



# İŞLETME LİTERATÜRÜNDE YAŞAM YÖNELİMİ, ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: BİBLİYOMETRİK BİR HARİTALAMA ÇALIŞMASI

The Nexus of Life Orientation, Organizational Justice, and Organizational Commitment: A Bibliometric Mapping Study in Business Literature

Ahmet Gencay DAĞLI<sup>1,\*</sup> Ahmet Orkun GÖKTEPE<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Doktora Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme ABD

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

## MAKALE BİLGİSİ

### Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi: 23.04.2026

Kabul Tarihi: 12.06.2026

### Anahtar Kelimeler:

Yaşam Yönelimi, Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, Bibliyometrik Analiz, VOSviewer

## ARTICLE INFO

### Research Article

Received: 23.04.2026

Accepted: 12.06.2026

### Keywords:

Life Orientation, Organizational Justice, Organizational Commitment, Bibliometric Analysis, VOSviewer.

## ÖZ

Bu çalışma, işletme literatüründe Yaşam Yönelimi (iyimserlik/kötümserlik), Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık kavramları arasındaki kuramsal etkileşimi ve yazınsal evrimi bibliyometrik bir projeksiyonla incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında Web of Science (WoS) veri tabanı üzerinden zaman kısıtı olmaksızın tarama yapılmış ve elde edilen bibliyografik veriler VOSviewer yazılımı aracılığıyla görselleştirilmiştir. Analizlerde kavramsal ağ (*co-occurrence*), entelektüel yapı (*co-citation*) ve zaman odaklı (*overlay*) haritalama teknikleri kullanılmıştır. Metodolojik geçerliliği artırmak amacıyla analiz birimleri için spesifik eşik (*threshold*) değerleri (yazar atıf sayısı  $\geq 111$ , anahtar kelime  $\geq 5$ ) belirlenmiştir. Analiz sonuçları; işletme literatürünün Meyer ve Colquitt (Şekil 3 ve Tablo 3; Colquitt vd., 2023; Marin, 2023; Sheeraz vd., 2021) gibi en çok atıf alan isimlerin etkisiyle adalet ve bağlılık ekseninde kuramsal olarak pekişmiş bir yapıda olduğunu (TLS  $> 10.000$ ), ancak Yaşam Yönelimi bileşenlerinin bu yapı içerisindeki bağlantı gücünün henüz gelişim aşamasında kaldığını (TLS = 2) işaret etmektedir. Zaman odaklı haritalama (*overlay mapping*); literatürün son yıllarda klasik işletme yaklaşımlarından “Pozitif Örgütsel Davranış” perspektifine doğru evrildiğini ve Yaşam Yönelimi’nin yükselen belirgin bir trend (*parlak sarı*) haline geldiğini ortaya koymaktadır. Çalışma, psikoloji kökenli Yaşam Yönelimi kuramının işletme yazınına eklemlenme sürecindeki boşlukları sayısal verilerle belgelemiştir. Tespit edilen bu kuramsal seyrelme, dağılık haldeki ampirik bulguların sentezlenmesi için planlanan Meta-Analitik Yapısal Eşitlik Modellemesi (MASEM) çalışmalarını için güçlü bir rasyonellik sunmaktadır.

## ABSTRACT

This study aims to investigate the theoretical interaction and scholarly evolution among Life Orientation (optimism/pessimism), Organizational Justice, and Organizational Commitment within business literature through a bibliometric projection. Bibliographic data were retrieved from the Web of Science (WoS) database with no time constraints and visualized using VOSviewer software. Co-occurrence analysis, co-citation analysis, and overlay mapping techniques were utilized to examine the conceptual networks and intellectual structures. To enhance methodological validity, specific threshold values were applied to the units of analysis (author citations  $\geq 111$ , keyword co-occurrences  $\geq 5$ ). The findings indicate that the business literature is theoretically consolidated around the axis of justice and commitment (TLS  $> 10,000$ ) under the influence of highly cited foundational scholars such as Meyer and Colquitt (Figure 3 and Table 3; Colquitt et al., 2023; Marin, 2023; Sheeraz et al., 2021). Conversely, the link strength of Life Orientation components within this established network remains in its developmental infancy (TLS = 2). Overlay mapping reveals a recent paradigm shift in the literature from classic business approaches toward a “Positive Organizational Behavior” perspective, positioning Life Orientation as a prominent emerging trend (bright yellow). This study provides empirical and quantitative documentation of the research gaps regarding the integration of the psychology-based Life Orientation theory into business literature. This identified theoretical sparsity establishes a robust rationale for future Meta-Analytic Structural Equation Modeling (MASEM) studies designed to synthesize fragmented empirical findings.

\* Sorumlu yazar, ahmetgencaydagli@hotmail.com

## GİRİŞ

Modern işletme yazını, son yirmi yılda çalışan performansını ve bağlılığını sadece dışsal motivasyon araçlarıyla değil, bireyin içsel psikolojik kaynaklarıyla açıklama eğilimine girmektedir. Geleneksel örgütsel davranış çalışmaları; **Örgütsel Adalet** ve **Örgütsel Bağlılık** gibi yapısal değişkenlerin kurumsal verimlilik üzerindeki etkilerini Meyer, Allen ve Colquitt gibi teorisyenlerin öncülüğünde kapsamlı bir biçimde incelemektedir. Ancak, küresel iş dünyasındaki belirsizliklerin artması, araştırmacıların odağını bireyin zorluklarla başa çıkma kapasitesine ve geleceğe yönelik tutumlarına, yani **Pozitif Örgütsel Davranış** perspektifine kaydırmaktadır.

Bu perspektifin temelinde yer alan ve bireyin olayları olumlu ya da olumsuz yorumlama eğilimini ifade eden **Yaşam Yönelimi (Life Orientation)**; umut, iyimserlik ve öz-yeterlilik gibi bileşenleri barındıran kritik bir psikolojik sermaye unsurudur. Carver ve Scheier (1985) tarafından geliştirilen bu kuram, genel psikoloji literatüründe köklü bir geçmişe sahip olsa da, işletme literatürü içerisinde adalet algısı ve bağlılık düzeyleri ile olan dinamik etkileşimi hala keşfedilmeyi bekleyen alanlar barındırmaktadır. Yazındaki çalışmaların büyük bir kısmı bu değişkenleri birbirinden bağımsız kümeler halinde ele almış, kavramların birbirleriyle olan entelektüel bağ gücünü ve zaman içerisindeki evrimsel dönüşümünü sistematik bir biçimde ortaya koyamamaktadır.

İşletme literatüründeki bu parçalı yapıyı bütüncül bir bakış açısıyla analiz etme ihtiyacı, bu çalışmanın temel motivasyonunu oluşturmaktadır. Bu çalışma, bibliyometrik analiz yöntemiyle; Yaşam Yönelimi, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık kavramlarının yazınsal haritasını çıkarmayı hedeflemektedir. Araştırma, sadece mevcut durumu tespit etmekle kalmayıp, aynı zamanda disiplinler arası kuramsal boşlukları sayısal verilerle belgeleyerek, gelecekte yapılması planlanan **Meta-Analitik Yapısal Eşitlik Modellemesi (MASEM)** çalışmaları için gerekli olan metodolojik rasyonelliği sunmayı amaçlamaktadır.

### 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, çalışmanın temelini oluşturan Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Yönelimi kavramları kuramsal bir çerçevede ele alınmaktadır. Ele alınan değişkenlerin tarihsel gelişimi, işletme yazınındaki konumları ve aralarındaki teorik etkileşimler, ilgili literatür ışığında sentezlenerek sunulmaktadır.

#### 1.1. Örgütsel Adalet

İşletme biliminden çok daha önce adalet kavramının, Antik Yunan literatüründe yer bulduğu görülmektedir. Herodotus'un "Tarih" ve Plutarch'un "Hayatlar" isimli eserlerinde, Atina hükümetini reforme eden kanun koyucu Solon'un faaliyetlerinden bahsedilmektedir. Söz konusu anlatıların, hangi eylemlerin adil kabul edilebileceğini mantıksal bir düzlemde belirlemeye çalışmaları nedeniyle *normatif* (kuralcı) yaklaşımlar sergilediği düşünülmektedir. Bu yönüyle adaletin tarihsel kökenlerinin, iş etiği alanının teorik kapsamı ile örtüştüğü ifade edilebilir (Cropanzano, Bowen ve Gilliland, 2007: 35).

Köklü geçmişe paralel olarak, sosyal bilimciler ve işletme araştırmacıları da örgütlerin etkin işleyişi ve bünyelerinde çalışan bireylerin kişisel tatmini için adaletin temel bir gereklilik olduğunu eskiden beri kabul etmektedirler. Onlar için adalet örgütlerde, işe alım süreçlerinin adil olması, hakkaniyetli ücret dağılımı, şikayetlerin hakkaniyetle çözüme kavuşturulması ve iş yerinde karar alma süreçlerinin hakkaniyetli ve demokratik olması gibi örgütsel faaliyetlere önem atfetmektedirler. Rawls'a (2005: 3) göre örgütlerdeki dürüstlük ve hakkaniyete dair bu denli çeşitli kaygıları temel alarak, adaleti "*sosyal kurumların ilk erdemi*" olarak tanımlaması, kuramsal bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir.

Örgütlerde hakkaniyet konusunun önemi, toplumsal ve kişilerarası adalet kuramlarının örgütsel davranışları anlamlandırmak amacıyla yaygın bir şekilde uygulanmasına yol açmıştır. Ancak; Dağıtımcı Adalet (Homans, 1974), Hakkaniyet (Adams, 1965) ve Göreceli Yoksunluk (DeVinney vd., 1949) gibi ilk dönem kuramların temel odak noktası örgüt yapısı değil, genel sosyal etkileşim ilkeleri olduğundan, örgütsel süreçleri açıklamada sınırlı bir başarı elde edebilmişlerdir (Greenberg, 1987). Bu sınırlılık, zamanla iş yeri değişkenlerine daha

duyarlı olan “örgütsel adalet” kavramının ve literatürünün gelişmesini sağlamıştır (Greenberg, 1987). Güncel araştırmalar, hakkaniyet algısının çalışan bağlılığını (Folger ve Konovsky, 1989), örgütsel vatandaşlık davranışını (Niehoff ve Moorman, 1993) ve güveni (Tyler ve DeGoey, 1995) artırdığını; buna karşın adaletsizlik algısının, hırsızlıktan (Greenberg, 1993, 1997) iş yeri saldırganlığına (Baron, Neuman ve Geddes, 1999; Beugre, 1996; Greenberg ve Alge, 1998 akt. Beugré ve Baron, 2001) kadar uzanan geniş bir yelpazede yıkıcı sonuçlara yol açtığı gözlemlenmiştir.

Örgütsel Adalet kavramı tarihsel geleneklerden beslense de kendine has farklılıklara sahiptir. Filozofların ve hukukçuların çalışmalarının aksine, işletme yazınındaki araştırmacılar neyin “mutlak adil” olduğuyula daha az ilgilenmektedirler. Bu alandaki çalışmaların odağını, neyi adil olarak “algıladığı” oluşturmaktadır (Colquitt vd., 2023; Outlaw vd., 2019). Başka bir deyişle, işletme araştırmacıları betimleyici bir perspektif benimsemektedirler. Çalışanların belirli olayları neden adil olarak değerlendirdiklerini ve bu algıların örgütsel sonuçlarını anlamlandırmaya odaklanmaktadır. Bu bağlamda adalet; nesnel bir gerçeklikten ziyade, bireylerin doğruluğa dair inançlarını yansıtan öznel bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel adalet, yönetsel davranışların etik durumu hakkında yapılan bireysel bir çıkarımdır. Bu yaklaşımdan yola çıkarak adaletin tesisi, örgüt yönetiminin çalışan bakış açısını kavramasını zorunlu kılmaktadır. Yöneticilerin, hangi unsurların bu öznel adalet duygusunu tetiklediğini analiz etmeleri önem arz etmektedir; aksi takdirde yöneticilerin bu kritik yetkinlik alanında beklentileri karşılayamadığı görülmektedir (Greenberg, 1990b, 1996, akt. Beugré ve Baron, 2001; Cropanzano ve Greenberg, 1997; Folger ve Konovsky, 1989; Greenberg, 1987). Sonuç olarak örgütsel adalet; karar vericilerin çıktı dağıtımında kullandıkları prosedürlerin hakkaniyeti ile bu çıktıların dağıtım miktarının hakkaniyetinden oluşan çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanabilmektedir (Colquitt vd., 2001).

Araştırmalar, çalışanların iş yerindeki olayları üç temel grup çerçevesinde değerlendirdiğini göstermektedir; bu kapsamda çalışanlar, çıktıların hakkaniyetini ifade eden **dağıtımsal adaleti**, resmi karar alma ve paylaşım mekanizmalarını kapsayan **işlem (prosedürel) adaleti** ve diğer bireylerle olan sosyal temaslarının niteliğini yansıtan **etkileşimsel adaleti** titizlikle incelemektedirler. Dağıtımsal, işlem (prosedürel) ve etkileşimsel adalet birbiriyle ilişkili olma eğilimindedir; bu unsurlar genel adaletin üç temel bileşeni olarak anlamlı bir şekilde ele alınabilmektedir (Ambrose ve Arnaud, 2005; Ambrose ve Schminke, 2007) ve eş güdümlü olarak işleyebilmektedirler. Ancak, iş yerinde adaleti tesis etmek ve geliştirmek hedefleniyorsa, bu bileşenlerin her birinin farklı yönetsel eylemlerden beslenmesi ve kendine özgü süreçlerle şekillenmesi nedeniyle, boyutların ayrı ayrı ve derinlemesine analiz edilmesi gerekmektedir (Cropanzano vd., 2007). Bu bağlamda, örgütsel adaleti oluşturan söz konusu alt boyutlar şu şekilde tanımlanabilir:

**Dağıtım Adaleti (Distributive Justice):** Sosyal bir değişim ilişkisi içindeki bireylerin kârlarının yatırımlarıyla orantılı olması durumunda gerçekleşmektedir. Homans (1974); bu yatırımları beceri, çaba, eğitim, deneyim, yaş ve etnik köken gibi bireyin sürece getirdiği temel nitelikler olarak tanımlamaktadır. Bu ikili ilişkide bir dengesizlik yaşandığında taraflar adaletsizlik duygusu ve beraberinde bir yoksunluk hissetmektedirler. Özellikle kârın yatırıma oranının daha düşük olduğu taraf için bu durum “görece yoksunluk” (*relative deprivation*) olarak karşılık bulmaktadır (Adams, 1965).

Bireyin yoksunluk hissetmesi sadece ödüllerin beklentisinden az olmasıyla ilgili değildir; esas belirleyici unsur sosyal kıyaslamadır. Birçok çalışan, kendi ödülünün başkasından az olduğunu fark etse dahi, eğer karşı tarafın yatırımlarının (eğitim, kıdem vb.) daha yüksek olduğunu algılıyorsa bu durumu adaletsiz olarak nitelemeyebilmektedir. Homans'ın (1974) ifadesiyle adalet, “*eşitsizlik içindeki eşitliğin tuhaf bir karışımıdır*”. Ancak bu denge bireyin aleyhine bozulduğunda; öfke, eleştiri veya kendini haklı çıkarma gibi bilişsel ve davranışsal tepkiler ortaya çıkmaktadır (Adams, 1965).

Dağıtım adaleti teorisi, ödüllerin bir işveren tarafından dağıtıldığı çoklu çalışan ortamlarında daha karmaşık bir yapıya bürünmektedir. İşverenler açısından temel zorluk, her çalışanın kendi maliyet ve yatırımlarına ilişkin algısının diğerlerinininkiyle örtüşmemesinden kaynaklanmaktadır. Yatırımların niteliği konusunda uzlaşa sağlansa dahi, bu unsurların (örneğin yaş veya deneyim) hangi ağırlıkta değerlendirileceği hususu, işletme yazınında hala çözümlenmesi gereken psikometrik bir problem olarak görülmektedir (Adams, 1965: 273-274).

Söz konusu karmaşıklığın bireysel düzeydeki yansımaları ele alan Adams (1965) bu süreci bireyin kendi niteliklerini ve iş yükünü, elde ettiği kazanımlarla başkalarına kıyasla değerlendirmesi olarak tanımlamaktadır. Bu dengenin korunduğu durumlarda adalet algısı pekişirken; bilişsel uyumsuzluk (*dissonance*) hallerinde memnuniyetsizliğin ortaya çıktığı izlenmektedir. Özellikle bireyin kendi oranını düşük algıladığı “olumsuz

eşitsizlik” (*negative inequity*) durumlarında, adaletsizlik algısının derinleştiği ifade edilebilir. Ancak modern işletme literatüründe vurgulandığı üzere, çalışanın adalet algısı sadece bu somut çıktılarla sınırlı kalmamakta; sonuçlara ulaşılırken izlenen yöntemlerin hakkaniyetini sorgulayan **işlem (prosedürel) adaleti** boyutuyla bütünleşmektedir.

**İşlem (Prosedürel) Adaleti (Procedural Justice):** Örgütsel etkileşimlerin değerlendirilme sürecinde, bireylerin olayları **ikili bir temel (dual basis)** üzerinden anlamlandırdığı görülmektedir. Bu yapı çerçevesinde çalışanların tatmin düzeylerinin, hem eylemler neticesinde elde edilen somut çıktılardan hem de bu çıktılarının oluşum sürecine yönelik bilişsel ve duygusal tepkilerden etkilendiği düşünülmektedir. Thibaut ve Walker’ın işlem adaleti üzerine yürüttükleri çalışmalar; bir kararın benimsenmesinin yalnızca kararın içeriğiyle (dağıtımsal sonuç) değil, aynı zamanda karara zemin hazırlayan sürecin algılanan hakkaniyeti ve güvenilirliğiyle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Weiner’in (1982) başarı çıktıları üzerindeki çalışmalarıyla da desteklenen bu ayırım; bir sonucun yarattığı temel tatminin yanı sıra, o sonucun ortaya çıkış gerekçelerine (prosedürlere) yönelik ikincil tepkilerin de sürece eşlik ettiğine işaret etmektedir. Bu bağlamda **işlem adaleti**, odağı “*ne elde edildiğinden*” ziyade “*bu sonuca nasıl ulaşıldığına*” yönlendirerek, dağıtımsal adaleti tamamlayan yapısal bir boyut olarak değerlendirilmektedir (akt. Thibaut ve Kelley, 2017: xi).

Dağıtımsal adaleti tamamlayan bu yapıyı somutlaştırmak adına Leventhal, (1980); tahsis süreçlerinin adil algılanabilmesi için karşılanması gereken altı temel kural tanımlamaktadır. Bu kurallar; süreçlerin zaman içinde ve kişiler arasında stabil kalmasını sağlayan **tutarlılık**, karar vericilerin kişisel çıkarlarından arınmasını ifade eden **tarafsızlık**, kararların güvenilir verilere dayanmasını öngören **doğruluk**, hatalı kararların yenilenmesine imkân tanıyan **düzeltilbilirlik**, etkilenen tarafların sürece katılımını kapsayan **temsil** ve sürecin genel ahlaki değerlerle uyumunu vurgulayan **etik olma** kuralıdır. İşletme yazınındaki ampirik çalışmaların kısıtlılığına rağmen söz konusu ilkeler, örgütsel işleyişin adalet ekseninde değerlendirilmesinde temel kriterler olarak kabul edilmektedir.

Leventhal’ın (1980: 39) kavramsallaştırdığı bu altı kural, her durumda aynı kararlılıkla işletilmemekte; bireyler bu kriterleri içinde buldukları koşullara göre seçici bir biçimde uygulamaktadır. Dolayısıyla, işlem adaletinin değerlendirilmesinde kullanılan temel kriterler durumsal bir nitelik taşımaktadır. Bazı örgütsel senaryolarda tek bir kural baskın bir rol oynarken, diğer durumlarda birden fazla kuralın eş zamanlı etkisi görülebilmektedir. Bir kuralın bireyin adalet algısı üzerindeki bu etki düzeyi, o kuralın “*ağırlığı*” olarak kavramsallaştırılmaktadır. Tıpkı dağıtımsal adalet ilkelerinde olduğu gibi, işlem ile alakalı kurallar da bazen birbiriyle çelişen çıkarımlar sunabilmekte veya birbirini destekleyen uyumlu bir yapı sergileyebilmektedir.

**Etkileşimsel Adalet (Interactional Justice):** İşletme yazınındaki ampirik bulgular (Bies, 2001: 95-96), çalışanların adaletin hem işlem (prosedürel) hem de etkileşimsel boyutlarını zihinsel olarak birbirinden ayırabildiğini açıkça ortaya koymaktadır. Ancak etkileşimsel adaleti bağımsız bir yapı olarak tanımlamak için sadece bu ayırımın farkında olunması yeterli değildir; asıl önemli olan, her iki boyutun örgütsel çıktılar üzerindeki etkilerinin farklılaştığını vurgulamaktadır. Bu durum, **etkileşimsel adaletin** sadece “*işlemlerin bir parçası*” değil, başlı başına incelenmesi gereken özgün bir kavram olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin karar süreçlerinde çalışanlara karşı sergiledikleri davranış kalitesi, etkileşimsel adaletin merkezini oluşturmaktadır. Bu bağlamda, kişilerarası nezaket ve saygı ile kararların nedenlerine ilişkin sunulan dürüst açıklamalar, etkileşimsel adaletin temel bileşenleri olarak kabul edilmektedir.

Etkileşimsel adalet, güncel araştırmalarda iki temel alt boyut altında kavramsallaştırılmaktadır. Bunlardan ilki olan **kişilerarası adalet**, karar vericilerin çalışanlarla olan temaslarında sergiledikleri nezaket ve saygının derecesini ifade ederken; ikinci boyut olan **bilgilendirme adaleti**, örgütsel süreçlerin gerekçeleri hakkında sunulan açıklamaların dürüstlüğüyle ilgilidir. Bu ayırım; etkileşimsel adaletin sadece davranışsal bir nezaket değil, aynı zamanda şeffaf bilgi paylaşımı yoluyla da tesis edildiğine işaret etmektedir (Colquitt vd., 2001; Greenberg, 1990).

Örgütsel adalet yazınındaki bu kuramsal gelişim; adaletin sadece yönetimsel bir çıktı değil, bireyin içsel dünyasında şekillenen bilişsel ve psikolojik bir süreç olduğunu göstermektedir (Adams, 1965; Homans, 1974). Dağıtımsal, işlem (prosedürel) ve etkileşimsel boyutlar; bireyin **yaşam yönelimi** (Scheier vd., 1994) tarafından şekillendirilen bir “*algı süzgecinden*” geçerek anlam kazanmaktadır. Çalışan, maruz kaldığı örgütsel eylemleri rasyonel verilerin ötesinde; kendi psikolojik yapısı ve genel dünya görüşü çerçevesinde bir “*denge-uyumsuzluk*” (*dissonance*) analizine tabi tutmaktadır. Bu bilişsel değerlendirme süreci neticesinde oluşan adalet algısı, bireyin örgüte yönelik tutumlarını şekillendirerek kurulan duygusal bağın (**örgütsel bağlılık**)

temelini oluşturmaktadır. Dolayısıyla bir çalışanın örgüte sadakatle bağlanması; sunulan adaletin nesnellüğünden ziyade, bu sürecin bireyin özgün psikolojik yapısı ve *yaşam yönelimi* ile nasıl örtüştüğüyle yakından ilişkili görülmektedir (Detary, 2003; Paolillo vd., 2015; Scheier ve Carver, 1987).

## 1.2. Örgütsel Bağlılık

Whyte (1956), “The Organization Man” başlıklı kitabında örgütsel bağlılık kavramına protestan ahlak ve sosyal etik kavramları üzerinden değinmiştir. Ona göre eski kuşakların örgüt sadakatine dair rasyonel çekinceleri bulunurken, modern kuşak olarak bahsettiği “*organizasyon insanı*” ise bu bağı test edilmesine gerek duyulmayan içsel bir gereklilik olarak görmektedir. Bu yaklaşım, bağlılığın sadece bir iş sözleşmesi değil, çalışanın kimliğini bütünüyle kapsayan bir “*sosyal etik*” ve aidiyet biçimi olduğunu ortaya koymaktadır. Whyte, örgütsel bağlılığı sadakat (*loyalty*) kavramı üzerinden irdeleyerek sadakatın örgütsel bağlılıkla olan yakın ilişkisine de değinmiştir. Ancak, Whyte’in bu sosyolojik ve etik odaklı “*aidiyet*” vurgusunun yanı sıra, bağlılık literatüründe bir diğer kırılma noktası Becker (1960) tarafından ortaya atılan ve bağlılığı daha rasyonel, ekonomik bir temele oturtan “Yan Bahis” (*Side-Bet*) teorisidir.

Becker (1960), örgütsel bağlılık kavramının birey ve örgüt arasındaki ilişkiyi açıklarken “katılım”, “aidiyet” veya “yükümlülük” gibi benzer terimlerden keskin bir biçimde ayırmıştır. Bağlılığı, kişinin örgüt içinde kazandığı özellikleri ve kazanımları elde tutma çabasıyla bağdaştırarak yan bahis (*side bet*) terimi ile bu çabayı nitelendirmektedir. Ona göre birey bir örgütten başka bir örgüte geçişinde bu yan bahis olarak tanımladığı kazanımlardan vazgeçemediği için örgüte bağlılık gösterdiğini ifade etmektedir. Becker, bu sayede bağlılığı ölçülebilir ve bağımsız değişkenlerle açıklanabilir bir zemine oturtmaktadır.

Örgütsel bağlılığı açıklamaya çalışan, Whyte; kavramı **duygusal** ve **etik** eksenli bir temele oturtmaya çalışırken, Becker; kavramın çalışanın bağlılık algısı düzeyinde **rasyonel** ve **ekonomik** bir temel ile açıklamaya çalışmaktadır. Meyer ve Allen ise, örgütsel bağlılık kavramının gelişimine ve tanımın genişleyerek nitelendirilmesine bir diğer katkıyı sağlayanlardır.

Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen “**Üç Bileşenli Model**” ile örgütsel bağlılık kapsamlı bir senteze kavuşmuştur. Yazarlar, bağlılığı tek bir tutumdan ziyade üç farklı psikolojik durumun bileşimi olarak tanımlamaktadır. Bu modelde; bireyin örgütte kalma **arzusunu** yansıtan **duygusal bağlılık**, ayrılmanın yaratacağı maliyetler nedeniyle hissettiği **ihtiyacı** ifade eden **devam bağlılığı** ve örgüte karşı duyulan ahlaki **yükümlülüğü** temsil eden **normatif bağlılık** birbirinden ayrılmaktadır. Her bir bileşenin farklı örgütsel öncüllerle şekillendiğini savunan bu yaklaşım, bağlılığın sadece “orada bulunma” hali değil, bireyin örgütle kurduğu bağın niteliğini belirleyen çok boyutlu bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır.

**Duygusal Bağlılık (Affective Commitment):** Çalışanın organizasyona olan duygusal bağlılığını, onunla özdeşleşmesini ve katılımını ifade etmektedir. Güçlü bir duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, organizasyonda çalışmaya devam ederler çünkü bunu yapmak istemektedirler. Duygusal bağlılıkta birey, örgütün amaç ve değerlerini kendi değerleriyle örtüştürdüğü için kurumda kalmayı seçmektedir. Bireyin temel motivasyonu, “istediği için” (*want to*) organizasyonda kalmaktır (Meyer ve Allen, 1991: 67).

**Devam Bağlılığı (Continuance Commitment):** Organizasyondan ayrılmayla ilişkili maliyetlerin farkında olunmasını ifade etmektedir. Organizasyonla temel bağı devam bağlılığına dayanan çalışanlar, orada kalmakta çünkü buna ihtiyaç duymaktadırlar (*need to*) (Meyer ve Allen, 1991: 67). Çalışanın örgütten ayrılması durumunda katlanacağı maliyetlerin (yan bahislerin kaybı) farkında olmasıyla ilgilidir. Becker (1960)’ın teorisine dayanan bu bağlılık türünde, birey dışarıdaki alternatiflerin yetersizliği veya mevcut haklarının (emeklilik, kıdem, sosyal statü) kaybından çekindiği için örgütte kalmaktadır.

**Normatif Bağlılık (Normative Commitment):** Çalışmaya devam etme konusundaki bir yükümlülük duygusunu yansıtmaktadır. Yüksek düzeyde normatif bağlılığı olan çalışanlar, organizasyonda kalmaları gerektiğini (zorunlu olduklarını “*ought to*”) hissetmektedirler. Normatif bağlılık, çalışanın örgütte kalmayı bir ahlaki görev veya yükümlülük olarak görmesidir. Birey, örgütün kendisine yaptığı yatırımlar (eğitim, gelişim fırsatları) veya toplumsal değer yargıları nedeniyle kendini kuruma borçlu hissetmektedir (Meyer ve Allen, 1991).

Meyer ve Allen (1991) tarafından kavramsallaştırılan bu üç bileşen, bireyin örgütle kurduğu bağın sadece miktarını değil, niteliğini de belirlemektedir. İşletme yazınında adalet algısının (dağıtımsal, işlem ve etkileşimsel) yükselmesinin (Beugré ve Baron, 2001; Paolillo vd., 2015; Rahman ve Md. Som, 2023), öncelikle

duygusal bağlılığı beslemesi beklenmektedir. Ancak bireyin genel *Yaşam Yönelimi* (iyimserlik/kötümserlik), bu algının hangi bağlılık türüne ve hangi şiddette dönüşeceğini belirleyen stratejik bir “bilişsel süzgeç” olarak değerlendirilmektedir (Scheier vd., 1994). Bibliyometrik analiz sonuçlarında Yaşam Yönelimi'nin “*yükselen bir trend*” olarak görülmesine karşın, diğer ana akım değişkenlerle olan bağ gücünün henüz düşük kalması (TLS=2), bu alandaki kuramsal mekanizmaların yeterince test edilmediğine işaret etmektedir. Örneğin, yüksek yaşam yönelimine sahip bir birey, düşük adalet algısına rağmen örgüte olan duygusal bağlılığını rasyonalize ederek koruyabilmektedir. Bu bağlamda çalışma, literatürdeki bu ampirik boşluğu doldurarak adalet ve bağlılık arasındaki ilişkiye “*yaşam yönelimi*” perspektifinden yeni bir açıklama getirmeyi hedeflemektedir.

### 1.3. Yaşam Yönelimi

Yaşam yönelimi kavramı, alan yazınında büyük oranda Scheier ve Carver (1985) tarafından geliştirilen “eğilimsel iyimserlik” (*dispositional optimism*) teorisi çerçevesinde ele alınmaktadır. Scheier ve Carver’a göre yaşam yönelimi, bireyin gelecekte iyi şeylerin olacağına dair sahip olduğu genel beklentiyi yansıtmaktadır. Scheier vd. (1994) tarafından yenilenen yaşam yönelimi kavramı, bireyin sadece zorluklarla başa çıkma kapasitesini değil; aynı zamanda örgütsel adalet gibi dışsal uyanları hangi bilişsel süzgeçten geçireceğini de belirlemektedir. İyimserliğin örgütsel tutumlar üzerindeki dönüştürücü gücüne vurgu yapan Seligman (2006), bu süreci bir “açıklama tarzı” olarak nitelendirmiştir.

Scheier ve Carver (1985), yaşam yönelimini tanımlarken bireyin eylemlerini düzenleme biçimi üzerinde belirleyici etkiye sahip olan “sabit bir kişilik özelliği” (*stable personality characteristic*) olarak belirtmektedir. Scheier ve Carver’a göre bu kavram, sadece bir iyi hissetme hali değil; bireyin dış dünyadaki uyanlara karşı verdiği tepkileri, tutumlarını ve hatta sağlıkla ilgili çıktılarını önceden kestirebilen yordayıcı bir mekanizmadır. Bu bağlamda yaşam yönelimi, çalışanın örgütsel adalet algısını ve bu algı neticesinde geliştirdiği bağlılık düzeyini şekillendiren temel bir psikolojik düzenleyici olarak kabul edilebilmektedir.

Yaşam yönelimi, bireyin gelecekteki sonuçlara dair sahip olduğu genelleştirilmiş olumlu veya olumsuz beklentilerin (iyimserlik/kötümserlik) bir bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bu teorik yaklaşım, davranışın temel belirleyicisinin bu beklentilerin nedensel kaynaklarından (şans, yetenek vb.) ziyade, sonuç beklentilerinin kendisi olduğu varsayımına dayanmaktadır. Bu bağlamda mizaçsal bir özellik olarak yaşam yönelimi, iyimser bireylerin karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkma kapasitesini artırmaktadır. Söz konusu mizaçsal farklılıklar, özellikle öz-düzenleme süreçlerinde içsel durumlarına daha fazla odaklanan, yüksek mizaçsal özel öz-farkındalık düzeyine sahip bireylerde çok daha belirgin ve ayırt edici bir biçimde ortaya çıkmaktadır (Scheier ve Carver, 1985: 236-244).

Scheier ve Carver, (1985: 222) ampirik bulguları, bireylerin zorluklar karşısındaki tutumlarının sahip oldukları genel yaşam yönelimi (iyimserlik veya kötümserlik) tarafından şekillendiğini göstermektedir. Yazarların yılan korkusu ve performans deneyleri aracılığıyla ortaya koyduğu üzere, olumlu beklentiye sahip bireyler bir engelle karşılaştıklarında sebat göstererek çabalarını artırırken; olumsuz beklentisi olanlar durumun düzelmeyeceğine dair inançları nedeniyle görevden hızla uzaklaşma ve geri çekilme eğilimi sergilemektedir. Bu psikolojik davranış örüntüsü, örgütsel bağlama uyarlandığında, iş yerinde adaletsizliğe maruz kalan bir çalışanın örgütsel bağlılığı bu kişisel süzgeçten geçer; yüksek yaşam yönelimine (iyimserliğe) sahip çalışanlar adaletsizliği “*aşılabilir bir engel*” olarak görüp durumu iyileştirmek veya bağlarını korumak için sebat gösterirken, düşük yaşam yönelimine (kötümserliğe) sahip çalışanlar yaşadıkları haksızlığı “*değişmez bir talih*” olarak algılayarak kurumdan psikolojik veya fiziksel olarak hızla kopmaktadır.

Yaşam yöneliminde bir birey hedefine giden yolda çevresel veya kişisel bir engelle karşılaştığında, mevcut davranışı geçici olarak durmakta ve zihinsel bir değerlendirme süreci başlamaktadır (Scheier ve Carver, 1985: 220-224). Örgütsel bağlamda, maruz kalınan bir adaletsizlik, çalışanın örgüte olan bağlılığını ve performansını sürdürme yolundaki temel bir “engel” niteliğindedir. Bu kritik kesinti anında birey, “Bu adaletsizlik aşılabilir mi?” veya “Örgütte kalmaya devam etmeli miyim?” gibi soruları bir değerlendirme sürecinden geçirmektedir. İşte bu noktada yaşam yönelimi devreye girerek, bireyin bu engele dair beklentisini (iyimser veya kötümser) şekillendirmekte ve davranışın devam edip etmeyeceğine karar verilmektedir (Paolillo vd., 2015).

Yaşam Yönelimi'nin işletme literatüründe kısıtlı yer bulması, kavramın öneminden ziyade, işletme biliminin geleneksel olarak bireysel farklılıklardan ziyade yapısal ve durumsal değişkenlere (justice, commitment) odaklanmasından kaynaklanmaktadır. Ancak, Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) ile ivme kazanan Pozitif Psikoloji akımı, bireysel kaynakların (*resource conservation theory*) örgütsel sonuçları öngörmede ne denli

belirleyici olduğunu kanıtlamıştır. Bu bağlamda Yaşam Yönelimi, sadece bir kişilik özelliği değil; bireyin örgütsel adalet algısını filtreleyen ve bağlılığa dönüştüren **psikolojik bir katalizör** olarak modelin “*eksik halkasını*” temsil etmektedir.

Bireyin psikolojik olaylara yaklaşımını tayin eden temel bir mizaç değişkeni olan yaşam yöneliminin; karşılaşılan durumların bilişsel olarak kodlanması ve bu doğrultuda bir davranış örüntüsü geliştirilmesi sürecinde belirleyici bir işlev gördüğü düşünülmektedir. Kavramsal düzlemde iyimser bir yaşam yönelimine sahip bireylerin, karşılaştıkları güçlükleri “*aşılabilir engeller*” olarak tanımlayıp çözüm odaklı bir öz-düzenleme mekanizması işlettikleri görülmektedir. Diğer yandan kötümser yönelimi baskın bireylerin, olumsuzlukları değişmez birer veri olarak kabul ederek durumdan kaçınma veya dışsal suçlama eğilimi gösterdikleri ifade edilebilir. Bu psikolojik ayırım, işletme yaşamının dinamikleriyle birleştiğinde; çalışanın örgütsel adalet algısı ve buna bağlı olarak geliştirdiği örgütsel bağlılık tutumu üzerinde stratejik bir süzgeç görevi görmektedir. Dolayısıyla, işletme literatüründe bu üç temel değişken arasındaki ilişkinin seyrini anlamak, iş gücü dinamiklerini analiz etmek açısından önem arz etmektedir. Bu gereklilikten hareketle hazırlanan çalışma; “*İşletme Literatüründe Yaşam Yönelimi, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bibliyometrik Bir Haritalama Çalışması*” başlığı altında, ilgili kavramların akademik gelişimini ve birbirleriyle olan etkileşim ağlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

#### 1.4. Çalışmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Bu çalışmanın temel amacı, işletme literatüründe stratejik öneme sahip olan Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık kavramlarının, bireysel bir eğilim olan Yaşam Yönelimi (*iyimserlik ve kötümserlik odağında*) ile olan kavramsal ilişkisini bibliyometrik bir haritalama yöntemiyle incelemektir. Literatürde Yaşam Yönelimi genellikle Pozitif Psikoloji şemsiyesi altında “Umut” ve “Psikolojik Sermaye” gibi yapılarla etkileşimli bir biçimde ele alınmaktadır. Bu çalışma; bireyin yaşamla ilgili durumlara yönelik genel beklentilerini temsil eden iyimserlik ve kötümserlik boyutlarının, örgütsel algı ve tutumlar üzerindeki rolünü belirginleştirmeyi hedeflemektedir.

Araştırma, söz konusu kavramların entelektüel kökenlerini ve zaman içindeki değişimini görselleştirerek; Yaşam Yöneliminin adalet algısı ile bağlılık arasındaki potansiyel aracı rolüne dair kuramsal boşlukları tespit etmeyi amaçlamaktadır. Elde edilen bulguların; bu üçlü yapıyı ampirik olarak test edecek olan gelecekteki Meta-Analitik Yapısal Eşitlik Modellemesi (MASEM) ve nitel içerik analizi çalışmaları için rasyonel bir zemin oluşturacağı öngörülmektedir. Bu çalışma kapsamında; örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık literatürünün yaşam yönelimi ekseninde mevcut durumunu, entelektüel yapısını ve gelişim seyrini bütüncül bir yaklaşımla haritalandırmak amacıyla aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

**AS<sub>1</sub>:** *İşletme literatüründe Yaşam Yönelimi (iyimserlik/kötümserlik), Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık konularında en etkili yazarlar ve bu yazarlar arasındaki entelektüel etkileşim ağı nasıldır?*

**AS<sub>2</sub>:** *Yaşam Yönelimi odaklı taramalar sonucunda ortaya çıkan temel anahtar kelime kümeleri (clusters) nelerdir ve bu kümeler içerisinde “iyimserlik/kötümserlik” boyutları örgütsel değişkenlerle nasıl bir etkileşim sergilemektedir?*

**AS<sub>3</sub>:** *Yaşam Yönelimi literatürünün öncü isimleri (Scheier, Carver vb.) ile işletme biliminin temel teorisyenleri (Colquitt, Meyer-Allen vb.) arasındaki entelektüel bağ (co-citation) ne düzeydedir?*

**AS<sub>4</sub>:** *Literatürde Yaşam Yönelimi kavramı zaman içerisinde klasik işletme yaklaşımlarından pozitif örgütsel davranış perspektifine nasıl bir evrim geçirmiştir?*

**AS<sub>5</sub>:** *Yaşam Yönelimi'nin Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık arasındaki aracı rolüne dair literatürde tespit edilen boşluklar, gelecekte yapılacak Meta-Analitik (MASEM) ve içerik analizi çalışmaları için ne tür bir rasyonel zemin sunmaktadır?*

## 2. YÖNTEM

Bu çalışmada; örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve yaşam yönelimi (iyimserlik/kötümserlik) arasındaki kavramsal ağları ve entelektüel yapıyı ortaya koymak amacıyla bibliyometrik analiz yöntemi benimsenmiştir. Araştırmanın veri seti, kapsamlı atıf dizinleri sunan Web of Science (WoS) Core Collection veri tabanından 1 Nisan 2026 tarihinde elde edilmiştir. Analiz sürecinde verilerin görselleştirilmesi ve ağ yapılarının

hesaplanması için VOSviewer (v.1.6.20) yazılımı kullanılmıştır. Analizlerde, her bir anahtar kelimenin ve atfın tam ağırlıkla temsil edildiği “Full Counting” (Tam Sayım) yöntemi tercih edilmiştir. Bu sayede kavramların literatürdeki mutlak yaygınlığı ve birbirleriyle olan toplam etkileşim güçleri (TLS) doğrudan gözlemlenebilmiştir.

Veri toplama aşamasında, kavramların literatürdeki tüm alt boyutlarını (dağıtımsal, işlem adaleti; duygusal, devam bağlılığı; psikolojik sermaye vb.) kapsayacak şekilde hiyerarşik bir tarama stratejisi izlenmiştir. Bu kapsamda üç ana sorgu grubu oluşturulmuştur:

- **Üçlü Sorgu (ÖA-ÖB-YY):** Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Yönelimi anahtar kelime kombinasyonları ile gerçekleştirilen tarama sürecinde; doküman türü “makale”, bilim alanı kategorisi ise “İşletme (Business)” olarak sınırlandırılmıştır. Yapılan bu sistematik filtreleme neticesinde, ilgili üç yapısal kavramı doğrudan ele alan 7 adet öncü makaleye erişilmiştir.

- **İkili İlişki Sorguları:** Kavramlar arasındaki ikili etkileşimleri derinlemesine analiz etmek amacıyla yapılan taramalarda kategori kısıtı “İşletme” ve “Uygulamalı Psikoloji” olarak genişletilmiştir. Bu süreçte; Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık arasında 725, Örgütsel Adalet ile Yaşam Yönelimi arasında 152, Örgütsel Bağlılık ile Yaşam Yönelimi arasında ise 84 makale saptanmıştır. Veri setindeki hatalı kayıtlar (line errors) manuel olarak düzeltilmiş; ardından Mendeley referans yönetim sistemi aracılığıyla mükerrer kayıt kontrolü yapılmıştır. Toplam 936 benzersiz (unique) makale üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

Taramalarda zaman kısıtı uygulanmayarak alanın tüm tarihsel gelişimi veri setine dahil edilmiştir. Analiz edilecek birimlerin belirlenmesinde Van Eck ve Waltman (2010) tarafından önerilen “görsel netlik ve gürültü azaltma” ilkeleri benimsenmiştir. Kavramsal ağ analizinde (Co-occurrence); haritanın görsel okunabilirliğini artırmak ve literatürde belirli bir olgunluğa erişmiş baskın kavramlara odaklanmak amacıyla, en az 5 kez tekrarlanan yazar anahtar kelimeleri analiz birimi olarak seçilmiştir. Entelektüel yapı analizinde (Co-citation) ise literatürün entelektüel çekirdeğini (intellectual core) temsil eden otoritelere odaklanmak amacıyla, minimum atfı eşiği 111 olarak belirlenmiştir. Böylece Zupic ve Čater (2015) tarafından önerilen ideal birim aralığına uygun olarak 51 kilit yazar (Luthans, Colquitt, Meyer-Allen vb.) üzerinden işletme literatürünün teorik haritası çıkarılmıştır. Üçlü sorgudaki makale sayısının (n=7) görece sınırlı olması, Yaşam Yönelimi'nin aracı rolüne dair literatürdeki boşluğu teyit etmekte olup; bu durum, çalışmanın devamında öngörülen Meta-Analitik Yapısal Eşitlik Modellemesi (MASEM) çalışmaları için kuramsal bir rasyonellik sunmaktadır.

### 3. BULGULAR

Bu bölümde; Web of Science veri tabanından elde edilen bibliyografik veriler ışığında, işletme literatüründe *örgütsel adalet*, *örgütsel bağlılık* ve *yaşam yönelimi* kavramlarının entelektüel yapısı ve kavramsal etkileşim ağları analiz edilmektedir. Analiz süreci; öncelikle yazar anahtar kelimeleri üzerinden kavramsal bir haritalandırma (*co-occurrence*) sunmakta, ardından alanın teorik temellerini oluşturan yazar ortak atfı (*co-citation*) analizlerini ve son olarak literatürün tarihsel evrimini (*overlay*) incelemektedir. Elde edilen bulgular; geleneksel örgütsel davranış değişkenleri ile görece daha güncel bir araştırma sahası olan yaşam yönelimi arasındaki kuramsal mesafeyi ve potansiyel sentezleme noktalarını metodolojik bir perspektifle ortaya koymayı amaçlamaktadır.

#### 3.1. Kavramsal Ağ Analizi (Co-occurrence Analysis)

Yöntem bölümünde belirtilen eşik değerleri (*threshold: 5*) doğrultusunda yapılan analiz neticesinde, toplam 2.178 anahtar kelime arasından 93 kilit kavram haritalandırmaya dahil edilmiştir. Bu kapsamda oluşturulan kavramsal ağ haritası Şekil 1'de sunulmaktadır.

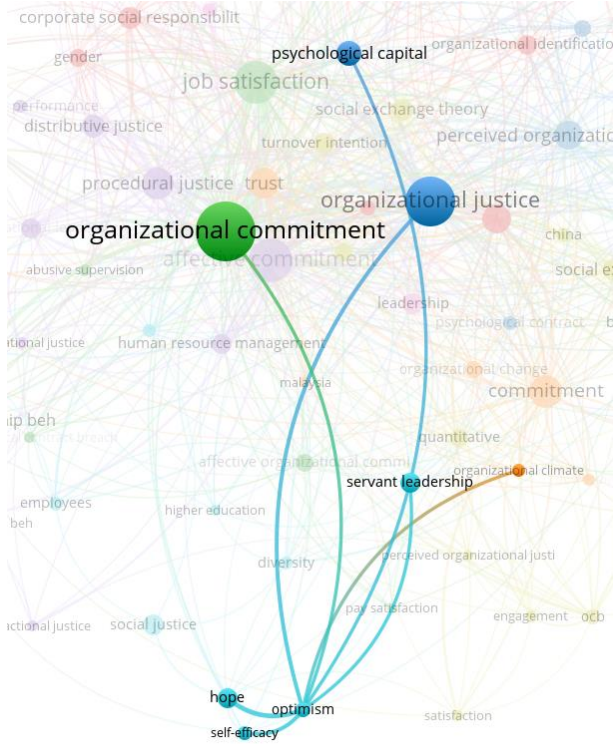


**Tablo 1. Yazınsal Etki ve Bağlantı Gücü Analizi (En Yüksek ve En Düşük TLS Değerleri)**

Anahtar Kelime	Cluster (Küme) (Renk)	Total Strength (Toplam Gücü)	Link Bağ	Occurrences (Tekrarlanma)
<b>En Yüksek TLS değerine sahip 10 anahtar kelime</b>				
<b>Organizational commitment:</b> örgütsel bağlılık	Yeşil	280		160
<b>Organizational justice:</b> örgütsel adalet	Mavi	207		111
<b>Job satisfaction:</b> iş tatmini	Yeşil	190		84
<b>Affective commitment:</b> duygusal bağlılık	Mor	166		88
<b>Organizational citizenship behavior:</b> örgütsel vatandaşlık davranışı	Yeşil	112		53
<b>Social exchange theory:</b> sosyal değişim teorisi	Sarı	97		48
<b>Commitment:</b> bağlılık	Turuncu	94		50
<b>Procedural justice:</b> işlem adaleti / prosedürel adalet	Mor	90		48
<b>Trust:</b> güven	Turuncu	90		45
<b>Perceived organizational support:</b> algılanan örgütsel destek	Mavi	86		39
<b>En Düşük TLS değerine sahip 10 anahtar kelime</b>				
<b>Social justice:</b> sosyal adalet	Turkuaz	5		20
<b>Retention:</b> çalışan elde tutma	Yeşil	6		5
<b>Knowledge sharing:</b> bilgi paylaşımı	Sarı	6		5
<b>Pay satisfaction:</b> ücret tatmini	Yeşil	7		5
<b>Psychological empowerment:</b> psikolojik güçlendirme	Yeşil	7		6
<b>Abusive supervision:</b> istismarcı denetim / gözetim	Yeşil	8		7
<b>Work attitudes:</b> iş tutumları	Mavi	8		5
<b>Diversity management:</b> çeşitlilik yönetimi	Mor	8		5
<b>Procedural fairness:</b> prosedürel hakkaniyet / işlem adaleti	Turuncu	8		6
<b>Employee relations:</b> çalışan ilişkileri	Turkuaz	9		6
<b>Yaşam Yönelimi Kavramıyla ilgili anahtar kelimeler ve TLS değerleri</b>				
<b>Hope:</b> umut	Turkuaz	19		16
<b>Optimism:</b> iyimserlik	Turkuaz	12		8

Tablo 1’de toplam bağ gücü değerlerine göre en yüksek ve en düşük değerler yer almaktadır. En yüksek bağ gücüne sahip “Örgütsel Bağlılık” (Yeşil Küme, TLS: 280) ve “Örgütsel Adalet” (Mavi Küme, TLS: 207) değişkenleri ile araştırmanın odak noktalarından biri olan “İyimserlik” (Turkuaz Küme, TLS: 12) arasında yaklaşık 23 katlık belirgin bir bağlantı gücü farkı saptanmıştır. Bu sayısal uçurum, geleneksel örgütsel davranış konularının literatürde dominant bir karakter sergilediğini; ancak yaşam yönelimi bileşenlerinin henüz “**yükselen bir eğilim**” (*emerging trend*) olarak gelişim aşamasında olduğunu metodolojik olarak gözlemlenebilmesine imkân tanımaktadır. “Umut” ve “İyimserlik” kavramlarının her ikisinin de Turkuaz kümede konumlanması ve en düşük TLS grubundaki “Sosyal Adalet” ile “Çalışan İlişkileri” gibi kavramlarla aynı küme rengini paylaşması; bu değişkenlerin literatürde **sosyal-pozitif bir odak noktası** oluşturmaya başladığını ifade etmektedir (Bkz. Tablo 1). Ayrıca, Umut ve İyimserlik kavramlarının adalet-bağlılık eksenindeki etkileşim düzeylerinin düşük seyretmesi, bu değişkenlerin **aracı rolünün** (*mediating role*) literatürde henüz “kalın çizgilerle” (yüksek bağ gücüyle) betimlenmediği gözlemlenmektedir. Bu durum, gelecekteki çalışmalarda gerçekleştirilecek olan Meta-Analitik Yapısal Eşitlik Modellemesi (MASEM) için metodolojik bir rasyonellik sunmaktadır (Bkz. Tablo 1 ve Şekil 1).

## Şekil 2. Çalışmanın Mikro Ağ Analiz Tablo



## 2. Çalışmanın Mikro Ağ LS (Bağ Gücü) Değerleri

Köprü Oluşturan Kavramlar	Link Strength (Bağ Gücü)
İyimserlik – hizmetkar liderlik	1
İyimserlik – psikolojik sermaye	1
İyimserlik – örgütsel bağlılık	1
İyimserlik – örgüt iklimi	1
İyimserlik – örgütsel adalet	2
İyimserlik – umut	4
İyimserlik – öz yeterlilik	2

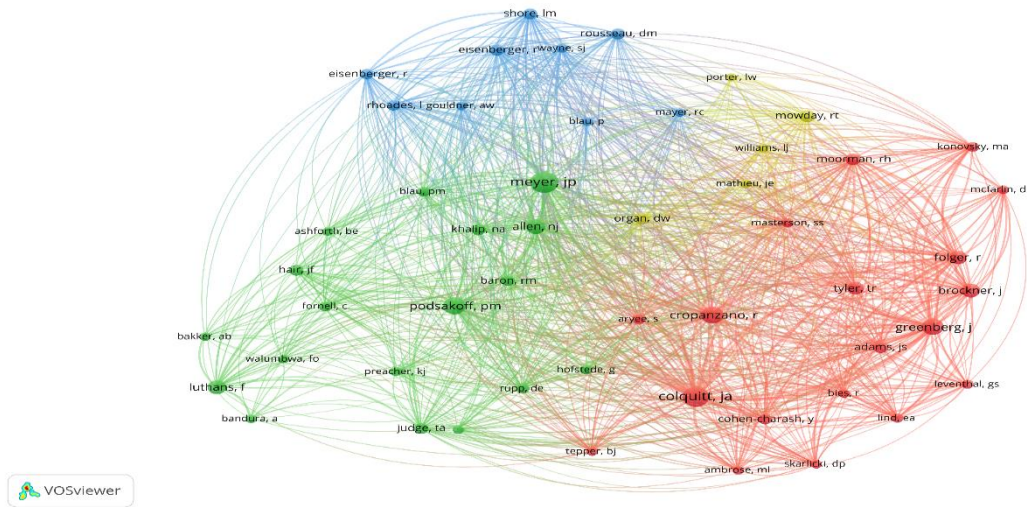
**Not:** Çizgi kalınlıkları VOSviewer tarafından “Link Strength” (Bağ Gücü) değerlerine göre normalize edilmiştir. En kalın çizgiler  $S \geq 4$  değerini temsil etmektedir.

İlişkisel ağın mikro analizi (*ego-network*), “İyimserlik” (*Optimism*) kavramının kuramsal eklemlenme noktalarını sayısal olarak ifade edilmesini sağlamaktadır. Kavramın en yüksek bağ gücü 4 birim ile “Umut” (*Hope*) değişkenine aittir. Bunu 2 birimlik bağ gücü ile “Öz Yeterlilik” (*Self-efficacy*) ve “Örgütsel Adalet” (*Organizational Justice*) izlemektedir. Diğer örgütsel değişkenlerle olan etkileşimin 1 birim düzeyinde kalması, literatürdeki ilişkisel derinliğin henüz başlangıç seviyesinde olduğunu göstermektedir (Bkz. Şekil 2 ve Tablo 2).

### 3.2. Yazınsal Entelektüel Yapı Analizi (Author Co-citation Analysis)

Kavramsal ağ yapısının ardından, incelenen alanın kuramsal temellerini ve bu temelleri oluşturan otorite isimler arasındaki entelektüel etkileşimi ortaya koymak amacıyla yazar ortak atıf analizi (*Author Co-citation Analysis*) gerçekleştirilmiştir. Ortak atıf analizi, iki farklı yazarın bir başka çalışma tarafından aynı anda kaynak gösterilmesi esasına dayanmakta olup; yazarlar arasındaki kuramsal yakınlığın ve akademik ekollerin haritalandırılmasına olanak tanımaktadır. Bu doğrultuda, işletme literatürünün entelektüel çekirdeğini (*intellectual core*) temsil eden isimlere odaklanmak amacıyla minimum atıf eşiği 111 olarak belirlenmiş ve kriterleri karşılayan 51 kilit yazar üzerinden Şekil 3’teki görselleştirme elde edilmiştir.

## Şekil 3. Yazar Ortak Atıf (Co-citation) Analizi



Araştırmanın entelektüel yapısını ortaya koyan Yazar Ortak Atıf (Co-citation) haritası (Şekil 3), literatürün dört temel kuramsal küme etrafında yapılandığını göstermektedir. Haritanın merkezinde **Meyer** (Bağlılık) ve **Colquitt** (Adalet) tarafından temsil edilen geleneksel örgütsel davranış okulları yer alırken; araştırmanın odak noktası olan Pozitif Psikolojik Sermaye kuramcısı **Luthans**, haritanın sol çeperinde konumlanmaktadır. **Luthans** ile adalet literatürünün öncüsü olan **Colquitt** arasındaki kuramsal mesafe ve zayıf bağlantı gücü; “Yaşam Yönelimi” bileşenlerinin adalet ve bağlılık eksenindeki yerinin entelektüel düzlemde henüz yeterince sentezlenmediğine dair bir işaret olarak değerlendirilebilmektedir.

Haritadaki kümeleşme yapısı daha ayrıntılı incelendiğinde; **Meyer** ve **Luthans**’ın aynı grupta (Yeşil Küme) yer almasına rağmen aralarındaki fiziksel mesafenin uzaklığı gözlemlenebilir bir durumdur. Bu görünüm; bağlılık literatürünün psikolojik kaynaklara (**Luthans**) kuramsal olarak daha açık olduğunu, ancak adalet literatürünün (Kırmızı Küme - **Colquitt**) bu kaynaklarla henüz güçlü bir entelektüel kesişim noktası oluşturmadığını düşündürmektedir. Söz konusu bu kuramsal kopukluk; çalışmanın odaklandığı “Adalet-Yaşam Yönelimi-Bağlılık” modelinin işletme literatüründeki bu iki dev ekolü birbirine bağlama potansiyelini ve bu yöndeki ampirik boşluğu stratejik bir biçimde desteklenebilir kılmaktadır.

Tablo 3. Yazar Etki Tablosu

Sıra	Yazar	Küme (Renk)	Atıf (Citations)	Total Link Strength TLS (Toplam Bağ Gücü)
32	meyer, jp	yeşil	717	10129
7	colquitt, ja	kırmızı	653	11199
39	eisenberger, r	mavi	379	6572
20	allen, nj	yeşil	347	5083
31	luthans, f	yeşil	310	2647

**Not:** Tablo 3’te sıra numaraları farklı olması “Vos Viewer” programındaki küme-grup yazar sıralamasındaki sıra numaralarını ifade etmektedir.

Tablo 3’te araştırmanın entelektüel yapısını şekillendiren en etkili 5 yazarın atıf ve toplam bağ gücü (TLS) değerleri sunulmaktadır. Analiz sonuçlarına göre; Örgütsel Adalet literatürünün öncüsü **Colquitt (TLS: 11199)** ve Örgütsel Bağlılık kuramcısı **Meyer (TLS: 10129)**, literatürün en merkezi figürleri olarak öne çıkmaktadır. Öte yandan, araştırmanın temel değişkenlerinden olan psikolojik sermaye ve yaşam yönelimi odağındaki **Luthans (TLS: 2647)**, yüksek atıf sayısına (310) rağmen diğer yazarlarla olan bağlantı gücü (TLS) açısından merkezdeki yazarların yaklaşık dörtte biri düzeyinde bir etkiye sahiptir. Bu sayısal fark; pozitif psikolojik

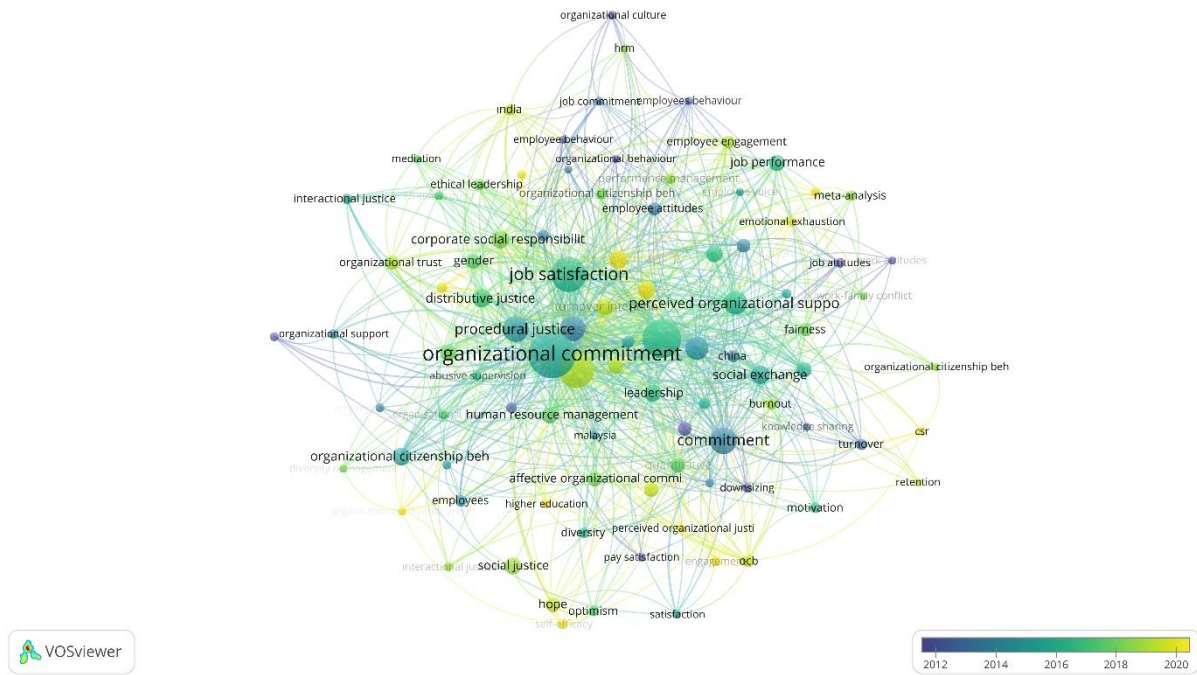
kaynakların örgütsel ana akım değişkenlerle olan kuramsal entegrasyonunun henüz gelişim aşamasında olduğuna ve bu alandaki bütüncül model (MASEM) ihtiyacına metodolojik olarak işaret ettiği şeklinde değerlendirilmektedir.

### 3.3. Alanın Tarihsel Evrimi ve Güncel Eğilimler (Overlay Map Analysis)

VOSviewer analizi neticesinde elde edilen zaman odaklı haritalandırmada; Yaşam Yönelimi kavramının son dönem işletme yazınında “yükselen bir değer” (parlak sarı) olduğu gözlemlenebilir bir düzeydedir. Ancak, bu kavramın örgütsel adalet ve bağlılık gibi ana akım değişkenlerle olan bağ gücünün (TLS=2) literatürde henüz yapısal bir modele dönüşmediği tespit edilmiştir. Bu durum, literatürün parçalı yapıda olduğunu ve kavramlar arasındaki etkileşimin kümülatif bir sonuç üretmekten uzak kaldığını göstermektedir.

Bibliyometrik analizin son aşamasında; işletme literatüründeki kavramların zaman içerisindeki gelişimini, değişimini ve popülaritesini görselleştirmek amacıyla tarihsel evrim (*overlay map*) analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz, statik ağ haritasından farklı olarak düğümleri yayınlanma yıllarına göre renklendirmekte; böylece alanın “geleneksel” (klasik) temelleri ile “yükselen” (*emerging*) araştırma trendlerini birbirinden ayırmaya olanak tanımaktadır. Bu doğrultuda hazırlanan Şekil 4, 2012 yılından günümüze kadar olan süreçte adalet, bağlılık ve yaşam yönelimi değişkenlerinin kronolojik seyrini ve literatürdeki güncel odak noktalarını yansıtmaktadır.

#### Şekil 4. Tarihsel Evrim (*Overlay Map*) Analizi



Haritanın merkezindeki büyük düğümler olan “Organizational Commitment” (Örgütsel Bağlılık) ve “Perceived Organizational Support” (Algılanan Örgütsel Destek) gibi kavramlar daha koyu tonlarda. Bu durum, bu kavramların literatürün “*oturan, klasik ve köklü*” bileşenleri olduğunu ifade etmektedir. “Job Satisfaction” (İş Tatmini), “Distributive Justice” (Dağıtım Adeleti) ve “Servant Leadership” (Hizmetkar Liderlik) gibi kavramlar merkeze yakın ancak daha açık yeşil renktedirler. Literatürün bu dönemde (2016-2018) bu kavramlar üzerinde yoğunlaştığı anlaşılmaktadır. Haritanın en altında yer alan “Hope” (Umut) ve

“Optimism” (İyimserlik) düğümleri parlak yeşil/sarı tonlardadır. Bu kavramların daha yeni ve güncel (2019-2020+) olarak alanda çalışıldığını göstermektedir (Bkz. Şekil 4).

Overlay haritası incelendiğinde (Bkz. Şekil 4), geleneksel örgütsel davranış değişkenlerinin (bağlılık, tatmin vb.) literatürün tarihsel temelini oluşturduğu, ancak “**Hope**” (Umut) ve “**Optimism**” (İyimserlik) gibi yaşam yönelimi bileşenlerinin parlak sarı renk ile temsil edilerek literatürdeki “**en güncel araştırma alanları**” arasında yer aldığı görülmektedir. Bu tarihsel seyir, çalışmanın güncelliğini (*hot topic*) kanıtlarken; klasikleşmiş adalet ve bağlılık literatürünün, “*yaşam yönelimi*” gibi taze kanallar üzerinden yeniden yorumlanma ihtiyacı olduğu gözlemlenebilmektedir.

#### 4. TARTIŞMA

Bu bölümde, bibliyometrik analizler sonucunda elde edilen sayısal veriler ve görsel haritalar, mevcut işletme literatürü çerçevesinde kuramsal bir tartışmaya açılmaktadır. Analiz bulgularından hareketle; adalet ve bağlılık gibi köklü kavramsal sütunların, yaşam yönelimi gibi yükselen pozitif paradigmalarla olan etkileşimi, alanın otorite isimleri ve evrimsel süreci üzerinden irdelenmektedir.

Çalışmanın ampirik bulguları, Örgütsel Adalet ve Bağlılık literatürünün Meyer ve Colquitt gibi alanın kuramsal yapısını şekillendiren öncü isimlerin etkisiyle kemikleştiği (TLS > 10.000) gözlemlenebilmektedir. Bununla birlikte, Overlay (Zaman) haritasında (Bkz. Şekil 4) belirginleşen parlak sarı renk tonları, literatürün son yıllarda klasik/yapısal işletme yaklaşımlarından “Pozitif Örgütsel Davranış” perspektifine (Umut, İyimserlik vb.) doğru evrildiğine işaret etmektedir. İlişkisel ağın mikro haritası (Şekil 2 ve Tablo 2) incelendiğinde, İyimserlik ile Adalet arasındaki bağlantı gücünün (TLS) sadece 2 olması oldukça dikkat çekicidir. Bu durum, psikoloji temelli bir yapı olan “Yaşam Yönelimi” kavramının işletme yazınına henüz kuramsal ve ampirik olarak tam anlamıyla entegre edilemediği tartışmasını desteklemektedir. Ayrıca, pozitif psikolojik sermaye yazınının kurucularından olan Luthans’ın haritanın çeperinde konumlanması, bu kaynakların henüz ana akım bir yönetim enstrümanı olmaktan ziyade, yükselen bir “niş alan” niteliği taşıdığını düşündürmektedir.

Yaşam Yönelimi kuramının mimarları olan Carver ve Scheier’in, ortak atıf haritasında belirlenen 111 atıf eşliğinin altında kalarak analiz dışı kalması kayda değer bir bulgudur. Bu tablo; genel psikoloji kökenli Yaşam Yönelimi kuramının işletme yazınına doğrudan kaynaklar üzerinden değil, ancak konuyu örgütsel çıktılara tercüme eden Luthans gibi “köprü isimler” vasıtasıyla ve “Psikolojik Sermaye” şemsiyesi altında eklenilebildiğini yansıtmaktadır. Söz konusu bulgu; iyimserlik ve umut gibi kavramların saf psikoloji literatüründe köklü bir geçmişi bulunmasına rağmen, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık gibi ana akım işletme ekseninde henüz kuramsal bir olgunlaşma (parçalı yapıdan kümülatif yapıya geçiş) sürecinde olduğunu göstermektedir. Saptanan bu kuramsal seyrelme, çalışmanın disiplinlerarası bir köprü kurma hedefini destekleyen nitelikli bir veri olarak değerlendirilmektedir.

Yazarlar ve anahtar kelimeler üzerinden gerçekleştirilen bu sistematik durum analizi, literatürdeki evrimi ve boşlukları görünür kılarken, saptanan bu parçalı yapının ampirik düzeyde de birleştirilmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Elde edilen “yüksek atıf - düşük bağlantı gücü” paradoksu, dağınık haldeki ampirik bulguların sentezlenmesi amacıyla gelecekte gerçekleştirilecek **Meta-Analitik Yapısal Eşitlik Modellemesi (MASEM)** çalışmaları için güçlü bir metodolojik rasyonel ve bilimsel meşruiyet zemini inşa etmektedir.

Sonuç olarak örgütsel bağlılık; Meyer ve Allen (1991) tarafından kavramsallaştırıldığı üzere, sadece bireyin örgütte kalma zorunluluğunu değil; bu sürecin adalet algısı ve bireysel psikolojik kaynaklarla olan dinamik etkileşimini de kapsamaktadır. İşletme yazınında adalet ve bağlılık arasındaki ilişki köklü bir zemine oturmuş olsa da (Meyer ve Colquitt etkisindeki yoğun TLS gücü), bu sürece Yaşam Yönelimi gibi pozitif psikolojik

değişkenlerin eklenme biçimi literatürde henüz yeterince derinleşmemiştir. Bu bağlamda çalışma; adalet algısının bağlılığa dönüşme sürecinde, bireyin sahip olduğu iyimserlik ve yaşam yöneliminin nasıl bir “anlamlandırıcı filtre” görevi gördüğünü test ederek, mevcut kuramsal kopukluğu gidermeyi hedeflemektedir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma; işletme literatürünün geleneksel ve modern dinamiklerini Yaşam Yönelimi, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık değişkenleri ekseninde, bibliyometrik bir projeksiyonla mercek altına almıştır. Elde edilen bulgular; literatürün kuramsal çekirdeğinin (*core*) adalet ve bağlılık gibi yapısal unsurlar etrafında yüksek bir yoğunlukla şekillendiğini, ancak bireyin içsel ve pozitif bir kaynağı olan “Yaşam Yönelimi” bileşenlerinin bu çekirdeğe eklenme sürecinin henüz erken bir evrede olduğunu sergilemektedir. Bu bağlamda, çalışmanın başlangıcında ortaya konulan araştırma soruları (AS), görselleştirilen haritalar ve istatistiksel tablolar ışığında aşağıda detaylandırılmıştır:

- **Literatürün Entelektüel Sahipleri ve Yayın Dinamikleri (AS1):** Analiz sonuçları; işletme literatüründe Yaşam Yönelimi, Örgütsel Adalet ve Bağlılık üçgeninin kuramsal olarak Meyer ve Allen (Bağlılık) ile Colquitt (Adalet) gibi otorite isimler tarafından domine edildiğini yansıtmaktadır. Meyer, J. P. (717 Atıf, 10129 TLS) ve Colquitt, J. A. (653 Atıf, 11199 TLS) literatürün entelektüel çekirdeğinde konumlanmaktadır (Tablo 3). Bu isimlerin toplam bağ gücü (TLS) değerlerinin Luthans’tan (2647 TLS) yaklaşık dört kat fazla olması; işletme yazınının halen klasik örgütsel davranış köklerine ve yapısal değişkenlere sıkı sıkıya bağlı olduğunu, pozitif psikolojik kaynakların ise bu “devler” etrafında henüz yeni bir yörünge oluşturmaya başladığını göstermektedir.
- **Kavramsal Kümeler ve İyimserliğin Konumu (AS2):** Anahtar kelime ağında saptanan üç temel küme (Adalet, Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye), literatürün kavramsal sınırlarını belirginleştirmektedir (Şekil 1). “İyimserlik” kavramının örgütsel adalet ile olan bağ gücünün (TLS) sadece 2 birim düzeyinde kalması, bu iki kavram arasındaki ampirik etkileşimin işletme yazınında henüz merkezi bir aks oluşturmaktan ziyade literatürün “çeperinde” (*periphery*) yer aldığını görünür kılmaktadır (Tablo 2). Analizler; iyimserliğin daha çok “iş tatmini” ve “liderlik” ile eklenildiğini, ancak kavramın kutupsal zıttı olan “kötümserlik” boyutunun işletme yazınında tamamen ihmal edilen bir “gölge alan” (*shadow area*) olarak kaldığını göstermektedir. Bu durum, işletme literatürünün tek yönlü ve “pozitif” taraflı bir büyüme sergilediği şeklinde yorumlanabilir.
- **Disiplinlerarası Entelektüel Kopukluk (AS3):** Çalışmanın özgün bulgularından biri; Yaşam Yönelimi kuramının öncüleri (**Scheier ve Carver**) ile işletme biliminin teorisyenleri arasındaki belirgin entelektüel kopukluktur. Bu isimlerin 111 atıf eşliğinin altında kalarak haritaya girememesi, saf psikoloji kökenli bir kavramın işletme disiplinine transferi sırasında bir “kuramsal izolasyon” yaşandığını ifade etmektedir. İşletme literatürü, saf psikoloji kaynaklarına doğrudan atıf yapmak yerine; konuyu örgütsel çıktılarla (bağlılık, performans vb.) ilişkilendiren Luthans gibi “köprü isimleri” tercih etme eğilimindedir. Bu durum, işletme yazınının dış disiplinlerden gelen kuramları ancak örgütsel bir faydaya ve pragmatik bir zemine tahvil edildiğinde kabul ettiği şekilde değerlendirilmektedir.
- **Klasikten Moderne Evrimsel Dönüşüm (AS4):** Zaman odaklı (*Overlay*) harita, literatürün son 15 yıldaki paradigmatik değişimini somutlaştırmaktadır (Şekil 4). Klasik Dönemde (2012-2015) literatürün Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Örgütsel Destek gibi daha statik, kurumsal ve yapısal aidiyet odaklı değişkenler etrafında (mordan yeşile dönen tonlarla) şekillendiği görülmektedir. Modern Dönemde ise (2019-2020+) parlak sarı renklerle temsil edilen Umut, İyimserlik ve Psikolojik Sermaye; odağın “kurumsal yapıdan” “bireysel psikolojik kapasiteye” doğru kaydığı

gözlemlenmektedir. Bu tarihsel seyir, modern işletmelerdeki “*insan sermayesi ve psikolojik dayanıklılık*” odaklı yeni yönetim paradigmalarıyla tam bir uyum sergilemektedir.

- **Gelecek Çalışmalar ve MASEM Rasyonelliği (AS5):** Analizlerde saptanan düşük bağlantı güçleri (TLS=2) ve kavramsal ağın seyrek/ince çizgilerle temsil edilmesi, bu alandaki ampirik bulguların henüz kümülatif bir senteze kavuşmadığını yansıtmaktadır. Bu yapısal dağınıklık, tekil çalışmaların kısıtlı örneklemelerinden sıyrılarak tüm verileri birleştiren, daha genellenebilir ve güçlü bulgular sunan **Meta-Analitik Yapısal Eşitlik Modellemesi (MASEM)** analizleri için bilimsel bir meşruiyet zemini oluşturmaktadır. Bu çalışma, yapılacak bir MASEM analizi için gerekli olan “*teorik rasyonelliği*” sayısal kanıtlarla metodolojik olarak destekleyen öncü bir referans noktasıdır.

**Uygulama ve Yöneticiler İçin Öneriler:** Uygulama açısından; işletme yöneticilerinin örgütsel bağlılığı tesis etmede yalnızca çıktıların veya prosedürlerin nesnel/hakkaniyetli dağıtımıyla yetinmemeleri gerekmektedir. Çalışanların olayları anlamlandırma biçimini etkileyen yaşam yönelimlerini (*iyimserlik düzeylerini*) destekleyecek pozitif liderlik (*Hizmetkar Liderlik, Otantik Liderlik vb.*) tarzlarının kurumsal kültüre entegre edilmesi önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, çalışanların sadece adalet algılarını değil, aynı zamanda psikolojik dayanıklılıklarını da güçlendirecek kurumsal esenlik (*well-being*) programlarının stratejik insan kaynakları planlamasına dahil edilmesi; bireysel iyimserliğin örgütsel bağlılığa tahvil edilmesinde güçlü bir kaldıraç görevi görebilir.

**Kısıtlar ve Gelecek Çalışmalar:** Bu çalışma, kapsamlı atıf dizinleri sunan Web of Science (*WoS*) veri tabanı ve belirlenen spesifik arama kriterleri ile sınırlıdır. Ayrıca, konunun bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmiş olması, bulguların yöntemsel kısıtını oluşturmaktadır. Bu kısıtlar dahilinde; gelecek çalışmaların mevcut bibliyometrik haritalama bulgularını ampirik saha araştırmalarıyla test etmesi ve özellikle kriz dönemlerinde (ekonomik dalgalanmalar, radikal örgütsel değişimler vb.) adalet algısının bağlılığa dönüşmesinde yaşam yöneliminin/iyimserliğin **tampon (moderator) veya aracı (mediator) rolünü boylamsal (longitudinal) desenlerle** incelemesi, yazının kuramsal olgunluğu açısından elzem görülmektedir.

## KAYNAKÇA

- ADAMS, J. S. 1965. “Inequity In Social Exchange”. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2(C), 267-299.
- AMBROSE, M. L., ARNAUD, A. 2005. “Are Procedural Justice and Distributive Justice Conceptually Distinct?”. İçinde J. GREENBERG & J. A. COLQUİTT (Ed.), *Handbook of Organizational Justice* (ss. 85-112). Psychology Press.
- AMBROSE, M. L., SCHMİNKE, M. 2007. “Examining Justice Climate: Issues of Fit, Simplicity, and Content”. *Research in Multi-Level Issues*, 6, 397-413.
- BARON, R. A., NEUMAN, J. H., GEDDES, D. 1999. “Social and personal determinants of workplace aggression: Evidence for the impact of perceived injustice and the Type A Behavior Pattern”. *Aggressive Behavior*, 25(4), 281-296.
- BECKER, H. S. 1960. “Notes on the Concept of Commitment”. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- BEUGRE, C. D. 1996. “*Analyzing the effects of perceived fairness on organizational commitment and workplace aggression*” (Dr. Tezi). Rensselaer Polytechnic Institute, New York. Geliş tarihi gönderen <https://www.proquest.com/dissertations-theses/analyzing-effects-perceived-fairness-on/docview/304265985/se-2>
- BEUGRÉ, C. D., BARON, R. A. 2001. “Perceptions of systemic justice: The effects of distributive, procedural, and interactional justice”. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(2), 324-339.

- BİES, R. J. 2001. "Interactional (In)Justice: The Sacred and the Profane". İçinde J. GREENBERG & R. CROPANZANO (Ed.), *Advances in organization justice* (ss. 89-118). Stanford University Press.
- COLQUİTT, J. A., CONLON, D. E., WESSON, M. J., PORTER, C. O. L. H., NG, K. Y. 2001. "Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research.". *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- COLQUİTT, J. A., HİLL, E. T., DE CREMER, D. 2023. "Forever focused on fairness: 75 years of organizational justice in Personnel Psychology". *Personnel Psychology*, 76(2), 413-435.
- CROPANZANO, R., BOWEN, D. E., GİLLİLAND, S. W. 2007. "The Management of Organizational Justice". *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- CROPANZANO, R., GREENBERG, J. 1997. "Progress in Organizational Justice: Tunneling Through The Maza". İçinde I. T. ROBERTSON & C. L. COOPER (Ed.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (C. 12, ss. 317-372). John Wiley & Sons.
- DETARY, T. J. 2003. "*The Relationship Between Self-Efficacy, Optimism, and Organizational Commitment Among Registered Nurses in A Long-Term Milieu*" (Doktora Tezi). Argosy University/Sarasota, Florida.
- DEVİNNY, L. C., STOUFFER, S. A., SUCHMAN, E. A., STAR, S. A., Jr, R. M. W. 1949. "*The American soldier: Adjustment during army life (Vol. 1)*" (C. 1). New Jersey: Princeton University Press.
- FOLGER, R., KONOVSKY, M. A. 1989. "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions". *The Academy of Management Journal*, 32(1), 115-130.
- GREENBERG, J. 1987. "A Taxonomy of Organizational Justice Theories". *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- GREENBERG, J. 1990. "Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts.". *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-568.
- GREENBERG, J. 1993. "Stealing in the Name of Justice: Informational and Interpersonal Moderators of Theft Reactions to Underpayment Inequity". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54(1), 81-103.
- GREENBERG, J. 1997. "The STEAL motive: Managing the social determinants of employee theft.". İçinde R. A. GİACALONE & J. GREENBERG (Ed.), *Antisocial behavior in organizations* (ss. 85-108). Sage Publications. Geliş tarihi gönderen [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjavJnCsbaTAXViBtsEHfNmBD4QFnoECBUQAQ&url=https%3A%2F%2Fbooks.google.com%2Fbooks%2Fabout%2Fantisocial\\_behavior\\_in\\_organizations.html%3Fid%3DnW7FB\\_2oe8kC&usg=AOvVaw3krsXINDvwh6TCPE2henkV&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjavJnCsbaTAXViBtsEHfNmBD4QFnoECBUQAQ&url=https%3A%2F%2Fbooks.google.com%2Fbooks%2Fabout%2Fantisocial_behavior_in_organizations.html%3Fid%3DnW7FB_2oe8kC&usg=AOvVaw3krsXINDvwh6TCPE2henkV&opi=89978449)
- HOMANS, G. CASPAR. 1974. "*Social behavior; its elementary forms. Under the general editorship of Robert K. Merton*". Harcourt, Brace, Jovanovich. Geliş tarihi gönderen <https://lib.readanybook.com/en/ebook/social-behavior-its-elementary-forms-99455>
- LEVENTHAL, G. S. 1980. "What Should Be Done with Equity Theory?". İçinde *Social Exchange* (ss. 27-55). Boston, MA: Springer US.
- MARİN, R. 2023. "Organizational Commitment: A Bibliometric Analysis". *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 17(1), 1227-1239.
- MEYER, J. P., ALLEN, N. J. 1991. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- NİEHOFF, B. P., MOORMAN, R. H. 1993. "Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior". *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.

- OUTLAW, R., COLQUITT, J. A., BAER, M. D., SESSIONS, H. 2019. "How fair versus how long: An integrative theory-based examination of procedural justice and procedural timeliness". *PERSONNEL PSYCHOLOGY*, 72(3), 361-391.
- PAOLILLO, A., PLATANIA, S., MAGNANO, P., RAMACI, T. 2015. "Organizational Justice, Optimism and Commitment to Change". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 1697-1701.
- RAHMAN, Md. S., Md. SOM, H. 2023. "Procedural Justice, Distributive Justice, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Academicians' Turnover Intention in the Private Universities of Bangladesh: A Conceptual Framework". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(4).
- RAWLS, J. 2005. "*A Theory of Justice*". Harvard University Press.
- SCHEIER, M. F., CARVER, C. S. 1985. "Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies.". *Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- SCHEIER, M. F., CARVER, C. S. 1987. "*Dispositional Optimism and Physical Well-Being: The Influence of Generalized Outcome Expectancies on Health*". *Journal of Personality* (C. 55).
- SCHEIER, M. F., CARVER, C. S., BRIDGES, M. W. 1994. "Distinguishing Optimism From Neuroticism (and Trait Anxiety, Self-Mastery, and Self-Esteem): A Reevaluation of the Life Orientation Test". *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063-1078.
- SELIGMAN, M. E. P. 2006. "*Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*". New York: Vintage Books.
- SELIGMAN, M. E. P., CSIKSZENTMIHALYI, M. 2000. "Positive psychology: An introduction.". *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- SHEERAZ, M. I., UNGKU AHMAD, U. N., ISHAQ, M. I., SARFRAZ, M., Md. NOR, K. 2021. "The Research on Organizational Justice in Scopus Indexed Journals: A Bibliometric Analysis of Seven Decades". *Frontiers in Psychology*, 12.
- THIBAUT, J. W., KELLEY, H. H. 2017. "*The Social Psychology of Groups*". New York: Routledge.
- TYLER, T. R., DEGOEY, P. 1995. "Collective restraint in social dilemmas: Procedural justice and social identification effects on support for authorities.". *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(3), 482-497.
- VAN ECK, N. J., WALTMAN, L. 2010. "Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping". *Scientometrics*, 84(2), 523-538.
- WHYTE, W. H. 1956. "*The Organization Man*". Penguin Books.
- ZUPIC, I., ČATER, T. 2015. "Bibliometric Methods in Management and Organization". *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472.