Üniversitesi'nden Amos Engelbrecht takip etmektedir.

Değerlendirme ve Sonuç

Hizmetkar liderlik, modern liderlik tarzlarından biri olup bilim insanlarınca farklı tanımlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Hizmetkar liderliğin adından da anlaşılacağı üzere bir liderin takipçileri gibi çalışması ve onlara bu sayede ilham vermesi durumu söz konusudur. Geçmiş dönemlerdeki liderlik anlayışında bir liderin takipçileri kadar iş yapması beklenmezken bu anlayış, modern zamanda değişmiş ve hizmetkar liderlik kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Modern liderlik anlayışındaki birçok özelliği barındıran hizmetkar liderliğin bilfiil

işin içerisinde olması çalışanlar tarafından büyük bir motivasyon kaynağı olarak görülmektedir. Liderliğin en önemli özelliklerinden olan motivasyon, hizmetkar liderlikte de kendini açık bir şekilde göstermektedir. Motive olmuş bir çalışanın yapmış olduğu işlerde hem bireysel hem de örgütsel verimliliğin artış göstermesi beklenmektedir. Bireysel ve örgütsel verimliliğin yanında hizmetkar liderin önemli fonksiyonlarından biri olan takım oluşturma sonucunda diğer çalışanların da birbirlerini motive etmesi beklenen bir sonuçtur.

Web of Science veri tabanında yapılan taramalar sonucunda ortaya çıkan bu çalışma, nicel bir yöntemdir. Araştırmacılar için hizmetkar liderlik ile motivasyon konularının nitel bir çalışma veya nicel olan diğer yöntemlerden biri ile farklı lokasyonlarda ele alınmasının farklı sonuçlar doğurabileceği ve bu sayede literatüre katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Avolio, B. J. ve Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
- Barbuto, J. E. ve Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management*, 31(3), 300-326.
- Bartol, K. M. ve Martin, D. C. (1998). Management, McGraw Hill, New York.
- Bekker, C. J. (2010). *A modest history of the concept of service as leadership in four religious traditions*. In servant leadership. Palgrave Macmillan, London, 55-66.
- Beekun, R. ve Badawi, J. (1997), Leadership: An Islamic perspective, Beltsville, Amana Publications, Maryland.
- Buchen, I. H. (1998). Servant leadership: A model for future faculty and future. *Institutions Journal of Leadership & Organizational Studies*, 5(1), 125-134.
- Cho, Y. J. ve Perry, J. L. (2012). Intrinsic Motivation and Employee Attitudes: Role of managerial trustworthiness, goal directedness, and extrinsic reward expectancy. *Review of Public Personnel Administration*, 32(4), 382-406.
- Daft R. (1997). Management. (4. Baskı), The Dryden Press, Florida, 1997.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York, Plenum Press.

- Donthu, N., Satish, K., Debmalya, M., Nitesh, P. ve Weng, M. L. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296.
- Farling, M. L., Stone, A. G. ve Winston, B. E. (1999). Servant leadership: Setting the stage for empirical research, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 6(1/2), 49-72.
- Graham, J. W. (1991). Servant-leadership in organizations: Inspirational and moral. *The Leadership Quarterly*, 2(2), 105-119.
- Greenleaf, R. K. (1970). The Servant as Leader, *Business Leadership*. Jossy Bass: 117-136.
- Guo, Y., Hao Z., Zhao, S., Gong, J. ve Yang, F. (2020). Artificial intelligence in health care: Bibliometric analysis. *Journal of Medical Internet Research*, 22(7), 1-12.
- Haque, M. F., Haque, M. A. ve Islam, M. S. (2014). Motivational theories: A critical analysis. *ASA University Review*, 8(1), 61-68.
- Irving, J. A. (2011). Leadership reflection: A model for effective servant leadership practice: A biblically-consistent and research-based approach to leadership. *Journal of Biblical Perspectives in Leadership*, 3(2), 118-128.
- Khalatbari, J., Ghorbanshiroudi, S. ve Firouzbakhsh, M. (2013). Correlation of job stress, job satisfaction, job motivation and burnout and feeling stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 860-863.
- Kian, T. S., Yusoff, W. F. W. ve Rajah, S. (2014). Job satisfaction and motivation: What are the difference among these two. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(2), 94-102.
- Laub, J. A. (2005). From paternalism to the servant organization: Expanding the organizational leadership assessment (OLA) model. *The International Journal of Servant Leadership*, 1, 155-186.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H. ve Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 161-177.
- Locke, E. A. ve Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388-403.

- Lopez, I. O. (1995). Becoming a servant-leader: The personal development path. Reflections on Leadership, 149-160.
- Mottaz, C. J. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The sociological quarterly*, 26(3), 365-385.
- Page, D. ve Wong, P. T. (2000). *A conceptual framework for measuring servant leadership*, Adjibolosoo, S. (Ed.) içinde, *The human factor in shaping the course of history and development*, University Press of America, Boston.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). Çeviri, Örgütsel Davranış, Editör: İnci Erdem, *Çeviren: Güven Ordun*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Russell, R. R. ve Stone, A. G. (2002). A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. *Leadership and Organization Development Journal*, 23(3), 145-157.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Sendjaya, S. ve Sarros, J. C. (2002). Servant leadership: Its origin, development, and application in organizations. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(2), 57-65.
- Sivananda, S. (2003). Sure ways for success in life and God realization. Kessinger Publishing, USA.
- Spears, L. C. (1998). Tracing the growing impact of servant-leadership hisights on leadership: service, stewardship, spirit, and servant-leadership, John Wiley ve Sons, Inc New York.
- Taylor, S. ve Pearse, N. (2009). Creating sustainable organizations through servant leadership. *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 4(4), 223-233.
- Woodworth, R. S. (1918). Dynamic psychology. Columbia University Press, New York.
- Van Dierendonck, D. ve Nuijten, I. (2011). The servant leadership survey: Development and validation of a multidimensional measure. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 249-267.
- Van Knippenberg, D., De Cremer, D. ve Van Knippenberg, B. (2007). Leadership and fairness: The state of the art. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16, 113-140.

Yuetian, Y., Li, Y. Z., Zhongheng, Z., Gu, Z., Zhong, H., Zha, Q., Yang, L., Zhu, C. ve Chen, E. (2020). A bibliometric analysis using WOSviewer of publications on Covid-19. *Annals of Translational Medicine*, 8(13), 1-11.