

# Psikolojik Sözleşme Kavramının Evrimsel Gelişiminin Bilimsel Haritalama Yöntemiyle İncelenmesi

Tayfun YILDIZ\* & Zafer AYKANAT\*\*

## Özet

*Bu çalışma ile 1980'den günümüze dünyada işletme alanındaki, psikolojik sözleşme çalışmalarının gelişimini araştırmak amaçlanmıştır. İşletme alanında psikolojik sözleşme çalışmalarının nasıl değişip gelişim gösterdiği, bibliyometrik analiz yöntemi ile yapılmış analizler sonucunda yorumlanmıştır. Bibliyometrik analiz, bilimsel yayınların üretildikleri ülkeleri, yazarları, yazarlar arası işbirliğini, atıfları, kaynakları, kurumları, yayın yılları gibi bilgileri kapsamaktadır. İşletme alanında psikolojik sözleşme çalışmalarının 1980-2015 döneminde Scopus veri tabanında kaç makale yayımlandığı gösterilmiş ve bu makalelerin, anahtar kelimeler esas alınarak konulara göre dağılımlarının ne olduğu ortaya çıkarılmıştır. Böylelikle psikolojik sözleşme çalışmalarının gelişimine etki eden konulardaki farklılıklar ortaya konulmuştur. Psikolojik sözleşme çalışmalarında 1995 yılında önemli bir artış olmuş daha sonraki yıllarda ise periyodik olarak yayın sayılarında artış yaşandığı gözlenmiştir. Dünyada işletme yazınında 794 adet psikolojik sözleşme ile ilgili yayın üretilmiş, bu yayımlarının 7 adedi Türkiye'den yapılmıştır ve bu da dünya yayın sayısının %0,50'sini oluşturmaktadır. Farklı dönemlere ayrılarak yapılan bilimsel haritalama ile özellikle 2001-2015 dönemine bakıldığında tematik değişimin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu tematik değişim, genel olarak birbirleriyle ilişkili çalışma alanlarını bazılarının öne çıkması bazılarının ise gerilemesi suretiyle gerçekleşmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Bibliyometrik Analiz, Bilimsel Haritalama Analizi, Psikolojik Sözleşme.

## Examining the Evolution for the Concept of Psychological Contract Using Scientific Mapping Method

### Abstract

*This paper aims to investigate the evolution of psychological contract studies worldwide in the field of management since 1980. This study analyzes how the psychological contract studies in the management literature has changed and evolved using bibliometric analysis method and interprets the empirical evidence. Bibliometric analysis involves the country, the author(s), collaboration among authors,*

\* Yrd. Doç. Dr., Ardahan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tayfunyildiz@ardahan.edu.tr

\*\* Yrd. Doç. Dr., Ardahan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, zaferaykanat@ardahan.edu.tr

*citations, references, institutions, and the publication date of the scholarly research. The study shows how many articles were published concerning psychological contract in the field of management in the Scopus database between 1980 and 2015 and also sorts out the distribution in terms of subject area based on keywords. Thus, potential factors that may have an impact on the subject differentiation for the evolution of psychological contract studies were introduced. The empirical results reveal a significant increase on psychological contract studies in 1995 and also a periodical increase on the number of publications after that year. Results also show that only seven studies (0.50%) were published in Turkey from 794 psychological contract studies worldwide. A thematic change was also observed especially for the 2001-2015 period when a bibliographic mapping was performed by a classification of different periods. This thematic change was appeared by the raise and/or decline of some studies.*

**Keywords:** *Bibliometric Analysis, Scientific Mapping Analysis, Psychological Contract*

---

## GİRİŞ

Barnard (1938), March ve Simon (1958)'nin teorilerine dayandırılan, Argyris (1960), Levinson, Price, Munden, Mandl, Sooley (1962), Schein (1965), Kotter (1973) ve Rousseau (1989, 1995) gibi (Karcıoğlu vd., 2014: 75) araştırmacılar tarafından geliştirilen psikolojik sözleşme kavramı, bugüne kadar farklı konular içerisinde tartışıldığı görülmektedir. Bu araştırmanın temel amacı da dünyada 1980-2015 yılları arasında işletme alanında üretilen ve Scopus veritabanında yer alan psikolojik sözleşme kavramını içeren bilimsel yayınları bibliyometrik analiz yöntemiyle incelemektir. Böylelikle bu dönem içerisindeki işletme alanında yapılan tartışmaların ne olduğu ve neyöne evrildiği bibliyometrik analiz ve bilimsel haritalama yöntemiyle anlaşılmasına çalışılacaktır. Konuya açıklık getirmek üzere cevap aradığımız sorular ise şunlardır;

- Dünya'da işletme alanında 1980-2015 döneminde Scopus veritabanında kaç makale yayımlanmış ve Türkiye'nin buradaki payı nedir?
- Yayımlanan bu makalelerin, anahtar kelimeler esas alınarak konulara göre dağılımları nasıldır?
- Yıllara göre işletme alanında tespit edilen bu konularda farklılık var mıdır?
- Dönemlere ayrıldığında (1980-1990, 1991-2000, 2001-2015) ortaya çıkan temalar nelerdir?

Çalışmada yukarıda belirtilen sorulara cevap bulmak üzere; Dünya'da işletme alanında 1980-2015 döneminde Scopus veritabanında "psychological contract" anahtar kelimesi kullanılarak yayımlanan makaleler belirlenecek ve bu makalelerin dönemlere göre ele aldığı temalar ortaya çıkarılacaktır. Araştırmada verilerin analizi, görselleştirilmesi ve yorumlanması ise, bilimsel haritalama (science mapping) araçlarından birisi olan SciMAT programı kullanılarak yapılacaktır.

## **2. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME KAVRAMININ TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ**

Psikolojik sözleşme kavramı Argyris (1960), Levinson, Price, Munden, Mandl, Sooley (1962), Schein (1965), Kotter (1973) ve Rousseau (1989,1995) gibi araştırmacıların işgören ve işveren arasındaki ilişkileri incelemek üzerine yaptıkları çalışmalar sonucunda ortaya çıkmaya başlamıştır (Zhao vd.,2007: 648. Coyle-Shapiro ve Parzefall, M., 2008:2). Fakat psikolojik sözleşme kavramının kökleri Barnard (1938), March ve Simon (1958)'unun öne sürdüğü teorilere kadar dayandırılabilir.

Barnard, eşitlik teorisinde “örgütsel karşılıklık” kavramını kullanmış ve çalışanların örgütten alınan teşviklere dayalı olarak organizasyona katkıda bulunabileceklerini ifade etmiştir. Bu teşvikler yönlendirmeler, ödemeler veya diğer yararlar şeklinde olabilir (Karcıoğlu vd., 2014:77) Örgütsel karşılık kavramından yola çıkarak psikolojik sözleşme kavramının gündeme gelmesi söz konusu olmuştur.

Barnard (1938)'a göre psikolojik sözleşme ile işgörenler ve işverenler arasındaki psikolojik ilişkiler, aralarında işbirliği (kooperatif) ve karşılıklı değişim süreci sonucunda gelişmektedir. Örgütlerin vizyonunu gerçekleştirmede önemli role sahip olan çalışanlar bir kuruluş için temel ve stratejik öğelerdir. Bu nedenle, bir organizasyon bir çalışanın verimliliğini ve organizasyona katkısını maksimize edebilir. Çalışanın maaş, ikramiye, tanıtım ve istenen diğer fiziksel koşulları (işlemsel ödülleri) yanında, manevi teşvikler (işlemsel olmayan veya ilişkisel ödülleri sadece ) gibi kişisel fikirleri, sosyal ve moral desteği vb. tanıma gibi unsurları da desteklemelidir. Barnard (1938)'in ileri sürdüğü, hem maddi hem de maddi olmayan ödüllerin veya teşviklerin çalışanın örtük (kapalı) beklentilerini kapsayan çalışan ve örgüt arasındaki işbirliği, karşılıklı değişim süreci fikri March ve Simon (1958) tarafından da desteklenmiştir (Syed, 2010:10). Barnard'ın karşılıklı değişim sürecini March ve Simon (1958) çalışan ve örgüt arasında bir teşvik-katılım modeli ile ifade etmiştir. Teşviki oluşturan unsurlar zamlar, primler, eğitim ve kariyer geliştirme olanakları, sosyal imkânlar ve mesleki güvence şeklinde belirtilebilir. Katılım ise çalışanların işleriyle alakalı kararlarda daha fazla kontrol sahibi olması, işleri üzerindeki mühim kararlar hakkında bilgi alması, yöneticinin kendileri hakkında aldıkları kararlarda kendi görüşlerinin alınması, işle ilgili problemleri tanımlaması şeklinde belirtilebilir. Kısacası katılım, çalışanların kendi amaçları, örgütün amaçları ve hangi amaca hizmet etmeleri gerektiğine ilişkin görüşleri şeklinde ifade edilebilir.

March ve Simon (1958), teşvik- katılım modelinde organizasyonun temel denge noktasının çok iyi belirlenmesini ifade etmektedir. Teşvik faydasının katılım faydasını aşmasının bireyin harekete geçme dürtüsünü azalttığını, teşvik faydasının katılım faydasının altında kalmasının bireyin harekete geçme dürtüsünü artırdığını ve teşvik faydası birey ve grup için maaş gibi ekonomik bir konudan daha fazlasını ifade ettiğini ileri sürmüştür (Henri L., 2009:95). Sonraları ise bu tür çalışmalar daha da artmıştır.

Menninger psikolojik sözleşme (1958), kavramını, psikanalistler ve hastalar arasındaki mevcut sözleşme ilişkisinin soyut yönlerini yüklediği “psikoterapi sözleşmesi” ile gündeme getirmiş ve bu kavram çalışma ortamı için tercüme edilmiştir (Freese ve Schalk, 2008:269). Menninger (1958) psikolojik sözleşmeler konusunda

bir klinik bakış açısı getirmiştir. Değişimlerin soyut temelde olabileceğinin yanı sıra, maddi (mal ve hizmet) hizmetler şeklinde de olabileceğini belirtmiştir. Birey ve örgüt arasındaki değişimin her iki tarafı tatmin edecek şekilde ve doğasına uygun olarak yapılmasını vurgulamıştır (Burgess, 2010).

Psikolojik sözleşme kavramı ilk olarak işveren ve çalışan arasındaki istihdam ilişkisini belirleyen beklentiler, karşılıklı yükümlülükler ve değerler üzerinde tarafların isteklerini ifade etmek için Argyris (1960) tarafından kullanılmıştır (Smitson ve Lewis, 2004:70). Argyris daha sonra ustabaşı ve işçi arasında oluşan gayri resmi ilişkinin gelişimini tanımlamak için "Psikolojik İş Sözleşmesi" terimini kullanmıştır (Souza, 2003:3). Başlangıçta, psikolojik sözleşme çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak bir örtük anlaşma olarak kavramsallaştırılmıştır. Daha yakın zamanlarda ise, psikolojik sözleşme iki taraf arasında ortak beklentiler kümesi olarak incelenme konusu olmuştur (Bull, 2008:13).

Argyris 1960 yılında psikolojik sözleşme kavramını kullandığında bu konu araştırmacılar da dikkat, ilgi ve merak uyandırılması konusunda başarısız olmuştur. Aradan geçen yıllarda ise, psikolojik sözleşme kavramı literatürde pek kullanılmamıştır (Cample, 2008:2).

Fakat istihdam ilişkilerindeki değişimlerin kişiler üzerindeki etkilerinin analitik çerçevede ele alınmasından sonra psikolojik sözleşme kavramı sıklıkla çağdaş istihdam ilişkilerini tanımlamada kullanılan bir metafor olmuştur. Bu alanda ayrıca (Dunahoe ve Wangler, 1974; Kotter 1973 Schein 1980; Rousseau 1990; McFarlene Shore ve Tetrick, 1994; McLean Parks ve Kidder, 1994; Robinson ve Morrison 1995,1996,1997; Herriot ve Pemberton, 1995; Makin, Cooper ve Cox, 1996; Sparrow ve Cooper, 1998; Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000; Millward ve Herriot, 2000; Herriot,) gibi araştırmacılar önemli katkılar sunmuşlardır. (Mimaroğlu, 2008:47).

Argyris (1960), psikolojik sözleşmeyi örtük (kapalı) bir anlaşma olarak incelemiştir. Çalışanlar ile işverenler arasındaki ilişki çalışanların kabul edilebilir ücretler ve iş güvenliği karşılığında daha düşük mağduriyetleri olduğunu ve verimli çalıştıklarını ifade etmektedir (Coyle-Shapiro ve Parzefall, M., 2008:3). Argyris, ustabaşı ve işçiye karşılıklı olarak fayda sağladığını öne sürdüğü bu ilişkide, ustabaşının işçiye yeterli ücret sağlaması, iş güvenliği, gayri resmi kültürlerine saygı göstermek gibi ihtiyaçlarıyla ilgilenmesinin karşılığında, çalışanın kabul edilebilir seviyede üretime devam etme gibi davranışlarla karşılık vereceğini söylemektedir. Argyris göre, bu ilişkide her iki taraf da karşılıklı değişimle istediklerini elde etmiş olurlar ve ilişkinin zaman içerisinde devamı neticesinde tarafların davranışı daha tahmin edilebilir hale gelecektir (Baccili, 2001:12). Argyris örgütleri yaşayan ve karmaşık yapılar olarak nitelendirmiş, örgütlerin ve bireylerin birbirleriyle sürekli etkileşimde olduklarını ortaya koymuş ve yöneticilerin etkinliğinin çalışanlarıyla birlikte geliştirecekleri psikolojik sözleşmenin varlığına bağlı olduğunu savunmuştur. Ayrıca, Argyris psikolojik sözleşme kavramının örgüt içinde yaşanan çatışmalar, işe devamsızlık, iş tatminsizliği gibi olumsuz durumların ortadan kaldırılmasına yardımcı olabilecek bir kavram olarak kullanılabileceğini de belirtmiştir (Demiral, 2008:41-42).

Ayrıca Levinson (1962), psikolojik sözleşmenin önemli özelliklerini ifade ederek teorinin oluşumuna önemli katkı sağlamıştır. Levinson (1962)'un öne sürdüğü psikolojik sözleşmenin beş önemli özelliği olan;

- yükümlülükler,
- sözleşme taraflarının bağımsızlığı,
- psikolojik mesafe,
- psikolojik sözleşmenin dinamikliği ve
- psikolojik sözleşmenin duygusallığı, çalışanı ve örgütü önemli derecede etkileyen unsurlar olarak belirtmiştir (Türker, 2010:3)

Schein (1962) psikolojik sözleşme kavramına, çalışanın örgüt otoritesini gönüllü olarak kabul etmesi ve örgüt faaliyetlerini etkileme kabiliyetine olan inancı adında iki yeni boyut eklemiştir. Psikolojik sözleşmenin işgören davranışlarını önemli derecede etkilediğini de ifade etmektedir (Souza, 2003:4). Schein (1965) diğer çalışmasında işçi davranışlarının anlaşılabilmesinde psikolojik sözleşmelerin en önemli konu olduğunu ifade etmektedir. Ona göre insanların verimli çalışıp çalışmadıkları, örgütü ve hedeflerini destekleyip desteklemedikleri gibi konular büyük ölçüde iki konunun varlığına bağlıdır (Baccili, 2001:18):

- a-) Örgüt ve birey beklentilerinin karşılıklı olarak yerine getirilme derecesi,
- b-) Karşılıklı değişimde bulunulan konuların özellikleridir.

Kotter'e göre psikolojik sözleşme ise, birey ve örgüt arasındaki kapalı sözleşmeyi ifade etmektedir (Yang ve Yang, 2009:682). Kotter (1973, 93), psikolojik sözleşmeyi kişi ve içinde bulunduğu örgüt arasında sözlü ifade edilmeyen, kapalı, tarafların ilişkileri içerisinde birbirlerine vermeyi ve birbirlerinden almayı bekledikleri psikolojik yönü bulunan bir anlaşma olarak ifade etmektedir (Kotter, 1973:91-99). Buraya kadar yapılan psikolojik sözleşme tanımlarının ortak noktası çalışanın ve örgütün değişimini oluşturan karşılıklı yükümlülükler ilişkisidir denilebilir.

Yukarıdaki çalışmalar psikolojik sözleşmeyi, işgören ve işveren ilişkilerinde, yazılı olmayan beklentilerin karşılıklı değişimleri olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlama ile psikolojik sözleşme kavramı sosyal değişim teorisinin bir parçası olarak görülmektedir (Türker, 2010:4). Blau (1964) sosyal değişim teorisini, çalışanlar ile örgütler arasında var olan; ancak açık ifade edilemeyen, ihlal edildiğinde önemli olumsuz sonuçlar doğuran karşılıklı zorunluluklar olarak ifade etmektedir. Teoriye göre, örgütler çalışanlarının mutluluğu için yatırım yapmakta ve bunun işgörenler tarafından doğru algılanmasını sağladıkları sürece sosyal değişimi başlatıp devam ettirmektedirler (Turunç ve Çelik, 2010: 185). Sosyal değişim teorisi ile psikolojik sözleşme çalışmaları bazı ortak öğeleri paylaşır. Birincisi, karşılıklılık normu tarafından yönetilen maddi ve manevi kaynakları içeren değişim ilişkilerinin varlığıdır. İkincisi, her iki tarafın bu ilişkiden beklentileri ve bu ilişkinin sağlayacağı yükümlülükleri tarafların yerine getirmesidir. Karşılıklılık normu ve sosyal değişim teorisi kuramcılar tarafından daha belirgin ve teorik olarak zenginleştirilmiştir. Ancak, psikolojik sözleşme kavramı organizasyon araştırmacıları tarafından daha açık bir şekilde ele alınmamıştır.(Coyle-Shapiro ve Parzefall, M., 2008:8).

Psikolojik sözleşmeler karşılıklı değişim hakkında çalışanların inançlarını oluşturmaktadır. Çalışanlar ve örgüt arasındaki yükümlülükler, istihdam ilişkilerinin temelinde yatmaktadır (Morrison ve Robinson, 1997:226). Çağdaş iş ilişkileri ve bilgi toplumuna geçişle beraber işletmeler stratejilerini ve dolayısıyla işyeri ilişkilerini yeniden şekillendirmeye başlamışlardır. İşletmeler etkinliklerini artırmak, verimliliği geliştirmek için farklı örgüt yapıları oluşturmakta ve farklı yöntemlerle değişen koşullara uyum sağlayamaya çalışmaktadır. Bu durum çağdaş işyeri ilişkileri özelliklerinin yeniden tanımlanmasını gerekli kılmıştır (Aykanat, 2014:10).

İş ilişkileriyle ilgili değişimler yaşanırken Rousseau (1990), psikolojik sözleşmeyi ilgi odağı haline getiren bir tanımlama yapmıştır: "Psikolojik sözleşme örgüt ve çalışan arasındaki ilişkide karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerle ilgili olarak bireyin inanç ve algılamalarıdır" (Schalk ve Roe, 2007:168).

Rousseau tarafından yapılan psikolojik sözleşmenin tanımı, psikolojik sözleşme kavramını araştıranların ilgisini önemli ölçüde artırmıştır. Birçok çalışma Rousseau'nun sözleşme tanımını uygulamış (1989) ve onun eserlerini referans olarak kullanmıştır. Rousseau'nun psikolojik sözleşme ile ilgili eserleri ampirik araştırmalarda kavramının kullanımını önemli ölçüde teşvik etmektedir. Böylece Rousseau'nun, psikolojik sözleşme kavramını araştıran yazarların yaklaşımlarını bütüncül bir yaklaşımla birleştirmiştir (Reader, 2005:1).

### 3. BİBLİYOMETRİK ANALİZ VE BİLİMSEL HARİTALAMA ANALİZİ

Bibliyometri kelimesi etimolojik olarak iki kelimeden türetilmiştir: "Biblio" ve "metric". Her iki kelime de Yunanca ve Latince kökenli olup "biblio" kelimesi kitap anlamına gelen "Byblos" kelimesinden, "metric" ise ölçme bilimi anlamına gelen "Metricus" kelimesinden gelmektedir. Bu anlamda Bibliyometri kelimesi hem bibliyografik bilgiye dayalı ölçme işlemlerini içeren hem de "bilimetri", "enformetri", "librametri" gibi, doğrudan bilginin ölçülmesiyle ilgili alanlara kelime olarak yakın bir şekilde ortaya konulmuştur (Sengupta, 1992:75-76).

Bilimsel haritalama ya da bibliyometrik haritalama disiplinlerin, alanların, döküman ya da yazarların birbirleri ile aralarındaki ilişkileri konumsal bir simgeleme ile analiz eder (Small, 1999:799). Geniş bir kullanım alanında gizli ve örtük argümanların (dökümanlar, yazarlar, kurumlar, başlıklar vb) gösterilmesini sağlayan bir yöntemdir. (Velasquez vd., 2014:2227). Bibliyometri, bir disipline ait yayınların verilerini kullanarak bu disiplini matematiksel ve istatistiksel yöntemler ile analize tabi tutmaktır. Analize dâhil edilen veriler ise bu yayınların yazarları, atıfları, kaynakları, konuları, üretildikleri ülkeler veya kurumları ile yayın yılları gibi bilgilerden oluşmaktadır. Bu anlamda, bibliyometrik analiz ile bir disipline ait genel görünüm, yayınlara ait bu tür verilerin matematiksel ve istatistiksel yöntemler kullanarak incelenmesi suretiyle ortaya konulabilmektedir (Tabak vd., 2015:86-87).

Bibliyometri kavramı ilk kez, Alan Pritchard (1969) tarafından "Statistical Bibliography or Bibliometrics?" makalesinde kullanılmış; matematiksel ve istatistiksel yöntemlerin kitap ve diğer iletişim araçlarına uygulanması şeklinde tanımlanmıştır. Pritchard'ın bu önerisinden önce bibliyometri terimi yerine, Wyndham Hulme ta-

rafından ortaya konulmuş olan *istatistiksel bibliyografi* kavramı kullanılmıştır. (Pritchard, 1969; Aktaran: Sengupta, 1992:77), istatistiksel bibliyografinin istatistik bilimine mi ait yoksa bibliyografi ile ilişkili bir kavram mı olduğuna yönelik muğlâklık olduğunu savunarak bu kavram yerine *bibliyometri* kavramını önermiştir. (Pritchard, 1969; Aktaran: Sengupta, 1992:77), bibliyometrinin amacını “*yazılı iletişime ışık tutmak ve bir disiplinin doğasını ve gelişimini ortaya çıkarmak olarak*” belirtmiştir. (Nicholas ve Ritchie, 1978; Aktaran: Sengupta, 1992:77) ise, “*Literature and Bibliometrics*” adlı makalelerinde bibliyometrinin amacını “*bilginin yapısı hakkında ve nasıl bağlandığına dair bilgi vermek*” olarak ifade etmiştir (Sengupta, 1992:77).

Özellikle teknolojinin gelişmesiyle birlikte ortaya çıkan yazılımlar, disiplinlere ait verilere ulaşma ve bunların analizini kolaylaştırmıştır. Bu anlamda, Bibliyometri, ilk uygulamalarında görülen tasnifleme çalışmalarının çok ötesine geçmiş ve disiplinlerarası bir yöntem olarak kendine aşağıda belirtilen uygulama alanları bulmuştur (Tabak vd., 2015:87-88):

- \*Araştırma trendlerini ve farklı bilim disiplinlerinde bilginin gelişimini belirlemek,
- \*İkincil yayınların kapsamını tahmin etmek,
- \*Farklı konuların çalışanlarını belirlemek,
- \*Temel yazarları bulmak ve bunların farklı konulardaki yayın trendlerini incelemek,
- \*Geçmiş, günümüze ve geleceğe dair yayın eğilimi tahminleri yapmak,
- \*Bir disipline ait temel dergileri belirlemek,
- \*Kütüphaneciliğe dair hangi yayınların alınması gerektiğini ortaya koymak,
- \*Bir disipline ait literatürün eskime ve saçılımına dair çalışmalar yapmak,
- \*Var olan deneysel modelleri birbirleriyle ilişkilendirmek veya yerlerine yenilerini koymak,
- \*Yazarların, yayınların, üniversitelerin, ülkelerin ya da tüm disiplinin üretkenliğine dair tahminlerde bulunmak.

Tabak ve arkadaşları (2015:88-90) tarafından yukarıda belirtilen uygulama alanları, bibliyometrik analiz kapsamında yapılan bilimsel haritalama analizinden (science mapping analysis) elde edilmesi beklenen verilere işaret etmektedir. Bu kapsamda, bibliyometrik analizden sadece, akademisyen, kurum ya da yayın performansının tespit edilmesi değil aynı zamanda, belirli bir bilim alanının da kavramsal yapısının bilimsel haritalama analiziyle ortaya çıkarılması mümkündür (Tabak vd., 2015:88-90). Bilimsel haritalama analizi, bibliyometrik analizde betimleyici çalışmaya karşılık gelmekle birlikte, bir bilim alanının bilimsel evrimini betimlemenin yanında bu evrime açıklama getirmek ve o bilim alanının gelecekte alacağı biçim konusunda da kestirimlerde bulunmak mümkündür.<sup>1</sup>

1 Sosyal bilimlerde bir bilim alanının bilimsel evrimine ilişkin bilimsel haritalama analizinin nasıl kullanılacağına ilişkin (yöntem) kapsamlı ve ayrıntılı bir çalışma için bkz. Martinez vd. (2015).

Bilimsel haritalama ya da bibliyometrik haritalama, bibliyometri alanında önemli bir araştırma konusudur. Farklı disiplinleri, alanları, makaleleri, yazarları ve bunların birbirleri ile olan ilişkilerini açıklayan bir araçtır. Bilimsel haritalama analizi, bir bilimsel alanın sınırlanmış araştırma alanları ile ve bu alanların evrimsel gelişimini saptamak için odaklanmış bir yöntemdir. Başka bir deyişle, bilimsel haritalamanın amacı bilimsel araştırmanın yapısal ve dinamik görüntüsünü göstermeyi amaçlamaktadır (Cobo vd., 2012:1609). Ayrıca Bibliyometri ülkelerin, üniversitelerin, araştırma merkezlerinin, araştırma gruplarının ve dergilerin akademik araştırmanın gelişimlerini analiz ve değerlendirmek için kullanılan önemli bir araçtır (Martinez vd., 2015:257).

Bibliyometrik analizlerin temel ilkesini atf ağları oluşturmaktadır. Bibliyometrik metod iki unsuru ön plana çıkarmaktadır. Bunlar araştırma performans değerlendirmesi için atf analizi ve bilimsel haritalamadır. Her ikisi de aynı ağ yöntemleriyle elde edilebilir (Anthony F.J. van Raan, 2014:19).

Bibliyometrik analiz genel olarak uluslararası bilimsel faaliyetleri ölçmek için bir araçtır. Bilimsel haritalama ise yeni gelişen bir alan olarak kısa zamanda yaygın olarak kabul görmüştür. Bilimsel haritalama analizi bilgi erişimini kolaylaştırılmasını sağlayan, bilginin yapısını ve değişimini değerlendiren bir yöntemdir (Saka ve Igami, 2007:1). Bu güne kadar yayınlanmış haritalama çalışmalarını iki şekilde değerlendirebiliriz bunların ilki, belirli bir konuyu, konunun alanını ya da konunun kümesini haritalama ikincisi ise tüm veri tabanlarının haritalandırılmasını içermektedir. Bilimsel haritalama, bilimsel bilginin dinamik olarak değişen yapısını ve sistem içerisindeki entelektüel bağlarının temsillerini bulmayı amaçlamaktadır (Small, 1997:275).

Web tabanlı online bibliyografik veri tabanları ISI, Web of Science, Scopus, CiteSeer, Google Scholar yada NLM ve MEDLINE veya diğerleri olarak, bibliyometrik araştırma için ortak veri kaynaklarıdır (Cobo, 2015:43).

Bu anlamda WoS, belirli bir disiplinin zaman içerisindeki gelişimini ortaya çıkarmaya dönük bilimsel haritalama analizi çalışmaları için nispeten uygun veri sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, WoS'tan indirilen bilimsel yayın veri dosyaları bilimsel haritalama analizi için geliştirilmiş SciMAT gibi yazılımlarda kullanılmaya da uygun olarak yapılandırılmıştır (Tabak vd, 2016:120).

#### **4.ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI: BİLİMSEL HARİTALAMA ANALİZİ**

Araştırma, "Bilimsel Haritalama Analizi" kullanılarak yapılmıştır. Bu kapsamda kullanılacak veri, Scopus veritabanından alınmıştır. Bilimsel haritalama analizi için Science Mapping Analysis Software Tool (SciMAT) programı kullanılmıştır. SciMAT programı, veri düzenleme seçenekleri bakımından zengin ve çeşitli analiz yöntemlerini tek başına yapabilen bir bilimsel haritalama programı (Cobo, 2011) olduğu için tercih edilmiştir. Bilimsel haritalama analizinde bir kısıtla karşılaşmıştır. Scopus veri tabanından alınan 2.849 adet yayının tamamı analize katılmamıştır. Bu verileri kullanırken sadece işletme alanındaki dergilerle sınırlanmış ve 794 yayın analize dahil edilmiştir. Analize ilişkin diğer bir sınırlama ise, Scopus veri tabanında 1981 yılından önceki çalışmalar mevcut olmadığı için analize dahil edilememiştir.



#### 4.1. Verilerin Toplanması (Data Retrieval)

Bu çalışmada kullanılan veri setleri Scopus veri tabanından elde edilmiştir. Bu araştırma kapsamında analizde esas alınacak zaman aralığı olarak 1980-2015 dönemi seçilmiştir. Bu döneme ait verilerin toplanmasında tek sorgu kullanılmıştır. Bu sorguda, "Title, Abstract, Keywords" ileri düzey araştırma seçeneğinden yararlanılmıştır. 1980-2015 zaman aralığına göre yapılan sorgulamada 794 adet yayını içeren 131 adet dergi bulunmuştur. "Psikolojik sözleşme" kavramı ile ilgili bilimsel yayınları elde etmek için aşağıdaki sorgu kullanılmıştır;

{TITLE-ABS-KEY( \*psychological contract)}

Daha sonra elde edilen bu sorgudan sadece işletme yazınındaki dergileri analize dahil edebilmek için "Business, Management and Accounting" seçeneğinden yararlanılmıştır. Bu arama sonucunda 794 adet bilimsel yayın elde edilmiştir. Bu hacimdeki bir örneklemin analiz için yeterli olacağı değerlendirilmiştir.

#### 4.2. Bilimsel Haritalama

Haritalama aşaması, analize dâhil edilen verilere dayalı olarak "stratejik diyagram (strategic diagram)", "tematik ağ (thematic network)", "evrim haritası (evolution map)" ve "örtüşme haritası (overlapping map)" olmak üzere dört haritanın çıkarılmasına dayanmaktadır. Haritalama aşamasında ortaya çıkan ağlar "tematik ağlar" ile gösterilirken bu ağlarda tespit edilen kümeler "stratejik diyagram" kullanılarak kategorize edilmektedir. Tespit edilen kümelerin birbirini takip eden dönemlerdeki evrimi (zamansal ya da süreli analiz) ise tematik alanlar aracılığıyla temsil edilmektedir (Martinez vd., 2015:259).

Eşdeğer kelime analizine göre oluşturulan kümeleri içeren bu haritalar oluşturulurken, küme sayısı azami 10 (on beş), asgari 2 (bir) adet ile sınırlanmış ve alt tematik alanların bu ana temalarda toplanması amaçlanmıştır. Böylece, öne çıkan temaların bağlantılı olabileceği maksimum ve minimum sayıdaki kelimeler seçilmiştir. Daha sonra, öne çıkan temaların performans değerlendirmelerinin hangi kriterlere göre yapılacağı belirlenmiştir. Burada, belirlenen kelimelerin bulunduğu bilimsel yayınlara *toplam atıf sayıları* ve *h-index* değerlerine bakılmak istendiğinden, SciMAT'ta *h-index* ve *sum citation* seçenekleri seçilmiştir. Burada, "sum citation" toplam atıf sayısını gösterirken "h-index", farklı temaların ve ya da bu temaların oluşturduğu tematik alanların *etki değerini* ölçmektedir.

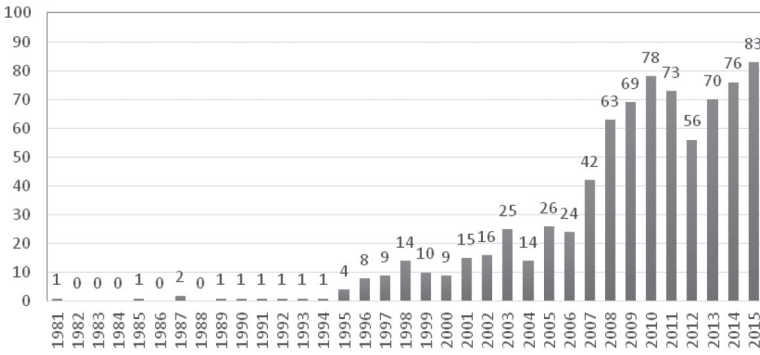
Son olarak "evrim haritası" ve "örtüşme haritası" için yakınlık ölçütleri seçilmektedir. Evrim haritası döneysel olarak öne çıkan konuların diğer dönemlerde ilerleyişini ve yarattığı tematik alanları göstermektedir. Burada öne çıkan tematik alanların belirlenmesinde *inclusion index*<sup>2</sup> kullanılmıştır. Bu indeks, dönemleri, birbirlerini içermelerine göre ortaya koymaktadır. Bir tematik alan, farklı dönemler boyunca evrim geçiren temalar grubu olarak tanımlanabilir. Bir evrim haritası, bu tematik alanları tespit etmek amacıyla oluşturulmaktadır. Bu çalışmada da, birbiri-

2 <sup>2</sup> İçerme indeksi (Inclusion index)=#(UnV)/min (#U,#V). Eğer U teması, V temasını tamamen kapsıyor ise sonuç 1 (bir) çıkacaktır (Martinez, 2015).

ni takip eden üç döneme bölünen zaman diliminde (1980-2015), farklı dönemlerin araştırma temaları arasındaki kavramsal bağın tespit edilmesi için “içerme indeksi (inclusion index)” seçilmiştir. Zira içerme indeksi, *sürekli analize (temporal/longitudinal analysis)* imkân veren bir indekstir.

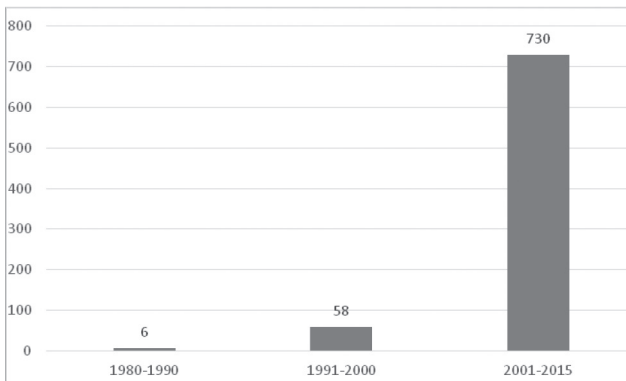
### 4.3. Analiz ve Bulgular

Bilimsel yayınların başlık ve anahtar kelimelerine göre Scopus veri tabanında yapılan sorgu sonuçlarına göre, dünyada işletme yazınında, 1980-2015 döneminde toplam (psikolojik sözleşme ile ilgili 794 yayın) adet yayın yapılmıştır. Bu yayınların yıllara göre dağılımı Şekil-1’de, dönemlere göre dağılımı ise Şekil-2’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Psikolojik Sözleşme Kavramının İşletme Alanında Yapılan Bilimsel Yayınların Yıllara Göre Dağılımı.

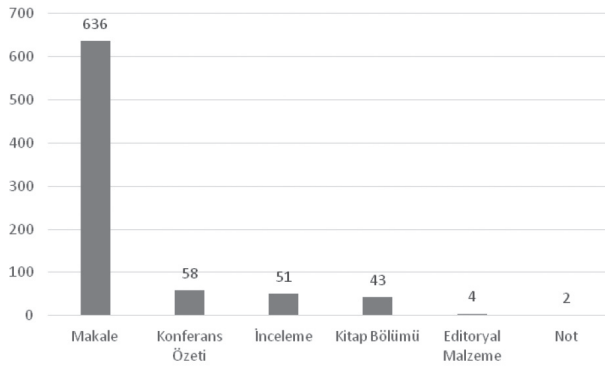
Şekil-1’e bakıldığında, psikolojik sözleşme kavramının işletme alanında yapılan bilimsel yayınların artma eğiliminde olduğu görülmektedir. Yıllara göre bakıldığında; en çok yayının 2015 yılında yapıldığı görülmektedir.



Şekil 2: Toplam Bilimsel Yayın Sayısının Dönemlere Göre Dağılımı

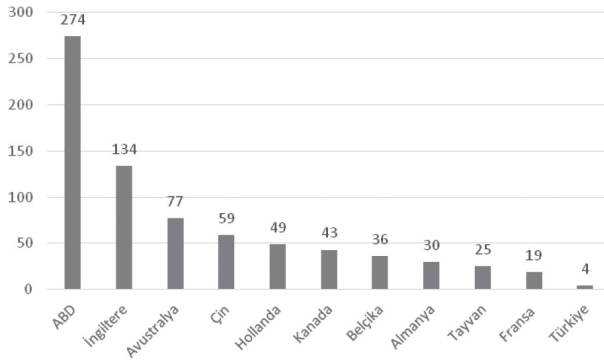
Şekil-2'ye bakıldığında, işletme alanında psikolojik sözleşme kavramı ile ilgili yapılan bilimsel yayınların dönemler itibarıyla artma eğiliminde olduğu görülmektedir. 1980-1990 dönemine göre, 1991-2000 döneminde bilimsel yayın sayısı 10 kat oranında artarken, 2001-2015 döneminde ise, 2001-2010 dönemindeki bilimsel yayın sayısı 13 kat oranında artma göstermiştir.

1980-2015 döneminde işletme alanında “psikolojik sözleşme” ile ilgili yapılan 794 adet bilimsel yayının, yayın türlerine göre dağılımına bakıldığında ise, ilk üç sırada “makale”, “konferans özeti” ve “inceleme” yer almaktadır. Yayın türlerinin sayısal dağılımı Şekil-3'te gösterilmiştir. Makale (% 80,1), konferans özeti (% 7,30) ve inceleme (% 6,40) yayın türleri, toplam yayın sayısının % 93,8'ini oluşturmaktadır.



Şekil 3: Yayın Türlerine Göre Dağılım (1980-2015)

1980-2015 döneminde işletme alanında psikolojik sözleşme kavramı ile ilgili yapılan 794 adet bilimsel yayının 274 adedi ABD'de, 134 adedi İngiltere'de ve 77 adedi ise Avustralya'da yapılmış ve bunlar dünya sıralamasında ilk üçü temsil etmektedir. Türkiye ise 4 adet yayın ile 30. sırada yer almaktadır.



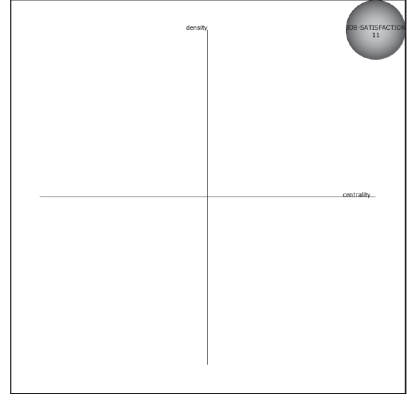
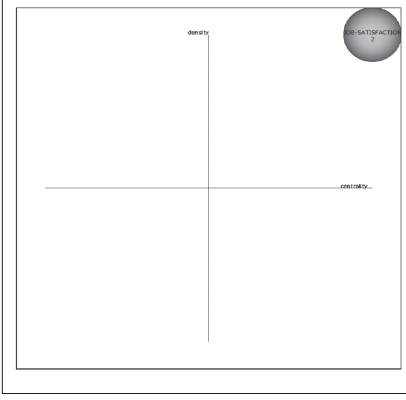
Şekil 4: Yayınların Ülkelere Göre Dağılımı

1980-2015 döneminde yapılan bilimsel yayınlarda en çok geçen yani oluşma sıklığı (frekansı) en fazla olan anahtar kelimelere bakıldığında, 5 ve üzeri sıklıkta ortaya çıkanlara ilişkin olarak Tablo-1'de gösterilen durum ortaya çıkmıştır.

**Tablo 1: Bilimsel Yayınlarda Geçme Sayısına Göre Anahtar Kelimeler (5 Adet ve Üzeri)**

Anahtar kelime	Sayı	Anahtar kelime	Sayı	Anahtar kelime	Sayı
Psychological-contract	359	Employability	9	Career- Development	6
Psychological-contract-breach	48	Information-technology	9	Job-security	6
Job-satisfaction	41	Social-exchange-theory	9	Gender	6
Organizational-commitment	35	Organizational-citizenship-behavior	9	Contract	6
Human-resource-management	33	Surveys	9	Greece	6
Trust	28	Article	9	Expatriates	6
Psychological-contract-violation	24	Research	9	Motivation-(psychology)	6
Social-exchange	18	Career	8	Reciprocity	6
Employment	18	China	8	Organizational-Citizenship-behaviors	5
Leadership	15	Corporate-social-responsibility	8	Quantitative	5
Management-science	13	Organizational-support	8	India	5
Commitment	13	Organizational-change	8	Obligations	5
Contracts	13	Well-being	8	Employment- Relationships	5
Perceived-organizational-support	12	Humans	8	Methodology	5
Affective-commitment	12	United-states-of-america	8	Public-relations	5
Employment-relationship	12	Economics	8	Human-resources-management	5
Management	12	Relationship-marketing	7	Mediation	5
Psychological-aspect	12	Fairness	7	Personality	5
Justice	11	Employee-behaviour	7	Leader-member-Exchange	5
Sales	11	Turnover-intentions	7	Communication	5
Organizational-justice	11	Turnover	7	Professional-aspects	5
Electronic-commerce	11	Human-capital	7	Organizational-Behavior	5
Procedural-justice	11	Job-insecurity	7	Idiosyncratic-deals	5
Motivation	11	Industry	7	Temporary-employment	5
Outsourcing	10	Knowledge-management	7	Personnel-management	5
Employee-relations	10	Organization-and-management	7	Downsizing	5
Organizational-culture	10	Age	7	Psychology	5
Employees	10	Personnel	7	Employment-contracts	5
Temporary-workers	10	United-states	7	Students	5
Human	10	Organizational-identification	6	Breach-of-contract	5
Societies-and-institutions	10	Turnover-intention	6	Older-workers	5
Psychological-contract-fulfillment	9	Culture	6	Employers	5
Violation	9	Volunteers	6	Regression-analysis	5
Careers	9	Job-attitudes	6	Government-data-Processing	5
Employee-attitudes	9	Retention	6	Decision-making	5
Performance-management	9	Talent-management	6	Education	5
		Breach	6		

Anahtar kelimeler esas alınarak yapılan eşdeğer kelime analizi sonucunda her bir inceleme dönemine ait stratejik diyagramlar Şekil-5 de verilmiştir.

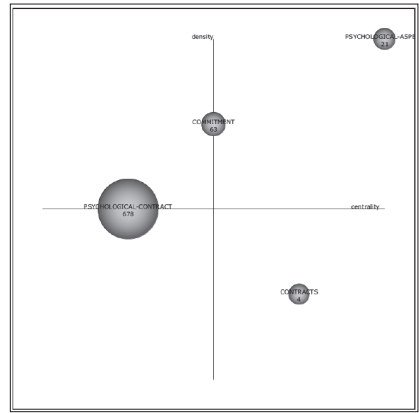
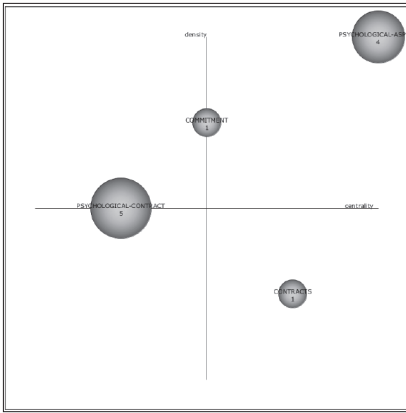


a) Stratejik Diyagram (Doküman Sayısı)

b) Stratejik Diyagram (Atf Sayısı)

Şekil 5: 1980-1990 Dönemine Ait Stratejik Diyagramlar

Şekil-5'e göre, 1980-1990 döneminde, sadece 1 adet tema öne çıkmıştır. Bu tema (motor temalar ve temel temalar): iş tatminidir. Bu dönemde bu motor tema 11 adet atf almış ve psikolojik sözleşmenin ilişkili olduğu ilk tema olarak öne çıkmaktadır.

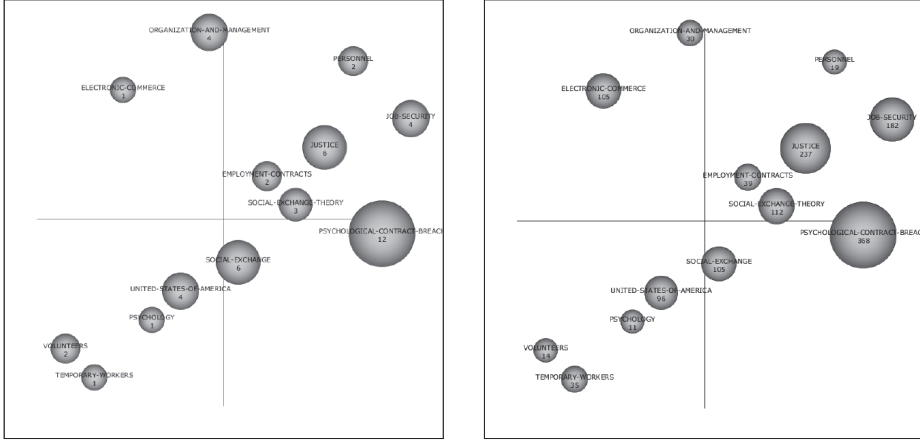


a) Stratejik Diyagram (Doküman Sayısı)

b) Stratejik Diyagram (Atf Sayısı)

Şekil 6: 1991-2000 Dönemine Ait Stratejik Diyagram

Şekil-6'ya göre, 1991-2000 döneminde, 4 adet tema öne çıkmıştır. Bu temaların 2 tanesi (motor temalar ve temel temalar): psikolojik yönler ve sözleşme çalışmalarıdır. Bu dönemde özellikle bağlılık çalışmaları güçlü ancak izole bir durum sergilerken, psikolojik sözleşme çalışmaları ise yükselen trend olmaya başlamıştır. Psikolojik sözleşme 5 adet temel yapıya toplam 678 adet atıf almıştır.



a) Stratejik Diyagram (Doküman Sayısı) b) Stratejik Diyagram (Atıf Sayısı)

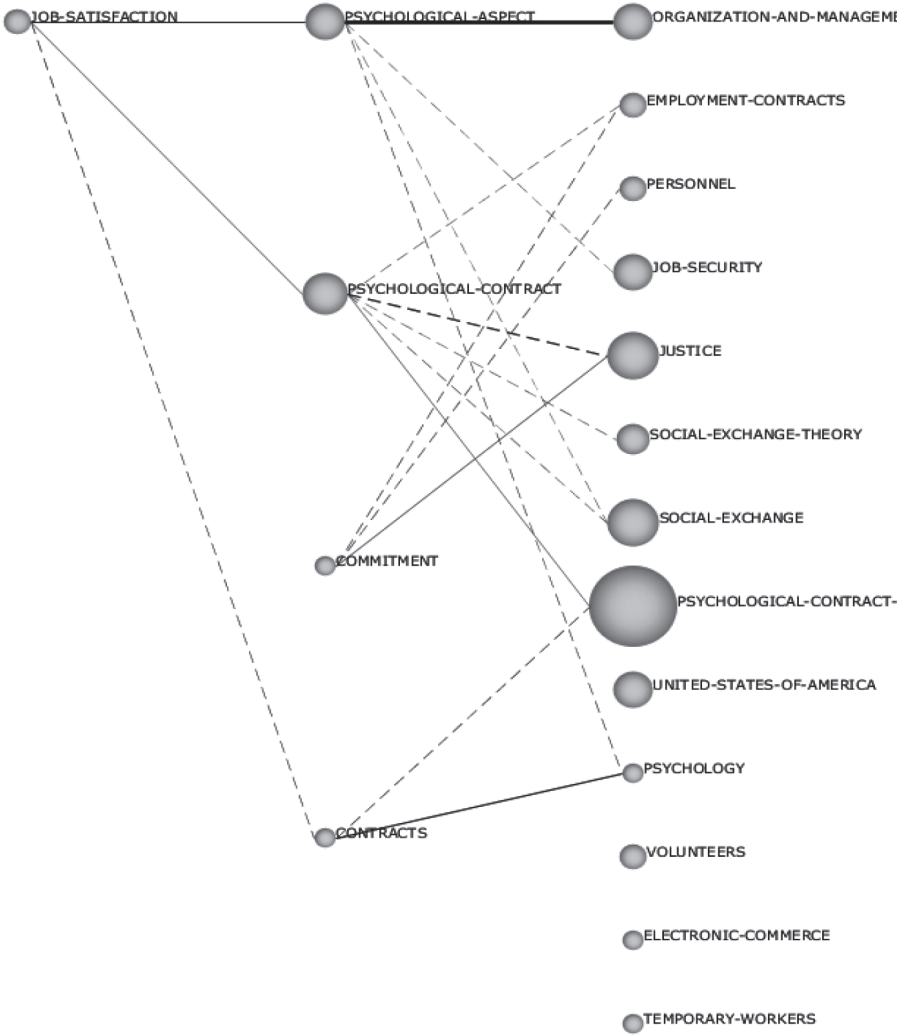
### Şekil 7: 2001-2015 Dönemine Ait Stratejik Diyagram

Şekil-7'ye göre, 2001-2015 döneminde, 13 adet tema öne çıkmıştır. Bu temaların 7 tanesi (motor temalar ve temel temalar): personel, iş güvenliği, adalet, çalışma sözleşmeleri, sosyal değişim teorisi, psikolojik sözleşme ihlali ve sosyal değişim temalarıdır. Bu dönemde ki 5 adet tema (personel, iş güvenliği, adalet, çalışma sözleşmeleri, sosyal değişim teorisi) psikolojik sözleşme çalışmalarının ana yapısını oluşturmaktadır çünkü hem merkezilikleri hem de yoğunluklarının yüksektir.

Bu dönemde, psikolojik sözleşmeye ilişkin çalışmaların diğer alanlarla olan ilişkisinin arttığı, "psikolojik sözleşme ihlal"ine yönelik çalışmaların diğer tematik alanlarla yoğun ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Bu dönemde işletme yazınında psikolojik sözleşme alanında geçici işçiler, gönüllüler, psikoloji ve ABD yeni ortaya çıkan ya da kaybolmaya başlayan temalardır.

Bu dönemde elektronik ticaret ve yönetim ve organizasyon temaları güçlü ancak kendi içlerinde izole bir yapıdadırlar. Dönemler itibarıyla stratejik diyagramlara baktıktan sonra, psikolojik sözleşme çalışmalarının inceleme dönemi boyunca kavramsal ve yapısal evriminin görülebilmesi maksadıyla oluşturulan evrim haritası Şekil-8 olarak verilmiştir.<sup>3</sup>

3 Evrim haritası, "h-index" değerine göre oluşturulmuştur. Evrim haritasını, SciMAT üzerinden dönemler ve temalar itibarıyla yayın sayısına veya atıf sayısına göre oluşturmak da mümkündür.



Şekil 8: "Psikolojik Sözleşme" Çalışmalarının Tematik Evrim Haritası (1980- 2015)

1980-2015 döneminde, dönemlere göre oluşan tema sayılarına bakıldığında, 1980-1990 döneminde 1 adet, 1991-2000 döneminde 4 adet ve 2001-2015 döneminde ise 13 adet temanın oluştuğu görülmektedir. Temaların dönemlere göre değişen sayılarına ve Şekil-8'de temaları temsil eden dairelerin büyüklüklerine bakıldığında ise, kendinden önceki dönemlere nazaran 2001-2015 döneminde tematik yoğunlaşmanın nispeten fazla olduğu görülmektedir.

**1980-1990 Dönemi:**

1980-1990 döneminde öne çıkan “iş tatmini” (job-satisfaction) teması, 1991-2000 döneminden itibaren “psikolojik yönler” ve “psikolojik sözleşme” temasına, 2001-2015 döneminde de ise “yönetim ve organizasyon” temasına odaklanmıştır. İş tatmini teması 1991-2000 döneminde ki, “psikolojik sözleşme” (psychological contract) kavramı ile yoğun bağlantılı, “sözleşmeler” (contracts) teması ile ise düşük bağlantılıdır.

**1991-2000 Dönemi:**

Bu dönemde ön plana çıkan “Psikolojik Yönler” (psychological aspects) teması, 2001-2015 dönemindeki “yönetim ve organizasyon” (management-organization) temasına yoğun bağlantılı bir ilişkidir. Bu dönemde “iş güvenliği”, “sosyal değişim” ve “psikoloji” temalarıyla da düşük yoğunluklu bir ilişki içerisindedir.

Bu dönemdeki önemli temalardan birisi de, “psikolojik sözleşme” temasıdır. Bu tema, 2001-2015 dönemindeki “psikolojik sözleşme ihlali” (psychological contract breach) teması ile yoğun ilişkilidir. Bu tema aynı zamanda “adalet” (justice) teması ile belirginleşen bir ilişki içindeyken, “çalışan sözleşmeleri” (employment contract), “sosyal değişim teorisi” (social Exchange theory) ve “sosyal değişim” temaları ile göreceli olarak daha az bir belirgin ilişki içerisindedir.

İncelenmesi gereken diğer temalar ise “bağlılık” (commitment) ve “sözleşmeler” (contracts) temalarıdır. Bağlılık temasının 2001-2015 döneminde yoğun ilişkili olduğu tema “adalet” (justice) teması iken, “sözleşmeler” temasının yoğun bağlantılı olduğu tema ise “psikoloji” temasıdır.

**Tablo 2:** Psikolojik Sözleşme/İhlal Çalışmaları Temalarının İlişkili Olduğu Alt Temalar

Tema	İlişkili Olduğu Alt Temalar (1991-2000)	İlişkili Olduğu Alt Temalar (2001-2015)
Psikolojik Sözleşme/İhlali	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Kariyer</li> <li>*Personel Davranışı</li> <li>*Küçülme</li> <li>*Örgütsel Bağlılık</li> <li>*İnsan Kaynakları Yönetimi</li> <li>*Psikolojik Sözleşme İhlali</li> <li>*Çatışma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>-</li> <li>-</li> <li>*Duygusal Bağlılık</li> <li>-</li> <li>*Psikolojik Sözleşme İhlali</li> <li>-</li> <li>*Yunanistan</li> <li>*Aracılık</li> <li>*Eski Çalışanlar</li> <li>*İşten Ayrılma Niyeti</li> <li>*İş Tutumu</li> <li>*Sözleşme</li> </ul>



Tablo-2'ye göre, 1991-2000 döneminden 2001-2015 dönemine geçerken kariyer, personel davranışı, küçülme, insan kaynakları yönetimi ve çatışmanın kaybolduğu bunun yerine diğer temalar (örgütsel bağlılık, psikolojik sözleşme ihlali) korunmakla birlikte "Yunanistan", "aracılık", "eski çalışanlar", "işten ayrılma niyeti", "iş tutumu" ve "sözleşme" temalarının ortaya çıktığı görülmektedir.

### 2011-2014 Dönemi:

2001-2015 dönemine ait öne çıkan temalardan başlıcası olan "psikolojik sözleşme ihlali" temasının ilişkili olduğu temalar Tablo-3'te gösterilmiştir. Bu dönemde ilk defa ortaya çıkan ve önceki dönem temaları ile ilişkili olmayan temalar ise şunlardır: "Gönüllüler", "elektronik ticaret" ve "geçici işçiler". Bu temaları psikolojik sözleşme çalışmalarında öne çıkması beklenen çalışma alanları olarak kabul etmek mümkündür. Bu kapsamda, 2001-2015 dönemi temalarının doğrudan ilişkili oldukları (düz çizgi) ve ortak anahtar sözcük paylaştıkları (kesikli çizgi) alt temalar Tablo-3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3:** 2001-2015 Dönemi Temalarının İlişkili Olduğu Alt Temalar<sup>4</sup>

Tema	İlişkili Olduğu Alt Temalar (2001-2015)
Yönetim ve Organizasyon	Ekonomi, ABD, Metodoloji, personel yönetimi, psikolojik yönler, örgüt kültürü, insan, makale.
İş Sözleşmeleri	Profesyonel yönler, küçülme, sözleşme ihlali, Çin, örgütsel destek, istihdam edebilirlik, refah, iş yapma niyeti.
Personel	İhlal, insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış, yönetim bilimi, yönetim, toplumlar ve kurumlar, anketler, insan sermayesi, müşteri koruma.
İş Güvenliği	Endüstri, bilgi yönetimi, kariyer gelişimi, iş tatmini, istihdam, dış kaynak kullanımı, çalışan ilişkileri, bilgi teknolojisi, iş güvensizliği.
Adalet	Adalet, devir hızı, niceliksel, güven, psikolojik sözleşme ihlali, bağlılık, satışlar, kariyer, araştırma.
Sosyal Değişim Teorisi	Örgütsel vatandaşlık davranışı, lider üye değişimi, regresyon analizi, insan kaynakları yönetimi, örgütsel destek algısı, örgütsel adalet, prosedürel adalet, örgütsel değişim, psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesi.
Sosyal Değişim	İletişim, kendine özgü fırsatlar, geçici büyüme, örgütsel bağlılık, çalışan ilişkileri, örgütsel kimlik, kültür, karşılıklık, Hindistan.
Psikolojik Sözleşme İhlali	Yunanistan, aracılık, eski çalışanlar, psikolojik sözleşme, duygusal bağlılık, ihlal, işten ayrılma niyeti, iş tutumu, sözleşme.
ABD	İstihdam, öğrenciler, çalışanlar, çalışan tutumları, performans yönetimi, motivasyon (psikoloji).
Psikoloji	Kariyer, sözleşmeler, motivasyon.
Gönüllüler	Yaş, pazarlama ilişkisi.
Elektronik Ticaret	Karar verme, yönetim veri süreçleri.
Geçici Çalışanlar	Çalışan davranışı, örgütsel vatandaşlık davranışı.

4 Bu tablo, bu çalışma kapsamında 2001-2015 dönemine ait olmak üzere yapılan analiz sonucunda SciMAT programından elde edilen tematik ağ haritalarına göre hazırlanmıştır. Çevirisi tarafımızdan yapılmıştır.

Tablo-3'te gösterilen temalar ve bu temaların ilişkili oldukları alt temalar, günümüzde psikolojik sözleşme çalışmalarında öne çıkan çalışma alanlarını ve konularını göstermektedir.

## 5. SONUÇ

Bu çalışmada, bilimsel haritalama analizi yapılarak psikolojik sözleşme kavramının 1980-2015 dönemindeki kavramsal yapısı ve gelişimi yakalanmaya çalışılmıştır. Çalışma, Scopus veritabanında yer alan işletme alanına yönelik bilimsel yayınlar kullanılarak yapılmıştır. Analizde, bilimsel yayınların anahtar sözcükleri üzerinden işletme alanında öne çıkan kavramlar ve çalışma alanları tespit edilmeye çalışılmıştır. SciMAT programıyla bilimsel haritalama analizi yapılarak inceleme dönemi içerisinde bu anahtar sözcüklere göre öne çıkan temalar belirlenmiştir.

Genel olarak, 1980-2015 dönemine bakıldığında, bu çalışmada esas alınan dönemler itibarıyla tematik değişim ortaya çıktığı görülmektedir. Bu tematik değişim, genel olarak birbirleriyle ilişkili çalışma alanlarının bazılarının öne çıkması bazılarının ise gerilemesi suretiyle gerçekleşmektedir. İşletme alanında psikolojik sözleşme çalışmalarının Türkiye adresli olarak yapılan ve Scopus veritabanında yer alan bilimsel yayın sayısı 7 adettir. Bu yayınların sayısı dünya genelindeki eğilimle uyumlu olarak 2000'li yıllarda artış göstermiştir. Bununla birlikte, bu alanda yapılan ve Scopus veritabanı tarafından taranan yayınların artırılması gerektiği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, 1980-1990 ve 1991-2000 dönemlerine göre 2001-2015 döneminde işletme alanında tematik yoğunlaşmanın nispeten fazla olduğu tespit edilmiştir.

1980-2015 döneminde işletme alanında "psikolojik sözleşme" ile ilgili 794 adet bilimsel yayın tespit edilmiştir. Bu yayınların %93,8'ini makale, konferans özeti ve incelemeler oluşturmaktadır. Bunlar içerisinde en büyük pay makalelere aittir. Buna göre psikolojik sözleşme kavramının gelişiminin başta makaleler (%80,1) olmak üzere konferans özeti (% 7,30) ve incelemeler (% 6,40) yönlendirmektedir. 1980-2015 döneminde işletme alanında yapılan bilimsel yayınların sayısı artma eğilimi göstermektedir.

Rousseau tarafından yapılan psikolojik sözleşmenin tanımı, psikolojik sözleşme kavramını araştıranların ilgisini önemli ölçüde artırmıştır. Birçok çalışma Rousseau'nun sözleşme tanımını uygulamış (1989) ve onun eserlerini referans olarak kullanmıştır. Rousseau'nun psikolojik sözleşme ile ilgili eserleri ampirik araştırmalarda kavramının kullanımını önemli ölçüde teşvik etmektedir. Böylece Rousseau, psikolojik sözleşme kavramını araştıranların yaklaşımlarını birleştirmeyi büyük ölçüde başardığı söylenebilir. Buna göre 1990 yıllarından itibaren "psikolojik sözleşme" çalışmaları başlı başına bir tema olarak gelişmeye başlamıştır. Böyle bir temanın ortaya çıkması, hem doğrudan psikolojik sözleşme çalışmalarının yoğunluğunun hem de diğer temalarla ilişkilerinin arttığını göstermektedir. 2000'li yıllardan itibaren psikolojik sözleşme çalışmalarında kavramsal/kuramsal çerçevenin çoğunlukla, "örgütsel bağlılık" ve "psikolojik sözleşme ihlali", "işten ayrılma niyeti" ve "iş tutumu" kavramları üzerine kurulmaya başlamıştır.

2000'li yıllardan itibaren "psikolojik sözleşme" teması "psikolojik sözleşme ihlali" temasına dönüşmüştür. Buna göre, işletme alanındaki çalışmalarda "ihlal" temasının öne çıktığını söylemek mümkündür. Özellikle psikolojik sözleşme ihlalinin ilişkili olduğu temaların "Yunanistan", "aracılık", "eski çalışanlar", "işten ayrılma niyeti", "iş tutumu" ve "sözleşme" temalarıyla ilişkili olması, aslında psikolojik sözleşme olgusuna yön veren kavramsal çerçeveyi göstermektedir.

2001-2015 döneminde incelenmesi gereken temalardan birisi de "Sosyal değişim" temasıdır. Özellikle sosyal değişim temasının gelişiminin incelenmesi, psikolojik sözleşme çalışmalarının dönüşümü hakkında temel paradigma değişiminin görülebilmesi açısından önemlidir. Özellikle, sosyal değişim temasının gelişimine paralel olarak, ülkelerin geçiş süreçlerinde, kriz dönemlerinde ve yaşanan iş ilişkilerinde bu yaklaşımın geliştiğini söylemek mümkündür. Sosyal değişim temasının kavramsal/kuramsal gelişimine etki eden alt temalar "iletişim", "kendine özgü fırsatlar", "geçici büyüme", "örgütsel bağlılık", "çalışan ilişkileri", "örgütsel kimlik", "kültür", "karşılıklık" ve "Hindistan"dır. Bu yönüyle, günümüzde sosyal değişime ilişkin psikolojik sözleşme çalışmalarının öne çıktığını söylemek mümkündür.

İşletme alanında yapılan psikolojik sözleşme çalışmalarının genellikle yönetim ve organizasyon anabilim dalı çerçevesinde gelişim göstermiştir. Özellikle, 2001-2015 döneminde yönetim ve organizasyona ilişkin alt temalar "Ekonomi", "ABD", "metodoloji", "personel yönetimi", "psikolojik yönler", "örgüt kültürü", "insan", "makale" çalışmalarının öne çıkması muhtemel konular oldukları ve bu dönemde bu konuların daha fazla ele alınmaya başlanacağını söylemek mümkündür.

Sonuç olarak, işletme alanında psikolojik sözleşme kavramının gelişiminin anlaşılmasında bibliyometrik analiz ve bilimsel haritalama analizi yönteminden istifade etmek mümkündür. Bu kapsamda, dönemler itibarıyla ortaya çıkan temalar, bu temalar içerisinde öne çıkan ya da gerileyen alt temalar, gerek dönem içi gerekse dönemler arasında temaların kavramsal ilişkileri ortaya konulabilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Aykanat, Z. (2014) *Psikolojik Sözleşmenin İhlali Algısında Örgütsel Adaletin Etkisi ve Etik Liderin Aracı Değişken Olarak Rolü: Kalkınma Ajanslarında Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Baccili, P.A., (2001) "Organization And Management Obligations in a Framework of Psychological Contract Development and Violation", (Doctoral Thesis), California.
- Bull, R.A. (2008) *Psychological Contract Under-Fulfillment: Leader-Member Crossover*, (Doctoral Thesis), Purdue University.
- Burgess, D. F. (2010) *A Structural Equation Modeling Approach To The Study Of The Psychological Contract And The Implications For Federal Leaders*, (Doctoral Thesis), University Of Phoenix
- Camble, D. A.J. (2008) *The Psychological Contract: The Development and Validation Of A Managerial Measure*, (Doctoral Thesis), The University of Waikato
- Cobo, M. J., López Herrera, A. G., Herrera Viedma, E. & Herrera, F. (2011). Science Mapping Software Tools: Review, Analysis, and Cooperative Study Among Tools. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(7), 1382-1402.
- Cobo, M.J., López-Herrera, A.G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2012). SciMAT: A New Science Mapping Analysis Software Tool. *Journal Of The American Society For Information Science And Technology*, 63(8):1609-1630.
- Cobo, Manuel J. ve López-Herrera, A. G. ve Herrera-Viedma Enrique (2015) A Relational Database Model for Science Mapping Analysis, *Acta Polytechnica Hungarica* Vol. 12, No. 6., 43-62.
- Coyle-Shapiro, Jacqueline A-M. ve Parzefall, M. (2008) "Psychological contracts. In: Cooper, Cary L. And Barling, Julian, (eds.) *The SAGE Handbook Of Organizational Behavior*" *SAGE Publications*, London UK <http://eprints.lse.ac.uk>.
- Demiral, Ö. (2008) *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme Ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi.
- Freese, C. ve Schalk, R. (2008), "How To Measure The Psychological Contract? A Critical Criteria-Based Review Of Measures", *South African Journal of Psychology*, 38(2), , s. 269-286.
- Hao, Z., Sandy J.W., Brian, C., Glibkowski, J.B. (2007) "The Impact of Psychological Contract Breach on Work-Related Outcomes", *Personel Psychology*, Autumn, 60, 647-680.
- Henry L.T. *March James and Simon Herbert, Organizations*, Chapter 7, s. 95, <http://www.sagepub.com>.
- Kotter, J. (1973) "Psychological Contract", *California Management Review*, 91-99.
- Martinez, M. A., Cobo, M. J., Herrera, M. & Herrera-Viedma, E. (2015). Analyzing the Scientific Evolution of Social Work Using Science Mapping. *Research on Social Work Practice*, 25 (2), 257-277.
- Mimaroglu, H. (2008) *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi.
- Morrison, E.W. ve Robinson, S.L. (1997) "When Employees Feel Betrayed: A Model Of How Psychological Contract Violation Develops", *Academy of Management Review*, Vol. 22, No. 1
- R. Cartes-Velásquez, C. Manterola-Delgado, (2014) Bibliometric analysis of articles published in ISI dental journals, 2007-2011, *Scientometrics* 98 2223- 2233.
- Raeder, S. (2005) "The Fairness Of The Psychological Contract In The Context Of Work Flexibility: A Multilevel Approach", *Swiss Federal Institute of Technology Zurich: Organization Work and Technology Group*, Zurich: Switzerland, <http://www.iew.uzh.ch>
- Saka, A. ve Igami, M. (2007) Mapping Modern Science Using Co-citation Analysis, 11th International Conference Information Visualization (IV'07), .1-6.

- Schalk, R. ve Roe, R. (2007), *Towards a Dynamic Model of Psychological Contract Violation*, Executive Management Committee/Blackwell Publishing Ltd., Oxford, USA.
- Sengupta, I. N. (1992). Bibliometrics, Informetrics, Scientometrics and Librametrics: An Overview. *Libri*, 42 (2), 75-98.
- Small, H. (1997) Update On Science Mapping: Creating Large Document Spaces, *Scientometric*, Vol. 38, No. 2, 275-293.
- Small, H. (1999) Visualizing science by citation mapping, *J. Am. Soc. Inf. Sci.* 50 799–813.
- Smitson, J. Lewis, S. (2004)“The Psychological Contract and Work-Family”, *Organization Management Journal*, Vol. 1, No. 1, 70-80.
- Suazo, M.M. (2003) *An Examination of Antecedents and Consequences of Psychological Contract*, (Doctoral Thesis), Kansas University.
- Syed, S. (2010), *Impact Of Organizational Restructuring On Psychological Contract Breach And Attitudes Of Employees Working In Private Commercial Banks Of Pakistan*, (Master Thesis), The University Of Twente.
- Tabak, A., Barbak, A. Ve Öztürk, T. (2015) “Kamu Politikası Disiplinindeki Dönüşümü Bibliyometrik Analiz Yöntemiyle Anlamak Mümkün Mü?”, VI. Kamu Politikaları Çalıştayı, 16-18 Eylül Sakarya, ss.85-93.
- Tabak, A., Barbak, A. Ve Öztürk, T. (2016) “Kamu Politikası Disiplinindeki Dönüşümü Bibliyometrik Analiz Yöntemiyle Anlamak Mümkün Mü?”, *EUL Journal of Social Sciences* 2016; VII(II):117-143.
- Turuç, Ö. ve Çelik M. (2010), “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”, *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Türker, E. (2010), *Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Van, R. ve Anthony, F.J. (2014) Advances in bibliometric analysis: research performance assessment and science mapping, <http://www.portlandpress.com/pp/books/online/wg87/087/0017/0870017.pdf> pp 17-28. Erişim Tarihi: 12.04.2016
- Yang, L. ve Yang L. (2009), *An Empirical Study on the Psychological Contract Structure of Service Enterprise: With Bank for Example*, 978-1-4244-3662-0/09 IEEE, 682 – 687.

