

BIZALOM ÉS VEZETÉS A NEMZETKÖZI ÉS HAZAI SZAKIRODALOM TÜKRÉBEN – SZÖVEGBÁNYÁSZATTAL TÁMOGATOTT SZISZTEMATIKUS IRODALOMKUTATÁS

TRUST AND LEADERSHIP IN THE INTERNATIONAL AND NATIONAL LITERATURE – TEXT-MINING SUPPORTED SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

A mai gyorsan változó világban a bizalom az egyik legfontosabb területe a vezetésnek, ezért a szerzők célja, hogy a témakörben a 2012 és 2022 között publikált nemzetközi és hazai irodalmakat elemezzék, kiemelten kezelve a hazai jellemzők, főbb kutatási témák bemutatását. A téma feldolgozása során szövegbányászati adatfolyamat kialakításával szisztematikus irodalomkutatást végeztek a megismételhető kutatási paradigma figyelembevételével, amelyhez a kapcsolódó tudományterületek, valamint a „Üzlet és gazdaság” kutatási terület Web of Science adatforrásaira támaszkodtak. A nemzetközi elemzést több mint 2500 közgazdaságtudományi cikk, a hazai, mélyebb elemzést pedig több mint 90 különböző tématerületi publikáció absztraktja alapján és a leadership/leader és trust kulcsszavak mentén végezték. A tanulmányban három kutatási kérdés mentén foglalják össze a nemzetközi sajátosságokat (főbb tudományterületek, üzleti és gazdasági tudományok tanulmányainak, hivatkozásainak időbeli alakulása, kutatóhelyei), valamint a hazai jellemzőket (főbb tudományterületek, tanulmányok és hivatkozások időbeli alakulása, kutatóhelyek, szerzők) és a kutatási témák algoritmussal támogatott elemzését mutatják be.

Kulcsszavak: vezetés, bizalom, szisztematikus irodalomkutatás, szövegbányászat

Trust is one of the most critical areas of leadership in today's fast-changing world; this study therefore analysed the international and domestic literature from the last ten years on leadership and trust. The results were then used to formulate proposals for future research directions. The authors conducted a systematic literature search by developing a text-mining data process, considering the repeatable research paradigm, for which they relied on the Web of Science database for the related scientific fields and the business and economics research area. The international analysis was carried out based on more than 2500 articles, and the domestic analysis used the abstracts of more than 90 articles based on the keywords 'leadership/leader' and 'trust' for the years 2012–2022. The international and domestic characteristics are summarized, and they also present the findings from the topic analysis.

Keywords: leadership, trust, systematic literature review, text-mining

Finanszírozás/Funding:

A szerzők a tanulmány elkészítésével összefüggésben nem részesültek pályázati vagy intézményi támogatásban. The authors did not receive any grant or institutional support in relation with the preparation of the study.

Szerzők/Authors:

Dr. Hornyák Miklós^a (hornyakm@ktk.pte.hu) egyetemi adjunktus; Dr. Kuráth Gabriella^a (kurath.gabriella@ktk.pte.hu) egyetemi docens; Gyarmatiné Dr. Bányai Edit^a (banyai.edit@ktk.pte.hu) egyetemi docens

^aPécsi Tudományegyetem (University of Pécs) Magyarország (Hungary)

A cikk beérkezett: 2023. 12. 29-én, javítva: 2024. 03. 05-én és 2024. 04. 09-én, elfogadva: 2024. 04. 11-én.

The article was received: 29. 12. 2023, revised: 05. 03. 2024 and 09. 04. 2024, accepted: 11. 04. 2024.

Gyorsan változó világunkban a vezetés és a vezetőfejlesztés területén az egyik legfontosabb területnek a bizalmat tartják. Az elmúlt évtizedekben nagyon sok kutatás, tanulmány, szakkönyv született a témában, például arról, hogy miért és milyen módon alakul ki a bizalom a

vezető iránt, vagy melyek azok a főbb tényezők, amelyek a vezetők iránti bizalom, elfogadás légkörét alakítják.

A tanulmány célja, hogy a témakörben a 2012 és 2022 között publikált nemzetközi és hazai irodalmakat áttekintjük, elemezzük az időbeli változást, a főbb kutatási irá-

nyokat, kiemelten kezelve a hazai jellemzők, főbb kutatási témák bemutatását.

A szisztematikus irodalomkutatás módszerét alkalmaztuk, amely a kutatási téma meghatározásával kezdődik. Ezután a kutatási kérdések és célok kialakítása következett, amelyek segítenek meghatározni a kutatás irányát. A következő lépés a szakirodalom megfelelő területeinek azonosítása, majd a vizsgálni kívánt témához kapcsolódó szakirodalmi források feltárása volt. Ezt követte a források kritikus értékelése és elemzése, majd az információk összefoglalása és szintetizálása. Ezen lépést szövegbányászati algoritmussal támogatva topikelemzést is végeztünk a vizsgálatba bevont cikkek absztraktjai alapján. A szakirodalomban fellelhető kutatási eredmények ismertetésével és értékelésével zártuk a folyamatot.

Kutatásunk során figyelembe vettük a PRISMA-módszertan ajánlásait. A PRISMA-módszertan a szisztematikus áttekintések pontos és átlátható jelentését segíti elő. Különös tekintettel voltunk az általa definiált protokollrendszerre (PRISMA-P). E rendszer a szisztematikus irodalomkutatási folyamat megvalósítását egyfajta ellenőrzőlistával segíti. A PRISMA-állásfoglalás egy 27 tételből álló ellenőrző listát tartalmaz, amely a szisztematikus áttekintés jelentésének bevezetését, módszertanát, eredményeit és megbeszélési szakaszait foglalja magában. Az ellenőrző lista segítségével elkészíthető a szisztematikus áttekintés. A PRISMA módszertana folyamatábrákat is alkalmaz az információáramlás ábrázolására a szisztematikus áttekintés különböző szakaszaiban. Az ábrák bemutatják a felismert, bevont és kizárt rekordok számát, valamint a kizárások okait. A folyamatábrák segítségével könnyen nyomon követhető a szisztematikus áttekintés folyamata. Az áttekintés típusától és a tanulmányok azonosítására használt forrásoktól függően különböző sablonokat is használhatunk (Page et al., 2021; Shamseer et al., 2015).

A feldolgozás során szövegbányászati adatfolyamat kialakításával szisztematikus irodalomkutatást végeztünk a megismételhető kutatási paradigma figyelembevételével, melyhez az „Üzlet és gazdaság” (Business & Economics) kutatási terület Web of Science adatforrásaira támaszkodtunk. A szövegbányászati elemzésünket a cikkek absztraktja alapján, angol nyelvre készített algoritmusok felhasználásával végeztük. Tanulmányunkban a 2012-2022-es időszakra vonatkozóan több mint 2500 nemzetközi tanulmányt elemeztünk, kiemelten foglalkoztunk a hazai területtel, 91 hazai cikket vizsgáltunk meg a leadership/leader és trust kulcsszavak mentén. A főbb kutatási témákra, a kiemelt kifejezésekre fókuszáltunk, ezek eredményeit foglaljuk össze, valamint a jövőbeli kutatási irányokra vonatkozóan is javaslatokat fogalmazunk meg.

Vezetés és bizalom

A bizalom a vezetés egyik kulcstényezője, napjaink szokatlan és gyorsan változó világában megnő a biztonság és a bizalom iránti igényünk (Dwivedi et al., 2020), továbbá a világválság is hatással volt a vezetői bizalmi tényezőkre (Rahul, 2021).

Több mint hat évtizede kutatják a vezetésbe vetett bizalom jelentőségét, a téma kiemelt helyen szerepel több tudományterület esetében is, így elemezhetjük a kommunikáció, a szervezetpszichológia és a szervezeti kapcsolatok vonatkozásában (Dirks & Ferrin, 2002), vagy akár a teológia szemszögéből is (Tomka, 2022).

A bizalom egyrészt a személyes kapcsolatok jellemzője, másrészt a bizalom kialakulhat intézményekkel, szervezetekkel szemben is.

Személyközi szinten megkülönböztetünk partikuláris és univerzális bizalmat. Partikuláris bizalom két ember között közös tapasztalataikon alapulva alakul ki. Az általánosított (univerzális) bizalom társadalmi jellemzők, hovatartozás alapján fejlődik ki; ehhez nincs szükség előzetes ismertségre, kapcsolatra. Pusztán arról van szó, hogy nagyobb bizalommal vagyunk a hozzánk hasonló, közös gyökerekkel bíró, vagy azonos közösséghez, csoportokhoz (nemzet, vallás, azonos iskola) tartozó személyek irányában (Kováts, 2018).

Szervezetben belül a struktúrát tükrözően beszélhetünk horizontális (azonos szinten a hierarchián belül) és vertikális (alá-fölé rendeltség esetében) bizalomról. Értelmezhető a bizalom a csoportok között és a csoportokon belül is, illetve kilépve a szervezeti keretek közül, létezik az együttműködést meghatározó szervezetközi bizalom is (Bencsik & Juhász, 2020; Bansal, 2016).

Mishra és Mishra (2013) kutatási eredményei rávilágítanak arra, hogy a szervezeteken belül az interperszonális bizalom a szervezeti mechanizmusok támogatása nélkül nehezen alakul ki, szükség van arra, hogy a vezetők törekedjenek a bizalom kultúrájának megteremtésére. Ugyanakkor a szervezetben kialakuló bizalmi szintet befolyásolja az adott szervezet környezetéből vagy működéséből fakadó bizonytalanság és stresszszint is.

A bizalom megjelenésének újabb formája az úgynevezett személytelen bizalom, mely „... a személytelen szervezeti tényezőkre vetett bizalomra utal, mint például a jövőkép és stratégia, a felső vezetés, a vezetői csoport céljai és képességei, technológiai és kereskedelmi kompetencia, igazságosság, tisztességes folyamatok és struktúrák, szerepek, technológia és hírnév, valamint az emberi erőforrás management-politikák” (Vanhalo & Puumalainen, 2011, p. 486).

A bizalom témaköre tehát nagyon összetett, így vélhetően ennek is köszönhető, hogy nincs általánosan elfogadott, érvényes definíciója. A kutatók a bizalom fenti megjelenési formáira fókuszálva, a különböző bizalmat adó és kapó feleket figyelembe véve határozták meg a definíciókat. Az irodalmakat áttanulmányozva látható, hogy abban egyetértés mutatkozik, hogy a bizalom többdimenziós konstrukció. Rousseau és munkatársai (1998) által használt általános meghatározás sok szerző által elfogadott, hiszen szervezeti és egyéni szinten is támogatja a bizalom kialakulási folyamatának és feltételeinek megértését. Ez alapján a bizalom olyan „pszichológiai állapot, amely magában foglalja a sebezhetőség elfogadásának szándékát, amely a másik szándékaival vagy viselkedésével szembeni pozitív elvárásokon alapul” (Rousseau et al., 1998, p. 395).

Miért érdekes a téma? Milyen szervezeti és munkavállalói hatásai, előnyei lehetnek a vezetők iránti bizalomnak?

A vezetők kulcsszerepet játszanak egy szervezet életében, a hatékony működés során kulcsfontosságú összetevő, hogy a beosztottak és a munkatársak mennyire bíznak benne (Burke et al., 2007), hiszen nagyrészt rajtuk múlik, hogy egy csoportban vagy szervezetben a bizalom vagy a bizalmatlanság légköre uralkodik-e (Tomka, 2022).

Napjaink egyik legfontosabb vezetői tulajdonságának a bizalom kezelésének képességét tarthatjuk (Török, 2019), több nemzetközi kutatás is megerősíti, hogy a bizalom építése kulcsfontosságú a vezetés számára. A PwC felmérése szerint a vezérigazgatók 55%-a gondolja úgy, hogy a bizalom hiánya jelenti a legnagyobb veszélyt vállalkozása számára (Zak, 2017). A téma fontosságát erősíti meg a DDI Global Leadership Forecast nemzetközi tanulmánya (DDI, 2023) is, amely szerint a vezetők mindössze 46%-a bízik meg közvetlen vezetőjében, hogy az helyesen cselekszik, és csak 32% mondja azt, hogy megbízik szervezetük felső vezetőiben.

Számos tanulmány foglalkozik azzal, hogy mit jelent a munkavállalói bizalom, és hogyan hat ez a bizalom a szervezetre (Weibel et al., 2016; Searle et al., 2011; De Jong, 2016).

Davis és társai (2000) kutatása szerint kapcsolat van az üzleti egység vezetőjébe vetett bizalom és a szervezeti teljesítmény között, ezek alapján a bizalom szignifikánsan összefügg az értékesítéssel, a nyereséggel és az alkalmazottak fluktuációjával is. A bizalom hatással van a kockázatvállalásra, ezáltal a változásgenerálásra és a munkateljesítményre (Colquitt et al., 2007; Kouzes & Posner, 2010). A vezetők és az alkalmazottak közötti bizalmon alapuló kapcsolat pozitív hatással van a kommunikációra, az attitűdökre és a szándékokra, mint például a szervezeti elkötelezettségre, a munkával való elégedettségre, a vezető döntései iránti elkötelezettségre (Connell et al., 2003; Dirks & Ferrin, 2002; Legood et al., 2020).

Továbbá azok, akik megbíznak a vezetőikben, több energiával és elköteleződéssel dolgoztak, és a teljesítményük is nőtt (Zak, 2017; Dirks et al., 2021). A tudásmenedzsment-rendszerek, azokon belül a tudásmegosztás leghatékonyabban a bizalom kultúráját megerősítő szervezeteknél valósul meg (Bencsik et al., 2021).

A bizalom csökkenti a tranzakciós költségeket, mivel csökkenti a kontroll igényét, feleslegessé válnak az ellenőrzések, túlbiztosítások (Kramer, 1999; Kováts, 2018).

A bizalomnak különösen fontos szerepe van váratlan, nagyobb horderejű változás idején, a vezetőknek erőteljesebben kell munkatársaikban táplálni a bizalmat, hiszen a bizalom erősíti a munkatársak belső stabilitását, illetve annak visszanyerését (Nyéki & Juhász, 2023; van der Werff et al., 2019).

Ugyanakkor a bizalom fenti pozitív hatásainak gyakorlatban történő tudatos alakítása nem feltétlenül valósul meg, mint azt Bencsik és Juhász kutatási eredménye is mutatja, miszerint a bizalom még nem elég fontos a szervezetek számára (Bencsik & Juhász, 2018).

Hogyan építsük és tartsuk fenn a bizalmat? Mitől függ a bizalom?

A bizalom meglétét gyakran természetesnek veszik, és akkor érzik a valódi jelentőségét, ha a bizalom elveszett. Ebben az esetben tudatosan kell újjáépíteni a bizalmat, és tudatában kell lenni annak, hogy mi rombolhatja le. A kérdés, hogy a vezetésbe vetett bizalom milyen módon fejleszthető, melyek azok a tényezők, amelyek ezt a kapcsolatot moderálják.

A bizalom kognitív, affektív, viselkedési és etikai komponenseket foglal magában (Legood et al., 2023). Mayer és munkatársai (1995) azt találták, hogy a vezető képességeinek, jóindulatának és feddhetetlenségének észlelt szintje befolyásolja a beosztottak vezetőjükbe vetett bizalmát. Covey és Merrill (2011) két fő jellemző mentén a jellemre és a kompetenciára fókuszálva négy kulcselemet azonosít, amelyek az integritás, a szándék, a képesség és az eredmények. Zenger és Folkman (2019) pedig a bizalom három elemét azonosította, ezek a pozitív kapcsolat, a jó ítélőképesség/szakértelem és a következetesség. Eredményeik alapján a kapcsolat fontosabb, mint az ítélőképesség vagy a következetesség.

A fentieket erősíti meg Bencsik és Juhász (2020) is, akik kutatásukban a csapatmunkát, a kollégák tiszteletét, a nyitott kommunikációt, a szabad véleménynyilvánítást és a kölcsönös segítségnyújtást tartják a bizalom alapjainak, a kialakításához, fenntartásához pedig a legjellemzőbb eszközök a csapatmunka, a közös megbeszélések és a tudásmegosztás a vizsgált szervezetek munkavállalói esetében.

A bizalom ugyanakkor kétirányú, a két fél vállalja és erősíti egymást. Kiemelendő a vezető önbizalma és öntudata, amely jelentős hatással van arra, hogyan tud bizalmat építeni. Az önbizalommal rendelkező vezető hiteles, ha a vezető nem bízik magában, magatartása bizonytalanul válik, és a hitelessége kérdőjeleződik meg (Covey & Merill, 2011; Axelrod, 2017). Továbbá a bizalomépítés során fontos kérdés, hogy a vezetők bíznak-e a beosztottakban, amely nemcsak a kölcsönösség, hanem a felhatalmazás és a delegálás szempontjából is nagyon fontos (Hakimi et al., 2010).

Az összetevők azonosítása mellett több szerző foglalkozott a folyamatokkal, és alkotott modellt. A bizalom kialakulásának folyamatát és a bizalomvesztésnek a dinamikáját írja le Mayer és társainak (Mayer et al., 1995) analitikus modellje. Hurley pedig kifejlesztett egy olyan modellt (DTM: Decision on Trust Model), amely segít a vezetőknek diagnosztizálni a szervezeti bizalmat és megfelelő döntéseket hozni a bizalom építésével kapcsolatban. A modell két csoportban tíz tényezőt azonosít. Az egyéni tényezők a kockázattűrés, a pszichológiai alkalmazkodás, a relatív hatalom, míg a szituációs tényezők a biztonság, a hasonlóságok, az érdekek összehangolása, a jóindulatú törődés, a képesség, a kiszámíthatóság és az integritás, valamint a kommunikáció (Hurley, 2012).

Az irodalom áttekintése alapján azt feltételezzük, hogy az elmúlt években a téma jelentősége erősödött, nőtt a vezetés és a bizalom témakörével foglalkozó tanulmányok

száma az üzleti, gazdasági fókuszú tudományterületen. Ugyanakkor kíváncsiak vagyunk a tudományterületek megoszlására is, továbbá a kutatások időbelisége, a kiemelt témák, valamint a kutatói együttműködési formák kialakulása is foglalkoztat bennünket. Ezért az alábbi kutatási kérdéseket fogalmaztuk meg:

1. A bizalomkutatásoknak milyen nemzetközi sajátosságai vannak?
2. A téma megjelenésének milyen a hazai relevanciája?
3. Melyek a tématerület kutatásainak hazai irányjai?

Módszertan

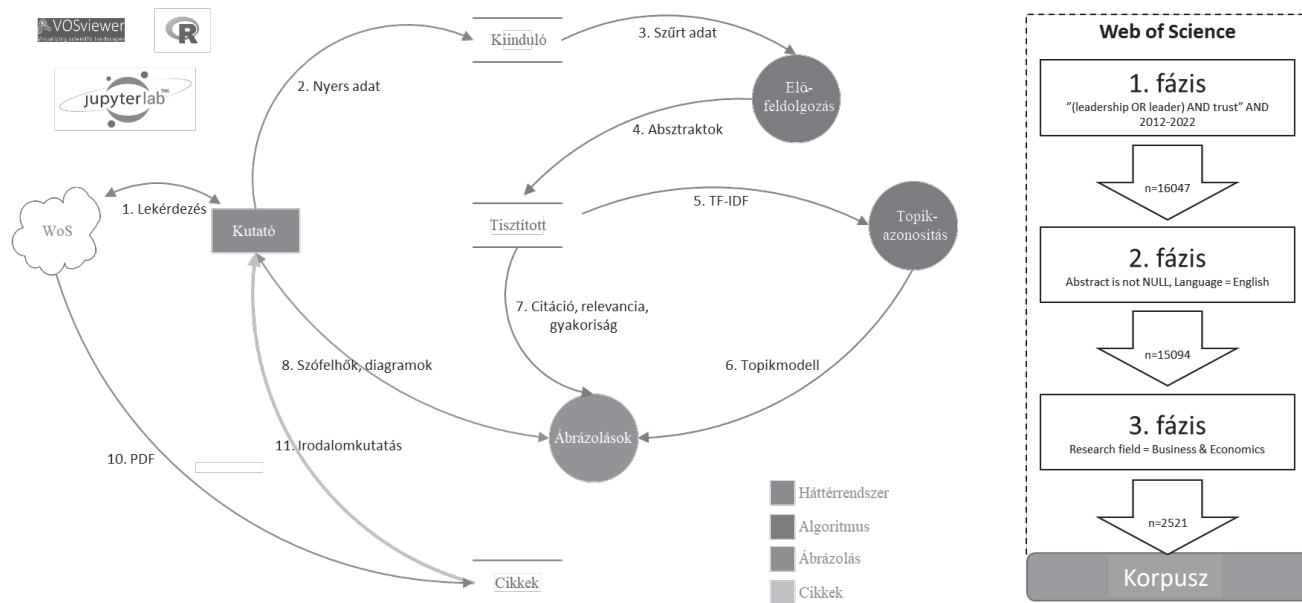
A témához kapcsolódó szakirodalmak feltárásához és a kulcsfontosságú területek, témakörök azonosításához a rendszerező irodalomkutatás (Systematic Literature Review – SLR) módszerére építettünk. A módszer egyértelmű szabályrendszereket használva támogatja a feltárt tudományos közlemények értékelését, így a vizsgált reprodukálhatóságának köszönhetően az SLR és a Preferred Reporting Items for Systematic review and Meta-Analysis (PRISMA) módszer alkalmazása, figyelembe véve a PRISMA-P ajánlásokat is javítja a feldolgozási folyamatot, az eredmények minőségét (Cronin et al., 2008; Page et al., 2021; Shamseer et al., 2015).

algoritmikus támogatását saját fejlesztésű Python kódok, míg az eredmények ábrázolását R Bibliometrix szoftverek alkalmazásával végeztük (Aria & Cuccurullo, 2017). A kutató által feltérképezendő tématerületen külső források felhasználásával végzett irodalomgyűjtés eredményeként előálló irodalomjegyzék képezi a kiinduló adatállományt (Nyers adat). Az adatállomány tisztításával és szűrésével képzett részhalmaz további előfeldolgozáson (alap szövegbányászati lépések) átesve válik alkalmassá az összetett szövegbányászati elemzésekre, így hozva létre vizsgálatunk korpuszát (Tisztított adat). A korpusz különböző szempontú elemzésével mind témamodelllezési (TF-IDF), mind szövegbányászati statisztikai kimenetek (idézettség, relevancia) generálása történik, melyek vizualizálására számos módszer alkalmazható. Az így előálló eredmények segítségével a kutató a vizsgált téma részletezését, fókuszálását, kutatási hézagok azonosítását és a legrelevánsabb kutatóhelyek, kutatók, cikkek azonosítását képes elvégezni, egyebek mellett.

Az 1. ábrán bemutatott lépések segítségével állítottuk elő az elemzések adatfájlját. Kiinduló adatállományunkat a Web of Science (WoS) site-n végzett keresési kifejezés („leadership OR leader and trust”) eredményhalmazának 2012-2022 közti publikációi jelentették, így hozva létre a 16047 tételt tartalmazó nyers adatállományt (1. fázis).

1. ábra

Szövegbányászati támogatáshoz kialakított rendszerező irodalomkutatási folyamat



Forrás: saját szerkesztés

A módszer transzparens alkalmazásának megvalósításához új típusú kutatási folyamatot alakítottunk ki, amelynek első tesztelése 2022-ben történt 2010-2020 közötti források nemzetközi fókuszú elemzésével (Kuráth et al., 2022). A tapasztalatok és eredmények felhasználásával alakítottuk ki, finomítottuk, mélyítettük az új lekérdezés módszertanát, melyben az adatok áramlását az 1. ábra szemlélteti. A folyamat 11 lépésben ábrázolja a végeredmény eléréséhez szükséges tevékenységeket, melyek

Az állomány tartalmában történő szűrések segítségével a későbbi feldolgozásra alkalmatlan állományok eltávolítását végeztük (2. fázis). A szövegbányászati elemzésünkhöz angol nyelvű absztrakttal rendelkező cikkek megtartására volt szükség. Ennek megfelelően az absztrakttal nem rendelkező vagy nem angol nyelvű tételek kiszűrése történt. A kutatói vizsgálat szempontjából fontosnak ítélt speciális kutatási területre történő fókuszálás (3. fázis) eredményeként a WoS által az „Üzlet és Gazdaság” kutatási területbe

sorolt tételek megtartásával állítottuk elő a 2521 duplikátumoktól mentes elemet tartalmazó végleges korpuszt. Ez a korpusz jelentette az előfeldolgozási tevékenységek bemenetét. Ezen tevékenységek (pl. tokenizálás, stopszavazás, TF-IDF) eredményeként a nyers szövegek a szöveg-bányászati algoritmusok számára felhasználható formába kerülnek.

Módszertanunkba beépítettük a cikkek absztraktja alapján, a Latent Dirichlet Allocation (LDA) modelljét alkalmazó topikmodellezést. Az LDA egy generatív statisztikai modell, amely dokumentumok témáinak meghatározására használható. Az LDA feltételezi, hogy minden dokumentum véletlenszerűen kiválasztott témák keveréke, és minden téma a szavak egyfajta eloszlása. A modell célja, hogy meghatározza a témák eloszlását minden dokumentumban, és a szavak eloszlását minden témában. Az LDA, amely a Dirichlet-eloszlást használja a témák és a szavak eloszlásának modellezésére, a nem felügyelt tanulási módszerek csoportjába tartozik, vagyis nincs előre meghatározott témacímke vagy -kategória. Az LDA-t gyakran használják a szöveg-bányászaton és a természetes nyelvfeldolgozásban a dokumentumok automatikus csoportosítására vagy a témák azonosítására. Az LDA algoritmusának futtatása során a modell iteratívan frissíti a témák és a szavak eloszlását, és így az eredményei segíthetnek a nagy szövegyűjtemények struktúrájának megértésében és a dokumentumok automatikus címkézésében (Blei et al., 2003; Jelodar et al., 2019).

Az előzőek mentén kialakított módszerünk a megismételhető kutatási paradigma igényeinek való megfeleléssel és a rendszerező irodalomkutatás (SLR) alapelveinek beépítésével, valamint a PRISMA-módszer alkalmazásával és a topikmodellezéssel történő kiegészítéssel jelentősen felgyorsítja a kutatói munkát. Ezen túlmenően az LDA alkalmazása a szövegekben meglévő, ám rejtett információk feltárásával nemcsak gyorsítja a kutatási folyamatot, hanem új irányok azonosítását is lehetővé teszi. Ennek segítségével az SLR és a megismételhető kutatási paradigma kapcsolatát támogatjuk, így nemcsak hatékonyságában (pl. nagyobb mennyiségű cikk), hanem hatásosságában (pl. legrelevánsabb cikk) is magasabb színvonalú kutatói munka végezhető.

Eredmények

Kutatásunkban a leader, leadership és a trust kulcsszavak mentén irodalomkutatási tevékenységet végezve 2012-2022 közötti időszak releváns cikkeinek elemzésén keresztül teszünk kísérletet a téma bemutatására. A 2023-as évnek a vizsgálatból való elhagyása tudatos döntés eredménye volt, lévén a legfrissebb cikkeknek a tudományos életben történő alkalmazási elterjedéséhez is idő szükséges. Vizsgálatunkban nemzetközi szinten mind a teljes (16047 db), mind az előző fejezetben bemutatott folyamat eredményeként szűkített (2521 db) cikket tartalmazó korpuszt elemezzük. A szöveges tartalom kvantitatív elemzésével kezdve fókuszunkat egyre csökkentve jutunk a hazai szövegek rejtett információtartalmához és támogatjuk a témát feldolgozó kutató munkáját.

A nemzetközi sajátosságok vizsgálata

A 2. ábra a teljes korpuszba tartozó publikációk Web of Science által elvégzett kutatási területekbe sorolását mutatja. Az ábrán látható, hogy a vezetői bizalom esetében kiemelkedően a közgazdasági kutatási téma területén született publikációk száma a legmagasabb (16%, 2631 db), melyet jelentős lemaradással egészségügyi kapcsolatos kutatások követnek (pszichológia, egészségügyi szolgáltatások). Ezen adatok és kutatási fókuszunk alapján a közgazdasági kutatási téma területbe sorolt publikációkra szűkítettük a korpuszunkat, amely az adattisztítás elvégzése után 2521 darabszámú cikket tartalmaz.

2. ábra

A keresési találatok kutatási téma terület szerinti TOP 10-es megoszlása, n=16047



Environmental Sciences, Social Sciences, Psychiatry, Science & Technology, Educational Researches, Health Care & Science Services, General & Internal Medicine, Occupational Health, Psychology, Business & Economics
 Forrás: saját szerkesztés

Az egészségügyi téma terület, beleértve a pszichológiát is, jelentős részesedéssel bír a téma kutatásában. A TOP 10-es kutatási téma területi besorolás kategóriáinak összesítésével az orvoslással, egészségüggyel kapcsolatos cikkek 37%-os aránya jelentősen meghaladja az üzleti téma területbe sorolt cikkeket is.

Publikációs trendek időbeli alakulása

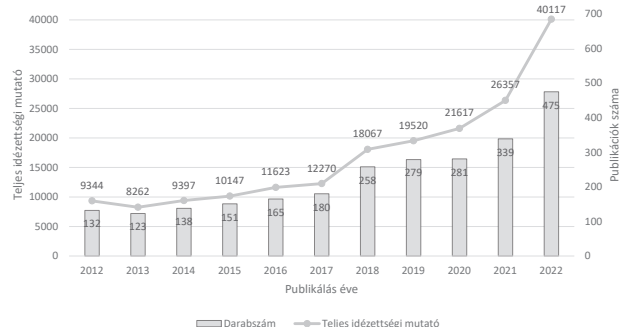
A 3. ábra a 2012-2022 évek bontásában mutatja a „leadership or leader and trust” témájában azonosított cikkek számának és idézettségének alakulását, amelynek segítségével az 1. kutatási kérdésünket válaszoljuk meg. A korpuszunk alkotta tételek 43%-a az elmúlt három évben született, mely alapján kijelenthető, hogy a téma aktualitása jelentős. A cikkek publikálási trendje a 2018-as évtől kezdődően jelentősen emelkedővé válik. Közel duplája a témában megjelent cikkek száma a megelőző évekhez képest (64,7%). Az évenkénti teljes idézettségi mutató (Total Global Citation Score, TCS) értéke is jellemzően emelkedő trendet mutat a teljes adatállományra. Kiemelendő a 2018 óta tartó erőteljes emelkedési szint, amely szintén a téma aktualitására világít rá.

A 2012-2017 közti időszak esetében az átlagos éves növekmény (Annual Growth Rate) 9%, amely 21%-ra nőtt a 2018-2022 közti időszakban. Ez a téma terület kutatási fókuszba kerülésére utal. Míg 68,66 volt 2012-2017 között

az egy publikációra eső átlagos idézettségi szám (Average Citations per Documents, ACD) addig a 2018-2022 közti időszakban ez 76,13-ra nőtt. Ezt a dokumentumok jelentős növekményén túl a magas idézettséggel rendelkezők számának növekedése is eredményezi.

3. ábra

A korpuszt alkotta cikkek számának és hivatkozásainak alakulása az időben, n = 2521



Forrás: saját szerkesztés

A kutatóhelyek vizsgálata

A korpuszba tartozó cikkek szerzőihez kapcsolt affiliációk országa szerint a cikkek száma alapján az Egyesült Államok (1452 db) vezet a rangsort, jelentős különbséggel követi őt az Egyesült Királyság (732 db) és Kína (679 db). Az egy cikkre eső átlagos Total Citation érték (TCS), segítségével némi információt nyerhetünk az országokhoz rendelt cikkek minőségi értékéről is. Ezt a listát is az USA vezet (13412), ugyanakkor a második Kína (6773), míg őt az Egyesült Királyság (4508) követi. Érdekes megvizsgálunk az átlagos citációs számot is (Average Article Citations), ahol az USA (24,6), Kína (22), míg UK (17,2) értéket érnek el. Ezekkel a számokkal meg sem közelítik az első Szingapur (45,8), a második Izrael (39,9) és a harmadik helyen szereplő Bahrain (35,8) értékeit.

Az 1. táblázat a cikkek szerzőinek egyetemi szintű affiliációit mutatja. A cikkek száma alapján első helyen lévő N8 Research Partnership nyolc, az Egyesült Királyságban található egyetem (Durham, Lancaster, Leeds, Liverpool, Manchester, Newcastle, Sheffield és York) együttműködésével alakult kooperáció. A listából az is kiolvasható, hogy az Amerikai Egyesült Államok listán lévő egyetemei inkább egyéni, míg az Egyesült Királyságban működők konzorciumi formában végzik a témába vágó kutatásaikat.

A kutatói nemzetköziesedés vizsgálatát a publikációk szerzőinek vizsgálatával tudjuk elvégezni. A nemzetközi együttműködést jellemző MCP (Multiple Countries Publication) és a hazai együttműködést jellemző SPC (Single Country Publication) mértékek aránya szerint jellemezhetők az egyes országok kutatóközösségei. Ez alapján megállapíthatjuk, hogy az USA (0,257), UK (0,424) és Kína (0,377) hármasából az Egyesült Királyság kutatói e téma terület nemzetközileg leginkább beágyazottjai közé tartoznak.

1. táblázat

TOP 10 egyetem a korpuszt alkotó cikkek száma alapján, n = 2521

Szerzői affiliáció	Publikációk száma
N8 RESEARCH PARTNERSHIP	100
UNIVERSITY OF LONDON	52
WHITE ROSE UNIVERSITY CONSORTIUM	33
STATE UNIVERSITY SYSTEM OF FLORIDA	31
TEXAS A&M UNIVERSITY COLLEGE STATION	29
UNIVERSITY OF MANCHESTER	29
UNIVERSITY COLLEGE LONDON	28
ERASMUS UNIVERSITY ROTTERDAM	26
TEXAS A&M UNIVERSITY SYSTEM	26
UNIVERSITY SYSTEM OF GEORGIA	23

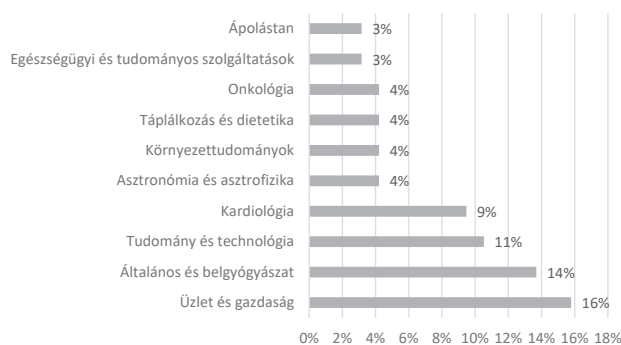
Forrás: saját számítás, Bibliometrix

A hazai helyzet relevanciájának vizsgálata

A 2. kutatási kérdésünkben feltett kérdés vizsgálatához a magyarországi affiliációjú cikkekre fókuszáltunk. E publikációk száma 95 db, amelyből csak 15 db tartozik vizsgálati kategóriánkba a „Business Economics”-ba, ugyanakkor az absztrakttal is rendelkező cikkek száma csupán 91 darab. Bár ez a szám a 2521 elemű korpuszunk mintegy 0,5%-a, az üzleti téma területnek a hazai korpuszban elfoglalt 16%-os aránya megegyezik a nemzetközi korpuszban mérttel. A téma terület publikációs szám szerinti sorrendjében a nemzetközi trendeknek megfelelő eloszlást láthatunk: az üzleti terület vezet, amelyet egészségügyi téma területen megjelenő publikációk követnek. Érdekeség az asztronómia terület arányaiban jelentős 4%-os megjelenítése (4. ábra).

4. ábra

Hazai affiliációjú publikációk kutatási téma terület szerinti TOP 10-es megoszlása, n = 95



Nursing, Health Care & Science Services, Oncology, Nutrition & Diatetics, Environmental Sciences, Astronomy & Astrophysics, Cardiology, Science & Technology, General & Internal, Medicine, Business & Economics
Forrás: saját szerkesztés

A hazai helyzet relevanciájának vizsgálata során mélyebb elemzéseket kívántunk végezni, kíváncsiak voltunk a különböző témacsoportok vezetéstudományhoz való kapcsolódására is.

TOP 10 kulcsszavak az egyes témákban, n = 91

Téma ID	Kulcsszavak és súlyuk	Publikációk száma
0	0,037*tanulmány (study) + 0,034*azonosít (identify) + 0,034*elemzés (analysis) + 0,018*erős (strong) + 0,016*függvény (function) + 0,014*eredmény (result) + 0,013*minta (sample) + 0,013*korai (early) + 0,012*genom (genome) + 0,011*sejt (cell)	10
1	0,028*étel (food) + 0,026*egyesület (association) + 0,024*munkatárs (associate) + 0,021*környezet (environment) + 0,020*modell (model) + 0,019*felmérés (assess) + 0,018*dátum (datum) + 0,017*magas (high) + 0,017*klíma (climate) + 0,016*hozzáférés (access)	9
2	0,025*fejlesztés (development) + 0,021*figyelés (observe) + 0,021*tartalmaz (include) + 0,019*idő (time) + 0,018*lehetőség (potential) + 0,017*forrás (source) + 0,017*hatás (effect) + 0,015*fejleszt (improve) + 0,014*bemutat (present) + 0,013*vitamin	7
3	0,063*páciens (patient) + 0,028*csoport (group) + 0,020*kimenet (outcome) + 0,019*kockázat (risk) + 0,018*hónap (month) + 0,015*klínika (clinical) + 0,014*következtetés (conclusion) + 0,014*stratégia (strategy) + 0,013*beavatkozás (intervention) + 0,013*teljes (total)	7
4	0,029*tanulmány (study) + 0,028*vállalat (company) + 0,022*gyakorlat (practice) + 0,017*meghatározó (significant) + 0,016*felülvizsgálat (review) + 0,014*módszer (method) + 0,014*irodalom (literature) + 0,014*vezető (leader) + 0,014*humán (human) + 0,013*teszt (make)	11
5	0,033*menedzsment (management) + 0,032*szociális (social) + 0,027*alkalmazott (employee) + 0,026*szervezet (organization) + 0,023*modell (model) + 0,022*kommunikáció (communication) + 0,017*munka (work) + 0,017*hálózat (network) + 0,017*kapcsolat (relationship) + 0,014*szervezeti (organizational)	15
6	0,036*tudás (knowledge) + 0,031*eset (case) + 0,029*alap (base) + 0,027*megközelítés (approach) + 0,024*biztosít (provide) + 0,023*mérés (measure) + 0,023*rendszer (system) + 0,018*szolgáltatás (service) + 0,015*megoszt (share) + 0,013*helyi (local)	10
7	0,044*ország (country) + 0,030*irányelv (policy) + 0,028*eredmény (result) + 0,020*bizonyíték (evidence) + 0,019*együttérzés (compassion) + 0,017*fontos (important) + 0,017*kultúra (culture) + 0,015*egyéni (individual) + 0,015*különbség (difference) + 0,015*tudományos (scientific)	13
8	0,044*rák (cancer) + 0,042*kockázat (risk) + 0,037*év (year) + 0,029*halál (death) + 0,026*teljes (global) + 0,023*halálozás (mortality) + 0,022*betegség (disease) + 0,022*egészség (health) + 0,021*becslés (estimate) + 0,020*teher (burden)	9

Forrás: saját számítás

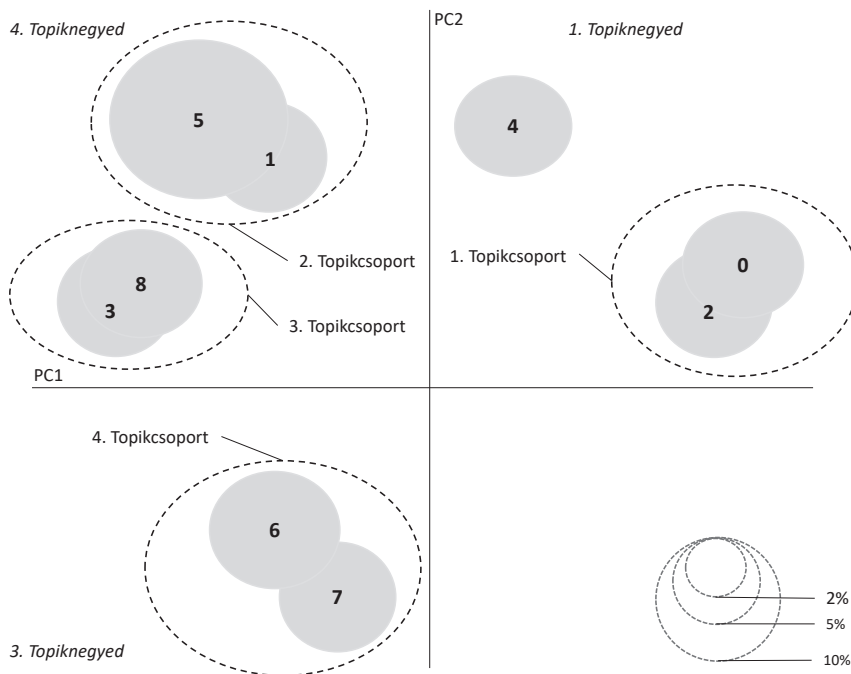
7. ábra

A témák szófelhős jellemzése, n = 91



Forrás: saját szerkesztés

Témák közötti kapcsolatok, n = 91



Forrás: saját szerkesztés

bemeneti paraméter lesz az LDA algoritmus számára. Így a korpuszunk alkotta cikkeket, azok absztraktjának tartalmi relevanciája alapján csoportokba tudjuk szervezni, e csoportokat kulcsszavakkal tudjuk jellemezni, a csoportok legrelevánsabb cikkeinek azonosítását és a csoport alkotta cikkek relevancia alapján történő jellemzését is el tudjuk végezni. Vizsgálatunkban a legmagasabb koherenciaértéket a korpuszunkat alkotó cikkek absztraktja

8. ábra

alapján kilenc témára bontva értük el, mely esetében 0,4202 értéket kaptunk, amely a topikmodellezések esetében elfogadható mértéknek számít. A koherenciaérték a témák összetartozásának mértékével kapcsolatban nyújt információt a teljes korpuszra vonatkoztatva, a magasabb érték erősebb koherenciát jelent.

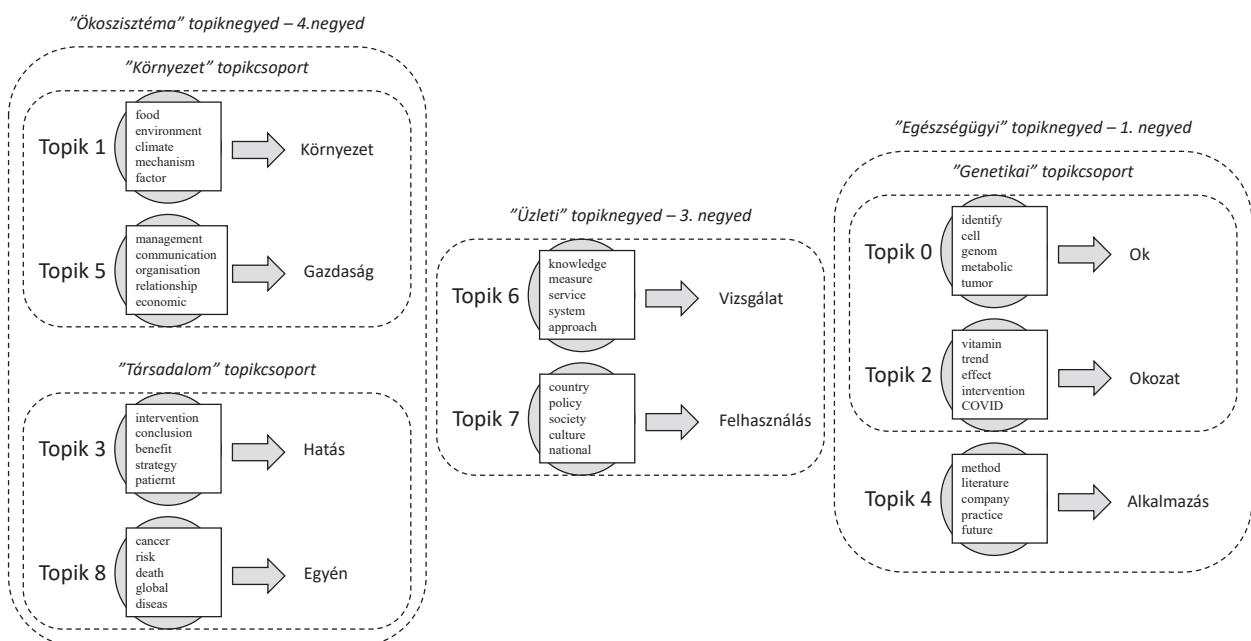
A 2. táblázat alapján közelebbről megvizsgálva a létrehozott témákat láthatjuk, hogy a legtöbb cikket az ötös (15 db), míg a legkevesebb cikket a kettes és a hármas (7 db) téma tartalmazza. A témák mérete kiegyensúlyozottnak tekinthető. A táblázatból (Kulcsszavak és súlyuk) kiolvasható az egyes témákba tartozó 10 legnagyobb súllyal azonosított szó. Láthatjuk, hogy pl. a nullás téma tanulmány (study) token 0,037-as súllyal, a genome token 0,012-es súlyához képest jelentős különbséggel, jellemzi az adott témát.

Az egyes témák mélyebb jellemzésére a 7. ábrán látható szófelhők segítségével nyílik lehetőségünk. A szófelhő az egyes témákat alkotó tokenek (szavak) ábrázolását azok méretéhez az előfordulási gyakoriságukat rendelve végzi el, így jó támpontot nyújtanak a csoportok mélyebb megismerésére és majdani elnevezésére.

A témák egymáshoz való viszonyának további megismerését szolgálja a 8. ábra. A témaméreteket jellemző folytonos vonallal ábrázolt körök azt mutatják, hogy megközelítőleg hasonló nagyságú (cikk darabszámú) témate-

9. ábra

Témacsoportok, témák elnevezése, n = 91



Forrás: saját szerkesztés

rületekről van szó. A tartalmi hasonlóság alapján az egyes témákból öt csoportot tudunk képezni a témák összevonásával: 0-2, 1-5, 3-8, 6-7 és 4-es. A 4-es téma önállóan állva jelenik meg, ugyanakkor a többi csoport esetében erősen átfedéses, láncolt kapcsolat látható. A láncoltság azt mutatja, hogy a tématerületek egymással jelentős kapcsolatban vannak, tartalmukban átfedés található, így viszonylag koherensen képviselik a kialakított csoportot. Az ábrázolás által négy részre felosztott témanegyed alapján történő vizsgálatból megállapíthatjuk, hogy a csoportok három térrészben helyezkednek el. Legmarkánsabban az 0-2, 4 (1. negyed) és a 6-7 (3. negyed) csoportok különböznek egymástól, lévén átlósan elhelyezkedő negyedben találhatók.

Az előzőekben ismertetett információkra építve kísérletet tehetünk a témák és a témacsoportok elnevezésére, melyet a 9. ábrán összegeztünk. Ennek segítségével lehetőségünk nyílik a hazai kutatói közösség által preferált kutatási tématerületek azonosítására.

A téma hazai irodalmait vizsgálva az ábra alapján elmondható, hogy a kutatási megairányok az „Ökoszisztéma”, az „Üzlet” és az „Egészségügy” gyűjtőcsoportokba sorolhatók be. Az „Üzlet” gyűjtőcsoport elméleti vizsgálatokból és felhasználási gyakorlatokból felépülve segíti a téma empirikus és alkalmazói megközelítését. Az „Ökoszisztéma” gyűjtőcsoportban a környezeti (gazdasági és környezeti), valamint a társadalmi megközelítés alcsoportok azonosíthatók. Külön érdekesség az „Egészségügy” gyűjtőcsoporton belüli Ok, Okozat, Alkalmazás hármasság megjelenése, amelyekben a genetikával kapcsolatos vizsgálatok elkülönülnek.

A topikelemzés rámutatott a vizsgált téma hazai szakirodalomban való megjelenésének sokszínűségére, a vezetés és bizalom témájának sokrétűségére és színes kutatási lehetőségeire. A kutatóhelyek vizsgálatából leszűrt eredményeink fényében ez nem meglepő.

Diszkusszió

A kapott eredmények több ponton is összekapcsolhatóak az irodalomban talált információkkal.

A vezetésbe vetett bizalom fontosságát és a különböző tudományterületekhez (pl. pszichológia, kommunikáció, menedzsment) való kapcsolódást több szakirodalom is (Dirks & Ferrin, 2002) hangsúlyozta, amelyet megerősítettek a kapott adatok.

Az üzleti, gazdasági tudományterület esetében mind a nemzetközi, mind a hazai vonatkozásban 16%-os részese-dést találtunk, amely a legmagasabb volt a vizsgált tudományterületek vonatkozásában.

Ugyanakkor a pszichológia mellett az egészségügyi területeken is jelentős aktivitást találtunk, nemzetközi szinten közel 25%, míg Magyarországon több mint egyharmada (37%) a tanulmányoknak az aránya, ha összevonnuk az egészségügyhöz kapcsolódó tudományterületeket.

A téma fontosságára utal a tanulmányok és a hivatkozások számának időbeli alakulása. Nemzetközi szinten jelentős emelkedést figyelhetünk meg az elmúlt tíz évben, és ez igaz mind a tanulmányok, mind a hivatkozások szá-

mára vonatkozóan is. Magyarországon is megfigyelhető egy emelkedés mindkét terület esetében, de a nemzetközi szinten tapasztalható növekedés még nem tapasztalható.

Az elmúlt két év eredményeit elemezve, összhangban Rahul (2021) és Dwivedi és munkatársai (2020) eredményeivel, megállapíthatjuk, hogy a világválság és az azt követő további változások a bizalom kutatására is hatással vannak. 2021-ről 2022-re több mint 40%-kal nőtt az üzleti, gazdasági területen a nemzetközi cikkek száma és ezzel összhangban a hivatkozások száma is több mint 50%-kal. A hazai cikkek számában is találhatunk emelkedést, a hivatkozások száma az utóbbi két évben meghaladta az 1000-t. Ugyanakkor jelentős fejlődést látunk hazai szinten is az üzleti, gazdasági területen, ahol a 15 db tanulmányból 14 db öt éven belüli, és az elmúlt évben 5 db új tanulmány született.

Összegezve a három kutatási kérdés alapján a főbb eredményeket:

1. A nemzetközi bizalom témájú kutatások kiemelkedően a közgazdasági kutatási tématerülethez kapcsolódnak (16%, 2631 db), melyet jelentős lemaradással egészségügyi kapcsolattal rendelkező kutatások követnek (pszichológia, egészségügyi szolgáltatások). A közgazdasági kutatási tématerületbe sorolt publikációkra szűkített korpuszunk vizsgálata alapján megállapítható, hogy a publikációk jelentős része az elmúlt három évben született, amely alapján kijelenthető, hogy a téma aktualitása jelentős. A cikkek publikálási trendje a 2018-as évtől kezdődően jelentősen emelkedővé válik. A trendet megerősíti a teljes idézettségi mutató értéke is. A korpuszba tartozó cikkek szerzőihez kapcsolt affiliációk országa szerint a cikkek száma alapján kiemelkedik az Egyesült Államok, az Egyesült Királyság és Kína.
2. A téma hazai relevanciáját tekintve a tématerületek publikációs szám szerinti sorrendjében a nemzetközi trendeknek megfelelő eloszlást láthatunk: az üzleti terület vezet, amelyet az egészségügyi tématerületeken megjelenő publikációk követnek. A szerzői affiliációk alapján kiemelkedik a Semmelweis Egyetem, majd azt követi a rangsorban a Debreceni Tudományegyetem, a Pécsi Tudományegyetem, az Eötvös Lóránd Kutatói Hálózat (10 db) és a Magyar Tudományos Akadémia. A cikkek publikálási és az évenkénti teljes idézettségi mutató trendje a nemzetközi adatokhoz hasonlóan a 2015-ös évtől kezdődően jelentősen emelkedővé válik, az elmúlt öt év jelentős emelkedése a pandémia után további növekedést mutat.
3. A tématerület kutatásainak hazai irányai esetében a topikelemzés eredményének vizuális ábrázolása segítségével három főbb irány azonosítható a hazai szakirodalomban. Az ökoszisztéma típusú kutatások mind a komplex gazdasági rendszerek, mind a környezettel, mint összetett rendszerrel, valamint a társadalmi rendszerrel kapcsolatos elméleti és alkalmazói megközelítéseket tartalmazzák a vezetés és a bizalom témakörében. Az üzleti irány esetében az empirikus kutatások talaján megfogalmazott

gyakorlati megközelítések, alkalmazások állnak a középpontban. A harmadik nagy irány az egészségügy, amely első pillantásra kevésbé illeszkedőnek tűnik a témát illetően, azonban a mélyebb vizsgálat során feltárt csoportjai (genetika ok/okozat) rávilágítanak a bizalom megjelenésének kiemelkedő fontosságára ezen a területen is.

Összefoglalás

Tanulmányunk célja az volt, hogy szisztematikus irodalomkutatás segítségével a témakörben a 2012 és 2022 között publikált nemzetközi és hazai irodalmakat áttekintsük, elemezzük az időbeli változást, a főbb kutatási irányokat, kiemelten kezelve a hazai jellemzőket, kutatási témákat.

Az irodalom áttekintése és a kutatási eredmények alapján megállapítottuk, hogy az elmúlt években a téma jelentősége erősödött, nőtt a vezetés és a bizalom témakörével foglalkozó tanulmányok száma. A kutatási eredmények alátámasztják, hogy a vezetői bizalom kérdéskörének gyakorlati relevanciája, a vezetés és közvetetten a vállalatok eredményességével való kapcsolata nem kérdéses. A kutatási kérdéseink alapján definiáltuk a nemzetközi sajátosságokat, a témával foglalkozó tudományterületek diverzitása ugyanakkor előrevetíti, hogy még számos kutatási irány, illetve a téma további mélyítését szolgáló megközelítés lehetséges. Kiemelten foglalkoztunk a hazai sajátosságok bemutatásával, illetve elemeztük a főbb kutatási témákat is, amelyek további kutatási irányokat jelölhetnek ki.

Vizsgálatunk eredményei alapján az „Üzlet és gazdaság” témaspektrumon belül az alábbi témák kínálnak további kutatási lehetőségeket: a bizalomépítés eszközei, ezen belül is kiemelten a vezető önmagába vetett hite, önbizalma és a munkatársaiban való bizalma; a vezetőfejlesztés szerepe a vezetők bizalmi kultúrát építő készségeinek fejlesztésében; a bizalom vállalati eredményekre gyakorolt hatásának vizsgálata kiterjeszhető az érdekeltekkel való kapcsolatokra is. A fenti témák tanulmányozása gazdagíthatja a tématerület szakirodalmát, eredményeit, illetve a vezetők eszköztárát.

A kialakított módszerünk a rendszerező irodalomkutatás (SLR) alapelveire építve a szövegekben meglévő rejtett információk feltárásával a kutatási folyamat gyorsításán túl, új irányok azonosítását is lehetővé teszi. Ennek segítségével mind hatékonyságában (pl. nagyobb mennyiségű cikk), mind hatásosságában (pl. legrelevánsabb cikk) is magasabb színvonalú kutatói munka végezhető.

Limitációként azonosítható az alkalmazott Web of Science adatforrás, mely korlát más tudományos publikációs adatforrások irányába történő kiterjesztéssel orvosolható. A feldolgozásba bevont cikkek angol nyelvű absztraktra történő szűkítése is korlátokat jelentett a kutatás során. A különböző nyelvspecifikus algoritmusok alkalmazásával ezen korlátok is részben kezelhetők. További korlát az absztraktokon túlmenő szövegeknek, teljes cikkeknek a feldolgozási folyamatba való beillesztési nehézsége, melynek oka hozzáférési korlátokból fakad. Az új típusú nyelvi modellek (BERT, GPT) elér-

hetősége limitált, alkalmazásuk technikai erőforrásigénye jelentős, ugyanakkor segítségükkel a tartalmi elemzés tovább finomítható.

Felhasznált irodalom

- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis, *Journal of Informetrics*, *11*(4), 959-975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Axelrod, R.H. (2017). Leadership and Self-Confidence. In J. Marques & S. Dhiman (Eds.), *Leadership Today: Practices for Personal and Professional Performance* (pp. 297–313). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-31036-7_17
- Bansal, A. (2016). Employee trust dynamics during organizational change, a context of mergers and acquisitions. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, *8*(1), 55-69. <https://doi.org/10.1108/APJBA-08-2015-0075>
- Bencsik, A., & Juhász, T. (2018). Tudásorientált szervezetek értékítélete a bizalom gazdasági hatásairól. *Vezetéstudomány*, *49*(1), 30-39. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.01.04>
- Bencsik, A., & Juhász, T. (2020). Impacts of informal knowledge sharing (workplace gossip) on organizational trust. *Economics & Sociology*, *13*(1), 249-270. <https://doi.org/10.14254/2071-789x.2020/13-1/16>
- Bencsik, A., Górány, Zs., & Máthé M. (2021). Az interim menedzser szerepe a tudásmenedzsment-folyamatban. *Vezetéstudomány*, *51*(2), 47-59. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2021.02.0547-59>
- Blei, M.D., Ng, Y.A., & Jordan, M.I. (2003). Latent Dirichlet Allocation. *Journal of Machine Learning Research*, *3*, 993-1022. <https://www.jmlr.org/papers/volume3/blei03a/blei03a.pdf>
- Burke, C.S., Sims, D.E., Lazzara, E.H., & Salas, E. (2007). Trust in leadership: A multi-level review and integration. *The Leadership Quarterly*, *18*(6), 606-632. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.09.006>
- Connell, J., Ferres, N., & Travaglione, T. (2003). Engendering trust in manager-subordinate relationships: Predictors and outcomes. *Personnel Review*, *32*(5), 569-587. <https://doi.org/10.1108/00483480310488342>
- Cronin, P., Ryan, F., & Coughlan, M. (2008). Undertaking a literature review: a step-by-step approach. *British Journal of Nursing*, *17*(1), 38-43. <https://doi.org/10.12968/bjon.2008.17.1.28059>
- Colquitt, J.A., Scott, B.A., & LePine, J.A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, *92*(4), 909–927. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.909>
- Covey, S.M., & Merrill, R.R. (2011). *A bizalom sebessége*. HVG Könyvek.
- Davis, J.H., Schoorman, F.D., Mayer, R.C., & Tan, H.H. (2000). The trusted general manager and business unit

- performance: Empirical evidence of a competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 21(5), 563-576. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(200005\)21:5<563::AID-SMJ99>3.0.CO;2-0](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(200005)21:5<563::AID-SMJ99>3.0.CO;2-0)
- DDI (2023). *Global Leadership Forecast*. Development Dimensions International. <https://www.ddiworld.com/global-leadership-forecast-2023>
- De Jong, B., Dirks, K., & Gillespie, N. (2016). Trust and team performance: a meta-analysis of main effects, moderators, and covariates. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1134–1150. <https://doi.org/10.1037/apl0000110>
- der Werff, L., Legood, A., Buckley, F., Weibel, A., & de Cremer, D. (2019). Trust motivation: The self-regulatory processes underlying trust decisions. *Organizational Psychology Review*, 9(2-3), 99-123. <https://doi.org/10.1177/2041386619873616>
- Dirks, K.T., Sweeney, P.J., Dimotakis, N., & Woodruff, T. (2021). Understanding the change and development of trust and the implications for new leaders. *Journal of Business Ethics*, 180(2), 711-730. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04902-4>
- Dirks, K.T., & Ferrin, D.L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611>
- Dwivedi, Y.K., Hughes, D.L., Coombs, C., Constantiou, I., Duan, Y., Edwards, J.S., Gupta, B., Lal, B., Misra, S., Prashant, P., Raman, R., Rana, N.P., Sharma, S.K., & Upadhyay, N. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on information management research and practice: Transforming education, work and life. *International Journal of Information Management*, 55, 102211. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102211>
- Hakimi, N., van Knippenberg, D., & Giessner, S. (2010). Leader empowering behaviour: The leader's perspective. *British Journal of Management*, 21(3), 701–716. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2010.00703.x>
- Hurley, R.F. (2012). *The decision to trust: How LEADERS create high-trust organizations*. Jossey-Bass.
- Jelodar, H., Wang, Y.L., Yuan, C., Feng, X., Jiang, X.H., & Li, Y.C. (2019). Latent Dirichlet allocation (LDA) and topic modeling: models, applications, a survey. *Multimedia Tools and Applications*, 78(11), 15169-15211. <https://doi.org/10.1007/s11042-018-6894-4>
- Kapadia, S. (2019). *Topic Modeling in Python: Latent Dirichlet Allocation (LDA)*. Towards Data Science. <https://towardsdatascience.com/end-to-end-topic-modeling-in-python-latent-dirichlet-allocation-lda-35ce4ed6b3e0>
- Kováts, G. (2018). A sokszínű bizalom. *Educatio*, 27(4), 531–547, <https://10.1556/2063.27.2018.0011216-3384>
- Kramer, R.M. (1999). Trust and distrust in organizations: Emerging perspectives, enduring questions. *Annual Review of Psychology*, 50, 569-598. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.50.1.569>
- Kuráth, G., Hornyák, M., & Gyarmatiné Bányai, E. (2022). A vezetés és a bizalom: A téma megközelítései és jelentősége a vezetőfejlesztésben. In Benke, M., Schmuck, R., & Riedelmayer, B. (Eds.), *3. Farkas Ferenc Nemzetközi Tudományos Konferencia: „Menedzsment forradalmak”: Konferenciakötet* (pp. 226-233). Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezésstudományi Intézet. <https://ktk.pte.hu/sites/ktk.pte.hu/files/images/3rd%20FFISC%20Conference%20Proceedings.pdf>
- Legood, A., der Werff, L., Lee, A., & Den Hartog, D. (2020). A meta-analysis of the role of trust in the leadership-performance relationship. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 1-22. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1819241>
- Legood, A., der Werff, L., Lee, A., den Hartog, D., & van Knippenberg, D. (2023). A critical review of the conceptualization, operationalization, and empirical literature on cognition-based and affect-based trust. *Journal of Management Studies*, 60(2), 495-537. <https://doi.org/10.1111/joms.12811>
- Mayer, R.C., Davis, J.H., & Schoorman, F.D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. <https://doi.org/10.2307/258792>
- Mishra, A.K., & Mishra, K.E. (2013). The research on trust in leadership: The need for context. *Journal of Trust Research*, 3(1), 59-69. <https://doi.org/10.1080/21515581.2013.771507>
- Nyéki, E., & Juhász, M. (2023). Unchanged trust in a time of change. *Vezetéstudomány*, 54(12), 2–13. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2023.12.01>
- Page, M.J., Moher, D., Bossuyt, P.M., Boutron, I., Hoffmann, T.C., & Mulrow, C.D. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n160. <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>
- Perianes-Rodriguez, A., Waltman, L., & Van Eck, N.J. (2016). Constructing bibliometric networks: A comparison between full and fractional counting. *Journal of Informetrics*, 10(4), 1178-1195. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2016.10.006>
- Rahul, P. (2021). Trust leadership: a work-from-home scenario in IT sector during the COVID-19 pandemic. *Jindal Journal of Business Research*, 10(2), 251-269. <https://doi.org/10.1177/22786821211047613>
- Rousseau, D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: a cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.926617>
- Searle, R., Weibel, A., & Hartog, D.N. (2011). Employee trust in organizational contexts. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 26, 143-191. <https://doi.org/10.1002/9781119992592.ch5>
- Shamseer, L., Moher, D., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P., & Stewart, L. (2015).

- Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P). *Systematic Review*, 4(1), 1.
<https://doi.org/10.1186/2046-4053-4-1>
- Tomka, J. (2022). *A bizalomépítő vezető: A gyanakvás mérgétől a bátor elköteleződésig*. Harmat – Luther.
- Török, L. (2019). *Bizalom a vezetésben*. Kvadrát Print.
- Vanhala, M., Puumalainen, K., & Blomqvist, K. (2011). Impersonal trust. *Personnel Review*, 40(4), 485-513.
<https://doi.org/10.1108/00483481111133354>
- Weibel, A., Den Hartog, D.N., Gillespie, N., Searle, R., Six, F., & Skinner, D. (2016). How do controls impact employee trust in the employer? *Human Resource Management*, 55(3), 437-462.
<https://doi.org/10.1002/hrm.21733>
- Zak, P.J. (2017). The neuroscience of trust. *Harvard Business Review*, 95(1), 84-90. <https://hbr.org/2017/01/the-neuroscience-of-trust>
- Zenger, J., & Folkman, J. (2019). The 3 elements of trust. *Harvard Business Review*, 97(2). <https://hbr.org/2019/02/the-3-elements-of-trust>