

Yayın Geliş Tarihi: 24.03.2025

Yayına Kabul Tarihi: 13.08.2025

Online Yayın Tarihi: 29.12.2025

<http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.1645755>

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi

Cilt: 27, Sayı: 4, Yıl: 2025, Sayfa: 1516-1543

E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

ÖRGÜTLERDE ÖZ DOĞRULAMA ÇALIŞMALARININ BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

*Eşe YILDIRIM**

Öz'

Bireyin kendisi hakkındaki değerlendirmeleriyle, çevresindekilerin onun hakkındaki değerlendirmelerini uyumlu hale getirmeye çalışması öz doğrulamayı ifade etmektedir. Öz doğrulama, psikolojik tutarlılığı sağlamak ve sosyal etkileşimlerin istikrarlılığını desteklemek için kişinin diğerlerine kendini olduğu gibi yansıtmasıdır. Bu çalışmanın amacı örgütlerde öz doğrulama kavramının gelişim ve çalışma eğilimini konuya ilgi duyan bireylere bibliyometrik bir analiz yardımıyla sunmaktır. Çalışma kapsamında kullanılan veriler "Web of Science" veri tabanından elde edilmiştir. Analizler ve görselleştirmeler VOSviewer programı yardımıyla yapılmıştır. Çalışmada örgütlerde öz doğrulama konusunu ele alan yayınlar incelenerek, en çok tekrarlanan anahtar kelimeler, en üretken yazarlar, ülkeler, kurumlar, dergiler ve bunların arasındaki bağlantılar gibi çeşitli bilgilere ulaşılmıştır. Yapılan analizlerden elde edilen bulgulara göre, örgütlerde öz doğrulamaya ilişkin yapılan çalışmalar birkaç önemli içgörüyü öne çıkarmıştır. Swann W. B. bu alandaki en üretken, en çok ortak atıf alan ve en fazla iş birliği yapan yazar olarak dikkat çekmiştir. En sık tekrarlanan anahtar kelimeler arasında "self-verification" (öz doğrulama), "self-verification theory" (öz doğrulama teorisi), "authenticity" (özgünlük), "self-esteem" (özsaygı), "social identity" (sosyal kimlik), "job performance" (iş performansı) ve "self-verification striving" (öz doğrulama çabası) yer almıştır. Ayrıca *Journal of Personality and Social Psychology* dergisi en üretken dergi olarak belirlenmiştir. Amerika en üretken ülke olurken, Teksas Üniversitesi en üretken kurum olarak öne çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öz Doğrulama, Öz Doğrulama Teorisi, Bibliyometrik Analiz, WOS.

Bu makale için önerilen kaynak gösterimi (APA 7. Sürüm):

Yıldırım, E. (202x). Örgütlerde öz doğrulama çalışmalarının bibliyometrik analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27 (4), 1516-1543.

* Doktor Öğretim Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0001-7037-6191, ese.yildirim@bozok.edu.tr

¹Çalışma etik kurul izni gerektiren bir araştırma değildir.

BİBLİYOMETRİK ANALİZİS OF SELF-VERİFİKATION STUDİES İN ORGANİZATIONS

Abstract

Self-verification refers to the individual's efforts to harmonize his/her evaluations of himself with the evaluations of those around him. Self-verification is the projection of oneself to others as one is to ensure psychological consistency and promote the stability of social interactions. The aim of this study is to present the development and working tendency of the concept of self-verification in organizations with the help of a bibliometric analysis to individuals interested in the subject. The data used within the scope of the study were obtained from the "Web of Science" database. Analyzes and visualizations were made with the help of the VOSviewer program. In the study, publications dealing with self-verification in organizations were examined and various information such as the most repeated keywords, the most productive authors, countries, institutions, journals and the connections between them were obtained. According to the findings from the analysis, studies on self-verification in organizations highlight several key insights. Swann W. B. emerged as the most productive, co-cited, and collaborating author in this field. The most frequently repeated keywords include "self-verification", "self-verification theory", "authenticity", "self-esteem", "social identity", "job performance" and "self-verification striving". Additionally, the Journal of Personality and Social Psychology was identified as the most productive journal. America stood out as the most productive country, while the University of Texas was recognized as the most productive institution.

Keywords: *Self-Verification, Self-Verification Theory, Bibliometric Analysis, WOS.*

GİRİŞ

Teknoloji alanındaki hızla artan yenilik ve gelişmeler ile beraber, bilgi üretimi de her geçen gün artmaktadır. Bu durum ise araştırmacıların ilgilendikleri alanlardaki eğilimleri, yenilikleri, etkili çalışmalarını takip edip anlamlandırmalarını güçleştirmektedir. Birçok farklı yazılım sayesinde, araştırmacılar bu karmaşık bilgileri daha kolay bir şekilde analiz etme imkânına sahiptirler. Bibliyometrik analiz tekniği de karmaşık bilgi ortamının anlamlandırılmasında kullanılan, bilimsel çalışmaların nicel açıdan analiz edilmesini sağlayan yöntemlerden biri olarak öne çıkmaktadır (Dereli, 2024). Bibliyometrik analiz, çok sayıdaki bilimsel verinin etkili bir biçimde analiz edilmesi yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Donthu vd., 2021). Bibliyometrik analiz, klasik alanyazın taramasından farklı olarak, bir alandaki güncel verilere ulaşmada kullanılan ve görselleştirmeler sayesinde akademik trendleri takip etmeyi kolaylaştıran bir yöntem olarak değerlendirilmektedir (Dirik vd., 2023). Bu yöntem sayesinde akademik alanyazındaki çalışmaların özellikleri analiz edilebilmekte ve ilgilenilen alandaki önemli konular ve araştırma eğilimleri ortaya konulabilmektedir (Alsharif vd., 2020; Donthu vd., 2021). Bibliyometrik analiz, kullanılan anahtar kelime dağılımları, atıf ağları, yayın sayıları, ülkeler, yazarlar ya da kurumlar arasındaki iş birlikleri ve ilişkiler gibi metrikleri kullanarak görselleştirmeye ve böylece belirli bir alandaki gelişim eğilimlerini daha kolay

anlamaya yardımcı olmaktadır (Van Nunen vd., 2018). Bibliyometrik analizin temel hedefi, araştırma alanındaki eğilimleri ortaya koymak ve yeni çalışmalara kılavuzluk etmektir.

Günümüzdeki örgütlerin en önemli ve alternatifi olmayan üretim faktörünün insan unsuru olduğu bilinmekte ve kabul edilmektedir. Örgütlerin içerisinde ise birbirlerinden hem fiziksel bakımdan hem de psikolojik bakımdan farklı çok sayıda çalışan yer almaktadır. Bu çalışanların arasındaki ilişkileri ya da çalışanların kendisini olumlu ya da olumsuz etkileyen unsurlar, sonuçta içinde çalışılan örgütü de kaçınılmaz olarak olumlu ya da olumsuz açıdan etkilemektedir. Bu sebepten dolayı çalışanları etkileyen faktörlerin belirlenip, bunların her birinin takip edilmesi ve yönetilmesi gerekmektedir. Çalışanları, çalışanlar ve yönetim arasındaki ilişkileri ya da çalışanların kendi aralarındaki ilişkileri olumlu etkileyen faktörlerin özendirilmesi, olumsuz etkileyen faktörlerin ise en aza düşürülmeye çalışılması önem arz etmektedir. Örgüt içindeki çalışanları ve ilişkilerini etkileyen faktörlerden bir tanesi de bireyin kendisi hakkındaki görüşleriyle tutarlı bilgileri diğerlerine sunma eğilimleri olan öz doğrulama çabasıdır (Cable & Kay, 2012; Charbonneau vd., 2021; Swann, 1983). Öz doğrulama, kişinin psikolojik tutarlılığını sağlamak ve sosyal etkileşimlerin istikrarlılığını desteklemek için (Swann vd., 2003b), diğer insanların kişiyi kendisini gördüğü gibi görmelerini sağlayacak biçimde davranmayı ifade etmektedir (Moore vd., 2017). Kişinin benlik algısı ile uyumlu hareket etmesi günlük yaşantıya bir düzen ve tutarlılık getirmekte ve diğerleri ile olan etkileşimlerde önceden tahmin edilebilmeyi sağlamaktadır (Swann, 1983). Kişi etkileşim ortakları tarafından nasıl değerlendirildiğini anlayabilirse sorunsuz ilişkiler geliştirebilme konusunda başarılı olabilir (Swann vd., 1992). Öz doğrulama teorisinin esas çıkış noktası sosyal psikoloji olsa da, son zamanlarda örgütlerdeki olgu ve olayların açıklanmasında daha çok kullanılır olmuş ve yönetim alanındaki araştırmalarda önemli bir faktör olarak ele alınması gerektiği anlaşılmıştır (Sun & Zhang, 2021). İlk geliştirildiği yıllarda, teori bireyler arasındaki ikili ilişkilerde (evlilik, flört, oda arkadaşı vb.) öz doğrulama konusuna odaklanmış, fakat son çalışmalarda gruplarda ve iş yaşamındaki etkileri incelenmeye başlanmıştır (Gómez vd., 2009).

Bu çalışma, örgütlerde öz doğrulama literatürünün nasıl geliştiğini ve hangi konulara yoğunlaştığını tespit etmek, gelecekte bu konuda araştırma yapmak isteyenlere rehber olmak ve böylece literatüre fayda sağlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma konusuna karar verilirken literatürde örgütlerde öz doğrulama kavramını araştıran çalışmaları bibliyometrik açıdan ele alan herhangi bir araştırmaya rastlanmaması önemli bir faktör olmuştur. Araştırma kapsamında bibliyometrik göstergeler kullanılarak analizler ve görselleştirmeler oluşturulmuştur. Analizler neticesinde örgütlerdeki öz doğrulama araştırmalarının hangi konulara odaklandığı, bu konuda en çok ön plana çıkan yazarların kimler oldukları, yayınların yapıldığı ülkeler ya da yazarlar arasındaki ilişkilerin nasıl olduğu gibi sonuçlar özetlenmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında öz doğrulama kavramına, öz doğrulamanın sebep ve sonuçlarına ve öz doğrulama teorisine değinildikten sonra, örgütlerde öz doğrulamanın kullanımı ele alınmaktadır.

Öz Doğrulama Kavramı ve Öz Doğrulama Teorisi

Bireyin kendisiyle ilgili bilişsel algılarının bütünü benliğini oluşturur (Gómez vd., 2009). Benliğin oluşmasında bireyin kendisiyle ilgili düşünceleri kadar, diğerlerinin bireyle ilgili görüşlerinden bireye yansıyanlar da önemlidir. Yani birey benliğini inşa ederken çevresindeki insanların onunla ilgili ne düşündüklerinden bağımsız hareket etmemekte, onlardan etkilenmektedir (Gómez vd., 2009; Mead, 1934). Birçok yazara göre benlik saygısı kişinin benliğine yönelik olumlu ve/veya olumsuz tutumunu ifade eden bir yapıdır (Tafarodi & Swann, 1995). Bireyin kendisi hakkındaki görüşleriyle tutarlı bilgileri diğerlerine sunma eğilimleri ise öz doğrulamayı ifade etmektedir (Cable & Kay, 2012; Charbonneau vd., 2021; Swann, 1983). Öz doğrulama, diğer insanların kişiyi kendisini gördüğü gibi görmelerini sağlayacak biçimde davranmaktır (Moore vd., 2017). Öz doğrulama, bireyin, çevresindekilerin kendisi hakkındaki değerlendirmeleriyle kendi öz değerlendirmelerini uyumlu hale getirmek için kullandığı bir dizi stratejiden oluşmaktadır (Thatcher & Zhu, 2006). Kendini doğrulama, kişinin psikolojik tutarlılığını sağlamak ve sosyal etkileşimlerin istikrarlılığını desteklemek için diğerlerine kendini olduğu gibi yansıtmaktır (Swann vd., 2003b).

Çevremizdeki insanların bizi kendimizi değerlendirdiğimiz gibi değerlendirmelerine ihtiyaç duyduğumuz için kendi görüşlerimiz ile diğerlerinin görüşlerini eşitlemeye (Swann, 1987; Swann vd., 2003a; Thatcher & Zhu, 2006), diğerlerinin görüş ve tepkilerine bakarak kendimizi doğrulamaya çalışırız (Swann 1990). Gözlem ve sosyal etkileşimler sonucunda öz görüşlerini biçimlendiren kişi destekleyici kanıtlar aramayı sürdürür ve elde ettiği kanıtlar arttıkça öz görüşlerinden daha da emin olur. Öz görüşler sosyal etkileşimleri anlamlandırmaya ve sürdürmeye, tutarlılığı korumaya, davranışlara rehberlik etmeye ve dünya ile ilgili tahminler yürütmeye hizmet etmektedir. Bilgi sisteminin merkezinde istikrarlı öz görüşler olduğu için, öz görüşü doğrulayan bilgiler geldikçe (öz doğrulama) sistemin dengesi korunur (Swann, 2012; Swann vd., 2003b). İstikrarlı bir öz görüşü sürdürebilmek için insanlar öz görüşleriyle tutarlı geri bildirimleri ister ve benimserler ama öz görüşleriyle örtüşmeyen geri bildirimlerden kaçınır ve bunları reddederler (Swann, 2012; Swann & Buhrmester, 2012). Genelde kendisi hakkında olumlu bir değerlendirme yapan birey olumlu geri bildirimleri tercih eder ve ararken, olumsuz bir öz görüşe sahip birey ise olumsuz geri bildirimleri tercih eder ve arar (Swann, 1990, 1992; Swann vd., 2003a; Swann vd., 1989). Bu durum, bireyin kendini tanıyabilme açısından yetkin olduğu algısını artırır (Swann, 1997). İstikrarlı bir öz görüşü devam ettirebilen kişi diğerlerinin ona yönelik tepki ve davranışları konusunda tahminler yürütebilir ve ayrıca diğerleri tarafından doğru anlaşıldığını da hisseder (Booth vd., 2020). Kendini doğrulama motivasyonu, kişinin diğerleri

tarafından tanınma (Swann vd., 1989; Cable & Kay, 2012) ve başkalarından öz görüşleriyle (olumlu veya olumsuz olmasına ya da doğru olup olmamasına bakılmaksızın) uyumlu düşünceler alma isteğine vurgu yapma (Chen vd., 2004; Swann vd., 2003b), kişinin davranışı ve benliği arasında bir uyumluluk anlamına gelmektedir (Cable & Kay, 2012). Kişinin benlik algısı ile uyumlu hareket etmesi günlük yaşantıya bir düzen ve tutarlılık getirir ve diğerleri ile olan etkileşimlerde önceden tahmin edilebilmeyi sağlar (Swann, 1983). Dünyanın kısmen denetlenebilir, tutarlı ve öngörülebilir olduğuna dair hislerini kuvvetlendirmek için insanlar kendilerini doğrulamak isterler (Kim vd., 2019; Swann, 2012; Swann, 1990), çünkü açıklanamayan, alışılmıştan dışında olan ve bilinmeyen olaylar kişiyi üzebilir ve bu noktada istikrar önemlidir (Kim vd., 2019). Kim ve arkadaşları (2019) ve Swann'a (1983) göre birey, kendisi hakkındaki değerlendirmeleriyle diğerlerinin onun hakkındaki değerlendirmeleri uyumlaştırmaya çalışarak çevredeki belirsizlikleri azaltmaya çalışır. Başkalarının kişiden beklentileri ve kişinin sergilediği davranışlar arasındaki uyum ilişkilerdeki güven duygusunu artırır (Whitener vd., 1998). Öz doğrulama sayesinde, diğerleri kişiyi doğru bir şekilde değerlendirerek onun ne yapabileceği ya da ne yapamayacağı konusunda tahminler yürütebilmekte ve gerçekleşme ihtimali olmayan beklentilere girmemektedirler (Swann, 2012).

Kendi benlik algılarıyla diğerlerinin onlar hakkındaki düşüncelerini uyumlaştırmak (öz doğrulama) için bireylerin en çok kullandıkları üç strateji olduğu görülmüştür (Swann, 1987; Thatcher & Zhu, 2006). Öncelikle birey öz görüşlerini onaylayan “fırsat yapıları” (ihtiyaçlarına uygun sosyal ortamlar) inşa edebilir. Bunun için öz değerlendirmelerini onaylama ihtimali olan ilişkileri arayarak bunlara dahil olabilir (Swann vd., 1989; Swann, 1987; Swann vd., 2004; Swann, 1997; Thatcher & Zhu, 2006), etkileşim kurmak için kendisiyle ilgili görüşleri hakkında, kendisiyle aynı düşüncelere sahip olan kişileri tercih edebilir (Swann & Pelham, 2002; Swann vd., 1989; Swann, 1997) ya da kendini doğrulamada başarısız olduğu ilişkilerden geri çekilebilir (Swann vd., 1994, Swann vd., 1989). İkinci bir öz doğrulama stratejisinde birey kendisi hakkındaki görüşlerini çevresindekilere sistematik bir biçimde iletebilir. Bunun için nasıl biri olduğunu bariz şekilde ortaya koyan sembol ve işaretlerden oluşan “kimlik ipuçlarını” sergileyebilir. “Kimlik ipuçları” içinde bireyin fiziksel görünüşü (Gosling 2008; Swann, 2012; Swann, 1987; Swann vd., 2004; Thatcher & Zhu, 2006), taşıdığı kıyafetler, dini inançları, gelir seviyesi, siyasi görüşleri, konuşma tarzı gibi birçok faktör yer almaktadır (Gosling, 2008; Pratt & Rafaeli, 1997). Bu iki strateji ile kendini doğrulamayı başaramayan birey üçüncü yola yönelir. Burada birey öz değerlendirmelerine bağlı kalabilmek için olmayan kanıtları görmeye çalışır. Bunun için dikkat, hatırlama ve yorumlamaya başvurur. Örneğin seçici dikkat sayesinde kendini olumlu değerlendiren birinin olumlu olacağını düşündüğü değerlendirmeleri, olumsuz değerlendiren birinin de olumsuz olacağını düşündüğü değerlendirmeleri analiz etmeye daha çok zaman harcadığı görülmüştür (Swann, 2012; Swann & Read 1981). Benzer şekilde, kendini olumlu gören birinin olumlu değerlendirmeleri, olumsuz gören birinin de olumsuz değerlendirmeleri daha çok hatırladığı bulunmuştur. Son

olarak, birey çevresinden gelen bilgileri kendi değerlendirmelerini kuvvetlendirecek biçimde yorumlamaya eğilimlidir (Murray vd., 2000; Swann vd., 1987).

İnsanlar öz doğrulamaya iki sebepten dolayı önem verirler. Birincisi, epistemik bakış açısına göre kendini doğrulamayı başaran kişi, diğerleri tarafından kendi inandığı gibi tanındığını hissederek psikolojik tutarlılık algısını sağlamlaştırır. Bu durum kişiye kendini tanıyabilme konusunda yetkin olduğu duygusunu verir (Chen vd., 2004; Swann, 2012; Swann vd., 2004; Swann vd., 2003b; Thatcher & Zhu, 2006). İkincisi, pragmatik bakış açısına göre kişinin diğerlerinden öz görüşlerini onaylayan geri bildirimler alması, diğerlerinin kişiyi gerçekten tanıdıklarını, onunla ilgili yanlış beklentiler oluşturmayacaklarını ve böylece ilişkilerin de sorunsuz işleyeceğini gösterir (Chen vd., 2004; Swann, 2012; Swann vd., 2004; Thatcher & Zhu, 2006).

Literatüre bakıldığında, kendini doğrulamanın sonuçlarını araştıran çalışma sayısının giderek arttığı görülebilir (Talaifar & Swann, 2020). Öz doğrulamanın sağlanamaması, yani kişinin öz görüşünü onaylamayan geri bildirimler alması durumunda bireyde olumsuz sonuçların ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Bu olumsuz sonuçlar arasında, kişide fizyolojik stres (Ayduk vd., 2013; Booth vd., 2020), depresyon, huzursuzluk, sıkıntı (Burke & Stets, 1999; Schafer vd., 1996), tatminsizlik, rahatsızlık (Burke, 1991), uyumsuzluk ve bulunulan çevreden ayrılma (Booth vd., 2020) gibi durumlar sayılabilir. Çevredekilerin geri bildirimleri, deneyimleri ya da hareketleri bireyin benlik değerlendirmesi ile uyumlu değil ise, birey kontrolü yitirdiğini, belirsizlik ve tehdit altında olduğunu hisseder (Booth vd., 2020). Diğerlerinden kendini doğrulayan geri bildirimler alamayan ve bundan dolayı öz görüşlerinin tutarlı olmadığını düşünen kişi hayatını anlamsız, amaçsız, belirsiz ve bütünlükten yoksun olarak algılar. Bütün bunlar neticesinde ise kişide inanç ve beklentiler noktasında bir güvensizlik, hayattaki zorlukların üstesinden gelme konusunda başarısızlık duyguları gelişir (Swann & Brooks, 2012). Kişinin benliğiyle ilgili öz görüşlerinden farklı geri bildirimler alması, onu kendini tanıyabilme konusunda başarısız olduğu düşüncesine götürür (epistemik ihtiyaç tehdidi). Bu uyumsuz geri bildirimler, diğerlerinin kişi hakkında yanlış beklentilere girdiklerinin de bir göstergesi olabilir (pragmatik ihtiyaç tehdidi) ve bu durum da etkileşimlerde sorunlara sebebiyet verir (Swann vd., 1992). Bu sonuçlara bakıldığında, kişinin psikolojik sağlığı açısından istikrarlı öz görüşleri sürdürebilmek son derece önemli bir konudur (Swann, 2012). Öz doğrulamanın sağlanması, yani kişinin öz görüşünü onaylayan geri dönüşler alması durumunda ise bireyde olumlu sonuçların ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Bu olumlu sonuçlar arasında, pozitif duygularda ve bağlılıkta artış (Burke & Stets, 1999; Swann vd., 2003a), istikrar, tutarlılık, öngörülebilirlik, psikolojik rahatlık/huzur, psikolojik tutarlılık, sağlıkta iyileşme, kaygıda azalma (North & Swann, 2009; Swann vd., 1992), çatışma ve yanlış anlama/anlaşılma riskinin azalması, yetenek-beklenti arası uyum (Chen vd., 2004; Swann vd., 2000; Swann vd., 2004), ilişki kalitesinde artış (Swann & Pelham, 2002), güven (Burke & Stets, 1999; North & Swann, 2009), benlik saygısında, yaratıcılıkta, performansta ve tatmin düzeyinde artış (Thatcher & Zhu, 2006), yaratıcılıkla ilgili görevlerde yüksek

performans gösterme (Chen & Wei, 2023; Polzer vd., 2002; Swann vd., 2003a) gibi durumlar sayılabilir. İnsanlar genelde öz görüşü onaylayan geri dönüşleri ve bunların kaynaklarını doğru, güvenilir ve inanılır olarak değerlendirirken, öz görüşü doğrulamayan geri dönüşleri yanlış olarak değerlendirirler (Markus, 1977; Shrauger & Lund, 1975).

Yukarıda sayılan olumlu ve olumsuz sonuçlar, kendisini abartmadan ve doğru bir şekilde pozitif ya da negatif olarak değerlendiren insanlar için geçerlidir. Ama kendisiyle ilgili “gerçek dışı” ve “abartılmış” bir olumsuz öz görüşe sahip olan insanlarda durum biraz daha farklıdır. Örneğin kişi gerçekte kilolu değilken kendisini fazla kilolu olarak değerlendiriyorsa, bu kişinin öz görüşünü onaylayan geri dönüşler almaya çalışması bazı olumsuzluklara sebebiyet verebilir. Buna benzer, gerçeğe dayanmayan olumsuz öz değerlendirmelere sahip bir kişi, genelde kendisini doğruladıkları için sağlıklı ilişkileri sürdürmeye çalışabilir (Marigold vd., 2014). Çünkü bu kişinin iletişim kurduğu insanlar genelde onun görüşlerini onaylayan insanlardır ve bu durum kişinin “yanlış” olumsuz benlik değerlendirmelerini sürdürmesine sebep olur (North & Swann, 2009; Swann & Predmore, 1985). Doğru olmayan olumsuz öz değerlendirmelerin sürdürülmesi ise benlik saygısının daha da düşmesine, depresyona ve sahip olunan etkileşimlerin kalitesinde azalmaya neden olabilir (North & Swann, 2009; Swann vd., 1992; Swann & Predmore 1985; Talaifar & Swann, 2020). Buradaki esas sorun benlik görüşlerinin diğerleri tarafından onaylanması değil, kişinin sahip olduğu “yanlış” ve “abartılmış” negatif öz görüştür (North & Swann, 2009).

Temelleri Lecky (1945) tarafından atılan ve Swann’ın (1983; 1987) katkılarıyla gelişen öz doğrulama teorisine göre, insanlar çevrelerinde kendileriyle ilgili düşüncelerini (öz görüş) doğrulayan bilgileri ararlar (öz doğrulama), çünkü bu benliğin istikrarlı olmasını sağlar ve istikrarlı benlik görüşleri tutarlılık duygularını güçlendirir. Kendini doğrulama, çevresindeki insanların da bireyin kendisini gördüğü gibi görmelerini istediğini ve bunun için de kendi görüşlerini doğrulayacak geri bildirimler almaya yönelik adımlar atacağını savunan, sosyal psikoloji kapsamına giren bir teoridir (Talaifar & Swann, 2020). Teorinin varsayımlarına göre, bireyler çevrelerindeki olaylar hakkında öngörülerde bulunarak bunları kontrol edebildiklerini hissetmek ve belirsizlikleri azaltabilmek için benlik değerlendirmelerini onaylayan geri bildirimler ararlar (Kim vd., 2019; Swann vd., 1992). İstikrarlı benlik görüşleri bireyin tutarlılık ve süreklilik algılarının kaynaklarından biridir ve bireye sosyal etkileşimlerini kontrol etme, günlük hayatı düzenleme ve muhtemel olaylar konusunda öngörülerde bulunma konularında fırsat sunar, bireyin hareketlerini dengeleyerek onu diğerleri için daha tahmin edilebilir kılar (Booth vd., 2020; Mead, 1934). Psikolojik bakımdan tutarlılığa ya da diğerleri tarafından anlaşılmaya değer veren bireyler diğerlerinden kendileriyle ilgili kendi görüşlerini onaylayan geri bildirimler almak isterler (Booth vd., 2020). Özellikle diğerleri ile kurulan etkileşimlerde, kişi etkileşim ortakları tarafından nasıl değerlendirildiğini anlayabilirse sorunsuz ilişkiler geliştirebilme konusunda başarılı olabilir (Swann vd., 1992). Eğer insanlar diğerleriyle uzun soluklu ilişkiler

geliştirmek isterlerse (evlilik, yeni bir iş vb.), kendilerini gerçekçi (olduklarını düşündükleri gibi) bir biçimde tanıtabilmek için daha çok çabalarlar (Cable & Kay, 2012; Kim vd., 2019). Olumlu ya da olumsuz benlik değerlendirmelerine sahip olan bireyler arasında öz doğrulama gereksinimi bakımından farklılık yoktur. Yani olumsuz bir benlik algısına sahip olan birey de görüşleri ile tutarlı geri dönüşler almak ister (Gómez vd., 2009; Swann 2012). İstikrarlı ve doğrulanmış öz görüşlerin sayılan bu katkılarında dolayı insanlar bunları devam ettirmek için motive olurlar. Örneğin bunun için kendilerini değerlendirdikleri gibi gören diğerleriyle iletişim kurmayı tercih edebilirler (Swann, 1983). Öz görüşlerin olumlu ya da olumsuz olması bu tercihleri etkilemez. Yani kendini negatif olarak değerlendiren biri etkileşim ortaklarının da kendisini negatif olarak değerlendirmelerini, kendini olumlu değerlendiren biri de etkileşim ortaklarının da kendisini olumlu değerlendirmelerini arzu eder ve etkileşim ortaklarını buna göre seçmeye özen gösterir (Hixon & Swann, 1993; Swann vd., 1990; Swann vd., 1989). Bireyler, öz görüşlerine diğerlerinin zihinlerinde yer edinmeye çalışarak bunları güçlendirmek için güdülendiklerinden dolayı, kendisi ile ilgili öz görüşünden farklı bir görüşe sahip olan kişilerle zaman geçiren birey psikolojik bakımdan rahatsızlık hisseder. Bu rahatsızlıktan ötürü de birey ya karşısındaki kişinin düşüncelerini değiştirmeye çalışır, ya da ondan uzaklaşır (Swann, 1983).

Örgütlerde Öz Doğrulama

Öz doğrulama teorisinin esas çıkış noktası sosyal psikoloji olsa da, son zamanlarda örgütlerdeki olgu ve olayların açıklanmasında daha çok kullanılır olmuş ve yönetim alanındaki araştırmalarda önemli bir faktör olarak ele alınması gerektiği anlaşılmıştır. Bu yüzden örgütlerdeki öz doğrulama konusu farklı yönleri ile daha fazla araştırılmaya konu olmalıdır (Sun & Zhang, 2021). İlk geliştirildiği yıllarda, teori bireyler arasındaki ikili ilişkilerde (evlilik, flört, oda arkadaşı vb.) öz doğrulama konusuna odaklanmış, fakat son çalışmalarda gruplarda ve iş yaşamındaki etkileri incelenmeye başlanmıştır (Gómez vd., 2009). Örneğin, Charbonneau ve arkadaşları (2021) öz doğrulamayı, kişilerin iş görüşmeleri sırasında kendilerini niteleyen bilgileri abartmadan paylaşmaları şeklinde tanımlamışlar ve yaptıkları çalışmada öz doğrulama davranışının bir iş görüşmesi taktiği olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini araştırmışlardır. Bu kapsamda iş görüşmesine gelen kişilerin öz doğrulamayı bilerek ve isteyerek kullanıp kullanmadıkları incelenmiştir. Çalışma sonucunda mülakata alınan kişilerin öz doğrulamayı kendilerini tanıtmak amacıyla kullandıkları ve bunun bir öz sunum yaklaşımı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öz doğrulamayı kullanan kişilerin görüşme ile ilgili daha az kaygı yaşadıkları da bulunmuştur. Beraber yaptıkları çalışmada Cable ve Kay (2012), iş görüşmesi esnasında güçlü bir kendini doğrulama (öz görüşleriyle uyumlu bilgileri paylaşma) dürtüsüyle hareket eden kişilerin genelde kendilerine daha uygun işler bulduklarını ve bunun neticesinde de yüksek performans göstererek işlerinden doyum sağladıklarını bulmuşlardır. Moore ve arkadaşları (2017), iş başvurusu sırasında kendini doğrulayan yüksek nitelikli kişilerin işe kabul edilme ihtimallerinin daha yüksek olduğunu, fakat daha düşük nitelikli kişilerin işe kabul edilme durumlarının

öz doğrulama ile ilişkili olmadığını bulmuşlardır. Kendini doğrulamaya önem veren çalışanların işleri ile ilgili olan etkileşimlerinden daha memnun oldukları ve bunun da iş doyumunu olumlu etkilediği tespit edilmiştir (Hackman & Oldham, 1980). Başarılı bir öz doğrulama süreci sonunda sadece çalışan değil, örgüt de kazançlı çıkar. Benlik görüşünü onaylayan geri dönüşler alan bireyin iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve performansı artacağı için sonuçta örgüt de olumlu çıktılara ulaşır (Cable & Kay, 2012; Cable vd., 2013; Kim vd., 2019). Örgütlerde öz doğrulamanın gerçekleşmesinin olumlu sonuçları arasında ekiplerdeki uyumun ve performansın artması (Kim vd., 2019; Swann vd., 2004), öngörülebilirlik sayesinde sosyal ilişkilerin iyileşmesi (Kim vd., 2019; Talaifar & Swann, 2017), yaratıcı performansın artması (Swann vd., 2003a), duygusal çatışmaların azalması, çalışma gruplarında özdeşleşmenin artması (Burke & Stets, 1999; Cable & Kay, 2012; Swann vd., 2003a; Swann vd., 2000), endişenin azalması, huzur ve rahatlık (Kim vd., 2019; London, 2003) gibi çıktılar da sayılabilir. Ayrıca bir örgütte kendini doğrulamak için çabalayan ve bunu başaran bir çalışan, yöneticilerinin ve iş arkadaşlarının kendisiyle ilgili makul beklentiler oluşturmalarına neden olur (Chen & Wei, 2023) ve bunun devamında enerjisini yanlış beklentileri gerçekleştirmeye çalışmak yerine, yapması gereken işine yöneltebilir (Cable & Kay, 2012; David vd., 2021; Kim vd., 2019). Kendini doğrulamayı başaran kişi diğerleri tarafından anlaşıldığını hisseder ve anlaşıldığını bilmek, kişinin içinde bulunduğu gruba bağlılığını artırır (Swann vd., 2003a). Araştırmalara göre, diğerlerine kendini doğru bir şekilde sunmayı başaran kişinin hem bireysel hem de örgütsel görevlerini etkin bir biçimde yerine getirebildiği bulunmuştur (Kim vd., 2019; Moore vd., 2017). Burke ve Stets (1998), rol kimliğini doğrulamayı başaranın yeterlilik ve ustalık duygularını, grup üyeliği kimliğini doğrulamayı başaranın ise özsaygı ve kabul duygularını yükselttiğini bulmuşlardır. Sosyal etkileşimlerde, iki taraf arasında öz doğrulayan geri dönüş alışverişi yapmak etkileşimi kolaylaştırır ve karşılıklı öngörülebilirliği artırır. Bu sayede ilişki beklendiği şekilde ilerler ve basitleşir (Athay & Darley, 1981; Goffman, 1959; North & Swann, 2009; Swann vd., 2007). Öz değerlendirmeleri doğrulanmayan çalışanların ise saldırgan ve savunmacı davranışlar gösterdikleri, işlerine ve örgütlerine yönelik daha az olumlu tavırlar sergiledikleri ve refah seviyelerinin düştüğü bulunmuştur (Booth vd., 2020).

Örgütlerde öz doğrulama konusu ile ilgili literatür taraması yapılırken ulaşılabilen kaynaklara bakıldığında yabancı çalışmaların ağırlıkta olduğu, yerli çalışmaların ise yok denecek kadar az olduğu görülmüştür. Ulaşılabilen kaynaklar arasında konuyu ele alan yerli çalışmaların Uçel ve Atabay (2024) ve Yıldırım ve Akın'a (2021) ait olduğu tespit edilmiştir. Yerli literatürde örgütlerde öz doğrulamayı inceleyen çalışmalara daha fazla ağırlık verilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Uçel ve Atabay (2024), yaptıkları çalışmada iş arkadaşlarından kendilerini doğrulayan geri bildirimler almanın iletişimi kuvvetlendirdiğini, takım çalışmasını desteklediğini, güven duygusunu ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırdığını bulmuşlardır. Yıldırım ve Akın'ın (2021) çalışmalarında ise duygusal zekânın öz doğrulama çabasını etkilediği ve öz doğrulama çabasının yalnızlığı etkilediği tespit edilmiştir.

YÖNTEM

Bu başlık altında sırasıyla araştırmanın amacına, veri toplama yöntemine ve analize yer verilmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, bibliyometrik analiz yöntemi sayesinde örgütlerde öz değerlendirme kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar değerlendirilmekte ve kavramla ilgili yapılan yayınların bütüncül bir bakış açısıyla araştırmacılara rehber olarak sunulması hedeflenmektedir. Bibliyometrik analizde, belirli bir alanda ve konuda yapılan yayınlar istatistiksel ve matematiksel yöntemler yardımıyla incelenmekte (Pritchard, 1969) ve böylece o konunun literatürdeki gelişimi izlenebilmektedir (Kamdem vd., 2019). Örgütlerde öz doğrulama konusunda klasik bir literatür taramasının ilk aşaması olarak değerlendirilebilecek olan bu çalışma ile gelecekte konuya ilgi duyan araştırmacıya okuma yaparken nereden başlayacağı, hangi yazarlara daha fazla ağırlık vereceği, en çok kullanılan anahtar sözcüklerin neler olduğu, konu ile bağlantılı hangi değişkenlerin ele alınmadığı gibi konularda ışık tutarak fayda sağlanması amaçlanmaktadır.

Veri Toplama Yöntemi ve Analiz

Bilimsel bilginin gelişim ve üretimine dair göstergeleri ölçmek ve incelemek için kullanılan, istatistiksel ve nicel bir teknik olan bibliyometrik analiz güçlü bir ölçüm aracı olarak değerlendirilmektedir (Araujo, 2006; Borgman & Furner, 1990). Hem literatürdeki gelişmelerin seyrini, yeni kavramları ve ilişkileri anlamlandırma noktasında araştırmacılara kolaylıklar sunduğu için, hem de haritalama, görselleştirme ve çok boyutlu analize olanak verdiği için bu çalışmada bibliyometrik analiz araçlarından biri olan VOSviewer programı kullanılmıştır. Veri tabanı olarak ise güvenilir ve nitelikli yayınlara kapsayan ve bibliyometrik analiz yapmaya uygun veriler sağlayan Web of Science kullanılmıştır.

23.12.2024 tarihinde Web of Science'da, "self verification" (öz doğrulama) anahtar sözcüğü yazılarak ve "topic" (başlık, özet, anahtar kelime) seçilerek yapılan aramada 599 sonuç elde edilmiştir. Arama sonucunda ulaşılan 599 yayın farklı birçok disiplini kapsadığından dolayı ve bu çalışmada sadece "örgütlerdeki öz doğrulama" kavramı incelenmek istendiği için, çıkan sonuçlar bir filtrelemeye tabii tutulmuştur. Bunun için Web of Science kategorileri içinden "Management" (Yönetim) ve "Business" (İşletme) alanları seçilerek filtreleme yapılmış ve çıkan sonuç 114'e düşmüştür. Elde edilen 114 yayının incelendiğinde, bazılarının konu ile çok alakalı olmadığı tespit edilerek bunlar da analizin dışında tutulmuş ve nihai olarak 102 yayın analize dahil edilmiştir. Bu 102 yayının içinde en eskisi 1992 (1 tane) yılında ve en yenisi 2024 (8 tane) yılında yayınlanmıştır. Özellikle 2000 yılından sonra her yıl örgütlerde öz doğrulama konusunu çalışmış en az 1 tane yayını yapılmıştır. Analize tabii tutulan çalışmalardan 96 tanesi dergi makalesinden, 5 tanesi bildiri ve 1 tanesi de kitap bölümünden oluşmaktadır. Elde edilen veriler yazar, anahtar kelime, atıf, kaynak gibi çeşitli parametreler bakımından analiz edilmiştir.

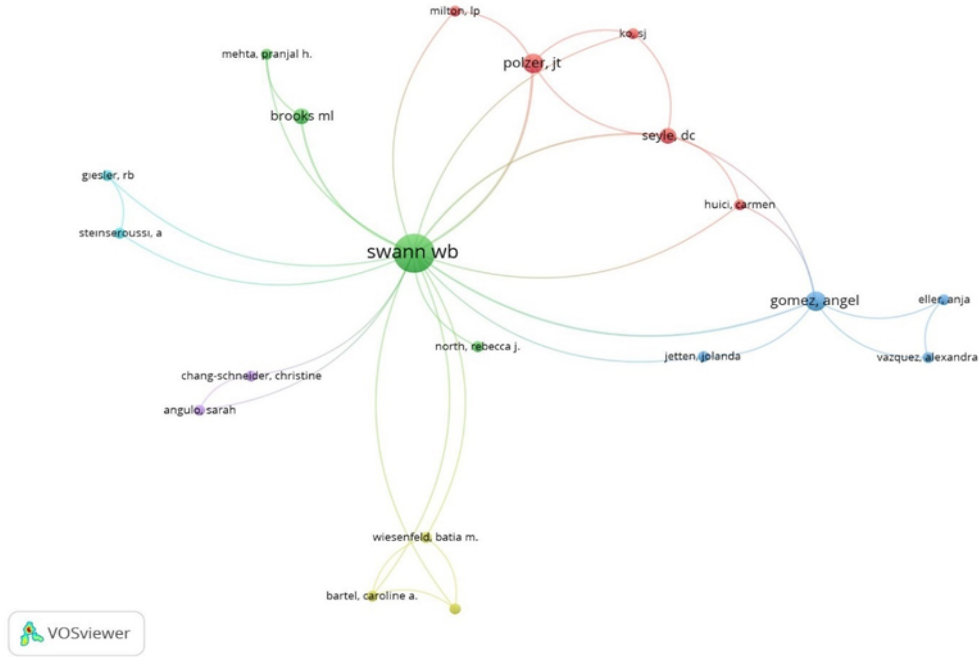
ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu başlık altında yapılan analizler sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmiştir.

Yazarların Eş Yazarlık Analizi (Co-authorship of Authors)

Yazarların eş yazarlık analizi çerçevesinde, en az 2 atıf ve en az 1 yayın kriterlerine göre, en fazla iş birliği yapan ve en fazla bağlantıya sahip olan yazarları belirlemek amacıyla bir ağ haritası oluşturulmuştur. Yapılan analize göre aralarında en fazla bağlantı bulunan 20 isim ve 34 bağlantının 6 kümede toplandığı ve toplam bağlantı gücünün 39 olduğu tespit edilmiştir. En fazla iş birliği yapan ve en fazla bağlantıya sahip olan yazarların Swann W. B. (toplam bağlantı 17, toplam bağlantı gücü 22), Gómez A. (toplam bağlantı 6, toplam bağlantı gücü 7), Seyle D.C. (toplam bağlantı 5, toplam bağlantı gücü 6) ve Polzer J. T. (toplam bağlantı 4, toplam bağlantı gücü 6) oldukları görülmektedir.

Şekil 1: Yazarların Eş Yazarlık Bağları



Anahtar Kelime Analizi (Co-occurrence of Author Keywords)

Örgütlerde öz doğrulama kavramını ele alan çalışmalarda en çok tekrarlanan ve aralarında bağlantı bulunan anahtar kelimeleri tespit etmek amacıyla bir analiz

yapılmıştır. Şekil 2’deki renklerin büyüklüğüne ve Tablo 1’e göre 25 kullanım ile self-verification (öz doğrulama), 7 kullanım ile self-verification theory (öz doğrulama teorisi), 6 kullanım ile authenticity (özgünlük), 6 kullanım ile self-esteem (özsaygı), 5 kullanım ile social identity (sosyal kimlik), 5 kullanım ile job performance (iş performansı) ve 4 kullanım ile self-verification striving (öz doğrulama çabası) ifadelerinin ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir. Self-verification (23), self-verification theory (8), authenticity (7), social identity (7) ve job performance (6) ifadeleri ise toplam bağlantı kuvveti bakımından en güçlü ifadelerdir (Tablo 1). Yapılan analiz neticesinde, toplam bağlantı kuvveti 68 olan, birbirleriyle bağlantılı ve en az 2 defa kullanılan 34 anahtar sözcüğün 7 kümede toplandığı ve toplamda 58 bağlantı oluşturdukları tespit edilmiştir (Şekil 2).

Şekil 2: En Çok Kullanılan Anahtar Sözcük Bağları



Tablo 1: En Çok Kullanılan Anahtar Sözcükler

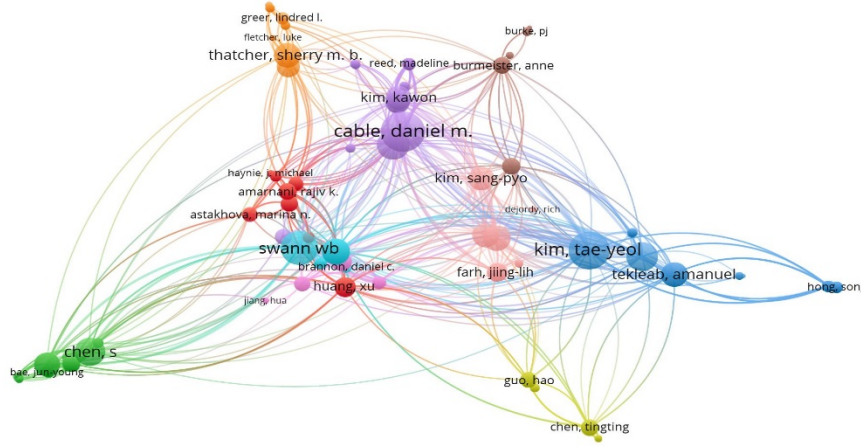
Anahtar Kelime	Kullanım Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
Self-Verification (Öz Doğrulama)	25	23
Self-Verification Theory (Öz Doğrulama Teorisi)	7	8
Authenticity (Özgünlük)	6	7
Self-Esteem (Özsaygı)	6	5
Social Identity (Sosyal Kimlik)	5	7
Job Performance (İş Performansı)	5	6
Self-Verification Striving (Öz Doğrulama Çabası)	4	4

Diversity (Çeşitlilik)	3	5
Proactive Personality (Proaktif Kişilik)	3	5
Identity (Kimlik)	3	4
Core Self-Evaluation (Temel Öz Değerlendirme)	3	3
Self-Presentation (Öz Sunum)	3	2
Work Performance (İş Başarısı)	3	2

Yazarların atıf analizi (Citation of Authors)

Örgütlerde öz doğrulama konusunda yaptıkları çalışmalarla en fazla atıf alan yazarlar incelenmiştir. En az 2 atıf ve en az 1 yayın kriterlerine göre, yazarlar arasındaki atıf ağlarını belirlemek amacıyla yazar atıf analizi ile ilgili bir ağ haritası oluşturulmuştur (Şekil 3). Toplam bağlantı kuvveti 1395 olan, birbirleriyle bağlantılı 187 birimin 10 kümede toplandığı ve toplamda 1233 bağlantı oluşturdukları tespit edilmiştir. En çok atıf alan isimler 1312 atıf ile Swann W. B., 459 atıf ile Giesler, R. B., 459 atıf ile Stein-Seroussi A., 421 atıf ile Polzer, J. T. ve 313 atıf ile Seyle D. C. olmuştur (Tablo 2). Toplam bağlantı kuvveti bakımından ilk sıralarda yer alan yazarlar ise Cable D. M. (124), Kim T. Y. (111), Swann W. B. (89), Kay Virginia S. (70), Gilbreath B. (66) ve Chen S. (61) olmuştur. Tablo 3'ten de görülebileceği gibi örgütlerde öz doğrulama konusunda en üretken yazarlar Swann W. B. (12 yayın) ve Kim T. Y. (4 yayın) olmuştur.

Şekil 3: Yazarların Atıf Bağları



Tablo 2: En Çok Atıf Alan Yazarlar

Yazar	Alıntı Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
Swann W. B.	1312	89
Giesler R. B.	459	0
Stein-Seroussi A.	459	0
Polzer J. T.	421	3
Seyle D. C.	313	6
Ko S. J.	274	0
Thatcher S. M. B.	268	49
Cable D. M.	263	124

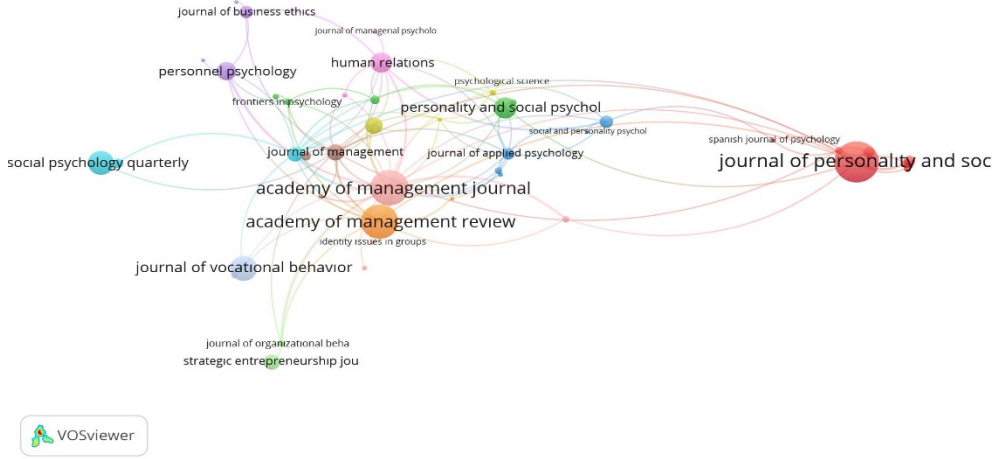
Tablo 3: En Üretken Yazarlar

Yazar	Yayın Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
Swann W. B.	12	89
Kim T. Y.	4	111
Polzer J. T.	3	3
Thatcher S. M. B.	3	49
Cable D. M.	3	124
Chen S.	3	61
Gómez A.	3	17

Kaynak Atıf Analizi (Citation of Sources)

En az 2 atıf alınması ve en az 1 eser yayınlanması kriterlerine göre, eserlerin kaynaklarının arasındaki atıf ağlarını belirleyerek bir ağ haritası oluşturabilmek amacıyla kaynak atıf analizi yapılmıştır. Toplam bağlantı kuvveti 127 olan, birbirleriyle bağlantılı 47 birimin 12 kümede toplandığı ve toplamda 103 bağlantı oluşturdukları tespit edilmiştir. En fazla atıf alan kaynaklar Journal of Personality and Social Psychology (736 atıf), Academy of Management Journal (551 atıf) ve Academy of Management Review (501 atıf) olmuştur. Toplam bağlantı kuvveti bakımından ilk sıralarda yer alan kaynaklar ise Academy of Management Journal (40) ve Journal of Management (19) olmuştur. Eser sayısı açısından ilk sırada Journal of Personality and Social Psychology (5) yer almaktadır.

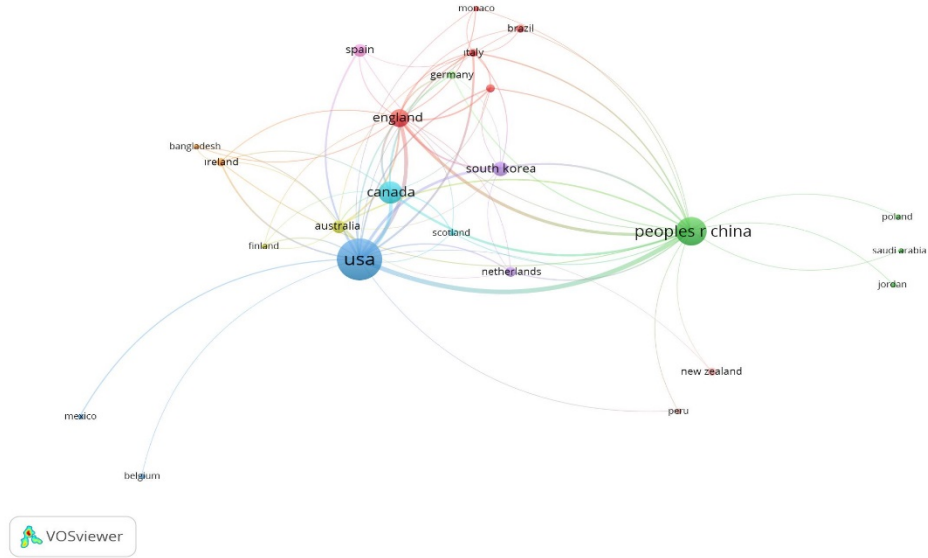
Şekil 4: Kaynakların Atıf Bağları



Ülkelerin Atıf Analizi (Citation of Countries)

Örgütlerde öz doğrulama konusunda yapılan çalışmalara en fazla katkı sağlayan ülkeler incelenmiştir. En az 1 atıf alınması ve en az 1 eser yayınlanması kriterlerine göre, eserlerin menşei ülkeleri bakımından aldıkları atıfları belirleyerek bir ağ haritası oluşturabilmek amacıyla ülke atıf analizi yapılmıştır. Toplam bağlantı kuvveti 363 olan, birbirleriyle bağlantılı 24 ülkenin 11 kümede toplandığı ve toplamda 74 bağlantı oluşturdukları tespit edilmiştir. En çok atıf yapılan ülkeler ABD (56 yayın ile 2502 atıf), Çin (26 yayın ile 886 atıf), Kanada (16 yayın ile 770 atıf) ve İngiltere (10 yayın ile 611 atıf) olmuştur. Toplam bağlantı kuvveti bakımından ilk sıralarda yer alan ülkeler ise sırasıyla Amerika (198), Çin (134), İngiltere (107) ve Kanada (66) olmuştur. Eser sayısı açısından da ilk sıralarda Amerika (56) ve Çin (26) yer almaktadır.

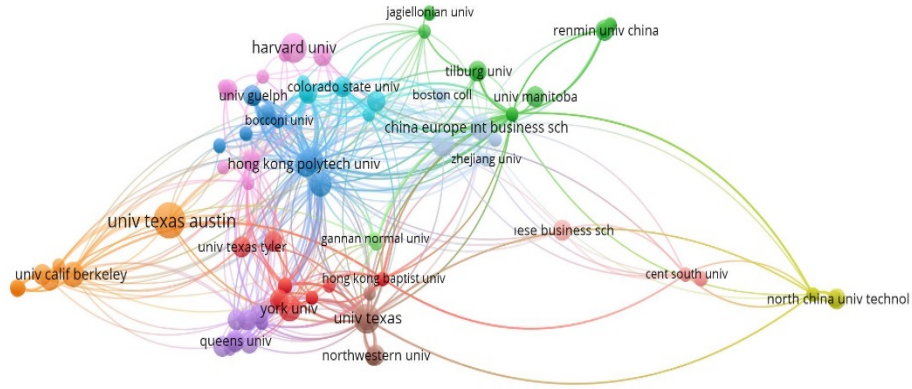
Şekil 5: Ülkelerin Atıf Bağları



Kurumların Atıf Analizi (Citation of Organizations)

En az 1 atıf alınması ve en az 1 eser yayınlanması kriterlerine göre, eserlerin kurumları bakımından aldıkları atıfları belirleyerek bir ağ haritası oluşturabilmek amacıyla kurum atıf analizi yapılmıştır. Toplam bağlantı kuvveti 963 olan, birbirleriyle bağlantılı 139 birimin 12 kümede toplandığı ve toplamda 840 bağlantı oluşturdukları tespit edilmiştir. En çok atıf yapılan kurumlar Teksas Üniversitesi (641), Harvard Üniversitesi (508), Colorado Üniversitesi (274) ve Londra Ticaret Okulu (263) olmuştur. Toplam bağlantı kuvveti en güçlü kurum ise Londra Ticaret Okulu (119) olmuştur.

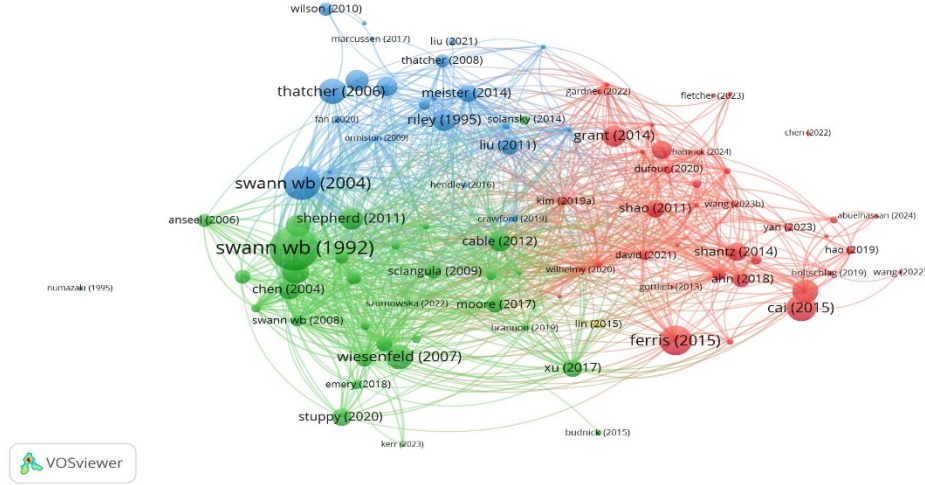
Şekil 6: Kurumların Atıf Bağları



Yayımların Bibliyografik Bağlantı Analizi (Bibliographic Coupling of Documents)

Birbirinden farklı iki yayının üçüncü bir yayına atıf yapmaları, o yayımların bibliyografik açıdan eşleştiğini göstermektedir. Yayınların bibliyografik bağlantı analizinde, birbirinden bağımsız iki farklı kaynak tarafından alıntı yapılan üçüncü ortak bir yayın söz konusudur. En az 1 defa alıntılanmış olma kriterine göre, toplam bağlantı kuvveti 10326 olan, birbirleriyle bağlantılı 94 birimin 4 kümede toplandığı ve toplamda 3257 bağlantı oluşturdukları tespit edilmiştir. En çok bibliyografik bağlantı bulunan yayınlar 459 alıntı ile Swann W. B. (1992), 274 alıntı ile Swann W. B. (2004) ve 207 alıntı ile Ferris D. L. (2015) olmuştur. Toplam bağlantı kuvveti bakımından ilk sıralarda yer alan yayınlar 559 ile Swann W. B. (2008), 548 ile Swann W. B. (2004) ve 542 ile Gómez A. (2009) olmuştur.

Şekil 7: Yayınların Bibliyografik Bağları



Yazarların Bibliyografik Bağlantı Analizi (Bibliographic Coupling of Authors)

İki farklı yazarın üçüncü bir yazara atıf yapmaları, o yazarların bibliyografik açıdan eşleştiğini göstermektedir. Yazarların bibliyografik bağlantı analizinde, birbirinden bağımsız iki farklı yazar tarafından alıntı yapılan üçüncü ortak bir yazar söz konusudur. En az 1 atıf alınması ve en az 1 eser yayınlanması kriterlerine göre, toplam bağlantı kuvveti 140561 olan, birbirleriyle bağlantılı 267 birimin 13 kümede toplandığı ve toplamda 26470 bağlantı oluşturdukları tespit edilmiştir. Bibliyografik açıdan en çok eşleşen yazarlar 1312 alıntı ile Swann W. B., 459 alıntı ile Giesler R. B., 459 alıntı ile Stein-Seroussi A., 421 alıntı ile Polzer J. T. ve 313 alıntı ile Seyle D. C. olmuştur. Toplam bağlantı kuvveti bakımından ilk sıralarda yer alan yazarlar ise 14273 ile Swann W. B., 5141 ile Kim T. Y. ve 4198 ile Polzer J. T. olmuştur.

SONUÇ

Örgütlerin en önemli kaynağının insan unsuru olduğu düşünüldüğünde, onları olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen faktörler göz ardı edilmemelidir. Çünkü çalışanların davranışları ya da onları etkileyen unsurlar örgüt içindeki iletişimi ve çalışma düzenini de etkileyerek örgütün performansına etki etme potansiyeline sahiptir. Bu sebeple çalışanlara etki edebilecek olan her türlü faktör yakından takip edilerek gerekli önlemler alınmalıdır. Bu faktörlerden bir tanesi de sosyal psikoloji alanında geliştirilen öz doğrulama kavramıdır. Yönetim bilimindeki araştırmalarda önemli bir faktör olarak incelenmesi gereken öz doğrulama kavramı, son zamanlarda örgütlerdeki olgu ve olayların açıklanmasında daha çok ele alınır olmuştur (Sun & Zhang, 2021). Kendini doğrulama, çevresindeki insanların da bireyin kendisini gördüğü gibi görmelerini istediğini ve bunun için de kendi görüşlerini doğrulayacak geri bildirimler almaya yönelik adımlar atacağını savunan bir teoridir (Talaifar & Swann, 2020). Örgütlerdeki öz doğrulama kavramının gelişimini bütüncül bir bakış açısıyla sunmayı hedefleyen bu çalışmada, gelecekte konuyu çalışmak isteyen araştırmacılara ya da uygulama için bilgi sahibi olmak isteyen örgüt yöneticilerine faydalı olacak sonuçlara ulaşılmıştır.

23.12.2024 tarihinde Web of Science’da, “self verification” (öz doğrulama) anahtar sözcüğü yazılarak ve “topic” (başlık, özet, anahtar kelime) seçilerek yapılan aramada, “Management” (Yönetim) ve “Business” (İşletme) alanları seçilerek filtreleme yapılmıştır. Bazı yayınların konu ile çok alakalı olmadığı tespit edilerek bunlar da analizin dışında tutulmuş ve nihai olarak 102 yayın analize dahil edilmiştir. Bu 102 yayın içinde en eskisi 1992 (1 tane) yılında ve en yenisi 2024 (8 tane) yılında yayınlanmıştır. Özellikle 2000 yılından sonra her yıl örgütlerde öz doğrulama konusunu çalışan en az 1 tane yayın yapılmış fakat bunlar halen yeterli sayıda değildir. Elde edilen veriler yazar, anahtar kelime, atıf, kaynak gibi çeşitli parametreler bakımından analiz edilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan biri anahtar kelimelerdir. Örgütlerde öz doğrulama konusunu ele alan çalışmalarda en çok kullanılan anahtar sözcüklerin self-verification (öz doğrulama), self-verification theory (öz doğrulama teorisi), authenticity (özgünlük), self-esteem (özsaygı), social identity (sosyal kimlik), job performance (iş performansı) ve self-verification striving (öz doğrulama çabası) olduğu görülmüştür. Örgütlerde öz doğrulamayı çalışan araştırmacılar kavramı genelde özgünlük, özsaygı, sosyal kimlik, iş performansı, çeşitlilik, proaktif kişilik, kimlik, temel öz değerlendirme ve öz sunum açısından ele almışlardır. Görülebileceği gibi örgütlerde öz doğrulama konusunda çalışılan faktörler sınırlıdır, gelecekte konu ile ilgili özgün yayınlar ortaya çıkarmak isteyen araştırmacılar değinilmeyen unsurlara yoğunlaşarak, kavramın farklı yönlerini ele alıp bu alandaki boşlukları gidermeye çalışabilirler.

Konu ile ilgili en fazla eser yayınlayan yazarların Swann W. B. ve Kim T. Y. olduğu, en fazla atıf yapılan yazarların Swann W. B., Giesler, R. B. ve Stein-Seroussi A. olduğu ve toplam bağlantı kuvveti bakımından ilk sıralarda yer alan yazarların ise

Cable D. M., Kim T. Y. ve Swann W. B. olduğu tespit edilmiştir. Yazarların eş yazarlık analizi çerçevesinde, en fazla iş birliği yapan ve en fazla bağlantıya sahip olan yazarların Swann W. B., Gómez A., Seyle D.C. ve Polzer J. T. olduğu görülmüştür. Buna göre, gelecekte konuyu çalışmak isteyen araştırmacılar literatür taraması yaparken bu sayılan yazarların eserlerini inceleyerek başlayabilirler. Böylece alanda yapılan en nitelikli ve en önemli çalışmaları göz ardı etmemiş olurlar ve konuyu daha iyi anlayabilirler. Konu ile ilgili en üretken ülkelere bakıldığında sırayla en fazla yayının Amerika, Çin, Kanada ve İngiltere’de yapıldığı ve en fazla atıf alan yayınların yine aynı sıra ile bu ülkelerde yer aldıkları görülmüştür. Bu bilgilere göre, örgütlerde öz doğrulama konusunda Amerika, Çin, Kanada ve İngiltere’deki araştırmacıların ele aldığı konular literatürün nasıl ilerlediği ve hangi noktaya geldiği ile ilgili araştırmacılara önemli bilgiler sunarak yol gösterebilir. Örgütlerde öz doğrulama kavramını konu edinen eserlerin kurumları bakımından aldıkları atıfları belirlemek için kurum atıf analizi yapılmıştır. Analiz neticesinde en çok atıf yapılan kurumların Teksas Üniversitesi, Harvard Üniversitesi , Colorado Üniversitesi ve Londra Ticaret Okulu olduğu görülmüştür. Toplam bağlantı kuvveti en güçlü kurum ise Londra Ticaret Okulu olmuştur. Konuyu ele alan çalışmaların yayımlandığı dergilerin aldıkları atıfları değerlendirmek için yapılan analiz sonucuna göre, en fazla atıf alan kaynakların Journal of Personality and Social Psychology, Academy of Management Journal ve Academy of Management Review olduğu bulunmuştur. Eser sayısı açısından ilk sırada yer alan derginin Journal of Personality and Social Psychology olduğu tespit edilmiştir. Konuyu ele almak isteyen araştırmacılar için bu sayılan dergiler kaliteli çalışmalara erişmek bakımından önem arz etmektedir. Ayrıca nitelikli bir çalışma ile geniş bir okuyucu kitlesine ulaşarak, çok sayıda atıf almak isteyen yazarlara bu dergilerde yayın yapmayı düşünmeleri önerilebilir.

Konuyu çalışan araştırmacılardan en fazla ortak atıf alan yazarların Swann W. B., Judge T. A., Burke P. J., Cable D. M. ve Edwards J. R. olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre, konuyu ele almak isteyen bir araştırmacının sayılan yazarların eserlerini incelemeyen çalışmaya başlamasının büyük bir kayıp olacağı ifade edilebilir. Çünkü sayılan bu yazarların aldıkları ortak atıflardan dolayı kavramsal açıdan diğer araştırmacılara temel oluşturdukları söylenebilir. İki farklı yazarın üçüncü bir yazara atıf yapmaları, o yazarların bibliyografik açıdan eşleştğini gösterir. Örgütlerde öz doğrulama konusunda yapılan çalışmalarda bibliyografik açıdan en çok eşleşen yazarların Swann W. B., Giesler R. B., Stein-Seroussi A., Polzer J. T. ve Seyle D. C. oldukları görülmüştür. Toplam bağlantı kuvveti bakımından ilk sıralarda yer alan yazarların ise Swann W. B., Kim T. Y. ve Polzer J. T. oldukları bulunmuştur. Birbirinden farklı iki yayının üçüncü bir yayına atıf yapmaları, o yayınların bibliyografik açıdan eşleştğini gösterir. Konuyu ele alan çalışmalardan en çok bibliyografik bağlantı bulunan yayınların Swann W. B. (1992), Swann W. B. (2004) ve Ferris D. L. (2015) olduğu görülmüştür. Toplam bağlantı kuvveti bakımından ilk sıralarda yer alan yayınların Swann W. B. (2008), Swann W.

B. (2004) ve Gómez A. (2009) olduğu bulunmuştur. Araştırmacıların sıralanan bu yayınları göz önünde bulundurmalarının faydalı olacağı ifade edilebilir.

Araştırma neticesinde ulaşılan bulgular, örgütlerde öz doğrulama çalışmalarının çeşitliliğine, artan eğilimine ve konunun önemine işaret etmektedir. Ayrıca, konuyu çalışan yazarlar, kurumlar, ülkeler ve yayınlar arasında iş birliği ağlarının da var olduğunu göstermektedir. Örgütlerde öz doğrulama kavramını ele alan yayınların gelişim sürecini araştırmacılara ve uygulayıcılara bütüncül bir bakış açısıyla sunmayı amaçlayan bu çalışmanın alanyazına faydalı olacağı düşünülmektedir. Araştırma kapsamında analize dahil edilen yayınların sadece “Web of Science” veri tabanından elde edilmesi, diğer veri tabanlarının (Scopus, ULAKBİM vb...) dahil edilmemesi çalışmanın önemli bir sınırlılığıdır. Gelecekteki araştırmacılara farklı veri tabanlarını çalışmaları kapsamında kullanmaları önerilmektedir.

Yazar Katkı Oranı ve Çıkar Çatışması Beyanı: Çalışma tek yazarlıdır, katkı oranı %100'dür ve herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Alsharif, A. H., Salleh, N. Z. M. D. & Baharun, R. (2020). Research trends of neuromarketing: A bibliometric analysis. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 98 (15), 2948-2962.
- Araujo, C. A. (2006). Bibliometria: Evolução histórica e questões atuais. *Em Questão*, 12 (1), 11-32.
- Athay, M. & Darley, J. M. (1981). Towards an interpersonal action-centered theory of personality. N. Cantor & J. Kihlstrom (Der.), *Personality, cognition and social interactions* içinde (ss. 281–307). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Ayduk, Ö., Gyurak, A., Akinola, M. & Mendes, W. B. (2013). Consistency over flattery: Self-verification processes revealed in implicit and behavioral responses to feedback. *Social Psychological and Personality Science*, 4 (5), 538-545. <https://doi.org/10.1177/1948550612471827>
- Booth, J. E., Shantz, A., Glomb, T. M., Duffy, M. K. & Stillwell, E. E. (2020). Bad bosses and self-verification: The moderating role of core self-evaluations with trust in workplace management. *Human Resource Management*, 59 (2), 135–152. <https://doi.org/10.1002/hrm.21982>
- Borgman, C. L. & Furner, J. (1990). Scholarly communication and bibliometrics, communication and collaboration, *Annual Review of Information Science and Technology*, 36 (1), 1-72.

- Burke, P. J. (1991). Identity processes and social stress. *American Sociological Review*, 56 (6), 836-849. <https://doi.org/10.2307/2096259>
- Burke, P. J. & Stets, J. E. (1998). *Identity theory and social identity theory: Two theories or one?* Presented at the annual meetings of the American Sociological Association, San Francisco.
- Burke, P. J. & Stets, J. E. (1999). Trust and commitment through self-verification. *Social psychology quarterly*, 62 (4), 347-366. <https://doi.org/10.2307/2695833>
- Cable, D. M. & Kay, V. S. (2012). Striving for self-verification during organizational entry. *Academy of Management Journal*, 55 (2), 360-380. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0397>
- Cable, D. M., Gino, F. & Staats, B. R. (2013). Breaking them in or eliciting their best? Reframing socialization around newcomers' authentic self-expression. *Administrative Science Quarterly*, 58 (1), 1-36. <https://doi.org/10.1177/0001839213477098>
- Charbonneau, B. D., Reed, M. & Powell, D. M. (2021). Self-verification behavior as an employment interview tactic. *International Journal of Selection and Assessment*, 29 (3-4), 393-411. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12349>
- Chen, G. & Wei, J. (2023). How self-verification striving affects creative performance: the moderating effect of authentic leadership and the mediating effect of taking charge. *Leadership & Organization Development Journal*, 44 (3), 350-370. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2022-0205>
- Chen, S., Chen, K. Y. & Shaw, L. (2004). Self-verification motives at the collective level of self-definition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86 (1), 77-94. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.1.77>
- David, E. M., Kim, T. Y., Farh, J. L., Lin, X. & Zhou, F. (2021). Is 'be yourself' always the best advice? The moderating effect of team ethical climate and the mediating effects of vigor and demandability fit. *Human Relations*, 74 (3), 437-462. doi:10.1177/0018726719894054.
- Dereli, A. B. (2024). Vosviewer ile bibliyometrik analiz. *Communicata*, (28), 1-7. <https://doi.org/10.32952/communicata.1517725>
- Dirik, D., Eryılmaz, İ. & Erhan, T. (2023). Post-truth kavramı üzerine yapılan çalışmaların VOSviewer ile bibliyometrik analizi. *Sosyal Mucit Academic Review*, 4 (2), 164-188. doi: 10.54733/smar.1271369
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N. & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: an overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Doubleday.

- Gómez, Á., Seyle, D. C., Huici, C. & Swann, W. B. Jr. (2009). Can self-verification strivings fully transcend the self–other barrier? Seeking verification of ingroup identities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97 (6), 1021–1044. <https://doi.org/10.1037/a0016358>
- Gosling, S. (2008). *Snoop: What your stuff says about you*. New York: Basic.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. AddisonWesley. Reading, MA.
- Hixon, J. G. & Swann, W. B. Jr. (1993). When does introspection bear fruit? Self-reflection, self-insight, and interpersonal choices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (1), 35-43.
- Kamdem, J. P., Duarte, A. E., Lima, K. R. R., Rocha, J. B. T., Hassan, W., Barros, L. M., Roeder, T. & Tsopmo, A. (2019). *Research trends in food chemistry: A bibliometric review of its 40 years anniversary (1976-2016)*. *Food Chemistry*, 294, 448-457.
- Kim, T. Y., Gilbreath, B., David, E. M. & Kim, S. P. (2019). Self-verification striving and employee outcomes: The mediating effects of emotional labor of South Korean employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31 (7), 2845–2861. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2018-0620>
- Lecky, P. (1945). *Self-consistency: A Theory of Personality*. New York: Island Press.
- London, M. (2003). Antecedents and consequences of self-verification: Implications for individual and group development. *Human Resource Development Review*, 2 (3), 273-293. <https://doi.org/10.1177/1534484303256114>
- Marigold, D. C., Cavallo, J. V., Holmes, J. G. & Wood, J. V. (2014). You can't always give what you want: The challenge of providing social support to low self-esteem individuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107 (1), 56–80. <https://doi.org/10.1037/a0036554>
- Markus, H. (1977). Self-schemata and processing information about the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35 (2), 63-78. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.35.2.63>
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society*. Chicago: University of Chicago Press.
- Moore, C., Lee, S.Y., Kim, K. & Cable, D.M. (2017). The advantage of being oneself: the role of applicant self-verification in organizational hiring decisions. *Journal of Applied Psychology*, 102 (11), 1493-1513.
- Murray, S. L., Holmes, J. G., Dolderman, D. & Griffin, D.W. (2000). What the motivated mind sees: Comparing friends' perspectives to married partners' views of each other. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36 (6), 600-620. <https://doi.org/10.1006/jesp.1999.1417>

- North, R. J. & Swann, W. B. Jr. (2009). Self-verification 360°: Illuminating the light and dark sides. *Self and Identity*, 8 (2-3), 131-146. <https://doi.org/10.1080/15298860802501516>
- Polzer, J. T., Milton, L. P. & Swann, W. B. Jr. (2002). Capitalizing on diversity: Interpersonal congruence in small work groups. *Administrative Science Quarterly*, 47 (2), 296-324. <https://doi.org/10.2307/3094807>
- Pratt, M. G. & Rafaeli, A. (1997) Organizational dress as a symbol of multilayered social identities. *Academy of Management Journal*, 40 (4), 862-898. <https://doi.org/10.5465/256951>
- Pritchard, A. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics. *Journal of Documentation*, 25(4), 348-349.
- Schafer, R. B., Wickrama, K.A.S. & Keith, P. M. (1996). Self-concept disconfirmation, psychological distress, and marital happiness. *Journal of Marriage and the Family*, 58(1),167-177. <https://doi.org/10.2307/353385>
- Shrauger, J. S. & Lund, A. K. (1975). Self-evaluation and reactions to evaluations from others. *Journal of Personality*, 43 (1), 94-108. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1975.tb00574.x>
- Sun, L. & Zhang, Y. (2021). Self-verification: application in organizational management. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 178, 55-64.
- Swann W. B. Jr. & Predmore S. C. (1985). Intimates as agents of social support: Sources of consolation or despair? *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(6), 1609-1617. DOI: 10.1037//0022-3514.49.6.1609.
- Swann, W. B. Jr. (1997). The trouble with change: Self-verification and allegiance to the self. *Psychological Science*, 8 (3), 177-180. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1997.tb00407.x>
- Swann, W. B. Jr. (2012). Self-verification theory. P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Der.), *Handbook of theories of social psychology* içinde (ss. 23-42). Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249222.n27>
- Swann, W. B. Jr. & Read, S. J. (1981). Self-verification processes: How we sustain our self-conceptions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 17 (4), 351-372. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(81\)90043-3](https://doi.org/10.1016/0022-1031(81)90043-3)
- Swann, W. B. Jr., Stein-Seroussi, A. & Giesler, R. B. (1992). Why people self-verify. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62 (3), 392-401. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.62.3.392>
- Swann, W. B. Jr., Polzer, J. T., Seyle, D. C. & Ko, S. J. (2004). Finding value in diversity: Verification of personal and social self-views in diverse groups.

- Academy of Management Review*, 29 (1), 9–27. <https://doi.org/10.5465/amr.2004.11851702>
- Swann, W. B. Jr. & Brooks, M. (2012). Why threats trigger compensatory reactions: The need for coherence and quest for self-verification. *Social Cognition*, 30 (6), 758-777. <https://doi.org/10.1521/soco.2012.30.6.758>
- Swann, W. B. Jr. & Buhrmester, M. D. (2012). Self as functional fiction. *Social Cognition*, 30 (4), 415-430.
- Swann, W. B. Jr., Hixon, J. G., Stein-Seroussi, A. & Gilbert, D. T. (1990). The fleeting gleam of praise: Cognitive processes underlying behavioral reactions to self-relevant feedback. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59 (1), 17-26. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.1.17>
- Swann, W. B. Jr., Rentfrow, P. J. & Guinn, J. S. (2003b). Self-verification: the search for coherence. M. R. Leary & J. P. Tangney (Der), *handbook of self and identity* içinde (ss. 367-383). New York: Guilford Press.
- Swann, W. B. Jr. (1987). Identity negotiation: Where two roads meet. *Journal of personality and social psychology*, 53 (6), 1038-1051. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.6.1038>
- Swann, W. B. Jr. (1990). To be adored or to be known? The interplay of self-enhancement and self verification. J. M. Sorrentino & E. T. Higgins (Der.), *Handbook of motivation and cognition* içinde (ss.408-448). New York: Guilford Press.
- Swann, W. B. Jr., Chang-Schneider, C. & Angulo, S. (2007). Self-verification in relationships as an adaptive process. J. Wood, A. Tesser & J. Holmes (Der.), *The self and social relationships* içinde (ss. 49–72). New York: Psychology Press.
- Swann, W. B. Jr. & Pelham, B. (2002). Who wants out when the going gets good? Psychological investment and preference for self-verifying college roommates. *Self and Identity*, 1 (3), 219-233. <https://doi.org/10.1080/152988602760124856>
- Swann, W. B. Jr., De La Ronde, C. & Hixon, J. G. (1994). Authenticity and positivity strivings in marriage and courtship. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (5), 857-869. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.5.857>
- Swann, W. B. Jr., Griffin, J. J., Predmore, S. C. & Gaines, B. (1987). The cognitive-affective crossfire: When self-consistency confronts self-enhancement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52 (5), 881–889. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.5.881>
- Swann, W. B. Jr., Milton, L. P. & Polzer, J. T. (2000). Should we create a niche or fall in line? Identity negotiation and small group effectiveness. *Journal of*

- Personality and Social Psychology*, 79 (2), 238–250. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.2.238>
- Swann, W. B., Jr., Pelham, B. W. & Krull, D. S. (1989). Agreeable fancy or disagreeable truth? Reconciling self-enhancement and self-verification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (5), 782–791. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.782>
- Swann, W. B., Kwan, V. S. Y., Polzer, J. T. & Milton, L. P. (2003a). Fostering group identification and creativity in diverse groups: the role of individuation and self-verification. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (11), 1396–1406. <https://doi.org/10.1177/0146167203256868>
- Swann, W. B. Jr. (1983). Self-verification: bringing social reality into harmony with the self. J. Suls & A. G. Greenwald (Der), *Psychological Perspectives on the self* içinde (ss. 33-66). Erlbaum, Hillsdale, NJ.
- Tafarodi, R. W. & Swann, W. B., Jr. (1995). Self-liking and selfcompetence as dimensions of global self-esteem: Initial validation of a measure. *Journal of Personality Assessment*, 65, 322-342.
- Talaifar, S. & Swann, W. B. Jr. (2017). Self-verification theory. L. Goossens, M. Maes, S. Danneel, J. Vanhalst & S. Nelemans (Der), *Encyclopedia of personality and individual differences* içinde (ss. 1-9). Springer, Berlin.
- Talaifar, S. & Swann, W. B. Jr. (2020). Self-verification theory. V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Der.), *Encyclopedia of personality and individual differences* içinde (pp. 4813-4821). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1180
- Thatcher, S. M. B. & Zhu, X. (2006). Changing identities in a changing workplace: Identification, identity enactment, self-verification, and telecommuting. *The Academy of Management Review*, 31 (4), 1076–1088. <https://doi.org/10.2307/20159267>
- Uçel, E. B. & Atabay, R. G. (2024). Dear colleague, tell me, do you really know me? The impact of self -verifying feedback on workplace interpersonal relationships and individual workplace behavior. *Journal of Business Innovation and Governance*, 6 (2), 41-54. <https://doi.org/10.54472/jobig.1362182>
- Van Nunen, K., Li, J., Reniers, G. & Ponnet, K. (2018). Bibliometric analysis of safety culture research. *Safety Science*, 108, 248-258.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A. & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23 (3), 513-530. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.926624>

Yıldırım, E. & Akın, M. (2021). Örgütlerde duygusal zekâ, yalnızlık ve kendini doğrulama çabası arasındaki etkiler: Kendini doğrulama çabasının aracılık rolü. *R&S - Research Studies Anatolia Journal*, 4 (4), 222-243.
<https://doi.org/10.33723/rs.1004382>