

## Mütevazı Liderlik (Humble Leadership) Konusunda Yapılan Çalışmaların Vosviewer ile Bibliyometrik Analizi

Şefik Özdemir<sup>1</sup>

### Özet

Bu çalışmanın amacı, Humble Leadership kavramının gelişimini ve ilgili literatürün kapsamını detaylı bir biçimde ortaya koymaktır. Araştırma, Humble Leadership ya da mütevazı liderlik konusundaki mevcut literatürü bibliyometrik analiz yöntemi kullanarak sistematik bir şekilde özetlemeyi ve kavramla ilgili çalışma eğilimlerini ve araştırma boşluklarını tespit etmeyi hedeflemiştir. Analiz, Web of Science veri tabanında 2012-2023 yılları arasında yayımlanan 375 makalenin bibliyometrik verilerine dayanmaktadır. Araştırmada, en fazla yayına sahip yazarlar arasında Zhang Li, Chu Xixi, Ding He ve Al Hawamdeh Nayel öne çıkmaktadır. Yayın sayısına göre sıralamada Çin 33 makale ile birinci, Pakistan 7 makale ile ikinci ve ABD 5 makale ile üçüncü sıradadır. Atıf sayısı açısından ise, Çin 551 atıf ile lider konumdayken, ABD 145 atıf ile ikinci ve Taiwan 74 atıf ile üçüncü sıradadır. Renmin University of China ve Harbin Institute of Technology, hem yayın sayısı hem de atıf sayısı bakımından diğer kurumlardan belirgin şekilde ayrılmaktadır. En fazla atıf alan yazarlar arasında Zhang Li 75 atıf ile birinci sıradadır; onu Ali Mudassar ve diğer yazarlar 74 atıf ile ikinci, Liu Jieqiong ve diğerleri ise 71 atıf ile üçüncü sıradadır. Humble Leadership ile ilgili yayınlarda en sık kullanılan anahtar kelime “Humble Leadership” ifadesidir (46 tekrar). Bu ifadenin ardından “Psychological Safety” (4 tekrar) ve “Psychological Empowerment” (3 tekrar) anahtar kelimeleri gelmektedir. Bu kapsamlı analiz, literatürdeki önemli eğilimleri ve eksik yönleri belirlemekte değerli bir kaynak sağlamaktadır.

1 Doç.Dr., Aksaray Üniversitesi, Sağlık Bilimler Fakültesi, Aksaray, Türkiye, sefikozdemir@aksaray.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-3005-0570

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Lider, çalışanların potansiyelini ortaya çıkarmadığı sürece ne kadar caba harcanırsa harcanırsın örgüte ve çalışanlara bir yük olmaktan öteye geçmemektedir. Ne yazık ki, birçok lider bu gerçeği göz ardı etmektedir. Liderler, özellikle “alt kademede” yer alan çalışanların görevlerinin gerçek değerini sıklıkla göz ardı etmekte ve çalışanlarını yalnızca belirli hedeflere ulaşmak için bir araç olarak gördükleri için hem liderlik hem de çalışan ilişkilerinin olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır. Ancak, liderler mütevazı bir tutum sergileyip, çalışanlarına saygı gösterdiklerinde ve organizasyonu iyileştirme sürecinde onlara nasıl hizmet edebilecekleriyle ilgilenmeye başladığında elde edilen sonuçlar oldukça etkileyici olabilmektedir (Cable, 2018).

Kerse, Koçak ve Özdemir (2020) mütevazılığı “geçmişte kullanılan yanlış anlamının aksine mütevazılık başkalarının değerini olduğundan fazla, kendi değerini ise olduğundan düşük gösterme durumu değil, bireyin kibirden uzak bir şekilde güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olma, güçlü yönleri kibirlenmeden zayıf yönleri ise utanmadan geliştirme durumu” olarak tanımlamışlardır. Diğer bir çalışmada Chandler vd. (2023) Madeline L’Engle ve C.S. Lewis’in sözlerinden alıntı yaptıkları çalışmada mütevazılığı, bireyin kendi benliğinden uzaklaşp, dikkatini tamamen başkalarına veya bir amaca yönlendirmesi olarak ifade etmişlerdir. Bu tutum, genellikle yağçılık veya kendini sürekli küçümseme ile karıştırılmamalıdır. Gerçek mütevazılık, başkalarına içten bir ilgi gösteren, neşeli ve zeki bir kişi olarak görülür. Mütevazı bireyler, kendi düşüncelerinden ziyade, çevreleriyle etkileşimlerinde gerçek bir merak ve tatmin duygusu sergilerler. Mütevazılık, sadece kişisel bir nitelik değil, aynı zamanda toplumsal ilişkilerde değerli bir özellik olarak kabul edilir. Bu nedenle, alçakgönüllü kişiler, hem kişisel hem de toplumsal düzeyde olumlu bir etki yaratırlar (Chandler vd., 2023).

Temelinde mütevazılığın olduğu mütevazı liderlik kavramını yazına kazandırmış olan Owens ve Hekman’a (2012) göre mütevazı liderlik, insanların fikirlerini ve geri bildirimlerine açık olmayı, onların güçlü yanlarını takdir etmeyi ve liderin kendisine yönelik objektif bir bilinçliliğe sahip olmasını içeren bütüncül bir yaklaşım olarak ifade etmişlerdir. Mütevazı liderlik, liderlerin kendi eksikliklerini ve sınırlamalarını açıkça kabul etmeleriyle karakterize edilen bir liderlik tarzıdır. Bu yaklaşım, liderlerin kendilerinin mükemmel olmadığını ve kişisel gelişim için her zaman bir alan bulunduğunu anlamalarını içerir. Mütevazı liderler, astlarının güçlü yönlerini ve katkılarını takdir eder, bu sayede ekip üyelerinin değerli hissetmelerini ve motivasyonlarının artmasını sağlar. Ayrıca, bu tür liderler yeni bilgilere ve

geri bildirimlere açık olup, sürekli öğrenme ve gelişim sürecini teşvik ederler. Bu liderlik tarzı, liderlerin hem kişisel hem de organizasyonel düzeyde daha etkili ve uyumlu bir yönetim sergilemelerine yardımcı olur (Liu, 2016).

Mütevazı liderlik, birçok liderlik türünden (dönüşümsel ve işlemsel liderlik gibi) yukarıdan aşağıya liderlik yaklaşımından da farklıdır (Ali vd., 2020). Özellikle, alçakgönüllülüğün yöneticilerin kendini beğenmişlik ve aşırı özgüven gibi olumsuz özelliklerden kaçınmalarına yardımcı olabileceği öne sürülmüştür. Alçakgönüllü bir yaklaşım, yöneticilerin kendi sınırlamalarını kabul ederek, kendilerini sürekli olarak geliştirmeye açık olmalarını sağlar. Bu durum, yöneticilerin kendilerini ve ekiplerini daha objektif bir şekilde değerlendirebilmelerine olanak tanır. Ayrıca, alçakgönüllülük, kurumsal öğrenmeyi teşvik ederek, organizasyonların bilgi ve deneyim birikimini artırmalarını kolaylaştırarak yeni bilgilerin ve geri bildirimlerin etkin bir şekilde kullanılmasını ve organizasyonel gelişimin sürekliliğini sağlar (Walters ve Diab, 2016).

Owens Vd. (2015) lider narsisizminin olumsuz etkilerini hafifleterek, takipçiler üzerinde olumlu sonuçlar doğurabileceği öne sürmüşlerdir. Bu görüşe göre, narsistik eğilimler genellikle liderlikte çeşitli sorunlara yol açabilir; ancak bu etkilerin etkili bir şekilde yönetilmesi ve yumuşatılması, liderlerin takipçileri üzerinde daha olumlu ve yapıcı bir etki bırakmalarını sağlayabilir. Narsisizmin kötü etkilerini azaltarak, liderler daha dengeli ve destekleyici bir liderlik tarzı sergileyebilir, bu da takipçilerin motivasyonunu ve genel memnuniyetini artırabilir.

Mütevazı liderlik, çalışma ortamında önemli faydalar sağlar. Bu tür liderler, alçakgönüllülüğün önemini kavrayarak ve bu özelliği geliştirerek, liderlik eğitimleri ve geliştirme programları aracılığıyla daha etkili olabilirler. Alçakgönüllü liderler, psikolojik güvenliği artırarak, takipçilerin risk alabilecekleri ve yeni fikirler sunabilecekleri güvenli bir ortam yaratır. Literatür, bu liderlik tarzının, takipçileri teşvik etmenin, katkılarını takdir etmenin ve güven dolu ilişkiler kurmanın psikolojik güvenliği nasıl güçlendirdiğini ortaya koymaktadır (Owens ve Hekman, 2012; Owens Vd., 2013; Nielsen Vd., 2013). Ayrıca bilgi paylaşımı, psikolojik güvenlik ve yaratıcılığı (West ve Richter, 2008; Zhang ve Zhou, 2014; Jiang ve Gu, 2016; Wang, Liu ve Zhu, 2018), çalışanların seslilik (Kerse, Koçak ve Özdemir, 2020) davranışları gibi birçok olumlu sonucun ortaya çıkmasını teşvik etmektedir.

Owens ve Hekman (2012) liderlikte alçakgönüllülük kavramını anlamak ve açıklamak için mevcut teorik çerçeveleri kullanarak önemli bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışma, liderlerin alçakgönüllülüğü nasıl

benimseyebileceğini ve bunu liderlik stillerine nasıl entegre edebileceklerini incelemek amacıyla geliştirilmiştir. Araştırma sonucunda, alçakgönüllü liderliğin üç temel boyutu belirlenmiştir. Bunlardan ilki, liderlerin kendilerini doğru bir şekilde değerlendirme ve eksikliklerini kabul etme isteğidir. İkincisi, liderlerin başkalarının güçlü yönlerini ve katkılarını takdir etme becerisine sahip olmalarıdır. Son boyut ise, liderlerin sürekli olarak öğrenmeye açık olmalarını ve kendilerini geliştirmeye yönelik bir tutum sergilemelerini ifade eden öğretilbilirlik boyutudur (Owens ve Hekman, 2012).

Diğer bir çalışmada Oc ve diğerleri (2015) nitel görüşmeler yoluyla mütevazı liderliğin dokuz temel boyutunu tanımlamış olsalar da iki çalışma arasında bazı temel benzerlikler öne çıkmaktadır; özellikle doğru bir öz farkındalık, geri bildirim için açıklık ve başkalarına değer verme gibi unsurlar mütevazı liderliğin özünü oluşturduğu ifade edilebilir. Tüm bunlar dikkate alındığında mütevazı liderlerin, kendi sınırlarını kabul ederek ve kişisel eksikliklerini objektif bir şekilde değerlendirerek liderliklerini şekillendirdikleri ileri sürülebilir. Bu liderler, takipçilerinin güçlü yönlerini ve katkılarını takdir eder, onların başarılarını yüceltir ve bu sayede ekip üyelerinin değerli hissetmelerini sağlarlar. Ayrıca, mütevazı liderler, öğretilbilirlik ve öğrenme süreçlerine açık bir tutum sergileyerek, kendi gelişimlerini ve ekiplerinin gelişimini destekleyen bir model sunarlar. Bu yaklaşım, liderlerin hem kişisel hem de profesyonel düzeyde sürekli olarak öğrenmeye ve gelişmeye yönelik bir ortam yaratmalarına yardımcı olur (Zhou ve Wu, 2018).

Son yıllarda mütevazı liderlik literatürünün hızla genişlemesi, bu önemli yapıya dair mevcut bilgi birikimini gözden geçirmeyi ve araştırmacıların bu alandaki katkılarını derinleştirecek yeni adımları vurgulamayı zorunlu kılmaktadır (Kelemen Vd.,2023). Bu bağlamda bibliyometrik araçlar ve kapsamlı bir ağ analizi gerçekleştirerek mütevazı liderlik literatürünün kapsamlı bir incelemesinin bir ihtiyaç olduğu düşünülmüştür.

## 2. ÇALIŞMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, mütevazı liderlik ile ilgili akademik literatürdeki eğilimlerin istatistiksel olarak incelenmesidir. Bu kapsamda, yıllara göre yayımlanan makalelerin yer aldığı dergilerin ayrıntıları incelenerek, bu bilgilerin güncelliği değerlendirilecektir. Aynı zamanda, mütevazı yönetim konusundaki en fazla atıf alan makaleler tespit edilerek atıf sayıları analiz edilecektir. Çalışmada, anahtar kelime ağı analizi ile literatürde sık kullanılan terimlerin belirlenmesi, öne çıkan referanslar, dergiler ve yazarların ortak atıf analizleri yapılacaktır. Ortak yazarlık analizine dayanarak üniversiteler ve ülkeler arasındaki işbirliklerinin haritalandırılması da hedeflenmektedir.

### 3. VERİ VE ANALİZ

19 Ağustos 2024 tarihinde, “Humble Leadership” anahtar kelimesi kullanılarak Web of Science veritabanında kapsamlı bir tarama gerçekleştirilmiştir. Tarama, “tüm alanlar” seçeneğiyle yapıldığında toplamda 375 sonuç elde edilmiştir. Bu sonuçlar, yayımlandığı yıllara göre incelendiğinde en eski makalenin 1995, en yeni makalenin ise 2024 yılına ait olduğu görülmüştür. Çalışma kapsamında, bu makaleler çeşitli disiplinlerde yayımlanmış olup, özellikle Management, Business, Psychology Multidisciplinary ve Psycology Applied alanlarına ait dergilerde yer aldığı tespit edilmiştir. Toplanan veriler, atıf, yazar, ülke, dergi, anahtar kelime ve kurum analizleri üzerinden kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Bu analizlerde, sadece Web of Science veri tabanındaki içerikler kullanılmıştır, bu sayede çalışma, ilgili alanlardaki bilimsel literatürün mevcut durumu hakkında derinlemesine bir bilgi sunmayı hedeflemiştir.

### 4. BULGULAR

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

Ortak yazar analizi için, en az bir yayın ve bir atıf şartıyla, en çok iş birliği yapan yazarları gösteren bir ağ haritası oluşturulmuştur. Bu analizde, yazarlar arasındaki iş birliği ağını görselleştirmek için belirlenen kriterler doğrultusunda, en yüksek bağlantıya sahip olan yazarlar tespit edilmiştir. Bu bağlantılar incelendiğinde, iki farklı kümede birleşen toplam 9 yazar ve bu yazarlar arasında 20 bağlantı bulunduğu görülmüştür.

Yapılan analizlere göre, en fazla atıf alan yazarlar arasında, Zhang Li 75 atıf ile ilk sırada yer alırken, onu 74 atıf ile Ali Mudassar, Khan Salim, Shah Adnan Muhammad, Shah Syed Jamal, Wu Yenchun Jim, Zhau Fei ve 71 atıf ile Liu Jieqiong, Wang Yanfei ve Zhu Yu izlemektedir. Özellikle Zhang Li'nin hem en fazla atıf alan yazarlar arasında en üst sırada yer aldığı hem de en fazla bağlantıya sahip yazar olarak öne çıktığı görülmüştür. Ancak, Zhang Li dışında en fazla atıf alan diğer yazarların, en bağlantılı yazarlar arasında yer almadığı dikkat çekmektedir. Ayrıca, en çok eser üreten yazarlara bakıldığında, Zhang Li, Chu Xixi, Ding He ve Al Hawamdeh Nayel'in üçer eserle ilk dört sırada yer aldıkları görülmektedir. Bu bağlamda, Zhang Li, Chu Xixi ve Ding He gibi en çok makale yazan yazarların, aynı zamanda en ilişkili yazarlar arasında da yer aldığı ortaya çıkmaktadır. Bu durum, bu yazarların sadece çok sayıda eser üretmekle kalmayıp, aynı zamanda geniş bir iş birliği ağına sahip olduklarını da göstermektedir.

Şekil 1. Yazarlar Arasındaki İş Birliğini İfade Eden Ortak Yazar Bağlantıları



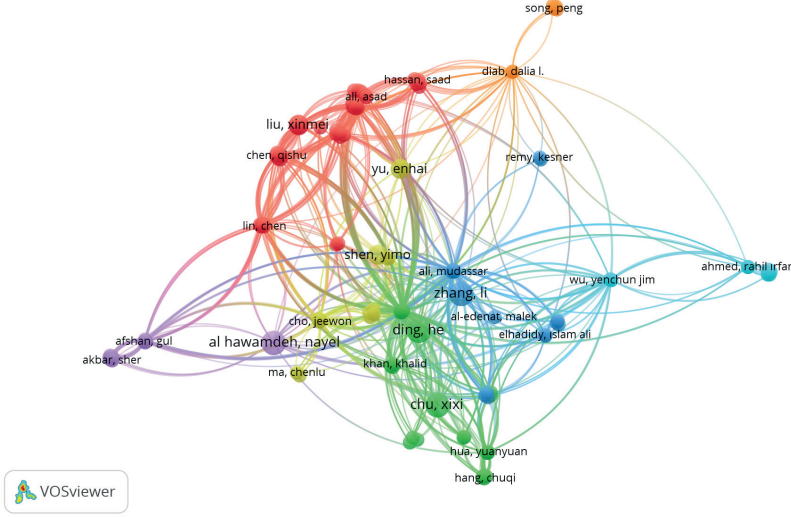
#### 4.2. Yazarların Atıf İlişkilerinin Analizi

Atıf ağlarını incelemek için, her bir yazarın en az 1 yayını ve 1 atfı temel alınarak atıf ilişkilerini gösteren bir ağ haritası oluşturulmuştur. Bu ağ haritası, yazarlar arasındaki atıf ilişkilerini ve bağlantılarını görselleştirmeye yönelik olarak tasarlanmıştır. Analiz sonucunda, birbirleriyle bağlantılı olduğu tespit edilen 119 birim üzerinden değerlendirme yapılmış ve bu yapıların oluşturduğu ağda toplam 7 küme tespit edilmiştir. Bu kümeler arasında, 1261 bağlantı ve toplamda 1306'lık bir bağlantı gücü olduğu belirlenmiştir.

Atıf sayıları açısından en öne çıkan yazarlar sıralandığında, Zhang Li 75 atıfıyla birinci sırada yer alırken, onu 74 atıf ile Ali Mudassar, Khan Salim, Shah Adnan Muhammad, Shah Syed Jamal, Wu Yenchun Jim ve Zhou Fei takip etmiştir. Ayrıca, 71 atıf alan Liu Jieqiong, Wang Yanfei ve Zhu Yu da bu listede yer almaktadır. Ancak, atıf sayılarında önde gelen bu yazarların, toplam bağlantı gücü açısından ilk üç sırada yer almadıkları görülmektedir.

Toplam bağlantı gücü açısından yapılan sıralamada, en yüksek bağlantı gücüne sahip yazarlar arasında Henry Sarah E., Kelemen Thomas K. ve Mathews Michael J. ilk üç sırayı almaktadır. Bu yazarlar, atıf sayılarından bağımsız olarak, ağ içerisindeki bağlantı yoğunluklarıyla öne çıkmaktadırlar. Bu durum, bu yazarların akademik çalışmalarının geniş bir etkileşim ağına sahip olduğunu ve literatürde önemli bir yer edindiklerini göstermektedir.

Şekil 2. Yazarlar Arasındaki Atıf Bağları



### 4.3. Ülkelerin Atıf Analizi

Yayınların kaynağına göre atıflarını değerlendirmek için, her ülkenin en az bir yayın ve bir atıf şartına dayanan bir analiz yapılmıştır. Bu analiz doğrultusunda, ülkeler arasındaki atıf ilişkilerini görselleştirmek ve değerlendirmek için bir ağ haritası oluşturulmuştur. İnceleme, aralarında bağlantı bulunan 14 gözlem birimi üzerinden yapılmış ve bu birimlerin oluşturduğu ağda 5 farklı küme tespit edilmiştir. Bu kümeler arasında 42 bağlantı ve toplamda 150'lik bir bağlantı gücü olduğu belirlenmiştir.

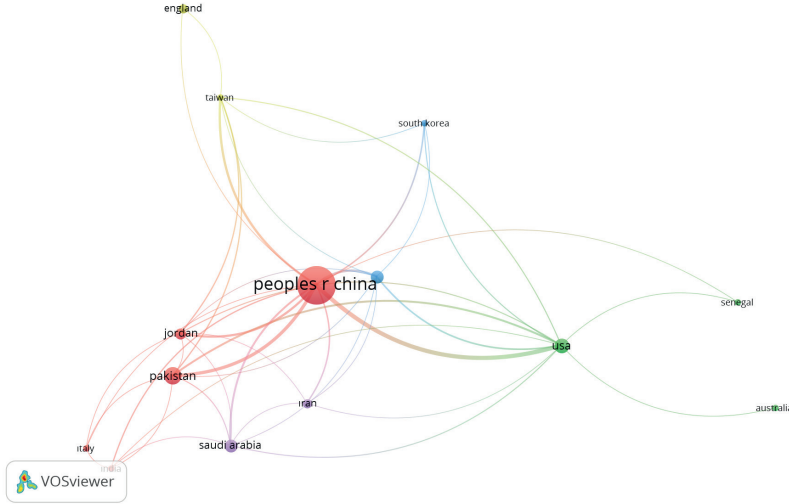
En fazla atıf alan ülkelere bakıldığında, Çin'in 551 atıf ile açık ara birinci sırada yer aldığı, onu 145 atıf ile ABD'nin takip ettiği, Taiwan'ın ise 74 atıf ile üçüncü sırada bulunduğu görülmüştür. Bu ülkeler, uluslararası akademik literatürde önemli bir etkiye sahip olup, diğer ülkelerle karşılaştırıldığında daha fazla atıf olarak öne çıkmaktadır.

Toplam bağlantı gücü açısından yapılan değerlendirmede ise, Çin, ABD ve Pakistan'ın ilk üç sırada yer aldığı tespit edilmiştir. Bu sıralama, bu ülkelerin yalnızca atıf sayıları ile değil, aynı zamanda diğer ülkelerle olan akademik iş birliği ve etkileşim ağları açısından da güçlü bir konuma sahip olduğunu göstermektedir.

Yayımlanan eser sayısına göre yapılan sıralamada ise Çin'in 33 yayın ile birinci sırada yer aldığı, Pakistan'ın 7 yayın ile ikinci, ABD'nin ise 5 yayın

ile üçüncü sırada bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar, Çin'in hem en fazla eser üreten hem de en fazla atıf alan ülke olarak ön plana çıktığını, Pakistan ve ABD'nin ise eser üretimi ve atıf alma konusunda birbirine yakın bir performans sergilediğini ortaya koymaktadır.

Şekil 3. Ülkelerin Atıf Bağlıları



#### 4.4. Kurumların Atıf Analizi

Kurumlar arasındaki atıf bağlantılarını değerlendirmek için gerçekleştirilen analizde, her kurumun en az bir çalışma yayımlaması ve en az bir atıf alması koşuluna dayanan bir ağ haritası oluşturulmuştur. Bu çalışma, kurumlar arasındaki atıf bağlantılarını ortaya koymak ve bu ilişkilerin yoğunluğunu değerlendirmek için 64 gözlem birimi üzerinden gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda, bu gözlem birimleri arasında toplamda 7 farklı küme tespit edilmiştir. Bu kümeler arasında 444 bağlantı bulunmuş olup, toplam bağlantı gücü 488 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada, Renmin University of China 5 eserle öne çıkarken, Harbin Institute of Technology 3 eserle ikinci sırada yer almıştır. Ayrıca, Tafila Technical University, North China Electric Power University ve Wuhan University de 3'er eserle temsil edilmiştir. Bu kurumlar, eser sayıları bakımından analizde dikkate değer bir konumda bulunmuştur.

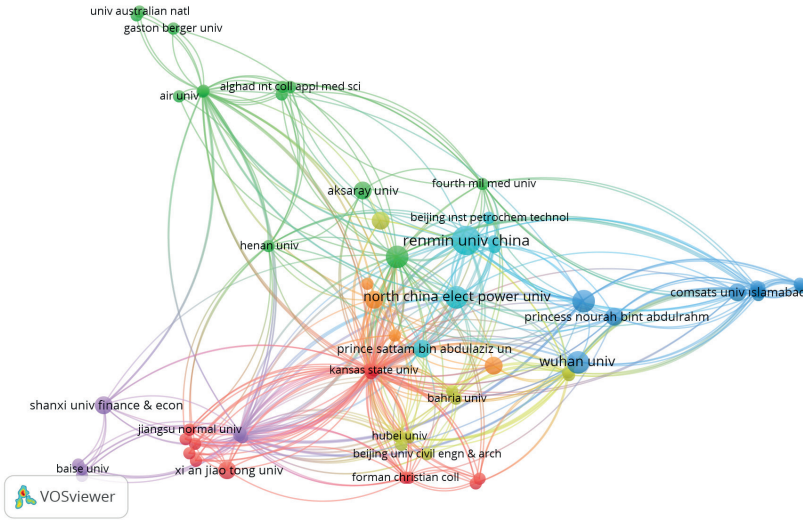
Atıf alma açısından en yüksek performansı gösteren kurumlara bakıldığında, Renmin University of China'nın 122 atıf ile ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Onu, 75 atıf ile Harbin Institute of Technology takip ederken,



National Huaqiao University, National Taipei University of Education ve National Taiwan Normal University, her biri 74 atıf olarak üçüncü sırada yer almışlardır. Bu kurumlar, atıf sayıları açısından analizde öne çıkan kurumlar olarak dikkat çekmektedir.

Bu veriler, kurumların akademik etkileşim ağlarındaki konumlarını ve etkilerini ortaya koymakta, aynı zamanda hangi kurumların bilimsel çalışmalarının daha geniş bir yankı uyandırdığını göstermektedir. Ağ haritası, kurumlar arasındaki iş birliği ve atıf bağlantılarının yoğunluğunu da gözler önüne sermektedir. Bu bağlamda, Renmin University of China ve Harbin Institute of Technology gibi kurumlar, hem eser sayısı hem de atıf alma bakımından diğer kurumlara kıyasla daha güçlü bir konumda yer almıştır.

**Şekil 4. Kurumların Atıf Bağları**



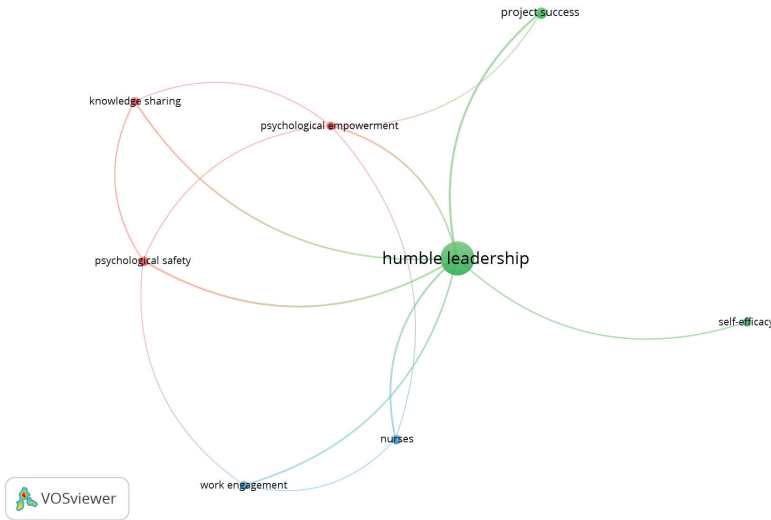
#### 4.5. Anahtar Sözcük Analizi (Co-occurrence of All Keywords)

Humble leadership (Mütevazı Liderlik) konusundaki yayınlarda en sık kullanılan anahtar sözcüklerin incelenmesi sonucunda, belirli ifadelerin tekrar sıklıkları ve bağlantı güçleri dikkat çekmiştir. Bu analizde, 46 tekrar ile “Humble Leadership” ifadesi en çok kullanılan anahtar sözcük olarak öne çıkmaktadır. Bu ifadenin ardından, 4 tekrar ile “Psychological Safety” (Psikolojik Güvenlik) ve 3 tekrar ile “Psychological Empowerment” (Psikolojik Güçlendirme) ifadeleri gelmektedir. Bu anahtar sözcükler, ilgili literatürde sıkça vurgulanan ve çalışmalarda öne çıkan kavramlar olarak dikkat çekmiştir.

Toplam bağlantı gücü açısından yapılan değerlendirmelerde de “Humble Leadership,” “Psychological Safety” ve “Psychological Empowerment” ifadeleri en güçlü anahtar sözcükler olarak belirlenmiştir. Bu durum, bu kavramların yalnızca sıkça kullanılmakla kalmayıp, aynı zamanda literatürdeki diğer kavramlarla olan ilişkilerinde de merkezi bir konumda bulunduğunu göstermektedir.

Analiz, en az üç kez tekrarlanan ve birbirleriyle bağlantılı olan sekiz gözlem birimi üzerinde yapılmıştır. Bu gözlem birimleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde, toplamda 3 farklı küme tespit edilmiştir. Bu kümeler arasında 14 bağlantı ve 32’lik toplam bağlantı gücü olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, “Humble Leadership” ile ilişkili anahtar sözcüklerin literatürdeki diğer kavramlarla nasıl etkileşimde bulunduğunu ve bu kavramların bilimsel çalışmalarda ne ölçüde vurgulandığını ortaya koymaktadır.

*Şekil 5. Anahtar Sözcük Analizi*



#### 4.6. Metinlerin Bibliyografik Eşleşme Analizi

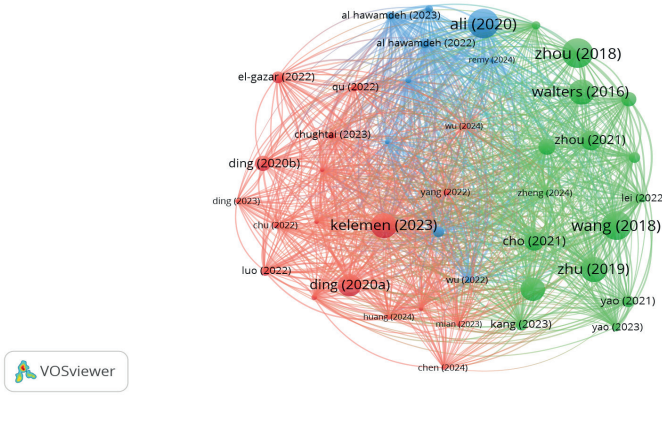
Bibliyografik eşleşme, iki ayrı kaynaktan ortak bir eserin ortaya çıktığını ifade eder. Bu iki farklı çalışmanın aynı esere referans vermesi durumunda ortaya çıkan bir durumu tanımlar ve bu tür eşleşmelerin analiz edilmesi, literatürdeki eserler arasındaki dolaylı bağlantıları ve etkileşimleri ortaya koymak için önemlidir. Bu bağlamda, en az bir kez atıfta bulunulan ve aralarında ilişki bulunan 43 eser üzerinden gerçekleştirilen analizler

sonucunda, 3 farklı küme belirlenmiştir. Bu kümeler arasında toplamda 903 bağlantı ve 5507'lik bir toplam bağlantı gücü hesaplanmıştır.

Yapılan analizlerde, en fazla bibliyografik eşleşmeye sahip olan yayınlar arasında, Ali (2020) ve Zhao (2018) çalışmaları 74 alıntı ile ilk sırada yer almıştır. Bu yayınları, Wang (2018) 71 alıntı ile, Zhu (2019) ve Walters (2016) ise 55 alıntı ile takip etmektedir. Bu durum, bu eserlerin literatürde geniş çapta referans alınan ve başka çalışmalar tarafından sıkça alıntılanan önemli kaynaklar olduğunu göstermektedir.

Toplam bağlantı gücü açısından değerlendirildiğinde, Kelemen (2023) çalışması 631 bağlantı ile en yüksek bağlantı gücüne sahip eser olarak öne çıkmaktadır. Onu, Ali (2020) çalışması 368 bağlantı ile ve Elhadidy (2024) çalışması 363 bağlantı ile takip etmektedir. Bu eserler, sadece bibliyografik eşleşme sayılarıyla değil, aynı zamanda literatürdeki diğer eserlerle olan güçlü bağlantılarıyla da dikkat çekmektedir. Bu analiz, bu tür eserlerin akademik dünyadaki etkilerini ve literatürdeki merkezi rollerini daha iyi anlamamızı sağlamaktadır.

*Şekil 6. Eserlerin Bibliyografik Eşleşme Bağları*



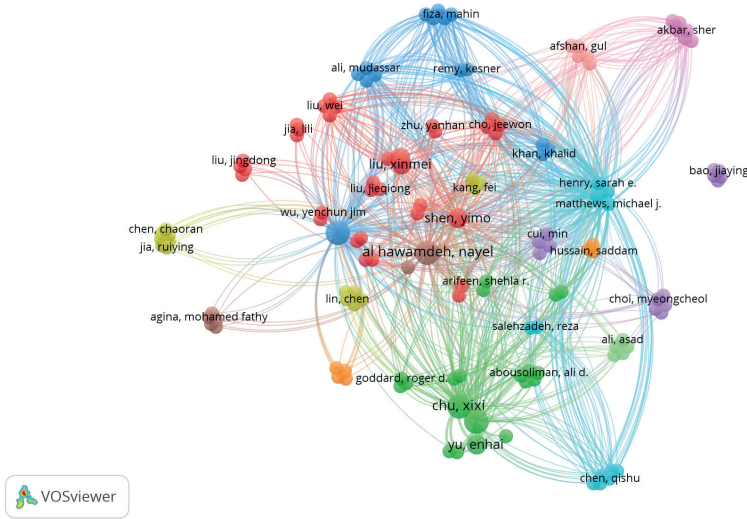
#### 4.7. Yazarların Bibliyografik Eşleşme Analizi

En az bir eser yayımlanmış ve en az bir atıf almış olan 140 birim üzerinde yapılan analizler sonucunda, literatürdeki ilişkiler ve bağlantılar hakkında derinlemesine bilgi sunan kapsamlı bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu analizde, toplamda 11 küme tespit edilmiş olup, bu kümeler arasında 9730 bağlantı bulunmuş ve toplam bağlantı gücü 86056 olarak hesaplanmıştır. Bu veriler, literatürdeki eserler arasındaki etkileşimlerin ne denli geniş bir ağ oluşturduğunu ve bu ağın yoğunluğunu göstermektedir.

Bibliyografik eşleşmeler açısından değerlendirildiğinde, Zhang Li'nin çalışmaları 75 alıntı ile en fazla bibliyografik eşleşmeye sahip yazar olarak öne çıkmıştır. Zhang Li'nin eserleri, 3266 bağlantı gücü ile literatürdeki merkezi konumunu ve etkisini ortaya koymaktadır. Onun ardından, Ali Mudassar, Khan Salim, Shah Adnan Muhammad, Shah Syed Jamal, Wu Yenchun Jim ve Zhau Fei, her biri 74 alıntı ile bu analizde öne çıkan diğer yazarlar olmuştur. Bu yazarların çalışmaları, toplamda 1674 bağlantı gücüne sahip olup, literatürde önemli bir etkileşim ağı oluşturdukları görülmektedir.

Bu sonuçlar, Zhang Li ve diğer yazarların çalışmalarının akademik dünyada ne denli yaygın bir şekilde referans alındığını ve bu eserlerin diğer çalışmalarla olan güçlü bağlantılarını ortaya koymaktadır. Özellikle Zhang Li'nin bağlantı gücü, onun çalışmasının literatürdeki ağırlığını ve diğer eserlerle olan ilişkisinin gücünü vurgulamaktadır. Bu analiz, literatürdeki eserlerin birbiriyle olan dolaylı etkileşimlerini ve bu etkileşimlerin genel ağ yapısındaki yerini anlamamıza yardımcı olmaktadır.

*Şekil 7. Yazarların bibliyografik eşleşme bağları*



#### 4.8. Yazarların Ortak Atıf Analizi

Bir yayında atıf yapılan farklı kaynakların bir araya gelmesiyle oluşan duruma co-citation (ortak atıf) adı verilir. Bu, bir çalışmada yer alan iki veya daha fazla kaynağın, diğer çalışmalarda birlikte atıf alması durumunu ifade eder. Bu tür ortak atıflar, literatürdeki eserlerin birbirleriyle nasıl

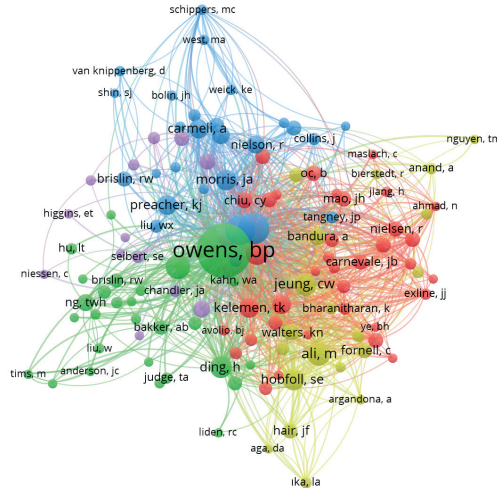
ilişkilendirildiğini ve hangi çalışmaların bir arada değerlendirilme eğiliminde olduğunu anlamak için önemli bir analiz yöntemidir.

Bu bağlamda, atıf sayısı en az 10 olarak belirlenen 44 birim üzerinde gerçekleştirilen bir analizde, toplamda 4 farklı küme tespit edilmiştir. Bu kümeler arasında 900 bağlantı bulunmuş ve toplam bağlantı gücü 8013 olarak hesaplanmıştır. Bu veriler, literatürde hangi çalışmaların sıkça birlikte referans alındığını ve bu çalışmalar arasındaki bağlantıların ne kadar güçlü olduğunu ortaya koymaktadır.

Analiz sonucunda, en fazla ortak atıf yapılan yazarlar arasında Owens 142 ortak atıf ile birinci sırada yer almıştır. Owens'ın ardından, Rego 46 ortak atıf ile ikinci sırada, Ou ise 45 ortak atıf ile üçüncü sırada yer almıştır. Bu yazarların eserleri, akademik literatürde sıkça bir arada alıntılanmakta olup, bu durum onların çalışmalarının literatürdeki etkisini ve önemini göstermektedir.

Bu analiz, Owens, Rego ve Ou gibi yazarların çalışmalarının, diğer akademik eserlerle birlikte değerlendirilme eğiliminde olduğunu ve bu eserlerin belirli temalar veya konular etrafında bir araya geldiğini ortaya koymaktadır. Ortak atıf analizleri, literatürde hangi çalışmaların birbirine yakın olduğunu, hangi teorik veya metodolojik yaklaşımların bir arada kullanıldığını anlamak için değerli bilgiler sunmaktadır.

*Şekil 8. Ortak atıf yapılan yazarlar arası bağlar*



## 5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Mütevazı Liderlik üzerine yapılan bibliyometrik analiz, bu alandaki gelişmeleri ve mevcut durumu detaylı bir şekilde ortaya koymaktadır. 2012 ile 2023 yılları arasında yayımlanan 375 makale verisi üzerinden gerçekleştirilen Vosviewer analizi, önemli bulgular sağlamaktadır. En üretken yazarlar arasında Zhang Li, Chu Xixi, Ding He ve Al Hawamdeh Nayel öne çıkmaktadır. Zhang Li, hem yayın hacmi hem de atıf sayısı bakımından en yüksek etkiye sahip olup, 75 atıf ile dikkat çekmektedir. Ayrıca, Zhang Li, Chu Xixi ve Ding He, literatürde geniş bir bağlantı ağına sahip yazarlar olarak, yüksek düzeyde akademik etkileşim ve iş birliği gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

Yayın ve atıf trendlerine bakıldığında, Çin, hem yayın sayısı hem de atıf sayısı açısından lider konumda olup, sırasıyla 33 makale ve 551 atıf ile öne çıkmaktadır. ABD ve Tayvan ise sırasıyla 145 ve 74 atıf ile takip etmektedir. Bu durum, Çin, ABD ve Tayvan'ın mütevazı liderlik araştırmalarını ilerletmede önemli rol oynadığını ve Çin'in bu alanda baskın bir konumda olduğunu göstermektedir. Renmin Üniversitesi ve Harbin Teknoloji Enstitüsü, yüksek yayın ve atıf sayıları ile dikkat çeken kurumlar arasında yer almaktadır.

Kurumsal katkılar açısından, Renmin Üniversitesi ve Harbin Teknoloji Enstitüsü, alanın önde gelen kurumları arasında bulunmaktadır. Renmin Üniversitesi, 5 yayın ve 122 atıf ile en yüksek konumda iken, Harbin Teknoloji Enstitüsü 3 yayın ve 75 atıf ile ikinci sıradadır. Bu kurumlar, mütevazı liderlik üzerine literatüre önemli katkılarda bulunmakta ve akademik tartışmalarda merkezi bir rol oynamaktadır. Anahtar kelime analizi, literatürde en sık kullanılan anahtar kelimenin "Mütevazı Liderlik" olduğunu ve bu terimin 46 kez geçtiğini göstermektedir. Bunu "Psikolojik Güvenlik" ve "Psikolojik Güçlendirme" terimleri takip etmektedir. Bu durum, mütevazı liderlik kavramının geniş bir şekilde ele alındığını ve ilgili psikolojik kavramların önemli bir vurguyla incelendiğini ortaya koymaktadır. Anahtar kelimelerdeki bu güçlü odaklanma, ilgili kavramların araştırmalardaki merkeziliğini vurgulamaktadır.

Ortak yazarlık analizi, önemli bağlantılara sahip 9 yazarın yer aldığı bir ağı ortaya koymaktadır. Zhang Li, bu ağda en merkezi figür olarak öne çıkmakta ve alandaki lider rolünü yansıtmaktadır. Ağ, kilit araştırmacılar arasında yüksek düzeyde bir iş birliği olduğunu ve mütevazı liderlik konusunda daha kapsamlı bir anlayışa katkıda bulunulduğunu göstermektedir. Ülkelere göre yapılan atıf analizi, Çin'in en fazla atıf alan ülke olduğunu, ardından ABD ve Tayvan'ın geldiğini göstermektedir. Bu dağılım, alanın uluslararası düzeyde güçlü bir varlık gösterdiğini ve Çin'in bu alanda en etkili ülke olduğunu

ortaya koymaktadır. Kurumlar arası atıf analizi, Renmin Üniversitesi ve Harbin Teknoloji Enstitüsü'nün önemli bir rol oynadığını ve mütevazı liderlik araştırmalarında kilit oyuncular olduklarını doğrulamaktadır.

Bibliyografik eşleşme analizi, yayınlar arasında yüksek düzeyde bir bağlantı olduğunu ve Ali (2020) ile Zhao (2018) çalışmalarının en çok atıf alan eserler arasında olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, bu çalışmaların literatürde geniş çapta referans alındığını ve diğer çalışmalar üzerinde önemli bir etkisi olduğunu yansıtmaktadır. Yazarlar arasındaki bibliyografik eşleşme analizi de Zhang Li'nin en etkili yazar olarak öne çıktığını ve alandaki merkezi rolünü pekiştirdiğini göstermektedir. Ortak atıf analizi, Owens, Rego ve Ou'nun en sık ortak atıf yapılan yazarlar olduğunu ve bu çalışmaların literatürdeki etkisini ve önemini vurgulamaktadır. Bu analiz, literatürdeki çalışmaların birbirleriyle nasıl ilişkilendirildiğini ve hangi temalar etrafında toplandığını anlamak için önemli bilgiler sunmaktadır. Genel olarak, bu bibliyometrik çalışma, mütevazı liderlik araştırma alanının kapsamlı bir özeti sunmakta, kilit katkıda bulunan yazarlar, etkili kurumlar ve öne çıkan temalar üzerinde durmaktadır. Bulgular, iş birliğine dayalı araştırmanın önemini ve psikolojik kavramların mütevazı liderlik çalışmaları üzerindeki merkezi rolünü vurgulamaktadır.

## Kaynakça

- Ali, M., Zhang, L., Shah, S. J., Khan, S., & Shah, A. M. (2020). Impact of humble leadership on project success: the mediating role of psychological empowerment and innovative work behavior. *Leadership & organization development journal*, 41(3), 349-367.
- Cable, D. (2018). How humble leadership really works. *Harvard Business Review*, 23, 2-5.
- Chandler, J. A., Johnson, N. E., Jordan, S. L., & Short, J. C. (2023). A meta-analysis of humble leadership: reviewing individual, team, and organizational outcomes of leader humility. *The Leadership Quarterly*, 34(1), 101660.
- Jiang, W., and Gu, Q. (2016). How abusive supervision and abusive supervisory climate influence salesperson creativity and sales team effectiveness in China. *Manage. Decis.* 54, 455–475. doi: 10.1108/MD-07-2015-0302
- Kelemen, T. K., Matthews, S. H., Matthews, M. J., & Henry, S. E. (2023). Humble leadership: A review and synthesis of leader expressed humility. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 202-2
- Kerse, G., Koçak, D., & Özdemir, Ş. (2020). Mütevazı liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması ve mütevazı liderliğin seslilik davranışına etkisi: Kuşak farklılığının düzenleyici rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1769-1787.
- Liu, C. (2016). Does humble leadership behavior promote employees' voice behavior? A dual mediating model. *Open Journal of Business and Management*, 4(4), 731–740.
- Nielsen, M. B., Eid, J., Mearns, K., and Larsson, G. (2013). Authentic leadership and its relationship with risk perception and safety climate. *Leadersh. Organ. Dev. J.* 34, 308–325.
- Oc, B., Bashshur, M. R., Daniels, M. A., Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2015). Leader humility in Singapore. *The Leadership Quarterly*, 26, 68–80.
- 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, 787–818. 24.
- Owens, B. P., Johnson, M. D., and Mitchell, T. R. (2013). Expressed humility in organizations: implications for performance, teams, and leadership. *Organ. Sci.* 24, 1517–1538.
- Owens, B.P., Wallace, A.S. and Waldman, D.A. (2015), "Leader narcissism and follower outcomes: the counterbalancing effect of leader humility", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 100 No. 4, pp. 1203-1213.



- Walters, K. N., & Diab, D. L. (2016). Humble leadership: Implications for psychological safety and follower engagement. *Journal of leadership studies*, 10(2), 7-18.
- Wang, Y., Liu, J., & Zhu, Y. (2018). Humble leadership, psychological safety, knowledge sharing, and follower creativity: a cross-level investigation. *Frontiers in psychology*, 9, 1727.
- West, M. A., and Richter, A. W. (2008). "Climates and cultures for innovation and creativity at work," in *Handbook of Organizational Creativity*, eds J. Zhou and C. E. Shalley (New York, NY: Lawrence Erlbaum Associates), 211–236.
- Zhang, X., and Zhou, J. (2014). Empowering leadership, uncertainty avoidance, trust, and employee creativity: interaction effects and a mediating mechanism. *Organ. Behav. Hum. Decis.* 124, 150–164.
- Zhou, F., & Wu, Y. J. (2018). How humble leadership fosters employee innovation behavior: A two-way perspective on the leader-employee interaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(3), 375-387.

