

## Ethical Lidership Kavramı Üzerine Yapılan Çalışmaların Vosviewer İle Bibliyometrik Analizi

Turhan MOÇ<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>İşletme Bölümü / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Iğdır Üniversitesi, Türkiye

\*(turhan.moc@igdir.edu.tr)

**Özet** – Etik ihlallerin giderek arttığı günümüz dünyasında örgütlerin itibarının sağlanması ve tüm paydaşlarına karşı bir güven ilişkisinin yaratılmasında etik ilke ve değerlere önem veren etik liderlere olan ihtiyaç giderek artmaktadır. Bu araştırmada, akademik ve yönetim alanında önemli bir değere sahip olan ethical lidersihp (etik liderlik) kavramına ilişkin yapılmış çalışmaların bibliyometrik analiz yöntemiyle analiz edilerek, alan yazında bu kavramla ilgili mevcut çalışmaların durumunu, eğilimlerini ve haritasının çıkarılması hedeflenmiştir. Analiz birimi olarak Web of Science veri tabanında taranan ve 2000-2023 yılları arasında yayınlanmış SSCI, ESCI ve SCI-EXPANDED endekslerde taranan makalelerin bibliyometrik verisi temel alınmıştır. Ethical Leadershiple ilgili 2337 eserin yıllara göre yayın dağılımına bakıldığında, en fazla 2022 (324 eser), 2021 (316 eser) ve 2020 (293 eser) yıllarında yoğunlaşma olduğu; en fazla eser veren isimlerin David M. Mayer, Darryl B. Rice ve Muhammad Usman olduğu; yayın endeksi yönünden en çok sırasıyla SSCI, ESCI ve SCI Expanded olduğu; alan yönünden en çok sırasıyla 842 eser ile yönetim, 638 eser ile işletmecilik ve 389 eser ile etik alanında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ethical Leadershiple ilgili yayınlarda en çok kullanılan anahtar kelimelerin 914 tekrar ile ethical leadership (etik liderlik), 214 tekrar ile leadership (liderlik), 110 tekrar ile ethics (etik), 64 tekrar ile ethical climate (etik iklim) ve 53 tekrar ile job satisfaction (iş tatmini) ifadelerinin geldiği görülmektedir. Yayınların ülkelere göre dağılımı konusunda ilk sıralarda sırasıyla ABD (613 yayın), Çin (448 yayın) ve Pakistan (158 yayın) şeklinde olduğu ayrıca Türkiye'nin 80 yayın ile bu sıralamanın 8. Sırasında olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler** – Etik Liderlik, Liderlik, Etik, Etik İklim, İş Tatmini

### GİRİŞ

Bilimsel alandaki gelişmeleri anlamak, gelişim sürecinin nasıl yürütüldüğünü anlamaya bağlıdır. Bibliyometri, bilimsel çalışmaların gelişim sürecini ve özelliklerini ortaya koymak için kullanılır. Bibliyometri, ilgili alanın bilimsel gelişim sürecini analiz etmek için matematiksel ve istatistiksel yöntemler uygulayarak bilimsel üretimin özelliklerini kimin, neyi, nerede ve nasıl araştırdığını belirleme imkânı sağlar [1]. Pritchard (1969) bibliyometriyi, istatistiksel ve matematiksel yöntemlerin kitaplara ve diğer iletişim ortamlarına uygulanması olarak tanımlamaktadır. Bibliyometri, yazılı belgelerin çeşitli yönlerini ölçerek ve analiz ederek bilimsel iletişim sürecini araştırmak için nicel yöntemlerin kullanıldığı bir disiplindir. Bu, literatürün ve araştırma modellerinin büyümesini

izlemeye yardımcı olur [2]. Nicel bir analiz yöntemi olan bibliyometride, dergilerde yayınlanan makaleler ve atıflar istatistiksel olarak analiz edilir. Ayrıca kitaplar, tezler, raporlar ve patentler bibliyometrik analizin unsurları olarak kabul edilse de bilimsel makaleler bibliyometrinin ana unsurunu oluşturmaktadır ([3], [4], [5], [6]). Bibliyometri, bilimin gelişiminde kaydedilen ilerlemeyi değerlendirmek, en güvenilir bilimsel yayın kaynaklarını tespit etmek, yeni gelişmeleri değerlendirmek için akademik temel oluşturmak ve akademik çıktıları değerlendirmek gibi farklı şekillerde literatüre katkı sağlamaktadır.

Günümüz iş dünyasında, sadece finansal başarılar değil, aynı zamanda etik değerlere dayalı liderlik anlayışını benimsemek de önemli hale gelmiştir. Etik liderlik, liderin ve örgütün değerlerine,

dürüstlüğe, adalete, saygıya ve sorumluluğa odaklanan bir liderlik yaklaşımını ifade eder. Bu tür bir liderlik, sadece kısa dönemli kazanımlar yerine uzun vadeli sürdürülebilir bir başarıyı hedefler. Etik liderliğin temelinde güvene dayalı bir temel bulunmaktadır. Bir liderin etik değerlere uygun davranması, çalışanların, müşterilerin ve diğer paydaşların güvenini kazanmasına yardımcı olur. Güven, bir örgütün başarısı için temel bir faktördür çünkü insanlar, liderliklerini güvendikleri kişilere daha iyi bir şekilde bağlanır ve işlerine daha fazla katılım gösterirler. Aynı zamanda, etik liderlik, çalışan motivasyonunu artırır. Çalışanlar, etik değerlere sahip bir liderin altında çalıştıklarında, kendilerini değerli hissederler ve bu da işlerine olan bağlılıklarını artırır. Liderin adil, dürüst ve saygılı davranışları, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırarak verimliliği artırır. Etik liderlik ayrıca örgütün itibarını güçlendirir. Müşteriler, tedarikçiler ve diğer paydaşlar, bir örgütün etik değerlere bağlı olduğunu gördüklerinde daha olumlu bir görüşe ve örgüte karşı daha olumlu davranışlar sergilerler. Bu da uzun vadede iş ilişkilerini güçlendirir ve şirketin sürdürülebilir başarı elde etmesine katkıda bulunur. Sonuç olarak, etik liderlik, bir liderin ve örgütün sadece kâr odaklı değil, aynı zamanda insan odaklı bir bakış açısına sahip olduğunu gösterir. Bu yaklaşım, sadece finansal kazançları değil, aynı zamanda uzun vadeli sürdürülebilir başarıyı ve toplumsal değerleri de ön planda tutar. Bu nedenle, etik liderlik, günümüz karmaşık iş dünyasında başarılı bir liderlik modeli olarak öne çıktığını ifade edebiliriz. Literatürü incelediğimizde etik liderlik konusuna son yıllarda ilginin hızla arttığı görülmektedir. Ancak etik liderlik alanyazının dönem ve yıllar açısından nasıl bir gelişim gösterdiğini yorumlayabilmek için kavramı dönemler ve yıllar bazında araştıran ve çeşitli performans göstergeleri yönünden ele alan ilgili çalışmalara rastlanmamıştır. Ayrıca söz konusu çalışma, etik liderlik kavramının örgütlerin, güven ve itibarlarının inşasında, çalışanların bağlılığının ve motivasyonun artırılmasında, sürdürülebilir bir başarının sağlanmasında, değişime uyum ve kurumsal sosyal sorumluluğun sağlanması yönünden önemlidir. Çalışmanın temel sorunsalı, birçok olumlu duyguyu ve tutum barındıran etik liderlik ile ilgili ele alınan çalışmaların neler olduğu ve kavramın yıllar içerisinde nasıl ele alındığı ve gelişim gösterdiğidir. Bu bağlamda, araştırmada bibliyometrik analiz yöntemi ile etik liderliğin alan

yazınında izini sürmek ve özellikle hangi alanlarda ve konularda geliştiğinin araştırılması hedeflenmiştir. Etik liderlik konusunun alan yazında nasıl ele alındığını tespit etmek, kavrama hangi açılardan yaklaşıldığı ya da yaklaşılması gerektiği konusunda akademisyenlere, yöneticilere yol gösterici olacaktır.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Liderlik kavramı 1920'li yılların başından beri bilimin konusu olmuş ve çok farklı tanımlarla açıklanmaya çalışılmıştır [7]. Ancak çok az yönü bilinen bu davranış bilimi için ortak bir görüş birliği bulunmamakta, lider ve lider olmayan yönetici arasındaki farklar tam olarak ortaya konamamaktadır. Ayrıca, liderlik eylemden ziyade bir davranış, ahlaki bir olgudan ziyade psikolojik bir olgu olarak görülmüş, profesyonel ve etik boyutları geri plana itilmiştir [8]. Etik kavramı son yıllarda üzerinde sıklıkla çalışılan bir kavramdır. Ancak karmaşık doğası nedeniyle kavramın tam tanımı yetersiz kalmaktadır. Yunanca "Ethikos" ya da "Ethos" sözcüklerinden türetilen etik kavramı, halk dilinde "ahlak" kavramıyla eşdeğer tutulmuş; Türk Dil Kurumu sözlüğünde "töre bilimi, ahlak bilimi" olarak tanımlanmaktadır [9]. Başka bir ifadeyle etik, bireysel ve toplumsal ilişkilerde değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış, iyi ve kötüyü araştıran bir felsefe disiplini [10]. Yine etik, bir kişinin doğru ve yanlış ayırt etmek için kullandığı kişisel ölçütlerdir. İnsanların nasıl davranması gerektiğini gösteren, görev ve sorumluluklara dayalı bir davranış kuralından söz eden etik, hem disiplini hem de kişinin neyi yapıp neyi yapmayacağına ilişkin davranışlarını tanımlayan kuralları ifade etmektedir [9]. Dolayısıyla kurumlarda bu etik davranış ve disiplin kurallarını çalışanlarına öğretecek ve onlara örnek olacak liderlik vasıflarına sahip kişilere ihtiyaç olduğunu ifade edebiliriz.

Küreselleşmenin etkisi, teknolojik gelişmeler, güçlü rekabet ortamı gibi faktörler nedeniyle liderler, değişen iç ve dış çevre koşullarında etik değerlere önem veren, yol gösterici, ilham verici ve destekleyici bir liderlik tarzı davranışlarını göstermek zorunda kalmışlardır. Öte yandan 1980'li yıllarda başlamış olan ve günümüze kadar halen devam etmekte olan geleneksel liderlik yaklaşımlarında ve modern liderlik kuramlarında etik değerlerin ön planda tutulmadığı görülmektedir [11]. Bu eksikliğin yanı sıra son yıllarda etik ilkelerin uygulanması ve yaşanan etik skandallar

nedeniyle liderin sergilediği etik davranışın önemi ve etik davranışın şekillenmesindeki rolü artmıştır. Örgütü bir arada tutan etik değerlerin ve etik iklimin oluşmasında liderlerin etkin rolü kadar üst yönetimin de bu değerleri benimsemesi önemlidir [12]. Bu nedenle etik, etik değerler ve etik ilkeler gibi kavramlar literatürde liderlikle yakından ilişkili kavramlar olarak değerlendirilmektedir.

Etik liderlik konusunda yapılan araştırmalara göre bazı temel özellikler olduğu tespit edilmiştir. Bunlar; çalışanların duygu ve düşüncelerine önem vermek, kurumun değerlerine ve etik standartlarına öncelik vermek ve çalışanların etik davranışlarını desteklemektir. Ayrıca etik liderler, davranışların uygulanması için motive edicidirler; etik ilke ve değerlere bağlı kalma konusunda esnekler. Etik değerlere uyum konusunda çalışanlara sorumluluk duygusu kazandırır ve örgütte etik alanda köklü iyileştirmeler yaparlar [13]. Brown ve arkadaşlarına (2005) göre etik liderler güvenilir, çalışanlarını dinlerler, çalışanların etik ilkelere uyup uymadıklarını kontrol ederler, özel yaşamlarında etik ilkeler doğrultusunda hareket ederler, çalışanlarının yararını düşünürler, verdikleri kararlarda adil olurlar ve etik olarak nasıl çalışılacağı konusunda çalışanlara rol model olurlar [14]. Etik liderler, bireysel düzeydeki davranışları etkileme açısından kolektif performans üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla etik liderler, verimli grup normları ve davranışları geliştirmek için gerekli altyapıyı hazırlarlar [15]. Etik liderler, liderlik davranışlarına rehberlik eden dağıtımsal ve prosedürel adaleti kullanarak çalışanlara karşı adil ve tarafsız davranması beklenen liderlerdir [16]. Etik liderlerin tarafsızlığı, çalışanların örgütlerine karşı olumlu duygular beslemesini, diğer bir deyişle duygusal bir bağ geliştirmesini sağlayabilir.

Günümüzde kurumlarda yaşanan etik skandallar, kurumların etik ilke ve değerlere olan ilgisini artırmıştır. Kurumun etik ilkeleri, yöneticinin bireysel etik ilkeleri ile kurumun resmi ve gayri resmi politikalarının bir sentezi olarak tanımlanabilir. Örgütün etik özellikleri arasında yer alan etik iklim, etik kodlar, etik politikalar, çalışanların etik anlayışını ve iş tutumunu etkilediği gibi müşteri memnuniyetinin sağlanması, çalışan performansının artması ve işten ayrılma niyeti oranlarının azalması gibi olumlu çıktılar da sağlamaktadır [17]. Dolayısıyla örgütte etik değerlerin yerleşmesinde ve etik değerlere önem veren bir örgütsel yapının kurulmasında kişilerin

etik lider olmalarına ihtiyaç vardır. Bu bağlamda, örgütsel etik ile örgüt içindeki bireysel etik değerler arasındaki uyum, diğer bir deyişle etik değerler açısından kişi ve örgüt arasındaki uyum, olumlu örgütsel çıktılarla sonuçlanabilir [17]. Etik liderlik davranışının hakim olduğu örgütlerde, etik dışı davranışlara maruz kalan çalışanların baskı ve depresyonun getirdiği istenmeyen davranışlarda bulunması engellenebilir. Organizasyonel açıdan bakıldığında; Müşteri memnuniyetinin sağlanmasında çalışanların iş tatmini yaşaması önemlidir. Etik liderliğin çalışanların örgütsel bağlılığının ve sadakatinin devamlılığını etkileyen önemli faktörlerden biri olduğu söylenebilir. Örgüt içerisinde etik ilke ve davranışların geçerli olduğu ve bu davranışların etik liderler aracılığıyla benimsendiği örgütlerde adil, dürüst ve şeffaf bir yönetim anlayışı hakim olacağından, bu çalışanların psikolojilerini ve iş doyumlarını olumlu yönde etkileyebilecektir. Literatürde etik liderlik üzerine yapılan çalışmalarda etik ilkelerin liderler tarafından uygulandığı bir örgütte işten ayrılma niyetinin azaldığı ve etik liderlerin çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu etki yarattığı görülmektedir ([18], [19], [20]). Sonuç olarak etik liderlerin işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgüte güven gibi konularda çalışanlar üzerinde pozitif bir güce sahip olduğu; performans, karlılık, rekabet avantajı ve müşteri memnuniyeti gibi örgütsel faydalar sağladığı söylenebilir.

## MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, yapılan analizler ve bulgulara yer verilmiştir.

### A. Araştırmanın Amacı

Nicel veriler ve nümerik ölçüm göstergeleri sonucunda etik liderlik (ethical leadership) kavramına ilişkin gerçekleştirilen bibliyometrik analizler sonucunda bu kavrama yönelik çalışmaların bütüncül bir bakış açısı ile araştırmacıların ve ilgili alandaki akademisyenlerin dikkatine sunulması amaçlanmaktadır.

### B. Veri ve Analiz

Bu çalışmada işlevsellik açısından güçlü yanları bulunan bibliyometrik analiz araçlarından VOSviewer analiz programı tercih edilmiştir. VOSviewer, genellikle akademisyenler, araştırmacılar ve bilim insanları tarafından bilimsel literatürü keşfetmek, araştırmalarını görselleştirmek ve bilimsel çalışmalardaki eğilimleri ve literatürdeki

gelişmeleri anlayabilmek amacıyla kullanıldığı görülmektedir.

Mevcut çalışmada verilerin elde edilmesinde “Web of Science” veri tabanı kullanılmıştır. Bibliyometrik analizler için “Web of Science” veri tabanının seçilmesi araştırmaların güvenilirliği açısından önemli bir faktördür. “Web of Science” veri tabanı ileri düzey veri analizleri için gelişmiş arama göstergelerine sahip olmakla birlikte çeşitli kontrol mekanizmaları kullanmakta ve yayın etiği açısından nitelikli ve güvenilir çalışmaları kapsamaktadır. Bu çalışma, 02.12.2023 tarihinde, “ethical leadership” anahtar sözcüğüyle Web of Science’da “tüm alanlar” seçilerek yapılan taramalar sonucunda ulaşılan veriler ile yapılmıştır. Çalışma 2000 yılı ile 2023 yılı arasındaki yapılmış toplam 2337 makale çalışmasını kapsamaktadır. Aynı zamanda araştırmada, SSCI, SCI-E ve ESCI indekslerinde yer alan yayınlara odaklanarak daha nitelikli içerikleri incelemesi amaçlanmıştır. Taramalar sonucunda farklı disiplinlerden oluşan 2337 çalışmanın ilk üç sırasında, 842 makale çalışması ile yönetim alanı, 638 makale çalışması ile işletme alanı ve 389 makale çalışması ile etik alanı bulunmaktadır. Ulaşılan veriler, yazarlar-atıflar-dergiler-ülkeler ve anahtar kelimeler üzerinden incelenmiştir.

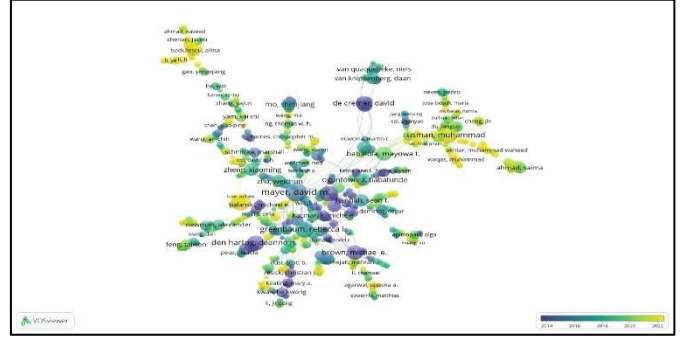
#### BULGULAR

Bu başlık altında çalışmada elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

##### A. Ortak Yazar Analizi (Co-authorship of Authors)

Yazarların ortak yazarlık analizine göre, en fazla bağlantılı ve iş birliği yapan yazarları tespit etmek üzere “en az 1 yayın ve en az 1 atıf” kriteri belirlenerek ağ haritası oluşturulmuştur. Aralarında en yüksek bağlantı bulunan isimler arasında yapılan analize göre 47 kümede birleşen 834 isim, toplam 2128 bağlantı ve 2438 toplam bağlantı gücü görülmektedir. Kümedeki en bağlantılı üç yazarın sırasıyla, David M. Mayer’in 56, Muhammad Usman’nın 45 ve Rebecca I. Greenbaum’un 37 birim bağlantısı bulunmaktadır. En çok atıf alan üç yazar sırasıyla, 3432 atıf ile David M. Mayer, 2539 atıf ile Fred O. Walumbwa ve 2074 atıf ile Deanne N. Den Hartog’dur. En çok eser üreten üç yazarlar sırasıyla, 18 eser ile David M. Mayer, 15 eser ile Darryl B. Rice ve 13 eser ile Muhammad Usman gelmektedir. Ayrıca en çok atıf alan Fred O. Walumbwa ve Deanne N. Den Hartog’un en çok

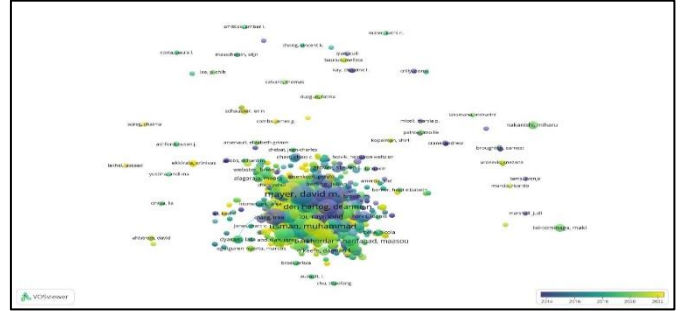
bağlantılı yazarlar arasında olmadığı görülmektedir.



Şekil 1. Yazarlar Arası İş Birliğini Gösteren Ortak Yazar Bağları

##### B. Yazarların Atıf Analizi (Citation of authors)

Atıf ağlarını tespit etmek üzere “en az 1 yayın” ve “en az 1 atıf” kriteri ile yazarların atıf analizine ilişkin ağ haritası çıkarılmıştır. Birbiriyle bağlantılı olduğu görülen 3586 birim üzerinden yapılan analizde toplamda 48 küme, 107759 bağlantı ve toplam bağlantı gücü 137779 olarak tespit edilmiştir. En fazla atıf alan üç yazar sırasıyla, 3432 atıf ile David M. Mayer, 2539 atıf ile Fred O. Walumbwa ve 2074 atıf ile Deanne N. Den Hartog’dur. En fazla atıf alan Fred O. Walumbwa dışındaki her iki yazar ve Maribeth Kuenzi bağlantı gücü açısından ilk üçte yer almaktadır.

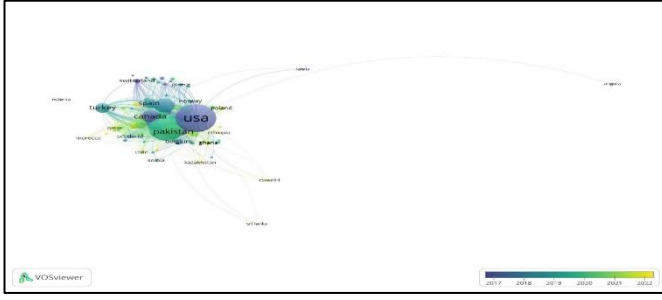


Şekil 2. Yazarların Atıf Bağları

##### C. Ülkelerin Atıf Analizi (Citation of Countries)

Yayınların ülkelere göre aldıkları atıflara ilişkin ağ haritası oluşturmak üzere “bir ülke tarafından en az 1 eser yayınlanması” ve “1 atıf alınması” kriteri kapsamında aralarında ilişki bulunan 85 gözlem birimi üzerinden analizler yapılmıştır. 16 küme, 1323 bağlantı ve 26499 toplam bağlantı gücü tespit edilmiştir. En fazla atıf alan ülkeler ABD (28186), Çin (11538) ve Hollanda (4451) olmuştur. Türkiye 1011 atıf ile 12. sıradadır. Toplam bağlantı gücü yönünden bu ülkeler ilk üç sırada bulunmaktadır. Eser sayısı olarak ilk üç; ABD (613), Çin (448) ve

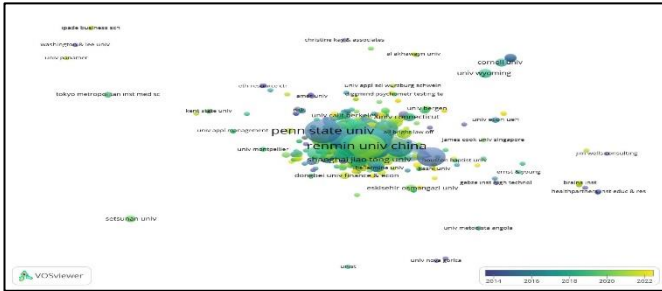
Pakistan (158) şeklindedir. Türkiye 80 yayın ile bu sıralamanın 8. sırasındadır.



Şekil 3. Ülkelerin Atıf Bağları

#### D. Kurumların Atıf Analizi (Citation of Organizations)

Kurumlar arası atıflara ilişkin ağ haritası oluşturmak üzere “bir kurum tarafından en az 1 eser yayınlanması” ve “1 atıf alınması” kriteri açısından aralarında ilişki bulunan 1725 gözlem birimi üzerinden analiz yapılmıştır. Renmin University China (36), Penn State University (35), Zhejiang University (27) eserle temsil edilirken en fazla atıf alan kurumlar, Penn State University (3437), Arizona State University (3003) ve University Michigan (2763) olmuştur. Toplam bağlantı gücü yönünden Penn State University 35, University Amsterdam 23 ve University Michigan 24 olmuştur. Toplamda 43 küme, 47749 bağlantı ve toplam bağlantı gücü 77464 olarak tespit edilmiştir.

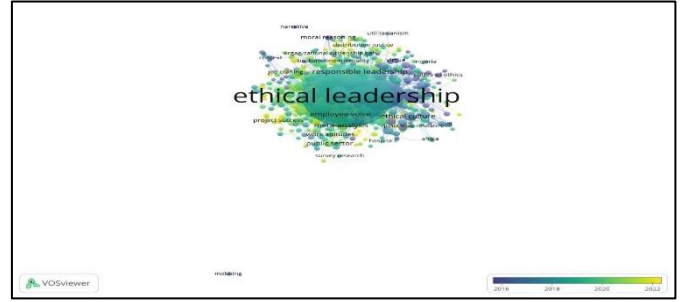


Şekil 4. Kurumların Atıf Bağları

#### E. Anahtar Sözcük Analizi (Co-occurrence of All Keywords)

Ethical Leadership’le ilgili yayınlarda en çok kullanılan anahtar sözcüklere/kelimelere bakıldığında 914 tekrar ile ethical leadership (etik liderlik), 214 tekrar ile leadership (liderlik), 110 tekrar ile ethics (etik), 64 tekrar ile ethical climate (etik iklim) ve 53 tekrar ile job satisfaction (iş tatmini) ifadeleri sırayla gelmektedir. Toplam bağlantı gücü açısından en güçlü ifadeler ethical leadership, leadership, ethics ve ethical climate olmuştur. “En az 3 defa görülen” ve “aralarında

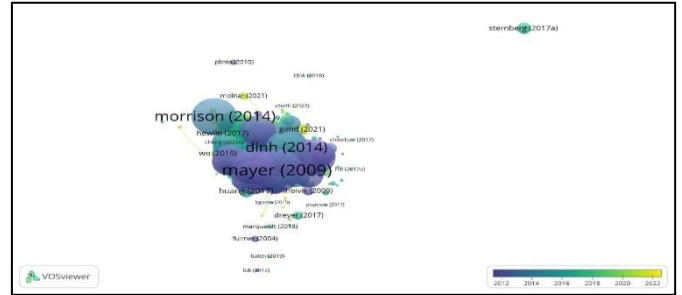
ilişki bulunan” 497 gözlem birimiyle yapılan analiz sonucunda toplam 21 küme, 3948 bağlantı ve 6200 toplam bağlantı gücü tespit edilmiştir.



Şekil 5. En Sık Kullanılan Anahtar Kelime Bağları

#### F. Metinlerin Bibliyografik Eşleşme Analizi (Bibliographic Coupling of Documents)

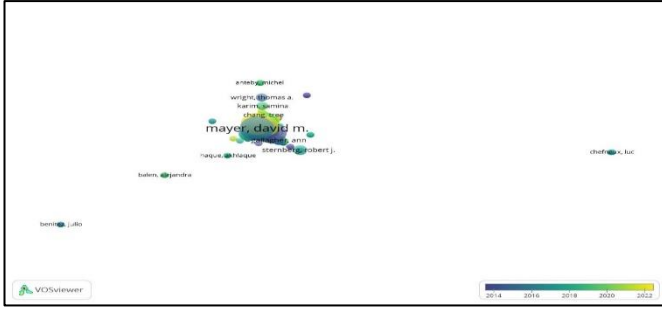
Bibliyografik eşleşme; “birbirinden bağımsız iki kaynak tarafından alıntılanmış ortak bir esere atıf yapılması” durumunu ifade etmektedir. “En az 1 atıf almış” olmak kriteri ile seçilen ve “aralarında bağlantı bulunan” 1675 birim eser ile yapılan analize göre 17 küme, 890212 bağlantı ve 2427499 toplam bağlantı gücü elde edilmiştir. En fazla bibliyografik eşleşme olan yayınlar 948 alıntı ile Mayer (2009), 715 alıntı ile Morrison (2014) ve 654 alıntı ile Walumbwa (2009) olmuştur. Toplam bağlantı gücünün en yüksek olduğu eserler ile Ko (2018a), Haller (2018) ve Ng (2021a) olmuştur.



Şekil 6. Eserlerin Bibliyografik Eşleşme Bağları

#### G. Yazarların Bibliyografik Eşleşme Analizi (Bibliographic Coupling of Authors)

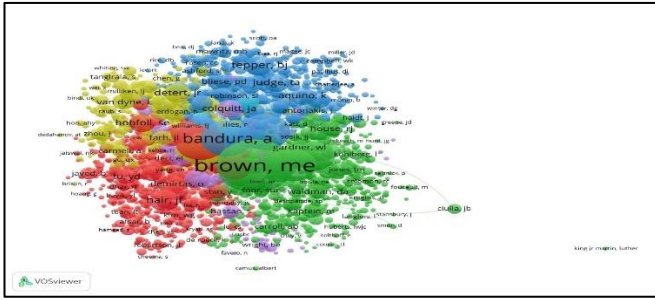
“En az 1 eser yayınlamış” ve “1 atıf almış” olmak kriteri ile seçilen ve aralarında bağlantı bulunan 3790 birim ile yapılan analize göre 16 küme, 4839633 bağlantı ve 25358302 toplam bağlantı gücü elde edilmiştir. En fazla bibliyografik eşleşme olan yazarlar 3432 alıntı ile Davied M. Mayer (245067 bağlantı gücü), 2539 alıntı ile Fred O. Walumbwa (181815 bağlantı gücü) ve 2074 alıntı ile Deanne N. Den Hartog (190921 bağlantı gücü) olmuştur.



Şekil 7. Yazarların bibliyografik eşleşme bağları

#### H. Yazarların Ortak Atıf Analizi (Co-citation of Co-authors)

Bir yayında atıf yapılan farklı kaynaklar “co-citation (ortak atıf)” olarak adlandırılır. Atıf sayısı “minimum 10” seçilerek 2197 birim üzerinden yapılan analize göre toplamda 6 küme, 666433 bağlantı ve 2409459 toplam bağlantı gücü tespit edilmiştir. En fazla ortak atıf yapılan yazarlar Me Brown (2526), A Bandura (1159) ve Dm Mayer (1139) olarak tespit edilmiştir.



Şekil 8. Ortak atıf yapılan yazarlar arası bağlar

#### SONUÇ

Etik liderliğe ilişkin daha önceki yapılan çalışmalardaki kavramsallaştırmalar ile ilgili 2000-2023 yılları arası alanyazında yer alan 2337 SSCI, ESCI ve SCI- EXPANDED dergi makalesine ulaşılmıştır. Etik liderlik ile ilgili 2337 eserin yayın yıllarına göre dağılımına bakıldığında, en fazla 2022 yılında (324), 2021 (316) ve 2020 (293) yıllarında olduğu; en fazla eser veren isimlerin David M. Mayer, Darryl B. Rice ve Muhammad Usman olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortak yazar analizi sonucunda en bağlantılı üç yazarın 56 bağlantı ile David M. Mayer'in, 45 bağlantı ile Muhammad Usman'nın ve 37 bağlantı ile Rebecca I. Greenbaum'un olduğu, en çok atıf alan ilk üç yazarın David M. Mayer, Fred O. Walumbwa ve Deanne N. Den Hartog olduğu, en çok eser üreten üç yazarın ise sırasıyla, David M. Mayer (18), Darryl B. Rice (15) ve Muhammad Usman (13) olduğu, en çok atıf alan üç yazar sırasıyla, David M.

Mayer (3432), Fred O. Walumbwa ve Deanne N. Den Hartog (2074 atıf)'un olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görüldüğü gibi David M. Mayer yayın, bağlantı, eser sayısı ve alınan atıf yönünden en ön planda olduğu görülmektedir. En fazla atıf alan ülkelerin sırasıyla ABD (28186), Çin (11538) ve Hollanda (4451) olduğu ve Türkiye'nin 1011 ile sıralamada 12. sırada olduğu görülmüştür. Bu sonuca dayanarak Türkiye'nin etik liderlik ile ilgili yapılmış akademik çalışmalar yönünden dünya sıralamasında geride olduğunu ve yetersiz olduğunu olduğun ifade edebiliriz. Kurumların atıf analizi yönünden en fazla eser üreten üniversitenin 36 eser ile Çin'in Renmin Üniversitesinin olduğu, en fazla atıf alan kurumun 3437 atıf ile ABD'nin Penn State Üniversitesi olduğu görülmüştür. Anahtar sözcük analizi sonucunda etik liderlik ile ilgili çalışmalarda en fazla kullanılan anahtar kelimelerin sırasıyla, etik liderlik, liderlik, etik, etik iklim ve iş tatmini olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak etik liderlik çalışmalarının özellikle liderin ve örgütün etik konusuna odaklanıldığını söyleyebiliriz. Bu sonuç ayrıca çalışanların ve örgütün etik davranışlar sergilemesinde etik liderlerin önemli bir rolü olduğunu belirten Yıldırım (2010), Brown ve Trevino (2006), Walumbwa ve arkadaşları (2012), Çelik ve arkadaşları (2016), Deconinck (2015), ve Güngör (2016)'ün çalışma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Metinlerin bibliyografik eşleşme analizi ve yazarların bibliyografik eşleşme analizleri sonucunda en fazla bibliyografik eşleşme atıf, eser ve bağlantı gücü yönünden ön plana çıkan David M. Mayer olduğu ve en fazla ortak atıf yapılan yazar yönünden sırasıyla Me Brown, A Bandura ve Dm Mayer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İnsanlık, sürekli bir değişim ve gelişim süreci içindedir. Bu süreçte, toplumların liderlere duyduğu güven ve liderlerin takipçilerine sunduğu örneklik daha da önemli hale gelmiştir. Günümüzde, iş dünyasından kamu sektörüne, eğitimden sağlığa kadar pek çok alanda etik liderliğin önemi giderek artmakta ve etik liderler, bireylerin, örgütlerin ve toplumların uzun vadeli başarı ve sürdürülebilirlik açısından önemli bir rol oynamaktadırlar. Bu nedenle, örgütleri daha sürdürülebilir bir geleceğe hazırlayabilmek, örgütte etik iklim kültürünü yaratabilmek ve iş tatminini sağlayabilmek için etik liderlik uygulamalarına ihtiyaç olduğunu belirtebiliriz. Ayrıca etik liderlik araştırmaları, bu alandaki en iyi uygulamaların belirlenmesine ve liderlerin etik sorumluluklarını daha etkili bir

şekilde yerine getirmelerine yardımcı olabileceğini ifade edebiliriz.

## KAYNAKLAR

- [1] Sánchez, A. D., Del Río, M. D. L. C. & García, J. Á. Bibliometric Analysis of Publications on Wine Tourism in the Databases Scopus and WoS. *European Research on Management and Business Economics*, 23(1): 8-15. 2017, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883416300080>.
- [2] Roy, S. B. and Basak, M. Journal of documentation : a bibliometric study. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 945. 2013. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/945>.
- [3] Godin, B. On the origins of bibliometrics. *Scientometrics*, 68(1), 109–133, 2006. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11192-006-0086-0.pdf>
- [4] De Bellis, N. Bibliometrics and citation analysis: from the Science citation index to cybermetrics. *Playmouth, UK: Scarecrow Press*. 2009, [https://books.google.com.tr/books?id=ma4YjaKyM9cC&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?id=ma4YjaKyM9cC&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false).
- [5] Aylan, S. Bibliometric Analysis of International Articles on Travel Agencies by Using Science mapping Technique: *Case of Scopus Database. Tourism Academic Journal*, 8 (2), 15-36. 2021. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1575332>.
- [6] Öğretmenoğlu, M. , Göktepe, S. ve Atsız, O. A bibliometric analysis of food studies: Evidence from British Food Journal . *Journal of Multidisciplinary Academic Tourism*, 7 (1) , 67-79 . 2022. DOI: 10.31822/jomat.2022-7-1-67 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1756476>.
- [7] Aksoy, S. Etik Liderlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgütsel Performansa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Teknik Üniversitesi/ / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2012.
- [8] Demirtaş, Ö. Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politik Algılamaların Aracı Rolü. (Yayınlanmamış doktora tezi). Erciyes Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri. 2013
- [9] Özçelik, K. Kişi Örgüt Uyumu ve Etik İklimin Hastaneye Bağlılığa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011
- [10] Esmer, Y. İşletmelerde Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: T.C Ziraat Bankası Aş Örneği Üzerinde Bir Araştırma. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü., Isparta. 2011.
- [11] Alkan, Z. Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Kariyer Memnuniyetinin Rolü. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta. 2016.
- [12] Arslantaş, C. C. Ve Dursun, M. Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128. 2008.
- [13] Yıldırım, A. Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman. 2010.
- [14] Brown, M. E., Treviño, L. K., Harrison, D. A. Ethical Leadership: A social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. 2005.
- [15] Walumbwa, F. O., Morrison, E. W., & Christensen, A. L. Ethical Leadership and Group In-Role Performance: The Mediating Roles of Group Conscientiousness and Group Voice. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 953- 964. 2012.
- [16] Zhu, W., May, D. R., and Avolio, B. J. The Impact of Ethical Leadership Behavior on Employee Outcomes: The Roles of Psychological Empowerment and Authenticity. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(1), 16-26. 2004.
- [17] Köksal, K., Kara, U. A. , Meydan, C. H. Etik İlkeler Bağlamında Kişi Örgüt Uyumunun Örgütsel Ortamda Sessizlik Davranışına Etkisi. *Ömer Halis demir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 1-9. 2018.
- [18] Çelik, S., İnancır, A., Altay, H., Dedeoğlu, B. B. Etik Liderlik Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Cinsiyet ve Çalışma Süresinin Farklılaştırıcı Moderate Rolü, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 2016.
- [19] DeConinck, J. B. Outcomes of Ethical Leadership Among Salespeople. *Journal of Business Research*, 68, 1086–1093. DOI: 10.1016/j.jbusres.2014.10.011. 2014.
- [20] Palanski, M., Avey, J. B., Jiraporn, N. (2014). The Effects of Ethical Leadership and Abusive Supervision on Job Search Behaviors in the Turnover Process. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 135-146. 2014.