Geliş/Received: 21.04.2025 | Revizyon/Revised: 26.11.2025|Kabul/Accepted: 27.11.2025 | Erken Görünüm/Early View: 30.01.2026

Research Article | Araştırma Makalesi

2000-2020 yılları arasında otantik liderlik çalışmalarının bibliyometrik incelemesi: Web of Science veritabanı örneği*

Deniz Şahin Samaraz İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, denizsahinsamaraz@gmail.com, 0000-0002-7767-3858

Akif Tabak Prof. Dr. ,İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, tabakakif@gmail.com, 0000-0001-9399-0135

Bülent Akkaya Doç. Dr. ,Manisa Celal Bayar Üniversitesi, bulent.akkaya@cbu.edu.tr, 0000-0003-1252-9334

Corresponding author/Sorumlu yazar: Deniz Şahin Samaraz

Öz

Liderlik, örgütlerin hedeflerine ulaşmasını sağlamak amacıyla yönlendirme, motivasyon ve koordinasyon süreçlerini içerir. Otantik liderlik, bireylerin içsel değerleriyle tutarlı bir şekilde hareket etmelerini savunarak, antik Yunan felsefesindeki "kendine karşı dürüst ol" anlayışına dayanmaktadır. Bu liderlik tarzı, pozitif psikoloji ile ilişkilendirilir ve güvenilir, samimi bir liderliği teşvik eder. Bu çalışma, 2000-2020 yılları arasında otantik liderlik kavramının gelişimini Web of Science (WOS) veritabanı üzerinden bibliyometrik analizle incelemektedir. VOSviewer yazılımı kullanılarak yapılan analizler, otantik liderlik üzerine yapılan yayınların 2006 yılından itibaren sürekli bir artış gösterdiğini, 2018'de zirveye ulaştığını ve 2022'de belirgin bir düşüş yaşandığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, ABD ve İngiltere'nin otantik liderlik alanındaki güçlü işbirlikleriyle öne çıktığı gözlemlenmiştir. Anahtar kelime analizi, "otantik liderlik," "liderlik," "etik liderlik" ve "iş tatmini" gibi terimlerin literatürde önemli kavramlar olarak öne çıktığını göstermektedir. Bu bulgular, otantik liderlik literatürünün evrimi ve gelecekteki gelişmelerine dair önemli bilgiler sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bibliyometrik Analiz, Liderlik, Otantik Liderlik **JEL Kodları:** C88, M53, M12

Bibliometric analysis of authentic leadership studies between 2000 and 2020: a case study of the Web of Science database

Abstract

Leadership is a fundamental element of organizations, guiding and motivating individuals to achieve their goals. Leadership theories are often categorized based on personal traits, behaviors, or situational factors. Among post-modern leadership approaches, authentic leadership emphasizes acting in alignment with one's inner values, drawing from the ancient Greek philosophy of "being true to oneself." Positive psychology focuses on individuals' strengths and potential, encouraging authentic leadership as a form of genuine, reliable leadership.This article examines the development of authentic leadership from 2000 to 2020 using the Web of Science (WOS) database. The study highlights the importance of leadership in times of crisis and explores trends in the literature on authentic leadership. Bibliometric analysis was conducted to investigate publications, key authors, and contributing countries. The VOSviewer software was employed to visualize connections between publications, authors, and key concepts.Findings show a consistent rise in publications on authentic leadership since 2006, peaking in 2018, with a decline observed in 2022. The United States and the United Kingdom stand out for their strong collaboration in this field. Keyword analysis revealed central terms such as "authentic leadership," "leadership," "ethical leadership," and "job satisfaction," identifying key themes in the literature over the last two decades. These findings provide valuable insights into the evolution of authentic leadership literature and future research directions.

Keywords: Leadership, Bibliometric Analysis, Leadership **JEL Codes:** C88, M53, M12

Extended Summary

Leadership, derived from the concept of "leading," refers to the ability to guide and influence others through knowledge, skills, and personal attributes. Despite extensive scholarly attention, there remains no universally agreed-upon definition. Leaders are expected not only to guide but also to inspire and coordinate their teams toward achieving organizational goals. One prominent contemporary approach, authentic leadership, rooted in classical philosophy and aligned with positive psychology, emphasizes the alignment of actions with internal values and

How to cite this article / Bu makaleye atıf vermek için:

Şahin Samaraz, D., Tabak, A., & Akkaya, B. (2026). 2000–2020 yılları arasında otantik liderlik çalışmalarının bibliyometrik incelemesi: Web of Science veritabanı örneği. *KOCATEPEİİBFD, 28*(1), 126-139. https://doi.org/10.33707/akuiibfd.1681038

* Çalışma, birinci yazarın "Yapı Müteahhitlerin Gözüyle Otantik Liderliği Anlamak: 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş Depremi Örneği" adlı doktora tezinden üretilmiştir.

principles, fostering honesty, sincerity, and ethical conduct.

Authentic leadership highlights the importance of self-awareness, transparency in relationships, balanced processing of information, and a strong internalized moral perspective. Authentic leaders build trust-based relationships and promote the personal and collective development of their followers beyond mere rational persuasion. This model of leadership has garnered increasing interest, particularly during periods of crisis and uncertainty in organizational settings.

This study examines the evolution and trends of academic publications on authentic leadership from 2000 to 2020 using a bibliometric analysis approach. The purpose is to explore key developments in the field by analyzing prominent authors, contributing countries, institutional collaborations, and recurrent conceptual themes. The analysis is based on data collected from the Web of Science (WOS) database, and VOSviewer software is used for visualizing bibliometric networks and thematic clusters.

Findings indicate a steady growth in authentic leadership research over the two-decade period, with increasing global academic engagement. The United States, China, and the United Kingdom emerge as leading contributors in terms of publication volume and institutional collaborations. Dominant themes identified in the literature include "leadership," "ethical leadership," and "job satisfaction." However, underexplored areas such as cross-cultural applications, leadership development programs, and contextual variables are also noted, highlighting opportunities for future inquiry.

By synthesizing bibliometric data, the study contributes to the theoretical understanding of authentic leadership and offers a methodological framework for mapping the field's development. It underscores the necessity for further empirical and cross-cultural research, particularly concerning the organizational outcomes and developmental trajectories of authentic leaders.

The study's scope is limited to publications indexed in the WOS database between 2000 and 2020, which may restrict the generalizability of the findings. Nonetheless, it offers a valuable foundation for researchers seeking to explore authentic leadership from both conceptual and empirical standpoints

Giriş

Liderlik, her toplulukta ve her durumda önemli bir kavram olmasına rağmen, özellikle zor zamanlarda insanların en çok ihtiyaç duyduğu bir olgu olarak öne çıkmaktadır. 20. yüzyılın son çeyreğinde, Amerika'da ve sonrasında dünyada birçok ülkeyi etkileyen Enron ve Arthur Andersen gibi büyük şirketlerdeki skandallar, bu tür krizlerin temelinde yatan ahlaki çöküşün ve liderlerin otantik olmayan davranışlarının, yönetim anlayışında ne kadar yıkıcı etkiler yaratabileceğini gözler önüne sermiştir (May vd., 2003). Günümüzde ise, kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarında yaşanan yönetim sorunları, önceki dönemlere kıyasla daha fazla dikkat çekmektedir (Avolio&Gardner, 2005). Bu tür sorunlar, aynı zamanda liderlik anlayışında bir değişimi de zorunlu kılmaktadır. Özellikle kurumsal sürdürülebilirliği ve etik değerleri ön planda tutan, dürüst liderlik anlayışına olan ihtiyaç artmıştır (Tabak vd., 2010).

Bu bağlamda, yönetim alanında son yıllarda otantik liderlik kavramı, bireylerin kişisel deneyimlerine sadık kalarak düşüncelerinin, duygularının ve değerlerinin uyumlu olduğu, öz farkındalığa sahip bir liderlik yaklaşımı olarak gelişmiştir. Bu liderlik tarzı, eski Yunan felsefesine dayanan bir anlayışla, "kendine sadık olma" ilkesine dayanır ve bireylerin, eylemlerinin ahlaki sonuçlarını anlayarak liderlik yapmalarını sağlar (Klenke, 2002; Harvey vd., 2006). Otantik liderlik, etik davranışlar ve pozitif örgütsel davranışlar arasındaki kesişimlerden doğan bir kavram olarak, liderlerin hem işletmelerde hem de topluluklarda pozitif bir çalışma ortamı yaratma sorumluluğuna işaret eder (May vd., 2003).

Otantik liderliğin, özellikle etik değerler ve sosyal sorumluluk bilinciyle, liderlerin doğru davranışları sergileyerek toplumsal ve sektörel başarılar elde etme potansiyelini artırdığı kabul edilmektedir. Hem başarılar hem de hatalar, liderlik anlayışının hem ülkeler hem de sektörler açısından ne denli kritik olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın amacı, "Web of Science (WOS)" veri tabanında yer alan ve 2000-2020 yılları arasındaki "Otantik Liderlik" konusuyla ilgili yayımlanmış makalelerin gelişim süreçlerini ve trendlerini bibliyometrik analiz yöntemiyle incelemektir. İlk olarak kavramsal çerçevenin özetlendiği giriş bölümüne yer verilerek başlanmış, ardından birinci bölümde konuyla ilgili literatür taraması yapılmıştır. İkinci bölümde ise, "Otantik Liderlik" üzerine yayımlanan makaleler, bibliyometrik analiz tekniklerinden olan bibliyometrik haritalama Vosviewer yazılım programı kullanılarak derinlemesine analiz edilmiştir. Otantik liderlik yaklaşımının hangi temalar çerçevesinde literatürde ele alındığını, ana kavramlarını ve ilişkili olduğu diğer terimleri belirlemek amacıyla, VOSviewer yazılımı kullanılarak ağ analizi, yoğunluk analizi ve birlikte kod oluşumuna dayalı tablolar aracılığıyla bir inceleme yapılması amaçlanmıştır.

Literatür

1.1 Liderlik

Lider kelimesi, İngilizce "lead" kelimesinden türetilmiş olup, yönlendirme ve öncülük etme gibi çeşitli anlamlar taşır (Harper, t.y.). Liderlik, birçok akademisyen ve uzman tarafından ele alınmış ve yapılan çalışmaların ardından belirli bir tanıma ulaşılması zor olmuştur (Eraslan, 2004). Lider, bulunduğu topluluğu, örgütü ve üyelerini bilgi, beceri ve yetenekleriyle yönlendiren kişidir. Aynı zamanda örgüt üyelerinin faaliyetlerini düzenleyerek örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlar (Özkalp&Kırel, 2001). Lider, örgütü yönlendirirken çalışanları motive eder ve onları koordine ederek başarılı bir yönetim süreci oluşturur. Lider, örgütlerde kendine özgü bir güven ve yenilikçi yaklaşımıyla fark edilir. Sürekli iletişimde kaldığı çevresiyle olan ilişkilerini güçlendirir ve hem çevresini hem de içinde bulunduğu örgütü güncel bir bakış açısıyla değerlendirir. Bu bakış açısını sorgulama yeteneği, liderin örgütü değişim süreçlerinde yönlendirmesini ve örgütün değişimlere uyum sağlamasında önemli bir katkı sunmasını sağlar.

1.2 Liderlik Yaklaşımları

Liderlik, organizasyonların etkinliğini ve başarısını degradant etkileyen, sosyal ve psikolojik faktörlere dayalı bir olgudur. Liderlerin, bireylerin ve

grupların davranışlarını yönlendirme, motive etme ve organizasyonel hedeflere ulaşmalarını sağlama kapasitesine sahip olmaları, liderliğin temel işlevlerindendir. Liderlik kuramları, liderlerin nasıl etkili olabileceklerine dair farklı teorik yaklaşımlar geliştirmiştir. Bu makalede, liderlik teorilerinin tarihsel gelişimi çerçevesinde, Özellikler Kuramı, Davranışsal Liderlik Kuramı ve Modern Liderlik Kuramları ele alınmaktadır.

1.2.1 Özellikler Kuramı

Özellikler kuramı, liderliğin doğuştan gelen kişisel özelliklerle belirlendiğini savunan bir yaklaşımdır. Bu kuram, liderlerin etkili olabilmeleri için belirli niteliklere sahip olmaları gerektiğini öne sürer. Bu nitelikler genellikle yüksek zekâ, karizma, güvenilirlik, kararlılık ve vizyonerlik gibi özelliklerden oluşur (Northouse, 2019). Özellikler kuramı, liderliği belirli biyolojik ve psikolojik özelliklere dayandırarak, bu niteliklerin doğal olarak liderlik kapasitesini şekillendirdiğini savunur.

Ancak, özellikler kuramı, liderlik sürecinin yalnızca bireysel özelliklere dayandırılmasının yetersiz olduğuna yönelik eleştiriler almıştır. Bu yaklaşım, liderliğin yalnızca doğuştan gelen özelliklere değil, aynı zamanda çevresel faktörler, deneyimler ve bireysel gelişimle şekillenen dinamik bir süreç olduğunu göz ardı etmektedir. Dolayısıyla, liderlik anlayışının evrimiyle birlikte, bu kuramın yerini daha kapsamlı ve etkileşimci teorilere bırakmaya başlamıştır.

1.2.2 Davranışsal Liderlik Kuramı

Davranışsal liderlik kuramı, liderliğin doğuştan gelen özelliklere değil, liderin sergilediği davranışlara dayandığını savunur. Bu kuram, liderlerin belirli davranış biçimleri sergileyerek etkili olabileceklerini vurgular. Ohio Devlet Üniversitesi ve Michigan Üniversitesi'nin yaptığı araştırmalar, liderlik davranışlarının iki ana kategoriye ayrılabileceğini göstermektedir. Ohio Devlet Üniversitesi'ne göre liderlerin, hem iş odaklı hem de çalışan odaklı davranışlar sergileyebileceği ileri sürülmüştür. Michigan Üniversitesi ise liderlerin daha çok çalışanlarının ihtiyaçlarına odaklanarak daha etkili olabileceklerini savunmuştur (Bass, 1990).

Davranışsal liderlik kuramı, liderlik becerilerinin öğretilebilir ve geliştirilebilir olduğunu belirtmesi açısından önemli bir katkı sağlamaktadır. Bu kuram, liderlik anlayışını sadece kişisel özelliklere dayanmak yerine, liderlerin yönetim süreçlerine dair davranışsal becerilerini geliştirmeleri gerektiği yönünde şekillendirmiştir.

1.2.3 Modern Liderlik Kuramları

Modern liderlik kuramları, liderliğin yalnızca bireysel özellikler ya da davranışlarla sınırlı olmadığını, çevresel faktörlerin ve organizasyonel bağlamların da belirleyici bir rol oynadığını kabul eder. Bu kuramlar, liderliğin daha dinamik ve etkileşimli bir süreç olduğunu savunur. Liderler, çevreleriyle etkileşimde bulunarak, değişen koşullara adapte olarak ve çalışanlarını motive ederek başarılı olabilirler.

Transformasyonel liderlik bu kuramlar arasında önemli bir yer tutmaktadır. Transformasyonel liderlik, liderlerin çalışanları ilham vererek, onları motive ederek ve onların potansiyellerini en üst düzeye çıkararak organizasyonel değişim ve gelişim sağladığı bir liderlik modelidir. Bass ve Avolio (1994), transformasyonel liderlerin, vizyonerlik ve karizmatik özelliklere sahip olarak, çalışanlarını sadece bireysel hedeflere yönlendirmediklerini, aynı zamanda organizasyonel amaçlara da entegre ettiklerini belirtmişlerdir. Transformasyonel liderler, sadece mevcut durumu iyileştirmeyi değil, aynı zamanda çalışanların içsel motivasyonlarını artırarak organizasyonel değişimi teşvik etmeyi hedeflerler.

Durumsal Liderlik Kuramı ise liderliğin etkili olabilmesi için, liderin davranışlarının bulunduğu duruma göre şekillenmesi gerektiğini savunur. Her durum, farklı liderlik tarzlarının uygulanmasını gerektirir. Bu kuram, liderlerin çevresel faktörlere ve grup dinamiklerine bağlı olarak esnek bir şekilde farklı liderlik tarzlarını benimsemeleri gerektiğini vurgular (Hersey & Blanchard, 1988). Durumsal liderlik, liderin çevresel koşullara ve takipçilerin gelişim düzeyine göre uygun liderlik stratejilerini uygulamasını gerektiğini belirtmektedir.

Liderlik kuramları, liderlik anlayışının farklı boyutlarını inceleyerek, organizasyonel başarı için kritik öneme sahip faktörleri belirlemeye çalışmıştır. Özellikler kuramı, liderliği doğuştan gelen niteliklere dayandırırken, davranışsal kuram, liderlerin belirli davranışları benimseyerek etkili olabileceğini savunmaktadır. Post modern liderlik kuramları ise liderliği daha dinamik bir süreç olarak ele almakta ve liderin çevresiyle olan etkileşimini ön plana çıkarmaktadır. Bu kuramlar, liderlik sürecinin bireysel niteliklerden çok daha fazlasını içerdiğini ve liderin çevresel faktörlere adapte olarak, organizasyonel hedeflere ulaşmak için çeşitli stratejiler geliştirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

1.2.4 Post Modern Liderlik Kuramları

Postmodern liderlik, klasik liderlik anlayışlarının ötesine geçerek, liderlik kavramını daha çok etkileşimsel, dinamik ve çok boyutlu bir süreç olarak ele alır. Postmodern liderlik teorisi, geleneksel liderlik kuramlarının güçlü bir şekilde yapı ve hiyerarşi üzerine kurulu olmasının aksine, belirsizlik, esneklik ve çeşitliliği vurgular. Bu yaklaşım, organizasyonlarda liderlerin sabit bir otorite figürü olmak yerine, değişen koşullara adapte olan, kolektif bir liderlik anlayışını benimsemelerini önerir. Liderler, her zaman belirli bir cevabı veya çözümü olmayan karmaşık sorunlarla karşılaştığında, çalışanlarının farklı bakış açılarına ve çözümlerine değer verirler.

Postmodern liderlik, aynı zamanda güç dinamiklerine de farklı bir yaklaşım getirir. Geleneksel liderlik kuramlarında güç, liderin kontrol ettiği bir araç olarak görülürken, postmodern liderlik anlayışında güç, dağıtılmış bir kaynak olarak kabul edilir. Bu anlayışa göre, liderler ve takipçiler arasında karşılıklı etkileşim, bilgi paylaşımı ve güç dağılımı önemlidir (Clegg, 2006). Ayrıca, postmodern liderlik, liderlerin doğruları ve sabit kuralları sorgulamalarını, organizasyonel yapıların esnek olmasını ve liderliğin sürekli bir öğrenme süreci olarak kabul edilmesini teşvik eder.

Liderlik, örgütün temel unsurlarından biri olduğundan, bu alanda birçok çalışma ve teori geliştirilmiştir. Liderlik teorileri, genellikle bireylerin kişisel özelliklerine, davranışlarına ya da durumsal faktörlere göre sınıflandırılmaktadır. Post-modern liderlik anlayışları ise, yenilikçi liderlik tanımları ve teorileri ile gelişmiş olup, otantik liderlik de bu güncel teoriler arasında yer almaktadır.

1.3 Otantik Liderlik

Otantik (authentic) terimi, hakikilik, gerçeklik, samimiyet ve içtenlik gibi anlamları taşır. Liderlik bağlamında otantiklik, bir liderin içsel değerleriyle uyum içinde, doğru ve samimi bir şekilde hareket etmesi gerektiğini ifade eder (Turhan, 2007). Antik Yunan felsefesinde "Kendine karşı dürüst ol" anlayışı, otantikliğin temellerini atmıştır.

Pozitif psikoloji, son yıllarda dikkat çeken yeni bir psikoloji yaklaşımı olup, insanların yaşamlarını anlamlı ve verimli hale getirmek ve potansiyellerini ortaya çıkarmak amacı güder. Bu yaklaşımda bireylerin güçlü yönlerine odaklanarak yönetim anlayışı benimsenmiştir (Kesken&Ayyıldız, 2008). Otantiklik, bireyin kişisel deneyimlerini sahiplenmesi ve kendi duygusal, düşünsel ve inançsal süreçleriyle uyum içinde olması olarak tanımlanır. Bu tanımda kişi, içsel benliği ile örtüşen bir şekilde düşüncelerini, duygularını ve inançlarını ifade eder (Harter, 2002).

Otantiklik, pozitif psikoloji çerçevesinde, kişinin deneyimlerine, düşüncelerine, hislerine ve inançlarına bağlı olarak öz farkındalığa ulaşması anlamına gelir. Harter'ın tanımına göre, bu kavram, bireyin içsel duygularının ve fikirlerinin tutarlı bir biçimde birbirine paralel olması gerektiğini ifade eder (Harter, 2002). Tarih boyunca, pek çok kültür ve düşünür de otantikliğin önemini vurgulamıştır. Yunan Mitolojisi, 'kendin ol' anlayışını benimserken, Sokrates, 'Görünmek istediğin gibi ol' diyerek benzer bir düşünceyi ifade etmiştir. Konfüçyüs ise, 'Üstün insan önce hareket eder, sonra hareketlerine göre konuşur' diyerek, otantikliğin değerine dikkat çekmiştir. Mevlana Celaleddin-i Rumi ise, 'Ya olduğun gibi görün, ya da göründüğün gibi ol' sözüyle otantik olmanın önemini vurgulamıştır. Bu düşünceler, insanların içsel benlikleriyle uyum içinde olmalarının gerekliliğini anlatır. Otantiklik, liderlik ve bireylerin yaşamlarında önemli bir yer tutmakta olup, kişilerin kendi içsel değerleriyle tutarlı bir şekilde hareket etmelerini ve böylece samimi, güvenilir bir liderlik sergilemelerini teşvik eder.

Otantik liderler, takipçilerinin güvenini ve saygısını kazanabilmek için onların değerleri ve inançları doğrultusunda derin ilişkiler kurmaktadır. Bu liderler, takipçileriyle iş birliği içinde bir bağ oluşturarak güven inşa ederken, aynı zamanda onların bakış açılarını genişletmelerine yardımcı olmaktadır (Avolio vd., 2004). Otantik liderler, sadık ve empatik bir yaklaşım sergileyerek, takipçilerini zorlamadan ya da sadece rasyonel bir şekilde ikna etmeye çalışmadan, kendi değerleri ve inançları doğrultusunda onların gelişimlerini şekillendirir (Luthans&Avolio, 2003). Ayrıca, bu liderler, otantik ilişkiler kurarak takipçileri veya işbirlikçileriyle derin bir bağ kurar. Bu ilişkilerde şeffaflık, güven, hedeflere dair rehberlik ve takipçilerin kişisel gelişimi ön plana çıkar (Gardner vd., 2005). Otantikliğin bu bağlamdaki dört temel bileşeni, "öz farkındalık" kavramı, "ilişkilerde şeffaflık"kavramı, "önyargısız değerlendirme"kavramı ve "içselleştirilmiş ahlaki bakış açısı" kavramı olarak sıralanabilir (Walumbwa vd., 2008).

1.3.1 Otantik Liderlik Konulu Akademik Çalışmalar

Otantik liderlik, son yıllarda organizasyonel davranış ve liderlik teorileri alanında önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. Bu liderlik yaklaşımı, liderlerin içsel değerlerine sadık kalmaları, şeffaflık, dürüstlük ve etik ilkeler doğrultusunda hareket etmeleri gerektiğini vurgular. Avolio&Gardner (2005) tarafından ilk kez kapsamlı bir şekilde tanımlanan otantik liderlik, liderlerin öz-farkındalık, kendilik tutarlılığı ve duygusal zekâ gibi niteliklerle etkileşimde bulunarak etkili bir liderlik sergileyebileceğini savunmaktadır. Bu liderlik yaklaşımı, liderin bireysel değerlerine sadık kalmasının yanı sıra, bu değerlerin organizasyonel bağlamda çalışanlarla kurulan güven ilişkileriyle pekişmesi gerektiğini ifade etmektedir. Otantik liderliğin teorik temelleri ve pratikteki yeri, hem ulusal hem de uluslararası akademik literatürde kapsamlı bir şekilde incelenmiştir.

Otantik liderlik üzerine yapılan ilk akademik çalışmalar, 2000'li yılların başında Batı'da yoğunlaşmıştır. Avolio&Gardner (2005), otantik liderliği, liderlerin içsel değerlerine sadık kalarak liderlik sergiledikleri bir model olarak tanımlamışlardır. Bu kuram, liderin kendisinin farkında olmasının, çevresindekilerle etkili bir şekilde iletişim kurabilmesi için gerekli olduğuna vurgu yapmaktadır. Avolio ve arkadaşları (2009), otantik liderliğin, çalışanlar arasında güven oluşturarak örgütsel bağlılık ve iş tatminini artırabileceğini belirtmişlerdir. Özellikle liderlerin duygusal zekâlarının yüksek olması, bu liderlerin çalışanlarıyla kurduğu güven ilişkilerinin derinleşmesini sağlamaktadır.

Neider&Schriesheim (2011) tarafından yapılan bir başka önemli çalışmada ise, otantik liderliğin çalışanların psikolojik güvenliğini artırdığı ve bu güven ortamının, çalışanların daha yüksek performans sergilemelerine olanak tanıdığı sonucuna varılmıştır. Otantik liderlerin, çalışanlarının güçlü yönlerini tanımaları ve onların gelişimini desteklemeleri, organizasyonel başarıya katkı sağlamakta önemli bir rol oynamaktadır. Otantik liderlik, sadece bireysel becerilerle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda organizasyonel bağlamda liderin takipçileriyle kurduğu etkileşimde de belirginleşmektedir.

Ayrıca, Gardner vd. (2005), otantik liderliğin lider ve takipçiler arasındaki etkileşimi dönüştürme gücüne sahip olduğunu ve bu dönüşümün organizasyonel kültür üzerinde uzun vadeli olumlu etkiler yarattığını vurgulamışlardır. Çalışmalar, otantik liderlerin, liderlik anlayışlarının şeffaflık, dürüstlük ve etik değerlerle şekillenmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu kuram, liderlerin sadece organizasyonel hedeflere ulaşmayı değil, aynı zamanda toplumsal sorumlulukları da göz önünde bulundurmalarını gerektiren bir yaklaşım olarak öne çıkmaktadır.

Türkiye'de otantik liderlik üzerine yapılan akademik çalışmalar da son yıllarda artan bir ivme kazanmıştır. Yılmaz&Gürbüz (2013), Türkiye'deki kamu ve özel sektördeki liderlik anlayışlarını inceledikleri çalışmalarında, otantik liderliğin çalışanların motivasyonu, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde olumlu etkiler yarattığını bulmuşlardır. Bu çalışma, Türkiye'deki çalışanların liderlerinden bekledikleri dürüstlük, şeffaflık ve etik değerler konusunda güçlü bir algı oluşturduğunu ve bu algının liderlik etkisini artırdığını ortaya koymuştur.

Şahin & Güler (2017), otantik liderliğin eğitim sektöründeki liderlik etkinliği üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Türkiye'deki eğitim sektöründe gerçekleştirilen bu çalışmada, otantik liderlik uygulamalarının öğretmenlerin iş tatminini ve örgütsel bağlılıklarını artırdığı görülmüştür. Otantik liderlerin öğretmenlerle kurdukları empatik ilişkilerin, öğretmenlerin verimliliğini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, otantik liderliğin eğitim sektörü gibi sosyal hizmet odaklı alanlarda da ne denli etkili olduğunu göstermektedir.

Aydın &Yıldırım (2020) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, otantik liderlik ile çalışanların yenilikçilik yetenekleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, otantik liderliğin çalışanların yaratıcı düşünmelerini teşvik ettiğini ve yenilikçi çözümler geliştirmelerine yardımcı olduğunu ortaya koymuştur. Otantik liderlerin, çalışanlarının görüşlerine değer vererek onları cesaretlendirdikleri ve bu sürecin organizasyonel yenilikçilik kapasitesini artırdığı bulunmuştur.

Hem ulusal hem de uluslararası alandaki akademik çalışmalar, otantik liderliğin organizasyonel başarıya katkı sağladığını ve çalışanlar arasında güven, motivasyon ve bağlılık yarattığını göstermektedir. Otantik liderliğin etkisi, liderlerin duygusal zekâlarının yüksek olmasının yanı sıra, liderlik süreçlerinin şeffaf ve etik değerlerle şekillendirilmesiyle daha da güçlenmektedir.

2. Yöntem

Bu çalışma, 2000-2020 yılları arasında 'Web of Science (WOS)' veri tabanında taranan ve 'otantik liderlik' üzerine yapılan makalelerin gelişim süreci ve eğilimlerini 'Bibliyometrik Analiz Yöntemi' ile incelemektedir. Bibliyometri, çeşitli alanlarda büyük sayıda uluslararası çalışma üzerinde uygulanan, literatürün haritalanmasında kullanılan önemli bir yöntemdir. Bu yöntem, bilimsel verilerin büyük bir hacimle incelenmesi için oldukça yaygın bir analiz aracıdır. Bibliyometrik analiz, yayınların konu başlıkları, yayımlandığı dergiler, yazar sayısı ve yayın bilgileri gibi unsurları niceliksel

olarak değerlendiren bir yaklaşımdır (Ulu & Akdağ, 2015). Bu analiz yönteminin farklı türleri mevcuttur ve bunlardan biri de bibliyometrik haritalamadır. Bağlantıların görsel hale getirilmesinde kullanılan birçok yazılım bulunmakta olup, bu çalışmada 'VOSviewer' yazılımı kullanılmıştır. Bu yazılım, verilerin haritalanmasını sağlamakta önemli bir rol oynamaktadır. Çalışma verilerinin toplanmasında ise 'Web of Science-WOS' veri tabanı kaynak olarak tercih edilmiştir.

Web of Science (WoS) Core Collection veritabanı, bilimsel ve akademik yayınları kapsayan seçici bir atıf indeksidir ve dergiler, bildiriler, kitaplar ve veri derlemelerini içerir. Bu veritabanı, bilimler alanındaki en eski atıf indeksidir ve 1964 yılında ISI tarafından ticari olarak, başlangıçta Science Citation Index (SCI) adıyla bir bilgi erişim aracı olarak sunulmuştur. WoS, sadece akademik yayınların bir kataloğu olmamakla birlikte yapılandırılmış ve dengeli bir veritabanı olup, tam atıf bağlantıları ve geliştirilmiş metadatalar ile farklı bilgi amaçlarına hizmet eden kapsamlı bir kaynak olarak kabul edilmektedir.

VOSviewer, literatürdeki çalışmaların ağ, bibliyografik ve metin verilerine dayalı haritalar oluşturulmasına, bu haritaların görselleştirilmesine ve sonrasında çeşitli bağlamlarda keşfedilmesine imkân veren ücretsiz ve açık kaynaklı bir bibliyometrik haritalama aracıdır (www.neesjanvaneck.nl/vos/). Nees Jan van Eck ve Ludo Waltman tarafından geliştirilen bu yazılım, bilimsel çalışmalarda yazarlar, ülkeler, dergiler, atıflar, anahtar kelimeler, özetler ve çalışmaları destekleyen kurum verilerini kullanarak, mevcut veriler veya çalışmacılar tarafından oluşturulan veriler üzerinden haritalar üretmektedir. VOSviewer, çalışma alanlarındaki genel eğilimleri görmek, çalışma konularındaki gelişmeleri tespit etmek, önemli kavramları ortaya koymak ve alandaki önde gelen çalışmacılar ile verimli ülkeler, kaynaklar ve kurumları vurgulamak için kullanılmaktadır. Bu süreçte kullanılan analiz yöntemleri arasında bibliyografik eşleşme, ortak atıf, ortak yazarlık, atıf ağı ve kavram birlikteliği yer almaktadır; analiz birimleri ise yazarlar, belgeler, kaynaklar, ülkeler, kurumlar, özetler ve anahtar kelimelerdir (Bornmann & Haunschild, 2016).

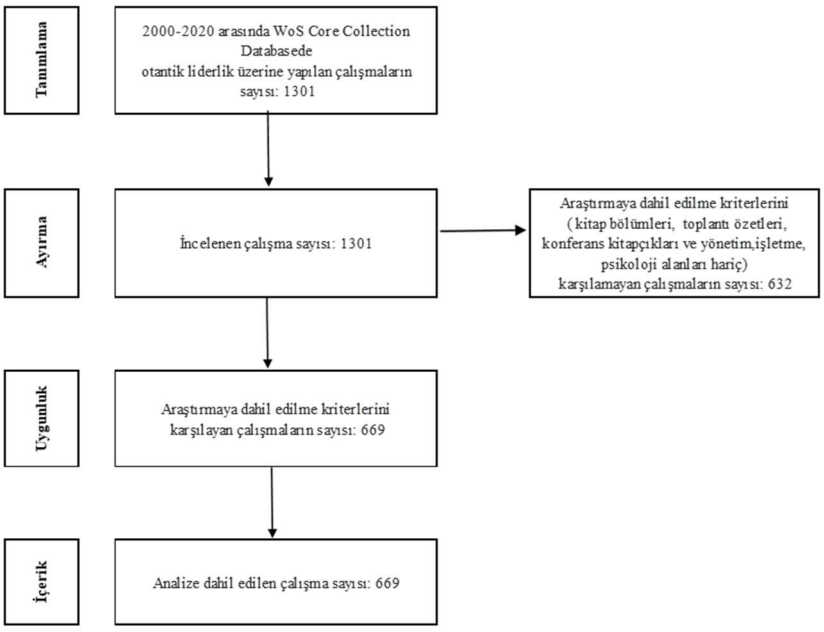
Çalışma yöntem aşamasında izlenilen adımlar şu şekildedir;

1. 2000-2020 yılları arasında Web of Science veri tabanında indekslenmiş otantik liderlik çalışmalarının sistematik literatür taraması yoluyla belirlenmesi,
2. Otantik liderliğe ilişkin yurt içi ve dışında üretilen indekslerden yola çıkılarak otantik liderlik kavramının temel bileşenlerinin belirlenmesi ,
3. Vosviewer yazılım programı kullanılarak birlikte oluşma(co-occurrence) kavram analizi ve kod birlikte oluşma kavram modeli analizi yöntemiyle otantik liderlik paradigmasının bileşenlerinin yoğunluk-ağ analizleriyle ortaya çıkarılması,
4. Literatürden elde edilecek bilgiler ile VOSviewer programı kullanılarak birlikte oluşma(co-occurrence) ve kod birlikte oluşma kavram modeli analizi yöntemiyle otantik liderlik kavram bileşenlerinin birbiriyle olan ağ ve kelime yoğunluk ilişkilerinin tespit edilmesi ve bu bileşenlerin ağ analizlerine atıfta bulunarak otantik liderlik literatüründeki ana kategorilerin belirlenmesidir.

Literatür incelemesinde, otantik liderlik konusundaki önemli referans çalışmalarından biri olan Gardner ve arkadaşlarının (2011) çalışmasında yer aldığı gibi, 'otantik liderlik' ve 'otantiklik' anahtar terimleri kullanılmıştır. Web of Science Core Collection veritabanında 2000-2020 yılları arasında yayımlanan makaleler, literatürde yaygın olarak kullanılan 'otantik liderlik' (authentic leadership) ve 'otantiklik' (authenticity) anahtar kelimeleri dikkate alınarak analiz edilmiştir.

Otantik liderlik kavramını derinlemesine incelemek amacıyla, 15 Mayıs 2024 tarihinde Web of Science (www.webofknowledge.com) platformunda, Web of Science Core Collection veritabanı kullanılarak 2000-2020 yılları arasında yayımlanan makaleler üzerinde bir analiz gerçekleştirilmiştir. Bu analizde, literatürdeki anahtar kelimelerden hareketle, 'authentic leadership' terimiyle yapılan arama sonucunda toplamda 1.301 yayına ulaşılmıştır. Yayınlar arasında kitap bölümleri, konferans özetleri ve toplantı bildirileri dışlanmış ve Web of Science kategorilerinden yönetim, işletme ve psikoloji alanları seçilmiştir. Şekil 1'de gösterilen PRISMA yöntemine göre yapılan analiz sonucunda literatür araştırmasında kullanılmak üzere 669 makale araştırmamıza konu edilmiştir.

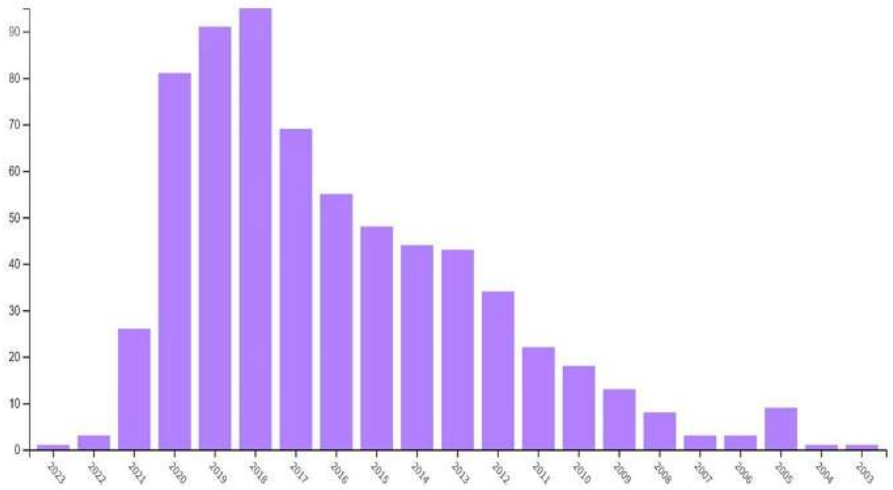
Şekil 1. PRISMA araştırma sürecinin akış şeması



3. Bulgular

WOS veritabanı üzerinde gerçekleştirilen analiz, otantik liderlik alanındaki yayınların sayısında 2006 ile 2018 yılları arasında süreklilik arz eden bir artış trendi gözlemlendiğini ortaya koymuştur. 2000-2020 yıllarını kapsayan bu çalışmada, en fazla yayının 2018 yılında gerçekleştirildiği, buna karşın 2018 yılına kıyasla niceliksel bir azalma olmakla birlikte, 2019 ve 2020 yıllarında da önceki yıllara kıyasla daha fazla makale yayımlandığı görülmüştür. Yıllar itibariyle incelendiğinde özellikle 2018 yılından itibaren makale sayısında bir düşüş yaşanmış olsa da, genel eğilim değerlendirildiğinde, literatürde otantik liderlik konusuna yönelik ilginin artış göstermeye devam ettiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Şekil 2 Otantik Liderlik Alanında Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Otantik liderlik alanındaki yayın sayısına bakıldığında, 2000'li yılların başında Amerika'da yaşanan Enron ve Arthur Andersen gibi şirketlerdeki skandalların, kurumsal dünyada liderliğe ilişkin paradigma değişimlerini tetiklediği görülmektedir. Büyük şirketlerde meydana gelen skandallar, liderliğe dair geleneksel anlayışların sorgulanmasına yol açmış ve bu durum, otantik liderlik yaklaşımına yönelik akademik ilginin artmasında etkili olmuştur. Enron ve Arthur Andersen gibi şirketlerde yaşanan olaylar, yönetsel başarısızlıkların ardında yatan temel dinamiklerin çoğunlukla etik dışı davranışlar ve liderlikteki otantiklik eksikliğiyle bağlantılı olduğunu göstermiştir (May vd., 2003). Bu bağlamda, liderlerin yalnızca stratejik ve operasyonel yeterlilikleri değil, aynı zamanda kişisel değerleriyle uyumlu, şeffaf ve etik bir yönetim anlayışına sahip olmaları gerekliliği daha çok ön plana çıkmıştır. Bu durum, özellikle etik ve ahlaki boyutu güçlü olan otantik liderlik konusuna olan ilgiyi artırmıştır. Otantik liderliğin ampirik olarak ölçülmesini sağlayan ölçeklerin örneğin, Walumbwa vd., 2008 tarafından geliştirilen Authentic Leadership Questionnaire – ALQ, alanda kabul görmesi, araştırmacıların hem nicel hem nitel yöntemlerle bu konuyu çalışabilmelerine olanak tanımıştır. Bu da yayın sayısındaki artışı doğrudan etkilemiştir. Her ne kadar 2000–2020 döneminde otantik liderlik literatüründe istikrarlı bir artış gözlemlenmiş olsa da, 2018 yılı itibarıyla yayın sayılarında bir düşüş yaşanmıştır. Bu durum, kavramın teorik doygunluğa ulaşması, pandemi sonrası değişen liderlik öncelikleri ve uygulamalı araştırmalarda yaşanan yavaşlama gibi faktörlerle ilişkilendirilebilir. Ancak bu düşüş, otantik liderliğe olan ilginin sona erdiği anlamına gelmemekte; aksine, kavramın yeni bağlamlarda yeniden ele alınması gerekliliğine işaret etmektedir.

Tablo 1'de gösterildiği üzere, 2000-2020 yılları arasında otantik liderlik üzerine yayımlanan makalelerin ülkelere göre dağılımı incelendiğinde, bu dönemde en fazla yayını gerçekleştiren ilk beş ülke sırasıyla Amerika (224 makale), İngiltere (90 makale), Avustralya (65 makale), Kanada (50 makale) ve Çin (47 makale) olarak belirlenmiştir. İlk beşi takip eden ülkeler ise sırasıyla Hollanda (30 makale), Güney Afrika (30 makale), Hindistan (28 makale), Almanya (23 makale), Pakistan (21 makale), Portekiz (20 makale), Türkiye (20 makale), Norveç (19 makale), Fransa (18 makale), Tayvan (17 makale), İspanya (16 makale), Yeni Zelanda (15 makale), Güney Kore (15 makale), Belçika (13 makale), İsrail (12 makale), İsveç (12 makale), Finlandiya (10 makale), İran (8 makale), Singapur (8 makale) ve Malezya (7 makale) olarak sıralanmıştır. Türkiye, 2000-2020 yılları arasında otantik liderlik üzerine yayımlanan makaleler açısından 20 makale ile 12. sırada yer almaktadır.

Tablo 1. Otantik Liderlik Alanında Makalelerin Ülkelere Göre Dağılımı

Sıra	Ülke	Makale Sayısı
1	ABD	224
2	İngiltere	90
3	Avustralya	65
4	Kanada	50
5	Çin	47
6	Hollanda	30
7	Güney Afrika	30
8	Hindistan	28
9	Almanya	23
10	Pakistan	21
11	Portekiz	20
12	Türkiye	20
13	Norveç	19
14	Fransa	18
15	Tayvan	17
16	İspanya	16
17	Yeni zellanda	15
18	Güney Kore	15
19	Belçika	13
20	İsrail	12
21	İsveç	12
22	Finlandiya	10
23	İran	8
24	Singapur	8
25	Malezya	7

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2'de, 2000-2020 yılları arasında otantik liderlik literatüründe en fazla üretkenlik gösteren 25 yazar yer almaktadır. En fazla yayına sahip ilk beş yazar sırasıyla Walumbwa FO (13 makale), Avolio BJ (11 makale), Gardner WL (10 makale) ve Braun S (8 makale) olarak sıralanmaktadır. Otantik liderlik ile ilgili ölçeğin geliştirilmesinde de önemli katkılarda bulunan ve literatürdeki en verimli yazarlar arasında yer alan bilim insanı Walumbwa, F.O., bilim insanı Avolio, B.J., bilim insanı Gardner, W.L., bilim insanı Wernsing, T.S. ve bilim insanı Peterson, S.J. tarafından bu ölçeğin oluşturulduğu bilinmektedir (Tabak vd., 2012).

Tablo 2. Otantik Liderlik Alanına Çalışmada Seçilen 669 Makalenin Yazar Dağılımı

Sıra	Yazar	Makale Sayısı	669 Makale İçindeYüzdesi
1	Walumbwa FO	13	1.943
2	Avolio BJ	11	1.644
3	Gardner WL	10	1.495
4	Braun S	8	1.196
5	Cunha MPE	7	1.046
6	Leroy H	7	1.046
7	Luthans F	7	1.046
8	Ribeiro N	7	1.046
9	Wong CA	7	1.046
10	Hannah ST	6	0.897
11	Laschinger HKS	6	0.897
12	Men LR	6	0.897
13	Rego A	6	0.897
14	Joo BK	5	0.747
15	Molero F	5	0.747
16	Monzani L	5	0.747
17	Moriano JA	5	0.747
18	Peus C	5	0.747
19	Avey JB	4	0.598
20	Caza A	4	0.598
21	Cerne M	4	0.598
22	Gill C	4	0.598
23	Humphrey RH	4	0.598
24	Kvalnes O	4	0.598
25	Larsson G	4	0.598

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3. Otantik Liderlik Alanına Çalışmada Seçilen 669 Makalenin En Çok Atıf Alan İlk 10 Makale

Title	Authors	Publication Year	Total Citations
Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development	Gardner, WL; Avolio, BJ; Luthans, F; May, DR; Walumbwa, F	2005	963
Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives	Dinh, Jessica E.; Lord, Robert G.; Gardner, William L.; Meuser, Jeremy D.; Liden, Robert C.; Hu, Jinyu	2014	673
Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes	Ilies, R; Morgeson, FP; Nahrgang, JD	2005	626
Do Ethical, Authentic, and Servant Leadership Explain Variance Above and Beyond Transformational Leadership? A Meta-Analysis	Hoch, Julia E.; Bommer, William H.; Dulebohn, James H.; Wu, Dongyuan	2018	581
Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach	Luthans, Fred; Youssef-Morgan, Carolyn M.	2017	510
What's your story? A life-stories approach to authentic leadership development	Shamir, B; Eilam, G	2005	442
Modelng how to grow: an ınductıve examınation of humble leader behavıors, contıngencıes, and outcomes	Owens, Bradley P.; Hekman, David R.	2012	414
The Meaning, Antecedents and Outcomes of Employee Engagement: A Narrative Synthesis	Bailey, Catherine; Madden, Adrian; Alfes, Kerstin; Fletcher, Luke	2017	413
Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure	Kalshoven, Karianne; Den Hartog, Deanne N.; De Hoogh, Annebel H. B.	2011	368
Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity	Rego, Armenio; Sousa, Filipa; Marques, Carla; Pina e Cunha, Miguel	2012	344

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

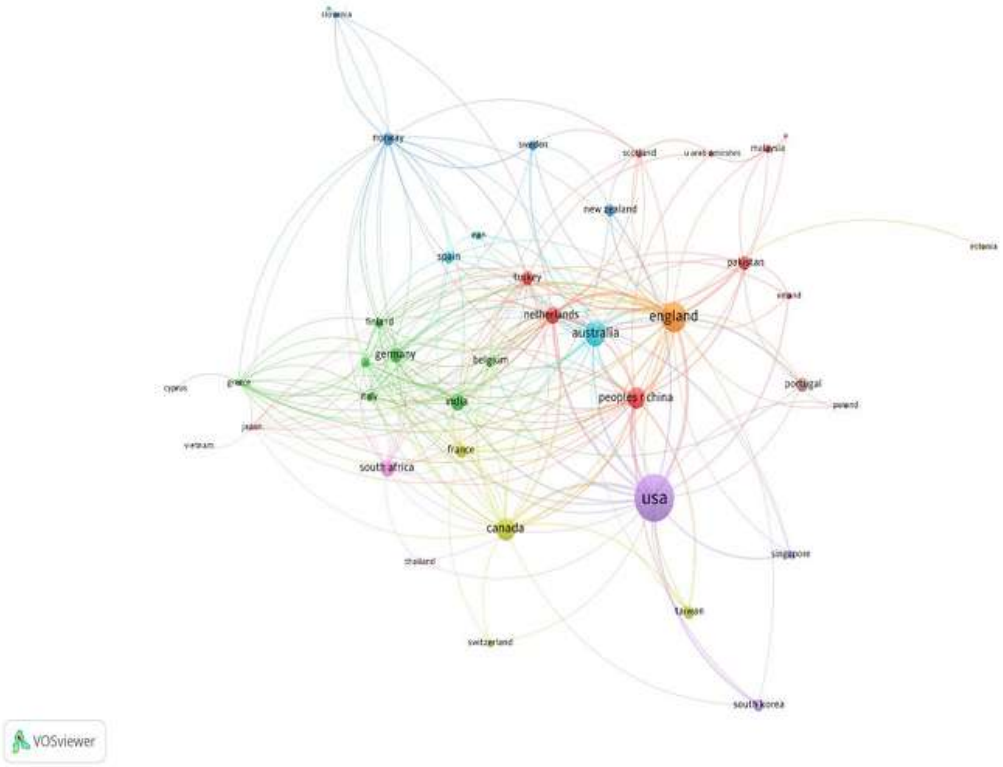
Tablo 3'te, 2000-2020 yılları arasında otantik liderlik literatüründe yapılan araştırmada seçilen 669 makale içerisinde en çok atıf alan 10 makale gösterilmektedir.

3.1. Vosviewer Görsel Haritalama Yöntemiyle Analiz Bulguları

Bibliyometrik verilere dayalı haritalama yöntemi kapsamında, "Atıf (Citation)", "Eş Dizimlilik (Co-Occurrence)" ve "Ortak Atıf (Co-Citation)" teknikleri kullanılarak, otantik liderlik alanında etkili olan ülkeler ve yazarlar belirlenmeye çalışılmaktadır. Aynı zamanda "Bibliyometrik Haritalama Yöntemi" aracılığıyla otantik liderlik alanyazındaki makalelerin özetlerinde geçen anahtar kelimeler arasında en sık karşılaşılanlar tespit edilmek istenmektedir. İşte bu analizlere ulaşmak üzere, VOSviewer yazılımı kullanılarak, otantik liderlik üzerine yayımlanan akademik çalışmalara yönelik bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiştir.

Literatür taraması, 2000-2020 yılları arasında Web of Science (WOS) veri tabanında "authentic leadership" anahtar kelimesiyle yapılan arama sonucunda elde edilen 669 makale üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu makalelere ait veriler, VOSviewer yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Şekil 2 otantik liderlik yazınındaki bibliyometrik çiftleme değeri en yüksek 40 ülkenin ağ analizini göstermektedir. 2000-2020 yılları arasında otantik liderlik konusundaki makaleleri yayımlayan 70 ülkeden, en az 3 makale yayınlayan 40 ülkenin ortak yazar ağını gösteren bir analiz yapılmıştır. Bu ağda, her bir ülke daire şeklinde temsil edilmiş ve daire boyutları, ülkelerin yayımladığı makale sayısını yansıtmaktadır. Bağlantı çizgilerinin kalınlığı ve düğümler arasındaki mesafe ise ülkeler arasındaki işbirliğinin yoğunluğunu simgelemektedir. VOSviewer yazılımı kullanılarak gerçekleştirilen analizde, her ülke için en az 3 makale ve 1 atıf eşiği belirlenmiştir. Görselde, otantik liderlik alanındaki çalışmaların merkezinde Amerika (224 yayın) yer almaktadır. Ülkelerarası işbirliği ağı, 11 farklı renkli kümeye ayrılmıştır ve bağlantı gücü en yüksek olan ülkeler Amerika (92) ve İngiltere (92) olarak öne çıkmaktadır. Bu iki ülkeyi sırasıyla Avustralya (60), Çin (56) ve Hollanda (49) takip etmektedir. Elde edilen sonuçlar, otantik liderlik alanındaki uluslararası işbirliğinin gücünü ve yaygınlığını ortaya koymaktadır.

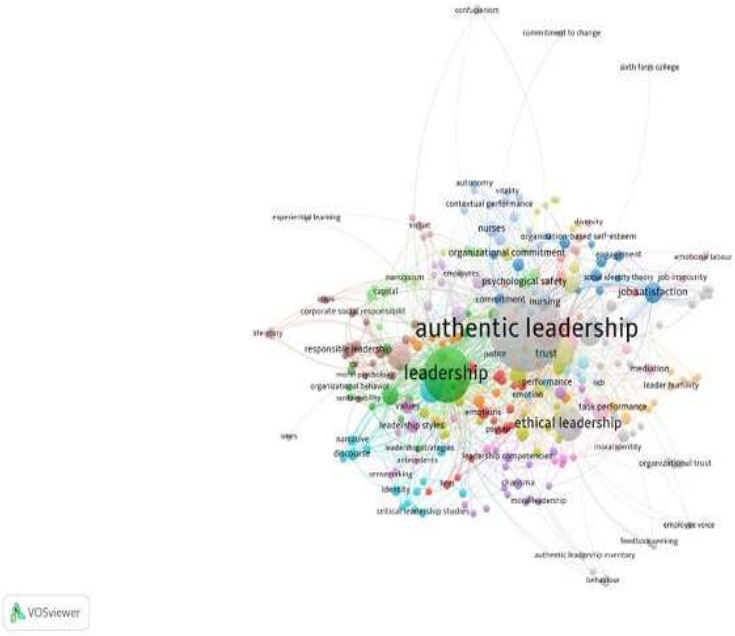
Şekil 3. Otantik Liderlik Literatüründeki Bibliyometrik Çiftleme Değeri Olarak En Yüksek 40 Ülkenin Yapılan Ağ Analizi



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 3, 2000-2020 yılları arasında otantik liderlik üzerine yayımlanan 669 makalede yer alan 1472 anahtar kelimenin görsel bir haritasını sunmaktadır. Bu görsel, literatürdeki ana kavramları ve ön planda olan temaları vurgulayarak, yazının genel yapısını anlamada yardımcı olmaktadır. Görselin incelenmesiyle, otantik liderlik literatüründe en sık karşılaşılan anahtar kelimeler sırasıyla şunlar olarak belirlenmiştir: otantik liderlik (bağlantı gücü: 474), liderlik (bağlantı gücü: 234), etik liderlik (bağlantı gücü: 96), dönüşümcü liderlik (bağlantı gücü: 77) ve iş tatmini (bağlantı gücü: 43). Otantik liderlik literatüründe gerçekleştirilen anahtar kelime analizi, bu alandaki kavramsal yoğunluk ve ilişkisel yapıların daha iyi anlaşılmasına olanak tanımaktadır. Elde edilen bulgular, "otantik liderlik" teriminin yüksek bağlantı gücüyle merkezî konumda yer aldığını ve bu kavramın doğrudan veya dolaylı biçimde birçok liderlik türü ve örgütsel değişkenle ilişkilendirildiğini ortaya koymaktadır.

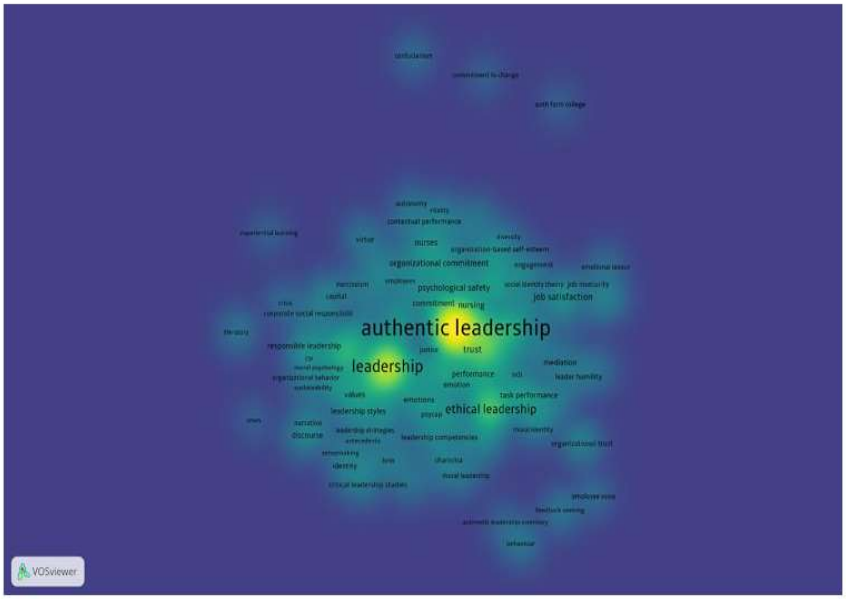
Şekil 4. Otantik Liderlik Yazınındaki 1472 Anahtar Kelimenin Sonucu Oluşan Birlikte Oluşma Kelime Ağ Analizi



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 4'teki kelime yoğunluk analizi, anahtar kelimelerin etrafında hangi kavramların yoğunlaştığını göstermektedir. Otantik liderlik literatüründe, "otantik liderlik" anahtar kelimesi merkezde yer almakta ve çevresinde liderlik, etik liderlik ve iş tatmini gibi terimler bulunmaktadır. Bu analizler, otantik liderlik alanındaki anahtar kelimelerin birlikte oluşum ve yoğunlaşma yapılarını ortaya koymaktadır. Özellikle liderlik, etik liderlik, dönüşümcü liderlik ve iş tatmini gibi kavramların otantik liderlikle birlikte sıkça anılması, bu yaklaşımın sadece bireysel nitelikler üzerinden değil, aynı zamanda örgütsel sonuçlar ve liderlik tipolojileriyle birlikte ele alındığını göstermektedir. Etik liderlikle olan güçlü bağ, otantik liderliğin özünde barındırdığı içselleştirilmiş ahlaki perspektifin ve ilişkisel şeffaflığın alandaki temel belirleyiciler arasında yer aldığını doğrular niteliktedir. Benzer biçimde, dönüşümcü liderlikle olan kavramsal kesişim, iki liderlik biçiminin değişim, etki ve değer merkezli yapılarını paylaşmasından kaynaklanmaktadır.

Şekil 5. Otantik Liderlik Yazınındaki 1472 Anahtar Kelimenin Birlikte Oluşma Yoğunluk Analizi



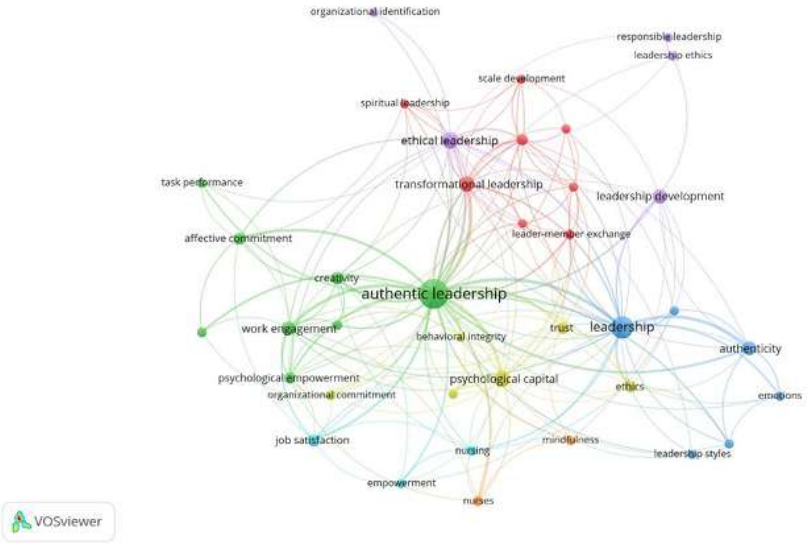
Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 5 ise otantik liderlik yazınındaki 1472 anahtar kelimenin birlikte oluşma yoğunluk analizini sunmaktadır. Bu analiz, otantik liderlik literatüründe kullanılan 1472 anahtar kelime arasındaki birlikte görülme ilişkilerini ortaya koyarak alanın kavramsal yapısını daha bütüncül bir şekilde değerlendirmeye imkân tanımaktadır.

Otantik liderlik literatüründeki 1472 anahtar kelimenin analizinde, yazının ana kategorilerini belirlemek ve daha spesifik veriler elde etmek

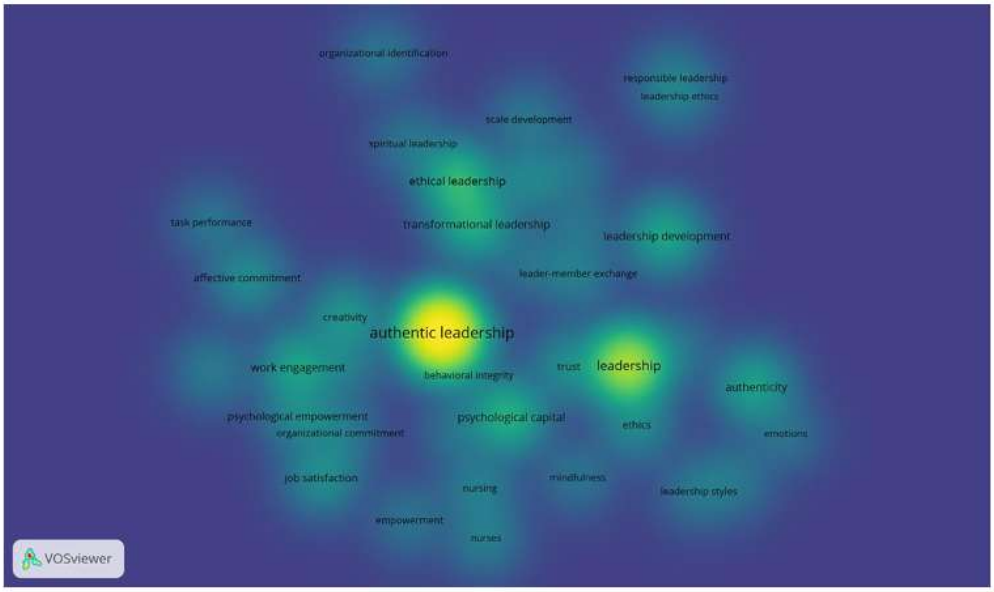
amacıyla VOSviewer'da kelime oluşma adedi sınırı altı olarak belirlenerek birlikte oluşma analizi gerçekleştirilmiştir. Bu sınırlama sonucunda 41 anahtar kelime üzerinde çalışmalar yapılmıştır. Şekil 6'da, otantik liderlik literatürünün yedi ana kümeye ayrıldığı gözlemlenmektedir. Bu kümeler, sırasıyla kırmızı, yeşil, mavi, sarı, mor, turkuaz ve turuncu renkleriyle tanımlanmıştır. Her küme, bir anahtar kelimeyi temsil etmektedir. Kümelerin temsil ettiği anahtar kelimeler sırasıyla şöyle belirlenmiştir: kırmızı küme – otantik liderlik, yeşil küme – liderlik, mavi küme – pozitif örgütsel davranış, sarı küme – psikolojik sermaye, mor küme – liderlik gelişimi, turkuaz küme – yetkilendirme, turuncu küme – farkındalık (mindfulness). Şekil 6'da görselleştirilen kümelenme yapısı, otantik liderlik literatürünün yedi ana tema etrafında şekillendiğini ve bu kümelerin yalnızca anahtar kelimelerin frekansına değil, aynı zamanda literatür içindeki tematik yakınlık ve ortaklaşa kullanım ilişkilerine dayandığını göstermektedir. Kırmızı küme, "otantik liderlik" kavramını merkeze alarak genel literatürün çekirdeğini temsil ederken; yeşil küme "liderlik" temasıyla bu merkeze en yakın kümeyi oluşturarak otantik liderliğin genel liderlik literatürüyle olan entegrasyonunu ortaya koymaktadır. Mavi kümede yer alan "pozitif örgütsel davranış" ve sarı kümede yer alan "psikolojik sermaye" terimleri, otantik liderliğin bireyin olumlu psikolojik kaynaklarıyla (öz yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik) doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Mor kümenin temsil ettiği "liderlik gelişimi" ise otantik liderliğin doğuştan gelen bir özellikten ziyade geliştirilebilir bir liderlik kapasitesi olarak ele alındığını ortaya koyar. Turkuaz kümede yer alan "yetkilendirme" ve turuncu kümedeki "farkındalık (mindfulness)" kavramları ise, çağdaş liderlik uygulamalarında otantik liderliğin etkilediği örgütsel davranış biçimlerine işaret etmektedir.

Şekil 6. Otantik Liderlik Yazınındaki ilk 41 Anahtar Kelimenin Birlikte Oluşma Ağ Analizi



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 7. Otantik Liderlik Yazınındaki ilk 41 Anahtar Kelimenin Birlikte Oluşma Yoğunluk Analizi



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 7, yapılan ağ analizi sonucunda anahtar kelimelerin etkileşimlerine ve yoğunlaşmalarına göre yedi temel kümeye ayrıldığını ortaya

koymaktadır.

Sonuç ve Değerlendirme

Bu makalenin amacı, 2000-2020 yılları arasında Web of Science (WOS) veritabanında yer alan "Otantik Liderlik" konusuyla ilgili yayımlanan makalelerin gelişim süreçlerini ve eğilimlerini bibliyometrik analiz yöntemiyle incelemektir. Çalışma, otantik liderlik literatüründeki anahtar yazarları, ülkeleri ve anahtar kavramları analiz ederek bu alandaki önemli gelişmeleri ve eğilimleri keşfetmeyi hedeflemektedir.

Çalışmanın önemi, otantik liderlik kavramının, özellikle kriz dönemlerinde ve yönetim sorunlarının yoğun olarak yaşandığı zamanlarda nasıl bir önem kazandığını vurgulamasıdır. Ayrıca, bu çalışmanın otantik liderliğin evrimini anlamak için metodolojik bir araç olarak bibliyometrik analiz sunarak, gelecekteki araştırmalara yön vermesi beklenmektedir. Çalışma, VOSviewer yazılımı aracılığıyla otantik liderlik üzerine yapılan literatür analizini görselleştirerek, uluslararası işbirlikleri ve anahtar kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya koymaktadır. Bu sayede, otantik liderlik alanında yapılan çalışmaları derinlemesine anlamak ve bu alandaki gelişmelerin geleceğini tahmin etmek mümkün olacaktır.

Çalışmada 2000-2020 yılları arasında yayımlanan otantik liderlik çalışmalarının sayısının sürekli bir artış gösterdiğini belirlenmiştir. Bu artış, otantik liderliğin liderlik teorileri ve organizasyonel yönetim bağlamındaki önemiyle paralel bir şekilde gelişmiştir. Bibliyometrik analiz, otantik liderlik alanındaki en etkili yazarları ve bunlar arasındaki işbirliklerini ortaya koymuştur. Bazı anahtar yazarların bu alanda yoğun bir şekilde araştırma yaptıkları ve literatüre büyük katkılarda bulundukları tespit edilmiştir. Otantik liderlik üzerine yapılan araştırmalar, özellikle Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Avustralya, Kanada ve Çin gibi ülkelerde yoğunlaşmıştır. Bu ülkelerdeki üniversiteler ve araştırma kurumları, alanın gelişimine katkı sağlamaktadır. Yapılan analizler, otantik liderlikle ilgili anahtar kavramları ve bu kavramlar arasındaki etkileşimleri belirlemiştir. Özellikle "liderlik", "duygusal zeka", "iş tatmini" gibi kavramlar, otantik liderlik literatüründe sıkça yer almıştır. Ayrıca, bu kavramların birbirleriyle nasıl ilişkili oldukları ve nasıl evrimleştiği gösterilmiştir. Otantik liderlik konusunun daha çok liderlik davranışları, organizasyonel bağlamlar ve bireysel liderlik gelişimi üzerine yoğunlaştığı bulunmuştur.

Çalışma otantik liderlik kavramının özellikle liderlik ve yönetim üzerine yapılan çalışmalarda nasıl merkezi bir rol oynadığını vurgulayarak, literatürdeki mevcut boşlukları belirlemekte ve bu alanda daha fazla araştırma yapılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, makale, otantik liderlik literatürüne teorik ve metodolojik katkılar sağlamaktadır. Makale, yalnızca belirli bir zaman dilimi (2000-2020) ve sınırlı veri kaynaklarıyla çalıştığı için bulguların genellenebilirliği sınırlıdır. Bu sınırlı zaman dilimi ve metodoloji, konuyla ilgili daha derinlemesine araştırmalar için bir temel oluşturmakta ve gelecekteki çalışmalara yön verebilecek bir yapı sunmaktadır.Yapılan çalışmada otantik liderlik üzerine yapılacak gelecekteki araştırmalar için önemli fırsatlar sunmaktadır. Özellikle liderlik teorilerinin daha farklı kültürel bağlamlarda nasıl uygulanabileceği, otantik liderliğin örgütsel başarıya etkileri ve bu liderlik biçiminin gelişim süreçlerinin daha derinlemesine incelenmesi gerekliği vurgulanmıştır.

This research article has been licensed with Creative Commons Attribution - Non-Commercial 4.0 International License. Bu araştırma makalesi, Creative Commons Atıf - Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

Yazar Katkıları

Yazarlar, çalışmaya katkı oranlarını bu şekilde beyan etmişlerdir: DENİZ Şahin Samaraz: %60, Akif Tabak: %20, Bülent Akkaya: %20

Teşekkür Beyanı

Yazar(lar), çalışma için teşekkür beyanında bulunmamışlardır.

Destek Beyanı

Yazar(lar), çalışma için herhangi bir destekleyen beyanında bulunmamışlardır.

Çıkar Çatışması

Yazar(lar), çalışma için herhangi bir çıkar çatışması beyanında bulunmamışlardır.

Etik Beyanı

Yazar(lar), çalışma için Etik Kurul Onayı alınması gerekmediğini beyan etmişlerdir. Bu çalışma, XXXX Üniversitesi'nden alınan 01/01/2024 tarihli ve XXX sayılı Etik Kurul Onayı çerçevesinde hazırlanmıştır.

Kaynakça

Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: a look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. The Leadership Quarterly, 15(6), 801–823.

Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.

Aydın, A., & Yıldırım, H. (2020). Otantik liderlik ve çalışanların inovasyon yetenekleri arasındaki ilişki: Türkiye'deki bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 40-58.

Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews, 19*(1), 31–53.

Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). New York, NY: Free Press.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Sage.

Bornmann, L. ve Haunschild, R. (2016). Overlay maps based on Mendeley data: The use of altmetrics for readership networks.

Journal of the Association for Information Science and Technology, 67(12), 3064 3072. doi: 10.1002/asi.23569

Clegg, S. (2006). Postmodern Leadership. In A. Bryman (Ed.), The Sage Handbook of Leadership (pp. 368-385). Sage Publications.

Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly, 25*(1), 36–62.

Eraslan, L. (2004). Liderlik Olgusunun Tarihsel Evrimi, Temel Kavramları Yeni Liderlik Pradigmasının Analizi. Milli Eğitim Dergisi, (162), http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/162/eraslan.htm (Erişim tarihi: 17.03.2019).

Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. The Leadership Quarterly, 16(3), 343-372.

Harter, S. (2002). Authenticity. Snyder C. R. & Lopez S. J. (Eds.). Handbook of Positive Psychology, (pp.382 394) .Oxford University Press, New York.

Harvey, M. G., Martinko, M. J. & Gardner, W. L. (2006) Harvey, Paul; Martinko, Mark J.; Gardner, William L. (2006). *Promoting Authentic Behavior in Organizations: An Attributional Perspective.* Journal of Leadership & Organizational Studies, 12(3), 1–11.

Harper, D. (t.y.). *Etymology of "leader"*. *Online Etymology Dictionary*. Erişim tarihi: 2025, Ağustos 4

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. Prentice Hall.

Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & 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.

Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader–follower outcomes. *The Leadership Quarterly, 16*(3), 373–394.

Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly, 22*(1), 51–69

Kesken, J., & Ayyildiz, N. A. (2008). Liderlik yaklasimlarinda yeni perspektifler: pozitif ve otantik liderlik. *Ege Academic Review*, *8*(2), 729-754.

Klenke, Karin (2002). *Authentic Leadership: A Self, Leader, and Spiritual Identity Perspective.* International Journal of Leadership Studies, 3(1), 68–97.

Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. Positive Organizational Scholarship: Foundations Of A New Discipline, (3), 241-271

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*, 339–366.

May, D. R., Chan, A. Y. L., Hodges, T. D., & Avolio, B. J. (2003). Developing the Moral Component of Authentic Leadership. *Organizational Dynamics, 32*(3), 247–260. https://doi.org/10.1016/S0090-2616(03)00032-9

Neider, L. L., & Schriesheim, C. A. (2011). The authentic leadership inventory (ALI): Development and empirical tests. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1146-1164.

Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.

Owens, B. P., & Hekman, D. R. (2012). Modeling how to grow: An inductive examination of humble leader behaviors, contingencies, and outcomes. *Academy of Management Journal, 55*(4), 787–818.

Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2010). Örgütsel Davranış. İstanbul: Ekin Basım Yayın.

Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Pina e Cunha, M. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research, 65*(3), 429–437.

Shamir, B., & Eilam, G. (2005). "What's your story?" A life-stories approach to authentic leadership development. *The Leadership Quarterly, 16*(3), 395–417.

Şahin, F., & Güler, M. (2017). Otantik liderliğin eğitim sektöründeki liderlik etkinliği üzerindeki etkisi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 9(2), 102-120.

Tabak, A., Basım, N., Tatar, İ. & Çetin, F. (2010). *İzlenim yönetimi taktiklerinde beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: Savunma sanayiinde bir araştırma*. *Ege Akademik Bakış*, *10*(2), 539–557.

Tabak, A., Polat, M., Coşar, S., & Türköz, T. (2012). Otantik liderlik ölçeği: güvenirlik ve geçerlik çalışması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, *14*(4), 89-106.

Turhan, harterM. (2007). Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi.

Ulu, S., & Akdağ, M. (2015). Dergilerde yayınlanan hakem denetimli makalelerin bibliyometrik profili: Selçuk İletişim Örneği. Selçuk

İletişim, 9(1), 5–21.

Yılmaz, C., & Gürbüz, S. (2013). Otantik liderliğin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 220-235.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management, 34*(1), 89–126. https://doi.org/10.1177/0149206307308913