Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl/Year: **2026**, Cilt/Volume: **9**, Sayı/Issue: **1**, ss.**195-215**
https://doi.org/10.33712/mana.1898454

Örgütsel İnsandışılaştırma Olgusunun Entelektüel Yapısı ve Evrimi: Web of Science Veri Tabanına Dayalı R Studio Destekli Bibliyometrik Analiz

The Intellectual Structure and Evolution of Organizational Dehumanization: An RStudio-Supported Bibliometric Analysis Based on the Web of Science Database

Ömer KARADEMİR
Dr. Öğr. Üyesi, Kastamonu Üniversitesi,
Kastamonu MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü,
okarademir@kastamonu.edu.tr
https://orcid.org/0000-0003-1109-4797

Makale Başvuru Tarihi: 26.02.2026
Makale Kabul Tarihi: 19.03.2026
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel İnsandışılaştırma,

Bibliyometrik Analiz,

Web of Science

R Studio,

ÖZET

Bu çalışma, iş dünyasında çalışanların insani niteliklerinin göz ardı edilip birer araç veya makine olarak algılanması süreci olan "örgütsel insandışılaştırma" olgusunu bibliyometrik analiz tekniği ile sistematik olarak incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın temel amacı, 2014-2025 yılları arasında Web of Science (WoS) veri tabanında yayımlanmış bilimsel eserlerin yıllık dağılımını, gelişim seyrini ve entelektüel yapısını ortaya koymaktır. Çalışma kapsamında belirlenen kriterlere uygun 81 akademik yayın, R Studio platformu ve Bibliometrix aracı kullanılarak; atıf ağları, yazar iş birlikleri, kurumsal katkılar ve tematik eğilimler açısından analiz edilmiştir. Bulgular, alanın 2020 yılından itibaren ivme kazandığını ve Belçika, Çin ile İspanya'nın üretimde lider ülkeler olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre Stinglhamber F. ve Caesens G. en etkili yazarlar olarak öne çıkarken, Catholic University of Louvain kurumsal düzeyde en yüksek katkıyı sağlamıştır. Tematik haritalama sonuçları, "iş tatmini", "duygusal tükenmişlik" ve "istismarcı yönetim" gibi kavramların merkezi rollerini koruduğunu; "psikolojik güvenlik" ve "sosyal dışlanma" gibi konuların ise yükselen temalar olduğunu kanıtlamaktadır. Sonuç olarak çalışma, parçalı bir yapı sergileyen literatürü bütüncül bir çerçevede birleştirerek, konunun gelecekteki araştırmalar için dijitalleşme ve yapay zeka yönetimi ekseninde incelenmesi için bir yol sunmaktadır.

Keywords:

Organizational Dehumanization,

Bibliyometrik Analiz,

Web of Science,

R Studio,

ABSTRACT

This study aims to systematically examine the phenomenon of "organizational dehumanization"—a process in which employees' human attributes are ignored and they are perceived as mere tools or machines in the business world—using the bibliometric analysis technique. The primary objective of the research is to reveal the annual distribution, developmental trajectory, and intellectual structure of scientific works published in the Web of Science (WoS) database between 2014 and 2025. Within the scope of the study, 81 academic publications meeting the specified criteria were analyzed in terms of citation networks, author collaborations, institutional contributions, and thematic trends using the RStudio platform and the Bibliometrix package. Findings indicate that the field has gained momentum since 2020 and that Belgium, China, and Spain are the leading countries in terms of production. According to the analysis results, Stinglhamber F. and Caesens G. emerge as the most influential authors, while the Catholic University of Louvain provided the highest contribution at the institutional level. Thematic mapping results demonstrate that concepts such as "job satisfaction," "emotional exhaustion," and "abusive supervision" maintain their central roles, while topics like "psychological safety" and "social exclusion" are confirmed as emerging themes. In conclusion, by consolidating the fragmented literature into a holistic framework, this study offers a pathway for examining the subject within the axis of digitalization and artificial intelligence management for future research.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): KARADEMİR, Ömer (2026), "*Örgütsel İnsandışılaştırma Olgusunun Entelektüel Yapısı ve Evrimi: Web of Science Veri Tabanına Dayalı R Studio Destekli Bibliyometrik Analiz*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.9(1), ss.195-215, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1898454

1. GİRİŞ

Sosyal psikoloji alanında insandışılaştırma, bireylerin veya grupların insani özelliklerden yoksun olarak algılanmasını ifade eder (Haslam ve Loughnan, 2014). Bu durum insanın başka insanlar tarafından insani özelliklerinin reddedilmesiyle ya da insanların sıcaklık, duygu ve bireysellikten yoksun olarak görülmesini kapsayan yaygın bir psikolojik bir olgudur (Väyrynen ve Laari-Salmela, 2018:96). Haslam (2006), bireylere atfedilen insani niteliklerin reddedilme biçiminden hareketle iki boyutu olan insandışılaştırma modeli geliştirmiştir. Buna göre modelin ilk boyutu hayvansı insandışılaştırma, insanı hayvandan ayıran özelliklerinden yoksun bırakıldığı durumlar oluşturur. Bu süreçte birey; rasyonellik, öz denetim ve entelektüel derinlik gibi medeni vasıflardan arındırılarak örtük veya açık bir biçimde hayvanlarla özdeşleştirilir. İnsandışılaştırmanın bu boyutu, göç, savaş ve soykırım ile ilişkili olarak sıklıkla incelenmiştir (Kelman, 2017; Staub,1989). Modelin ikinci ayağı olan mekanik insandışılaştırma ise bireyin insan doğası olarak kabul edilen sıcaklık, duygulanım ve bireysel özgünlük gibi niteliklerinin başkaları tarafından göz ardı edilmesini ifade etmektedir. Bu süreçte birey, canlı bir varlıktan ziyade cansız bir nesne ya da işlevsel bir araç olarak algılanır. Özellikle teknoloji, tıp ve katı hiyerarşik yapılar gibi nesneleştirmenin ön planda olduğu bağlamlarda gözlemlenen bu durum, bireyin araçsallaştırılmasına odaklanır (Haslam, 2006). İnsandışılatırmanın bu ikili modelini temel alarak sosyal gruplara ve bireylere yönelik algıları inceleyen araştırmalar her iki insandışılaştırma boyutuna ilişkin güçlü kanıtlar ortaya koymuştur (Haslam ve Loughnan; 2014). Ancak, iş yaşamı bağlamında dikkate alındığında, insandışılaştırmanın ikinci boyutu olan mekanik insandışılaştırmanın örgütsel ortamlarında daha yaygın biçimde ortaya çıktığı ve çalışma yaşamı bağlamında daha sık tartışıldığı ileri sürülmektedir (Bell ve Khoury, 2011; Christoff, 2014).

İnsandışılaştırma kavramı tarihsel olarak soykırım ve savaş gibi aşırı bağlamlarda incelenmiş olsa da güncel araştırmalar bu anlayışı genişleterek örgütsel ve kurumsal ortamlardaki insandışılaştırıcı algıları da kapsayacak şekilde genişlettiler. Örgütsel insadışılaştırmanın biçimsel kavramsallaştırılması, sosyal psikolojideki insandışılatırma teorilerine dayanır ve bu teorilerin iş hayatına doğru genişletilmesiyle şekillenmiştir (Lagio vd, 2021). Örgütsel insandışılaştırma, çalışanların değerli insani yönün görmezden gelindiği, örgütsel hedeflere hizmet eden sadece araçlar veya aletler olarak muamele gördükleri algısıyla karakterize edilen kritik bir olguyu temsil eder (Bell ve Khoury, 2011, 2016; Caesens vd., 2019). Bu yapı, örgütsel psikolojide önemli bir bilimsel ilgi alanı olarak ortaya çıkmış olup, modern işyerlerinin çalışanları sıklıkla insani yönlerinin görmezden gelindiği ve makine gibiymiş gibi muameleye maruz bırakıldığına dair artan farkındalığı yansıtmaktadır (Song vd., 2025). Örgüt içinde insandışılaştırmaya maruz kalan çalışanlar, iş rollerinden kopuk hissettiklerini, eylemliliklerinden mahrum bırakıldıklarını ve örgütsel operasyonlar içindeki araçsal değerlerine indirgendiklerini bildirirler (Caesens ve Stinglhamber 2019). Bu olgu, hem bireysel refah hem de örgütsel işleyiş üzerinde etkileri olan sistemik bir sorundur. Örgütsel insanlıktan uzaklaşmanın yaygınlığı, özellikle teknolojik ilerleme ve rekabet baskılarının mekanik yönetim yaklaşımlarını yoğunlaştırdığı pandemi sonrası dönemde önemli ölçüde artmıştır (Brison vd., 2022a).

Örgütsel insandışılaştırmayı tetikleyen sebepler araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Düşük algılanan örgütsel destek, çalışanın yönetim tarafından önemsenmediği sinyalini vererek insandışılaştırmayı tetikleyen önemli bir faktördür (Caesens vd., 2017). Ayrıca cinselleştirilmiş iş ortamları ve adaletsizlik algısı da bireyin bir nesneye indirgenme hissini pekiştirmektedir (Demoulin vd., 2023). Kavram, duygusal tükenmişliklede ilişkilidir. Caesens ve Stinglhamber (2019), insandışılaştırmanın bireyin psikolojik kaynaklarını tüketerek kronik yorgunluğa, depresyona ve fiziksel şikayetlere yol açtığını ampirik olarak kanıtlamıştır.

Örgütsel insandışılaştırmanın sonuçları üzerinde duran çalışmalar insandışılaşan çalışanların kuruma olan bağlılıklarını yititirdiğini ve misilleme odaklı davranışlara yöneldiğini ileri sürmektedirler. Bu durum, mesai saatinden çalma, bilgi saklama ve genel örgütsel sapma davranışlarında artışla sonuçlanmaktadır (Muhammad ve Sarwar, 2021; Rubbab vd., 2022; Stinglhamber vd., 2023). Yeni nesil çalışmalar, insandışılaştırmanın sadece tutumsal değil, fiziksel güvenlik üzerinde de risk yarattığını göstermektedir. Caesens ve Brison (2023), bu algının güvenlik motivasyonunu düşürerek çalışanların güvenlik kurallarına uyumunu baltaladığını ortaya koymaktadır.

Yaratığı sonuçlar neticesiyle örgütsel insandışışaştırma hem bireyler hem de örgütler üzerinde önemli etkileri olan bir olgudur. Bu olgu sosyoloji, psikoloji, örgütsel sosyoloji gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacılar tarafından son yıllarda incelenmektedir. Bu araştırmalar örgütsel insandışılatırmanın temel tanımlarını, öncüllerini ve sonuçlarını ortaya koymaktadır (Baldissarri ve Fourie, 2023; Brison vd., 2022b; Lagios vd., 2024; Christoff, 2014). Çalışmalar, bu durumun çalışanın refahının bozulması, memnuniyet ve bağlılığın azalması, sapkın davranışlar ve aile hayatına yansımalarıyla güçlü bağlantılar gösterdiğini ortaya koymaktadır (Caesens vd., 2017; Gip vd., 2023; Lagios vd., 2024; Stinglhamber vd., 2023). Sağlık sektöründe (Cimon vd., 2024), turizm

sektöründe (Gip vd., 2023) ve yüksek öğrenimde (Ariño-Mateo vd., 2024) çalışanlar üzerinde özgün çalışmalar mevcuttur. Genel olarak, bu alan kavramsal olarak tutarlı olmakla birlikte, örgütsel psikoloji, etik, yönetim ve sağlık alanlarındaki dergilere dağılmış durum ve hala nispeten genç ve parçalı bir alandır. Artan ampirik araştırmalara rağmen, örgütsel insandışılaştırma literatürünün entelektüel yapısı bütüncül bir yaklaşımla yeterince incelenmediği görülmektedir. Nitekim literatürde örgütsel insandışılaştırma literatürünü sistematik olarak inceleyen bir araştırmaya da rastlanılmamıştır. Literatürdeki bu boşluğu doldurmak amacı ile bu çalışma örgütsel insandışılaştırma literatürünü bibliyometrik analiz kullanarak sistematik olarak incelemektedir. Bibliyometrik analiz, alana ilişin yazarlar, ülkeler, atıflar, kurumlar,konular gibi farklı araştırma bileşenleri arasındaki sosyal ve yapısal ilişkileri analiz ederek bir alanın bibliyometrik ve entelektüel yapısını ortay koyar (Donthu vd., 2021). Sadece çok miktardaki akademik çıktıları organize etmeye yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda araştırmacıları literatürdeki eğilimler ve boşluklar hakkında da bilgilendirir. Bu nedene örgütsel insandışılaştırmaya odaklanmış bir bibliyometrik analiz, bu olgunun gelişimini, ana düşünce ekollerini, sektörel uygulamalarını haritalandırabilir ve gelecekteki araştırmalar için coğrafi ve metodolojik boşlukları ortaya çıkarabilir.

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde araştırmanın metodolojik çerçevesi detaylandırılmıştır. Bu bağlamda bibliyometrik analiz yaklaşımı, veri işleme süreci ve elde edilen bulgular sistematik bir şekilde bu başlık altında toplanmıştır.

2.1. Biblometrik Analiz

Bibliyometrik analiz, bir alanın nasıl yapılandırıldığını ve zaman içinde nasıl geliştiğini anlamak için makaleler, atıflar, yazarlar, kurumlar, dergiler ve anahtar kelimeler gibi akademik literatürü analiz etmek üzere istatistiksel ve nicel teknikler kullanan bir araştırma yöntemidir (Donthu vd., 2021; Passas, 2024). Temel amacı, bir bilimsel disiplinin düşünsel ve sosyal haritasını çıkarmak olan bibliyometrik analiz, bu hedefe etkili yayınları, üretken araştırmacıları, işbirliği ağlarını ve popüler araştırma eğilimlerini tespit ederek ulaşır. Bu analiz, yalnızca büyük hacimli akademik literatürü sistematik bir çerçeveye oturtmakla kalmaz, aynı zamanda araştırmacılara kendi alanlarındaki güncel yönelimleri ve potansiyel araştırma boşluklarını göstererek yol gösterir (Kumar, 2025). Bu araştırmanın temel amacı da örgütsel insandışılaştırma alanındaki akademik yayınları inceleyerek, bu alanda yapılan araştırmaların yıllara göre dağılımını, konunun literatürdeki gelişimini ortaya koymaktır. Bu araştırmanın ana amacı örgütsel insandışılaştırma sahasında yayımlanmış bilimsel eserleri incelemek ve bu alandaki çalışmaların yıllar içindeki dağılımını ve literatürdeki gelişimi göstermektir. Bu amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranacaktır;

1. Web of Science veri tabanında örgütsel insandışılaştırma kavramı alanında yapılan çalışmaların tarihsel gelişimi ve yıllık yayın eğilimi nasıldır?
2. 2014-2026 yılları arasında örgütsel insandışılaştırma literatüründe en yüksek akademik etkiye (*h-indeksi, g-indeksi ve toplam atıf*) sahip temel dergiler hangileridir?
3. Örgütsel insandışılaştırma alanında küresel ölçekte ve yerel veri setinde en fazla atıf alan makaleler ve bu literatüre en çok katkı sağlayan lider araştırmacılar kimlerdir?
4. Literatürdeki bilimsel üretimde en üretken ülkeler ve bu alanda merkezi rol oynayan akademik kurumlar hangileridir?
5. Örgütsel insandışılaştırma kavramı ile en sık ilişkilendirilen anahtar kelimeler nelerdir ve bu kavramların oluşturduğu tematik ağ yapısı nasıldır?
6. İlgili literatürün entelektüel yapısını oluşturan ana düşünce ekolleri ve bu ekoller arasındaki ortak atıf (*co-citation*) ilişkileri nasıl haritalanmaktadır?
7. Ülkeler arası iş birliği ağları incelendiğinde, örgütsel insandışılaştırma araştırmalarında hangi coğrafi bölgeler ve stratejik ortaklıklar öne çıkmaktadır?

Araştırma süreci Aria ve Cuccurullob (2017)'un Bibliyometrik analiz yaklaşımları temel alınarak aşağıdaki gibi 5 aşamalı bir adımda yürütülmüştür.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Kaynak: Aria ve Cuccurullo, 2017.

Şekil 1'de sunulan süreç adımları takip edilerek, araştırmanın kapsamına giren yayınlar bibliyometrik parametreler ışığında değerlendirilmiştir. Böylece elde edilen bulguların tartışma ve sonuç bölümleri için sağlam bir analitik zemin oluşturulması hedeflenmiştir.

2.2. Verilerin İşlemesi Süreci

Mongeon ve Paul-Hus'un (2016) da belirttiği gibi, bibliyometrik çalışmalarda kullanılan anahtar kelimeler ile tercih edilen veri tabanı, elde edilecek analiz sonuçları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu nedenle bu çalışmada, bibliyometrik araştırmalar için esaslı bir veri kaynağı olan Web of Science (WoS), veri tabanından faydalanılmıştır (Öztemiz, 2024). 05.01.2026 tarihinde Web of Science veri tabanında, *organizational dehumanization* anahtar kelimesi kullanılarak yayın başlıkları üzerinden bir tarama yapılmıştır. Araştırma temelde 2014-2025 yılları arasındaki literatürü kapsamakla birlikte; veri toplama tarihi olan 05.01.2026 itibarıyla dijital ortamda erken erişim aşamasında yayımlanmış olan ve basım yılı 2026 olarak görünen iki güncel çalışma da veri setine dâhil edilmiştir.

Araştırmanın bibliyometrik veri seti oluşturulurken, kavramsal homojenliği sağlamak ve insandışılaştırma olgusunu doğrudan örgütsel/kurumsal boyutta analiz edebilmek amacıyla *organizational dehumanization* anahtar kelimesi temel sorgu kriteri olarak belirlenmiştir. Tarama stratejisinin kapsamını belirleme aşamasında; "*workplace dehumanization*" ve "*dehumanization at work*" gibi alternatif kavramlar üzerinden yapılan ön incelemelerde, bu terimlerin Web of Science veri tabanında başlık bazlı karşılıklarının oldukça sınırlı (*sırasıyla 1 ve 2 çalışma*) olduğu ve bibliyometrik bir yoğunluk oluşturmadığı saptanmıştır. Söz konusu alternatif terimler, iş yerindeki bireyler arası etkileşimleri ve genel çalışma ortamını kapsayan daha geniş bir perspektifi temsil ederken (Valtorta vd., 2022); organizational dehumanization kavramı, çalışanın bizzat kurumun yapısal ve yönetimsel pratikleri tarafından nesneleştirilmesi sürecine odaklanarak daha spesifik bir analiz birimi sunmaktadır. İncelenen sınırlı sayıdaki çalışmanın kuramsal altyapısının örgütsel insandışılaştırma literatürüyle (Haslam, 2006; Bell ve Khoury, 2011) tamamen örtüştüğü belirlendiğinden, veri setinin temsiliyet gücünü korumak ve analizi örgütsel düzeyde sabitlemek adına anahtar kelime sınırlamasına gidilmiştir.

Örgütsel insandışılaştırma anahtar kelimesiyle yapılan çalışma sonucunda 86 adet çalışma bulunmuştur. Araştırmanın veri seti Web of Science veri tabanından excel formatında dışa aktarılmış ve veri temizleme süreci doğrudan yazar tarafından yürütülmüştür. Analizin teknik doğruluğunu sağlamak amacıyla, veri setindeki tüm yayın başlıkları tek tek kontrol edilerek aynı kayıtlar ve belge türü tekrarları manuel olarak ayıklanmıştır. Bu birebir inceleme sonucunda veri setinde herhangi bir belge türü tekrarına rastlanmadığı teyit edilmiştir. Araştırmaya sadece İngilizce çalışmalar dâhil edildiğinden İngilizce dışından yazılan üç çalışma araştırmadan çıkarılmıştır. 2014 öncesinden 1969 ve 1977 yıllarından iki çalışma tam metinlerine ulaşılmadığı için ve araştırmaların künye bilgileri eksik olduğundan analizden çıkarılmıştır. Sonuç olarak 2014-2025 yılları arasından yayımlanmış 81 adet çalışma analize dâhil edilmiştir. WoS veri tabanından bu 81 çalışmaya ait veri dosyaları *export* seçeneği aracılığıyla bibtex formatında indirilmiştir.

Elde edilen bibtex formatındaki dosya R Studio programına yüklenip analiz edilmiştir. R Studio programı R dilini kullanmayı kolaylaştıran, kod yazma, analiz, görselleştirme ve raporlama işlerini tek bir pencerede birleştiren güçlü ve ücretsiz bir geliştirme ortamıdır (Aria ve Cuccurullob, 2017).

2.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde, gerçekleştirilen bibliyometrik analize dair bulgular sunulmaktadır. Analiz neticesinde verilere ilişkin temel bilgiler, Tablo 1'de özetlenmiştir

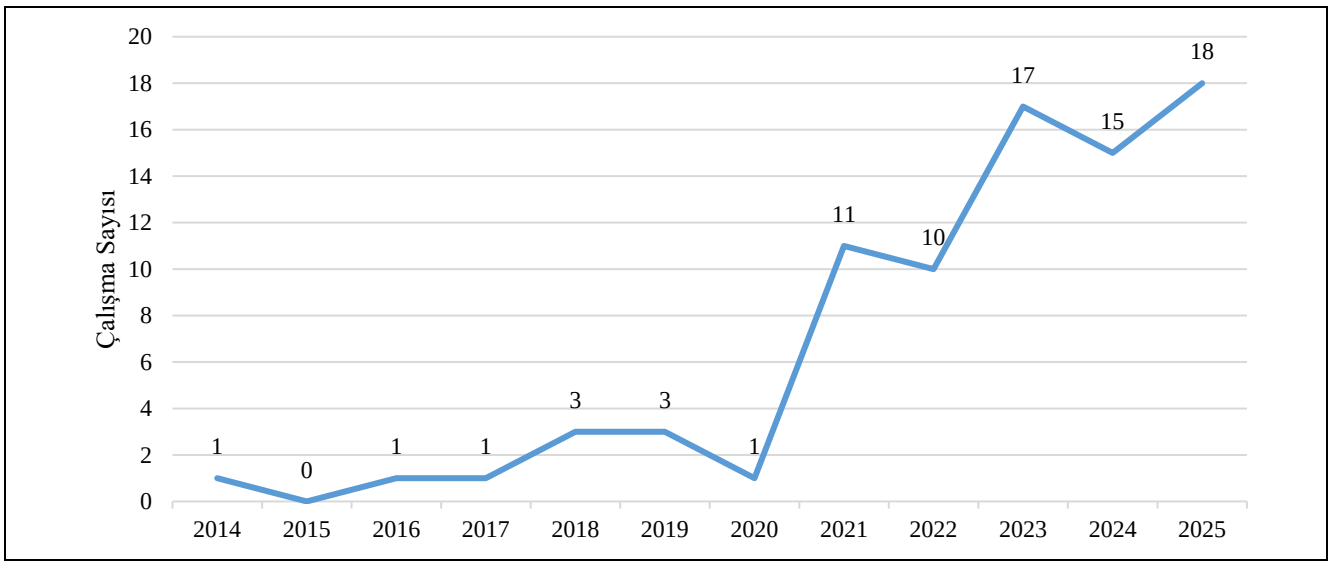
Tablo 1. Verilere İlişkin Temel Bilgiler

Tanım	Değerler	Tanım	Değerler
Zaman Aralığı	2014:2025	Yazar İş Birliği	
Kaynaklar (Dergiler, Kitaplar, vb.)	59	Tek Yazarlı Dokümanlar	11
Dokümanlar (Yayınlar)	81	Doküman Başına Ortak Yazar Sayısı	3,43
Yıllık Büyüme Oranı %	30,05	Uluslararası Ortak Yazarlık Oranı %	34,57
Doküman Ortalama Yaşı	3,41	Doküman Türleri	
Doküman Başına Ortalama Alıntı	18,69	Makale	70
Referanslar (Kaynaklar)	3473	Makale; Kitap Bölümü	1
Doküman İçerikleri		Makale; Erken Erişim	5
Anahtar Kelimeler Artı (Id)	293	Düzeltme	1
Yazar Anahtar Kelimeleri (De)	258	Editör Materyali	1
Yazarlar		Toplantı Özeti	2
Yazarlar	172	Derleme	1

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Analizin yapıldığı makalelerin yazılma tarihleri 2014 ile 2025 yılları arasında olup çalışmaların 59 dergi-kitapta toplam 81 tane ilgili konu ile ilgili çalışma yapılmış ve bunların ortalama büyüme oranı 30.05'tir. Literatürdeki çalışmaların ortalama yaşı 3,41 iken, doküman başına düşen ortalama atıf sayısı 18,69 ve kullanılan toplam referans sayısı ise 3473 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmaların yazarları ise 172 tane farklı yazar ve 11 tanesi ise tek yazarlı iken yazarların uluslararası işbirliği oranı %34.57 ve çalışma başına yazarların işbirliği oranı ise 3.43 olmuştur. Doküman türleri incelendiğinde; çalışmaların 70 tanesi makale, beş tanesi erken erişim makale, iki tanesi toplantı özeti; kitap bölümü, düzeltme, editör materyali ve derleme türlerinde ise birer adet çalışma yapıldığı saptanmıştır.

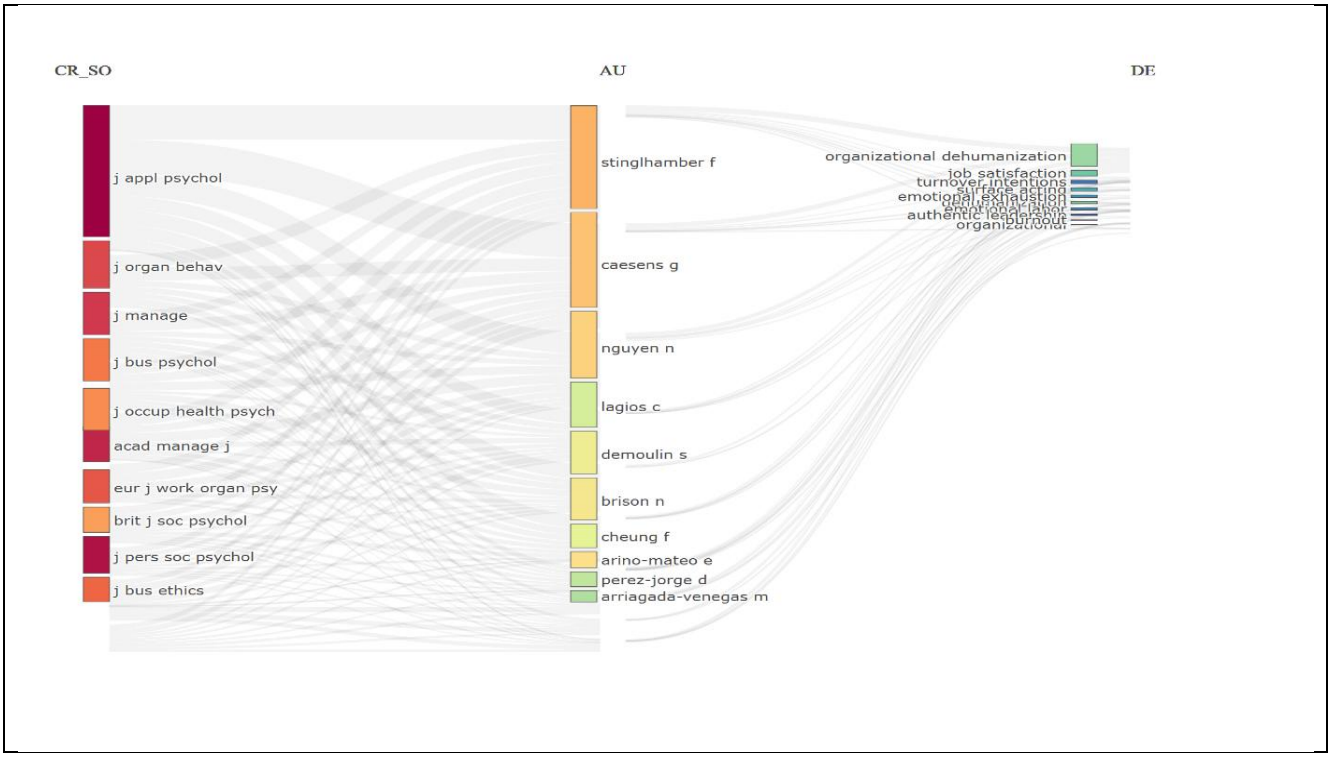
Şekil 2.Yıllık Üretilen Çalışma Sayısı



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 2'de örgütsel insandışılaştırma üzerine yıllık üretilen çalışma sayısına bakıldığında ise 2014 yılından 2020 yılına kadar yatay seyreden çalışmalar ve diğer çalışmaların yazımı 2020'den sonra artmaya başlamış yıllık çift haneli rakamlara ulaşmıştır.

Şekil 3. Üç Alan Grafiği

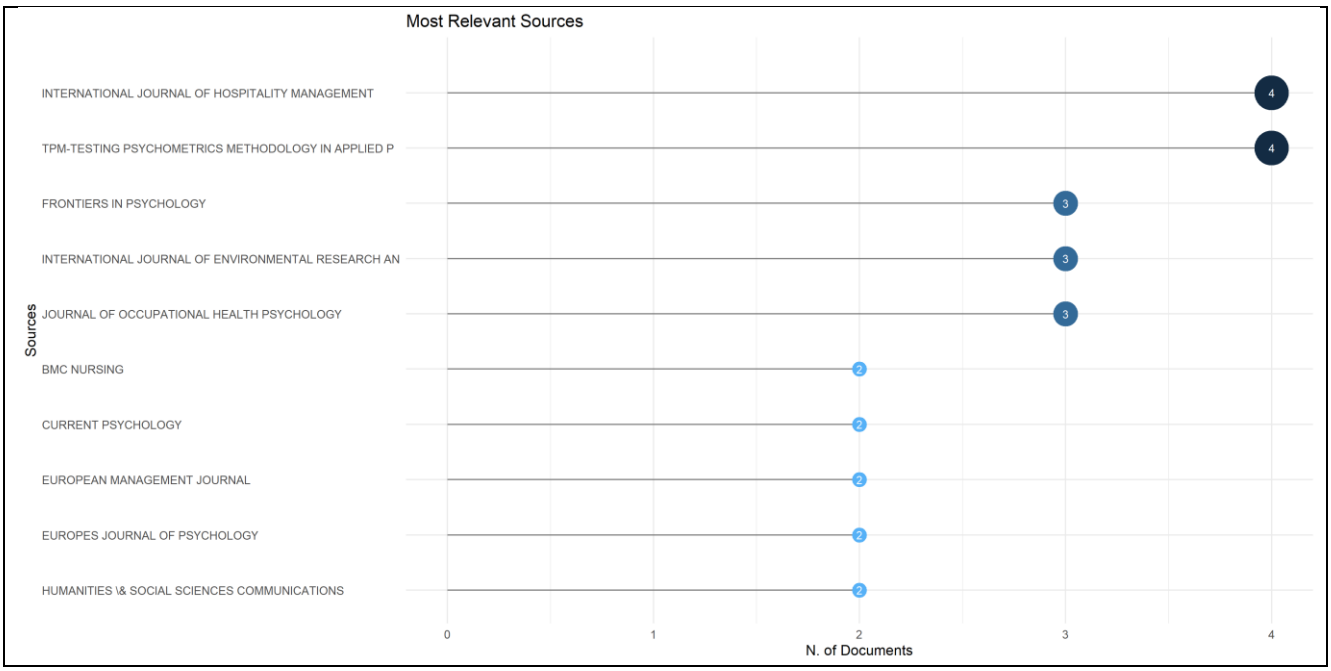


Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 3'te sunulan üç alan grafiği örgütsel insandışılaştırma konusunun literatürde nasıl konumlandığını ve hangi temel dergiler ile yazarlar üzerinden şekillendiğini somut bir şekilde göstermektedir. Grafik incelendiğinde; en öne çıkan 10 kaynak (CR_SO), 10 yazar (AU) ve 10 anahtar kelime (DE) arasındaki entelektüel etkileşim net bir şekilde görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre *Journal of Applied Psychology* (f=407*)*, *Journal of Organizational Behavior* (f=147*)* ve *Journal of Management* (f=132) gibi dergilerin literatürün ana kaynak merkezlerini oluşturduğu saptanmıştır. Bu kaynaklar ile en güçlü bağa sahip olan ve alanda öne çıkan isimlerin Stinglhamber F., (f=319) Caesens G. (f=294) ve Nguyen N. (f=207) olduğu belirlenmiştir.

Bu yazarların çalışmalarının odak noktasında ise örgütsel insandışılaştırma kavramının merkezi bir rol oynadığı görülmektedir. Ayrıca, örgütsel insandışılaştırma kavramının *job satisfaction* (iş tatmini) (f=70), *turnover intentions* (işten ayrılma niyeti) (f=18), *authentic leadership* (otantik liderlik) (f=11) ve *emotional exhaustion* (duygusal tükenmişlik) gibi kavramlarla bir ilişki içerisinde olduğu ve bu kavramsal ağın literatürün temel yapısını oluşturduğu belirlenmiştir.

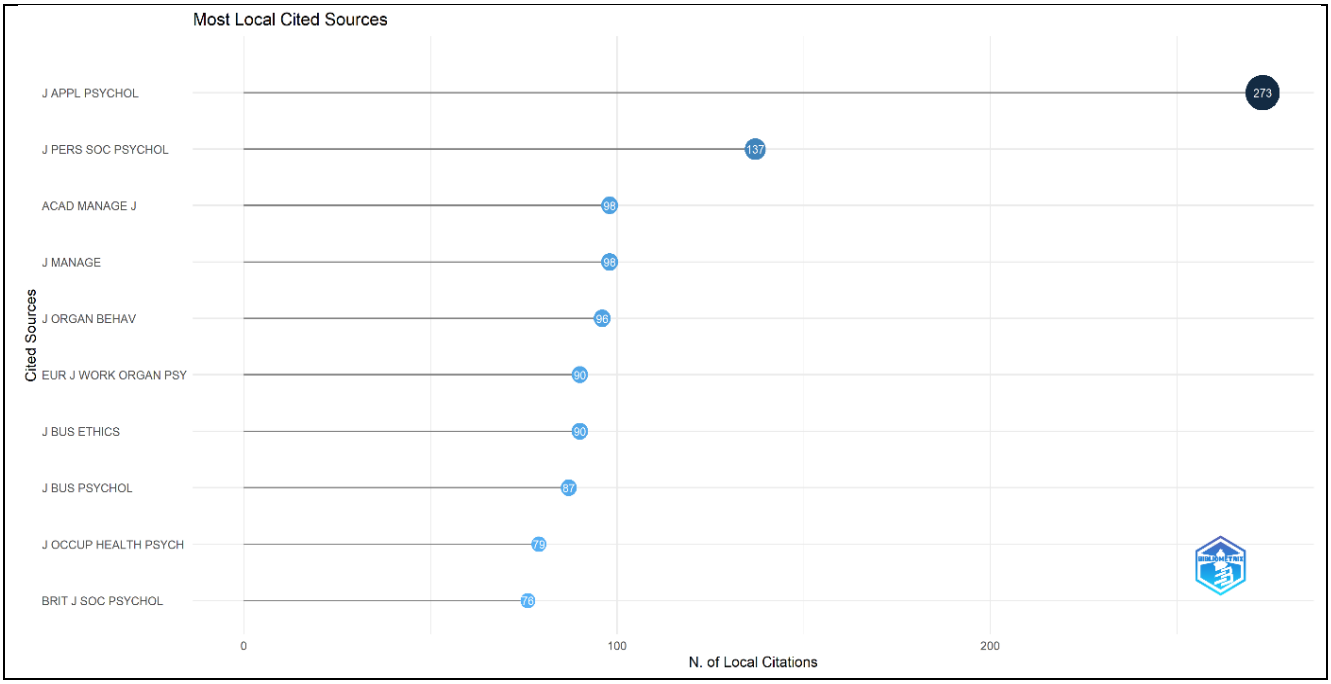
Şekil 4. En İlgili Kaynaklar



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 4'teki grafik incelendiğinde analizin yapıldığı makalelerin yayımlandığı dergiler arasında *International Journal of Hospitality Management* ve *TPM-Testing Psychometrics Methodology in Applied Psychology* dergilerinin dörder yayın ile en fazla katkıyı sağlayan mecralar olduğu görülmektedir. Bu kaynakları üçer çalışma ile *Frontiers in Psychology*, *International Journal of Environmental Research and Public Health* ve *Journal of Occupational Health Psychology* dergileri takip etmektedir. Ayrıca *BMC Nursing*, *Current Psychology*, *European Management Journal*, *Europe's Journal of Psychology* ve *Humanities & Social Sciences Communications* dergilerinin ise ikişer doküman ile literatüre katkı sunduğu belirlenmiştir. Bu dağılım, konunun psikoloji, yönetim ve sağlık bilimleri gibi çok disiplinli bir yayın yelpazesinde ele alındığını ortaya koymaktadır.

Şekil 5. En Çok Yerel Atıf Alan Kaynaklar



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 5'teki grafik incelendiğinde literatürde en fazla yerel atıf alan kaynaklar arasında *Journal of Applied Psychology* dergisinin 273 atıf ile açık ara lider konumda olduğu görülmektedir. Bu kaynağı 137 atıf ile *Journal of Personality and Social Psychology* takip etmektedir. Ayrıca *Academy of Management Journal* ve *Journal of Management* dergilerinin 98 *Journal of Organizational Behavior* dergisinin ise 96 yerel atıf ile alanın teorik altyapısını besleyen temel mecralar olduğu saptanmıştır. *European Journal of Work and Organizational Psychology* ve *Journal of Business Ethics* 90, *Journal of Business and Psychology* ise 87 atıf ile literatürde yüksek etkiye sahip diğer önemli kaynaklar olarak belirlenmiştir. Bu durum, incelenen konunun örgütsel psikoloji ve yönetim etiği disiplinleri içerisinde çok güçlü bir referans ağına sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 2. Konuya İlişkin Dergileri Etki Değerleri

Kaynaklar	h_index	g_index	Toplam Alıntı
European Journal of Work and Organizatıonal Psychology	1	1	191
International Journal of Contemporary Hospitality Management	2	2	127
Journal of Business and Psychology	2	2	116
Frontıers In Human Neuroscıence	1	1	103
Journal of Managerial Psychology	1	1	76
International Journal Of Hospitalıty Management	2	4	75
Journal of Busıness Ethics	1	1	70
European Management Journal	2	2	66
Current Psychology	1	2	52
Journal of Occupational And Envıronmental Medicine	1	1	44

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2, örgütsel insandışılaştırma alanında WoS veri tabanında en fazla makale yayımlayan ilk 10 dergiye ilişkin verileri sunmaktadır. Tabloda dergilerin yayın ve atıf sayılarının yanı sıra, etki ve üretkenliklerini gösteren h-indeksi ve g-indeksi değerleri de bulunmaktadır. Bu indekslerden h-indeksi Hirsch (2005) tarafından, g-indeksi ise Egghe (2006) tarafından geliştirilmiş olup kaynakların bilimsel verimliliğini ölçmede kullanılır. Tablo 2 incelendiğinde kaynakların akademik etki değerleri arasında *European Journal of Work and Organizational Psychology* dergisinin 191 toplam atıf ile literatürde en yüksek etkiye sahip dergi olduğu görülmektedir. Bu kaynağı 127 toplam atıf ve 2 h-indeksi ile *International Journal of Contemporary Hospitality Management* takip etmektedir. Ayrıca *Journal of Business and Psychology* dergisinin 116 atıf ve 2 h-indeksi, *Frontiers in Human Neuroscience* dergisinin ise 103 atıf ile alanın entelektüel birikimine önemli katkılar sunduğu saptanmıştır. *International Journal of Hospitality Management* dergisinin 4 g-indeksi ve 75 toplam atıf ile dikkat çektiği, *European Management Journal* dergisinin ise 66 atıf ve 2 h-indeksi ile literatürde yer aldığı belirlenmiştir. Diğer taraftan *Journal of Managerial Psychology* 76 atıf, *Journal of Business Ethics* 70 atıf ve *Current Psychology* 52 atıf gibi dergilerin de benzer etki düzeylerinde literatürü besleyen kaynaklar olduğu görülmektedir. Bu veriler, incelenen konunun özellikle iş psikolojisi, yönetim etiği ve nörobilim perspektifinden yüksek nitelikli atıf ağlarına sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3. Konu ile En İlgili Yazarları Yayın Sayısı ve Katkı Oranları

Yazarlar	Yayın Sayısı	Katkı Oranı
Stinglhamber F.	18	5,57
Caesens G.	15	4,51
Nguyen N.	12	3,76
Arino-Mateo E.	7	1,85
Brison N.	7	2,39
Demoulin S.	7	1,84
Cheung F.	6	5,33
Lagios C.	6	1,23
Perez-Jorge D.	6	1,52
Arriagada-Venegas M.	5	1,27

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3 en fazla konuya en fazla katkı sunan ilk 10 yazara ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Buna göre literatüre en fazla katkı sağlayan yazarlar arasında Stinglhamber F.'nin 18 yayın ve %5,57 katkı oranı ile lider konumda olduğu görülmektedir. Bu yazarı 15 yayın ve %4,51 katkı oranı ile Caesens G., 12 yayın ve %3,76 katkı oranı ile Nguyen N. takip etmektedir. Ayrıca; Arino-Mateo E., Brison N. ve Demoulin S.'nin yedişer çalışma ile literatüre önemli katkılar sunduğu saptanmıştır. Cheung F., Lagios C. ve Perez-Jorge D. altışar yayın ile listede yer alırken, Arriagada-Venegas M.'nin ise 5 çalışma ile sürece dahil olduğu belirlenmiştir. Özellikle Cheung F.'nin %5,33 gibi yüksek bir katkı oranına sahip olması dikkat çekicidir. Bu yazarın çalışmalarının daha çok tek yazarlı olduğunu göstermektedir. Bu veriler, incelenen akademik alanın belirli bir yazar grubu etrafında yoğunlaştığını ve bu isimlerin alanın entelektüel gelişiminde belirleyici rol oynadığını ortaya koymaktadır.

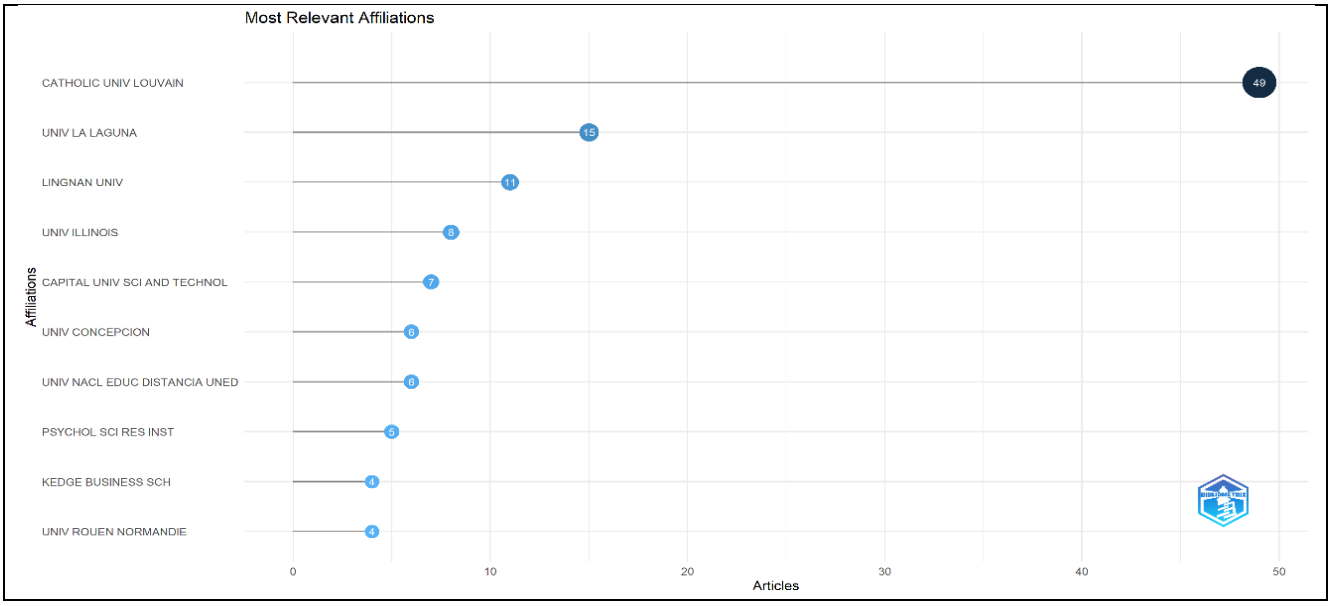
Tablo 4. Veri Setindeki Yazarların Etki Değerleri

Yazarlar	h_indexsi	g_indexsi	Toplam alıntı	Yayın Tarihi
Stinglhamber F	12	18	690	2017
Nguyen N	10	12	423	2019
Caesens G	8	15	521	2017
Brison N	5	6	37	2023
Demoulin S	5	7	299	2017
Arino-Mateo E	4	5	33	2021
Lagios C	4	6	105	2022
Arriagada-Venegas M	3	5	29	2021
Maurage P	3	3	80	2021
Moriano Ja	3	3	47	2021

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

WoS veri tabanından alınan veri setine içerisinde h_indexsi ve g_indexsi ile en çok yerel alıntı yapılan on yazar Tablo 4'te gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde; literatürde en yüksek etkiye sahip yazarlar arasında Stinglhamber F.'nin 12 h-indeksi ve 690 toplam atıf ile açık ara lider konumda olduğu görülmektedir. Bu yazarı 521 toplam atıf ve 8 h-indeksi ile Caesens G., 423 toplam atıf ve 10 h-indeksi ile Nguyen N. takip etmektedir. Ayrıca, Demoulin S.'nin 299 toplam atıf ve 5 h-indeksi, Lagios C.'nin ise 105 toplam atıf ve 4 h-indeksi ile literatürde güçlü bir akademik etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Diğer yazarlardan Maurage P. (80 atıf), Moriano J.A. (47 atıf), Brison N. (37 atıf), Arino-Mateo E. (33 atıf) ve Arriagada-Venegas M.'nin (29 atıf) ise alanı besleyen diğer önemli isimler olduğu belirlenmiştir.

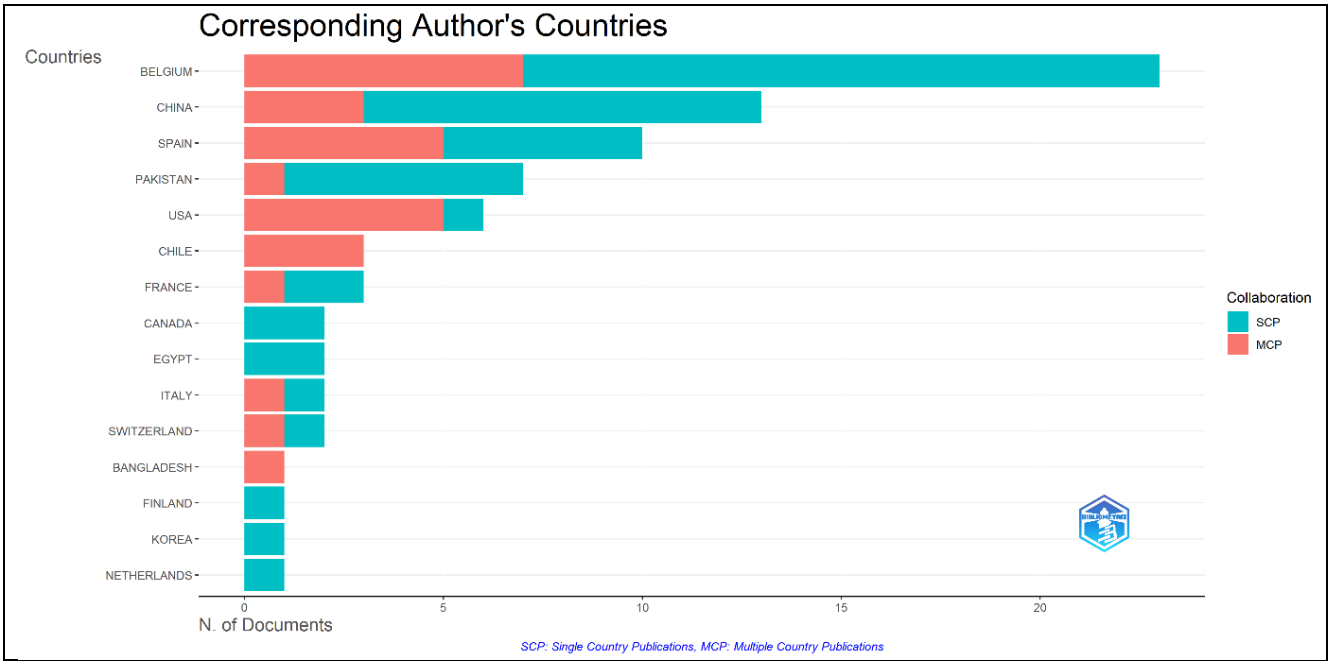
Şekil 6. Yazarların Çalıştığı Kurum



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 6 incelendiğinde; literatürdeki çalışmalara kurumsal düzeyde en fazla katkı sağlayan kurumun 49 makale ile Catholic University of Louvain olduğu ve akademik üretimde açık ara en üst konumda bulunduğu görülmektedir. Bu kurumu 15 yayın ile University of La Laguna ve 11 yayın ile Lingnan University takip etmektedir. Bununla birlikte University of Illinois'in 8, Capital University of Science and Technology'nin 7, University of Concepcion ile UNED'in (National University of Distance Education) ise altışar doküman ile alana katkı sunduğu saptanmıştır. Araştırma ekosisteminde Psychological Sciences Research Institute beş yayın, Kedge Business School dört yayın ve University of Rouen Normandy dört yayın ile bu sürece dâhil olduğu belirlenmiştir.

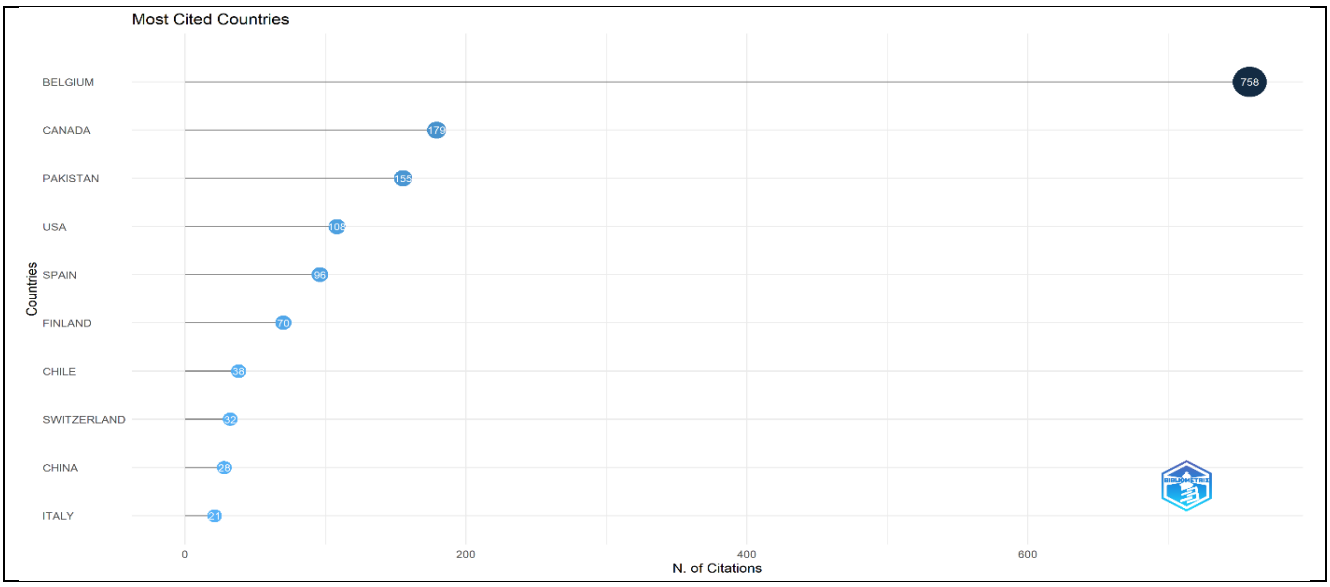
Şekil 7. İlgili Yazar Ülkesi (MCP ve SCP)



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 7, yazarların menşei ülkeleri temelinde ulusal ve uluslararası araştırma işbirliklerini ortaya koymaktadır. Bu analiz, örgütsel insandışılaştırma literatüründe en üretken olan ilk 15 ülkeye odaklanmıştır. Şekilde mavi renkle gösterilen Tek Ülkeli Yayınlar (SCP), yazarın kendi ülkesi içindeki işbirliklerini temsil ederken, pembe renkle gösterilen Çok Ülkeli Yayınlar (MCP) ise uluslararası düzeyde gerçekleştirilen ortak bilimsel çalışmaları ifade etmektedir. Analizin genel kapsamı ise toplam 25 ülkeyi içermektedir. Grafik incelendiğinde; literatürdeki bilimsel üretime ülkeler bazında en yüksek katkıyı Belçika'nın (Belgium) toplam 23 yayın ile sağladığı ve bu yayınların büyük bir kısmının tek ülke içi çalışmalardan (SCP) oluştuğu görülmektedir. Bu ülkeyi toplam 13 yayın ile Çin (China) ve 10 yayın ile İspanya (Spain) takip etmektedir. Pakistan'ın toplam 7, ABD'nin (USA) 6, Şili (Chile) ve Fransa'nın (France) ise üçer yayın ile literatürde yer aldığı saptanmıştır. İş birliği türleri açısından bakıldığında, Belçika, Çin ve İspanya'nın uluslararası iş birliği (MCP) konusunda en aktif ülkeler olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan Kanada, Mısır, Finlandiya, Kore ve Hollanda gibi ülkelerin ise tamamen ülke içi (SCP) yayınlarla sürece dâhil olduğu görülmektedir.

Şekil 8. En Çok Atıf Alan Ülkeler



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 8 en çok atıf alan ilk 10 ülkeyi göstermektedir. Şekil incelendiğinde, literatürdeki çalışmalara ülkeler bazında gelen atıf sayıları dikkate alındığında, Belçika'nın (Belgium) toplam 758 atıf ile bilimsel etki bakımından açık ara lider konumda olduğu görülmektedir. Bu ülkeyi 179 atıf ile Kanada (Canada) ve 155 atıf ile Pakistan takip etmektedir. Devamında ABD'nin (USA) 108, İspanya'nın (Spain) 96 ve Finlandiya'nın (Finland) 70 atıf ile literatürde belirgin bir ağırlığa sahip olduğu saptanmıştır. Diğer taraftan; Şili (Chile) 38, İsviçre (Switzerland) 32, Çin (China) 28 ve İtalya (Italy) 21 atıf ile listeye dâhil olan diğer ülkeler olarak belirlenmiştir.

Tablo 5. Yerelde En Çok Atıf Alan Kaynaklar

Kaynaklar	DOI	Yerel Alıntılar
Caesens G, 2019, J Bus Psychol	10.1007/S10869-018-9592-3	47
Christoff K, 2014, Front Hum Neurosci	10.3389/Fnhum.2014.00748	41
Bell C M, 2016, J Manage Psychol	10.1108/JMP-09-2014-0267	40
Stinglhamber F, 2021, Eur Manag J	10.1016/J.Emj.2021.01.006	32
Nguyen N, 2021, Curr Psychol	10.1007/S12144-018-9988-2	29
Lagios C, 2022, J Pers Psychol	10.1027/1866-5888/A000286	27
Caesens G, 2019, J Occup Envıron Med	10.1097/JOM.0000000000001638	25
Muhammad L, 2021, Int J Hosp Manag	10.1016/J.İjhm.2021.103044	18
Sainz M, 2021, J Appl Soc Psychol	10.1111/Jasp.12803	15
Sainz M, 2021, J Work Organ Psychol	10.5093/Jwop2021a9	13

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 5 incelendiğinde; literatürde en yüksek yerel atıf sayısına sahip makaleler arasında Caesens G. (2019) tarafından *Journal of Business and Psychology* dergisinde yayımlanan çalışmanın 47 yerel atıf ile ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Bu çalışmayı 41 atıf ile Christoff (2014) ve 40 atıf ile Bell (2016) takip etmektedir. Bununla birlikte Stinglhamber F. (2021)'in çalışmasının 32, Nguyen N. (2021)'in çalışmasının 29 ve Lagios (2022)'nin çalışmasının 27 yerel atıf aldığı saptanmıştır. Diğer taraftan; Caesens (2019)'un bir diğer çalışması 25, Muhammad (2021)'in çalışması 18, Sainz (2021)'in çalışmaları ise sırasıyla 15 ve 13 yerel atıf ile literatürde yer bulmuştur. Yayınların büyük çoğunluğunun 2019 ile 2022 yılları arasında yoğunlaştığı ve bu dönemde üretilen makalelerin alanın kavramsal gelişiminde temel referans kaynakları haline geldiği belirlenmiştir.

Tablo 6. Küresel olarak en çok alıntı Alan Kaynaklar

Kaynaklar	DOI	Toplam Alıntı Sayısı
Caesens G, 2017, Eur J Work Organ Psychol	10.1080/1359432X.2017.1319817	191
Caesens G, 2019, J Bus Psychol	10.1007/s10869-018-9592-3	114
Christoff K, 2014, Front Hum Neurosci	10.3389/fnhum.2014.00748	103
Bell C M, 2016, J Manage Psychol	10.1108/JMP-09-2014-0267	76
Gip H, 2023, Int J Contemp Hosp Manag	10.1108/IJCHM-02-2022-0155	74
Vayrynen T, 2018, J Bus Ethics	10.1007/s10551-015-2947-z	70
Muhammad L, 2021, Int J Hosp Manag	10.1016/j.ijhm.2021.103044	60
Sarwar A, 2021, Int J Contemp Hosp Manag	10.1108/IJCHM-01-2020-0051	53
Nguyen N, 2021, Curr Psychol	10.1007/s12144-018-9988-2	51
Stinglhamber F, 2021, Eur Manag J	10.1016/j.emj.2021.01.006	44

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 6 bu makalelerin sadece incelenen veri seti içinden değil, tüm veri tabanından aldığı toplam atıfları ifade eder. Bu durum, çalışmaların evrensel düzeydeki etkinliğini kanıtlamaktadır. Literatürde küresel ölçekte en yüksek atıf sayısına sahip çalışmalar arasında Caesens (2017) tarafından European Journal of Work and Organizational Psychology dergisinde yayımlanan makalenin 191 toplam atıf ile ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Bu çalışmayı 114 atıf ile Caesens (2019) ve 103 atıf ile Christoff K. (2014) takip etmektedir. Ayrıca Bell ve Khoury (2016)'nın çalışmasının 76, Gip (2023)'ün çalışmasının 74 ve Vayrynen (2018)'in çalışmasının 70 toplam atıf aldığı saptanmıştır. Diğer taraftan; Muhammad (2021) 60, Sarwar (2021) 53, Nguyen (2021) 51 ve Stinglhamber (2021) 44 toplam atıf ile literatürde yer bulmuştur.

Şekil 9. Kelime Bulutu



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 9, örgütsel insandışılaştırma alanında WoS veri tabanında taranan 81 makalenin anahtar kelimelerinden oluşturulmuş bir kelime bulutu analizini göstermektedir. Bu analiz, en sık tekrar eden ilk 50 kelimeyi kapsamaktadır. Bir araştırma alanındaki metinlerde en yüksek frekansa sahip terimleri görselleştirmek için kullanılan kelime bulutları (Heimerl vd., 2014), sık kullanılan terimleri daha büyük puntolarla gösterirken daha az sıklıkta kelimeleri daha küçük puntolarla göstermektedir (Omotehinwa, 2022). Şekil 9'da sunulan veriler, incelenen çalışma alanının entelektüel yapısını şekillendiren baskın kavramları göstermektedir.

Kelime bulutu incelendiğinde mevcut veri setinde en sık kullanılan kelimeler arasında *dehumanization* (insandışılaştırma), sık kullanılan kelimesinin olduğu görülmektedir. Bu kelimeyi sırasıyla *job satisfaction* (iş tatmini), *surface acting* (yüzeysel rol yapma) ve *emotional labor* (duygusal emek) kelime gruplarının takip ettiği saptanmıştır. Devamında *emotional exhaustion* (duygusal tükenmişlik), *burnout* (tükenmişlik), *turnover intentions* (işten ayrılma niyeti) ve *organizational climate* (örgütsel iklim) gibi kelime gruplarının yüksek frekansla kullanıldığı belirlenmiştir. Bu şekil, özellikle örgütsel insandışılaştırma olgusunun çalışanların psikolojik sağlığı, sergiledikleri duygusal emek ve iş çıktıları üzerindeki yansımalarının çok boyutlu bir şekilde incelendiğini ortaya koymaktadır.

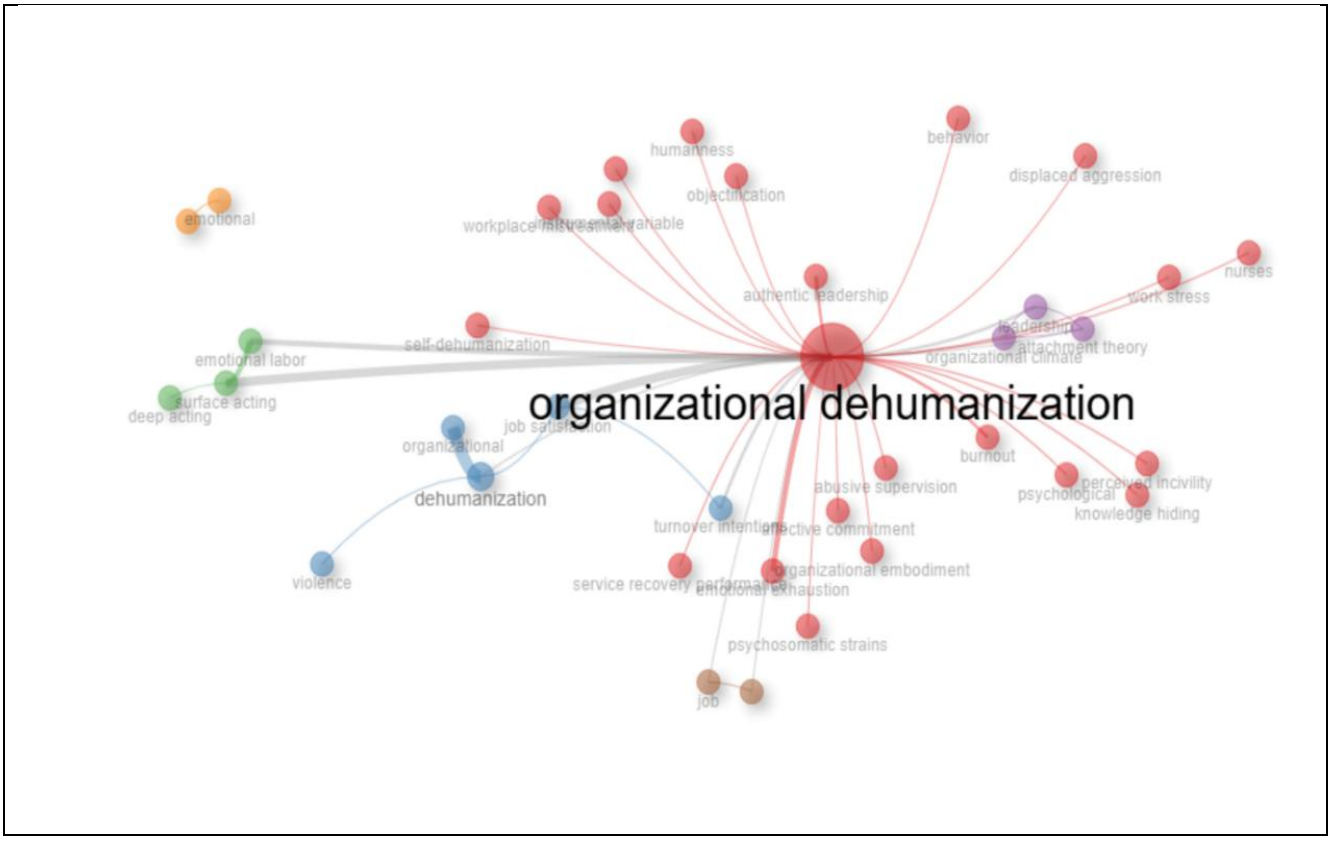
Şekil 10. Kelime Ağacı Haritası



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Gerçekleştirilen kelime ağacı haritası analizi (Şekil 10), en sık kullanılan 50 kelime üzerinden yapılmıştır. Bu analiz, kelime bulutundan farklı olarak, veri kaynağını genişletmiş ve yalnızca anahtar kelimeleri değil, makalelerin özet kısımlarındaki terimleri de dikkate almıştır. Anahtar kelimelerin kullanım sıklığı ve oransal dağılımı arasında "*organizational dehumanization*" (örgütsel insandışılaştırma) kelime grubun 54 frekans ve %29'lük payla en sık kullanıldığı görülmektedir. Bu kullanımı sırasıyla %8'lik pay ile dehumanization (insandışılaştırma) ve %4'lük pay ile *job satisfaction* (iş tatmini) kelime grupları takip etmektedir. Ayrıca, *organizational, surface acting* (yüzeysel rol yapma), *emotional exhaustion* (duygusal tükenmişlik) ve *emotional labor* (duygusal emek) kelime gruplarının %3'erlik oranlarla incelenen literatürün psikolojik çıktı boyutunu oluşturduğu saptanmıştır. Araştırma veri setinde; leadership, nurses, turnover intentions, authentic leadership, burnout ve humanness gibi kelime gurplarının ise %2'lik paya sahip olduğu belirlenmiştir.

Şekil 11. Kelime Bağlantı Ağı

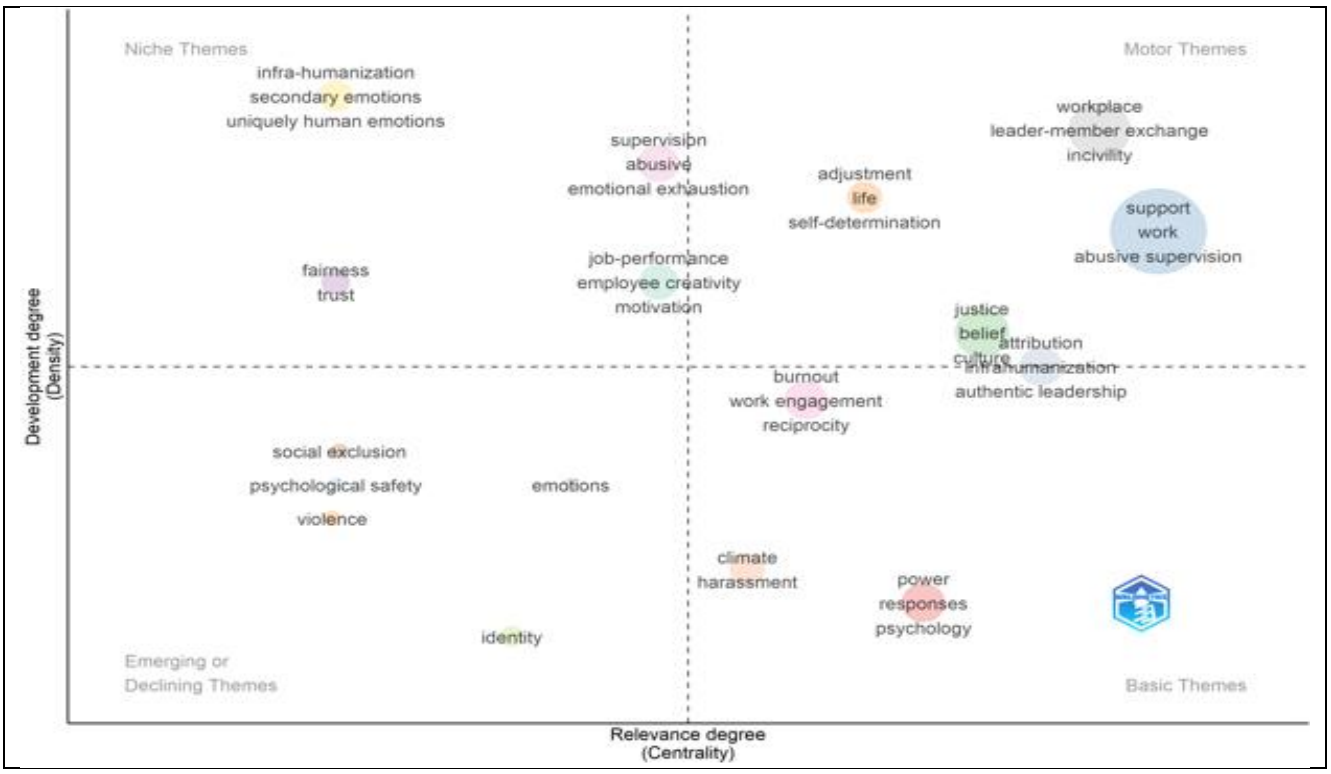


Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 11 görsel, örgütsel insandışılaştırma literatüründeki anahtar kelimelerin bağlatı ağı analiz edilerek görselleştirilmiştir. Bu analiz, çalışma alanındaki temel anahtar kelimelerin birbiriyle olan ilişkisel yoğunluğunu ve kavramsal haritalanmasını ortaya koymaktadır. Bu analizin sonucunda, anahtar kelimelerin temelde farklı renklerle ayrışan kümeler altında toplandığı görülmektedir. Ağın merkezinde yer alan organizational dehumanization, en yüksek bağlantı derecesine sahip anahtar kelime olarak öne çıkmakta ve sistemdeki tüm kümelerin alt düğümleriyle stratejik bir köprü oluşturmaktadır.

Toplam düğüm sayısı ve bağlantı yoğunluğu üzerinden yapılan değerlendirmede şu bulgulara ulaşılmıştır. Kırmızı Küme, ağın en geniş bileşenini oluşturmakta ve örgütsel insandışılaştırma olgusunun *burnout* (tükenmişlik), *abusive supervision* (istismarcı yönetim), *authentic leadership* (otantik liderlik), *work stress* (iş stresi) ve *turnover intention* (işten ayrılma niyeti) gibi anahtar kelimeler bağlarını göstermektedir. Ayrıca *perceived incivility* ve *knowledge hiding* gibi anahtar kelimeler ile bağını göstermektedir. Yeşil küme, *emotional labor* (duygusal emek) düğümü etrafında toplanmakta, *surface acting* (yüzeysel rol yapma) ve *deep acting* (derinlemesine rol yapma) anahtar kelimeleri yer almaktadır. Mavi küme, *dehumanization* ve *organizational* anahtar kelimelerinin odağında yer almakta ve bu kavramların 'violence' (şiddet) anahtar kelimesiyle olan ilişkisini yansıtmaktadır.

Şekil 12. Tematik Harita



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 12, incelenen araştırma sahasının entelektüel yapısını ortaya koyan tematik haritayı sunmaktadır. Yazarlar tarafından atanan anahtar kelimelerin temel alındığı bu analizde, her bir kümenin kavramsal çerçevesini belirginleştirmek adına en az iki terim içeren etiketleme yöntemi benimsenmiştir. Bibliyometrik literatürde tematik haritalar, stratejik diyagram üzerindeki konumlarına göre dört temel kategoride sınıflandırılmaktadır:

- *Motor Temalar (Sağ Üst)*: Alanın gelişimine yön veren, hem merkeziyeti hem de yoğunluğu yüksek olan lokomotif konulardır.
- *Temel Temalar (Sağ Alt)*: Araştırma sahasının omurgasını oluşturan, ancak kendi içindeki gelişimi nispeten daha genel düzeyde kalan temel kavramlardır.
- *Niş Temalar (Sol Üst)*: Alan bütünüyle etkileşimi sınırlı kalsa da kendi içinde yüksek uzmanlık ve derinlik içeren marjinal konulardır.
- *Yükselen veya Gerileyen Temalar (Sol Alt)*: Literatüre yeni girmeye başlayan ya da popülaritesini yitirmekte olan kavramsal kümeleri temsil eder (Cobo vd., 2012).

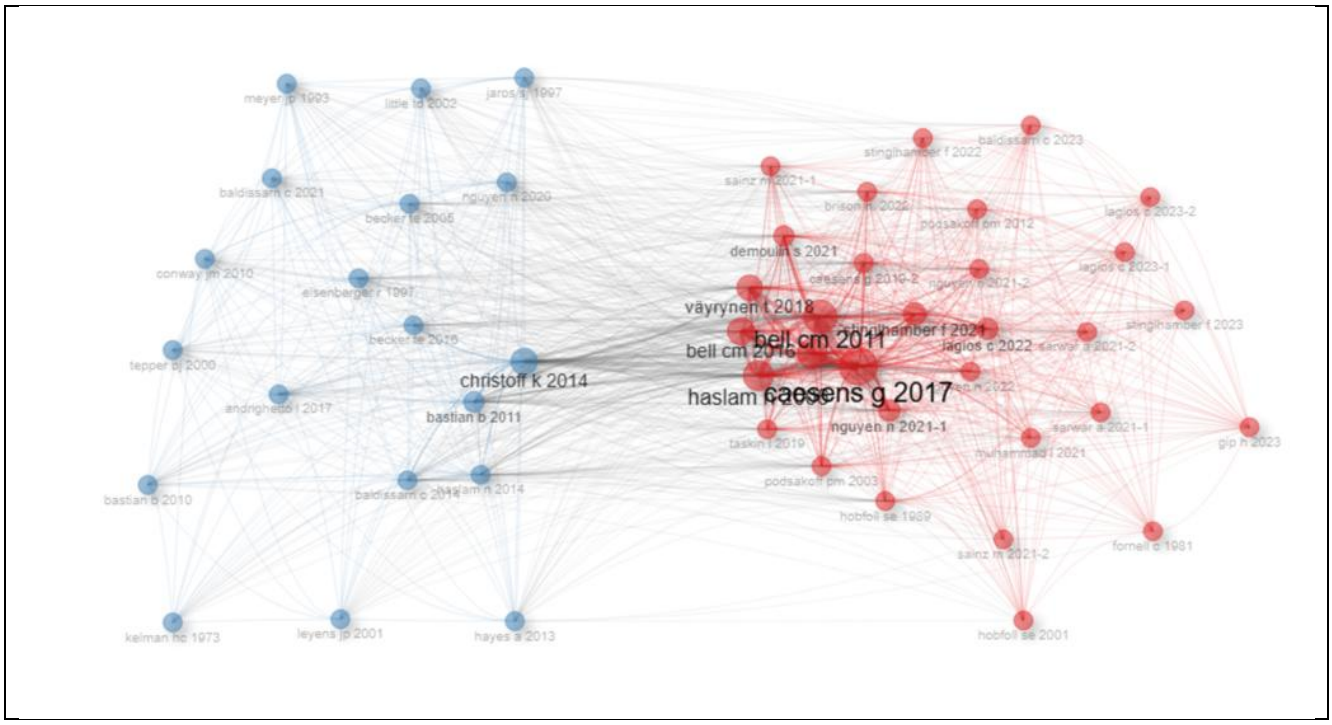
Harita üzerindeki konumlandırmada kullanılan merkezilik (centrality) boyutu, bir temanın diğer kavramsal ağlarla olan eklemlenme gücünü ve alanın geneli üzerindeki etkisini ifade ederken; yoğunluk (density) boyutu, kümenin kendi içindeki kavramsal tutarlılığını ve olgunluk düzeyini betimlemektedir (Callon vd., 1991). Araştırma alanında hazırlanan tematik harita incelendiğinde şu bulgulara ulaşılmıştır;

- Motor Themes bölümünde yer alan ve alanın sürükleyici gücünü temsil eden en büyük tema grubu; *support* (örgütsel destek) (n: 432), work (iş) (n: 147) ve abusive *supervision* (istismarcı gözetim) (n: 121) anahtar kelimelerinden oluşmaktadır. Bu kümede yer alan *support* (örgütsel destek) anahtar kelimesinin merkezilik değeri 0,111 ve yoğunluk değeri 17,75 olarak saptanmıştır. Aynı bölgede yer alan bir diğer önemli küme ise *workplace* (iş yeri) (n: 49) ve *leader-member exchange* (lider-üye etkileşimi) (n: 31) kavramlarını içermekte olup, bu grubun merkeziyet sıralaması 0,066'dır.
- Basic Themes kısmında yer alan ve alanın temel yapı taşlarını oluşturan en büyük tema grubu; *justice (*organizational justice) (n: 147), *belief* (inanç) (n: 18) ve *attribution* (yükleme) (n: 14) anahtar kelimelerinden meydana gelmektedir. Bu gruptaki *justice* (organizational justice) anahtar kelimesinin merkezilik sıralaması 0,121 iken yoğunluk değeri 12,23'tür. Ayrıca *burnout*

(tükenmişlik) (n: 87) ve *work engagement* (işe bağlanma) (n: 23) kavramları da bu bölgede yer alan diğer temel çalışma alanlarıdır.

- Niche Themes alanında, konuya özgü uzmanlık gerektiren ve özel çalışmaların yer aldığı tema grupları bulunmaktadır. Bu çeyrekte dikkat çeken en yoğun küme; *infra-humanization* (alt-insanlaştırma) (n: 11), *secondary emotions* (ikincil duygular) (n: 3) ve *uniquely human emotions* (insana özgü duygular) (n: 2) anahtar kelimelerinden oluşmaktadır. Bu grubun yoğunluk değeri 25,12 ile oldukça yüksektir, ancak merkezilik değeri 0,022 ile sınırlıdır. Bu durum, söz konusu kavramların kendi içinde derinleştiğini ancak alanın bütünüyle olan etkileşiminin henüz düşük olduğunu göstermektedir.
- Emerging or Declining Themes bölgesinde ise yeni ortaya çıkmakta olan veya etkisini yitirmeye başlayan temalar yer almaktadır. Bu bölgedeki önemli bir küme *social exclusion* (sosyal dışlanma) (n: 26), *psychological safety* (psikolojik güvenlik) (n: 12) ve *violence* (Şiddet) (n: 4) anahtar kelimelerini içermektedir. Bu kavramların merkezilik sıralaması 0,041 olarak belirlenmiştir. Literatür araştırmaları ve güncel çalışma eğilimleri incelendiğinde, bu alanlardaki *social exclusion* (sosyal dışlanma) ve *psikolojik güvenlik* (psikolojik güvenlik) gibi konuların özellikle yapay zekâ ve dijitalleşme süreçleriyle birlikte daha fazla çalışma yapılması gereken, yükselen temalar olduğu değerlendirilmektedir.

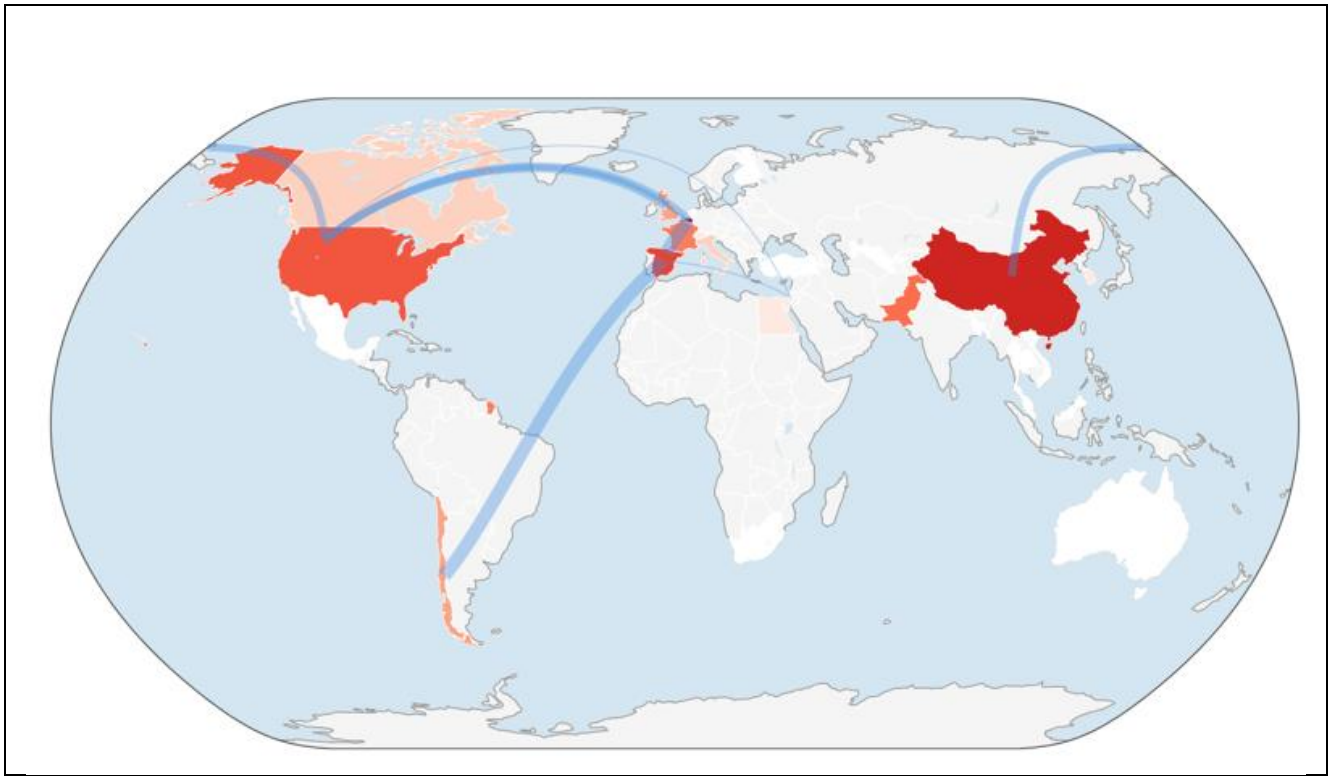
Şekil 13. Ortak Atıf Ağı



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 13 ortak atıf ağı grafiği, belirli bir akademik literatürdeki entelektüel yapıyı ve çalışma gruplarını temsil etmektedir. Literatürün temel olarak iki ana ekol olan kırmızı küme ve mavi küme etrafında toplandığını göstermektedir. Bu durum, incelenen konu bağlamında iki farklı ekolün veya araştırma odağının varlığına işaret eder. Her kümedeki dairelerin büyüklüğü, ilgili çalışmanın aldığı atıf sıklığını ve ağ içindeki önemini temsil eder. Kırmızı kümede Caesens (2017), mavi kümede ise Haslam (2006) ve Bell ve Khoury (2011/2016) gibi çalışmalar alanın temel veya köprü görevi yayınlar olarak öne çıkmaktadır. Daireler arasındaki çizgilerin kalınlığı ve yoğunluğu, bu çalışmaların ne kadar sıklıkla aynı makaleler tarafından birlikte kaynak gösterildiğini ifade eder. İki küme arasındaki gri hatların yoğunluğu, bu iki farklı araştırma alanının birbirini beslediğini ve aralarında kavramsal bir geçişkenlik olduğunu göstermektedir. Bu ağ yapısı, ilgili bilimsel alanın zaman içinde iki ana kola ayrıldığını, ancak bu kolların birbirinden kopuk olmadığını, aksine belirli merkezi çalışmalar üzerinden güçlü bir iletişim halinde olduğunu bilimsel bir somutlukla ortaya koymaktadır.

Şekil 14. Ülke İşbirliği Haritası



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 14'teki Ülke İş Birliği Haritası, belirli bir araştırma alanındaki uluslararası akadnemik etkileşimi ve yayın ortaklıklarını coğrafi bir düzlemde sunmaktadır. Haritadaki kırmızı renkler, ilgili alandaki yayın sayısını veya araştırma yoğunluğunu temsil etmektedir. Renk koyulaştıkça daha fazla iş birliği yapılan ülkeler olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda Çin (n=17) ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD) (n=10) en koyu renklerle vurgulanması, bu ülkelerin söz konusu literatüre en fazla katkı yapan merkezleri olduğunu göstermektedir. Ülkeler arasından geçen mavi çizgiler, uluslararası ortak yazarlı çalışmaları ifade eder. Çizgilerin kalınlığı, iki ülke arasındaki iş birliği hacminin büyüklüğüyle doğru orantılıdır. Ülkeler arası iş birliği ağındaki en yoğun etkileşimler, dörder ortak yayın hacmiyle (n=4) Belçika-Fransa ile İspanya-Şili ikilileri arasında saptanmıştır. Bu ülkeleri, ABD-Birleşik Krallık (n=3) ve Çin-ABD (n=3) iş birliği koridorlarının takip ettiği belirlenmiştir.

4. SONUÇ

İş dünyasındaki teknolojik gelişmeler ve yönetimsel hiyerarşilerin bireyi araçsallaştırması, çalışanların insani niteliklerinin göz ardı edildiği bir süreç olan örgütsel insandışılaştırma olgusunu modern bir kriz olarak karşımıza çıkarmaktadır. Bu çalışmada, çalışan refahı ve örgütsel etik tartışmalarının artmasıyla birlikte hız kazanan örgütsel insandışılaştırma alanı incelenmiştir. WoS veri tabanından alınan veriler süzülerek, 2014 - 2026 yılları arasında yayımlanan 81 makale analiz edilmiş ve çeşitli bulgular saptanmıştır. Örgütsel insandışılaştırma alanında bibliyometrik çalışmaların literatürde hala nispeten genç ve parçalı olduğu tespit edilmiştir.

Bulgular örgütsel insandışılaştırma alanının farklı akademik alanlara doğru genişleme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Özellikle 2014-2020 yılları arasında yatay bir seyir izleyen çalışmaların, 2020 yılından sonra yıllık çift haneli rakamlara ulaşarak ivme kazandığı belirlenmiştir. Bu bulgu, iş yaşamında dijitalleşme ve pandemi sonrası yönetim yaklaşımlarıyla birlikte örgütsel insandışılaştırma kavramının akademik ilgiyi üzerine çektiğini kanıtlamaktadır. 2014 - 2026 yılları arasında toplam 81 çalışma, 172 yazar tarafından kaleme alınmıştır. Bu makalelerden yalnızca 11'i tek yazarlı çalışmalardır. Üç alan analizi sonucunda, örgütsel insandışılaştırma alanındaki ilgili anahtar kelimelerle en çok makale yazan yazarların Stinglhamber F., Caesens G. ve Nguyen N. olduğu tespit edilmiştir. Analize göre alanda en çok yayın yapan dergi *International Journal of Hospitality Management* (4 yayın) olurken, en sık kullanılan anahtar kelime ise "*organizational dehumanization*" olarak belirlenmiştir. 2014 - 2026 yılları arasındaki etki verileri incelendiğinde, *Journal of Applied Psychology* dergisinin

273 yerel atıf ile literatürün teorik altyapısını besleyen en temel mecra olduğu saptanmıştır. Örgütsel insandışılaştırma alanında *European Journal of Work and Organizational Psychology*, kaynaklar arasında en yüksek toplam atıf sayısına (191) sahip etkili dergi olarak öne çıkmaktadır.

Yerel etkisi en yüksek yazar olarak Stinglhamber F., 690 atıf ve 12 h-indeksi ile dikkat çekmektedir. En çok yerel alıntı alan makale, Caesens G. (2019) tarafından Journal of Business and Psychology dergisinde yayımlanan çalışma (47 atıf) iken; küresel ölçekte en çok atıf alan çalışma yine Caesens G. (2017) tarafından kaleme alınan makaledir (191 atıf). Makaleler arası ortak atıf analizi sonucunda iki temel entelektüel düğüm kümesi saptanmıştır. Birinci kümede Caesens (2017) en yüksek bağlantılılığa sahipken; ikinci kümede Haslam (2006) ve Bell ve Khoury (2011/2016) çalışmaları temel köprü yayınlar olarak yer almaktadır.

İlgili yazar ülkesi (MCP ve SCP) analizi yapıldığında, ilk üç sırada Belçika, Çin ve İspanya yer almaktadır. Bu bağlamda araştırmacılar için örgütsel insandışılaştırma alanındaki çalışmalarda Belçika, Çin ve İspanya'daki kurumların çalışmalarını incelemeleri akademik gelişim açısından önem taşıdığı söylenebilir. Belçika, 23 yayın ile en yüksek bilimsel üretim sayısına sahip ülke olmasının yanı sıra, 758 atıf ile bilimsel etki bakımından da lider konumdadır. Kurumlar arası iş birliği analizinde, Belçika'da bulunan Catholic University of Louvain'in 49 makale ile öne çıkması dikkat çekicidir. Bu veriler, Belçika merkezli çalışmaların sadece sayısal çokluk değil, aynı zamanda niteliksel etki bakımından da alanın ana referans noktasını oluşturduğunu ve küresel atıf ağında merkezi bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Anahtar kelimelerin kelime bulutu analizi yapıldığında *organizational dehumanization* (örgütsel insandışılaştırma) kavramının 54 frekansla en merkezi terim olduğu görülmüştür. *Job satisfaction* (iş tatmini), *surface acting* (yüzeysel rol yapma) ve *emotional labor* (duygusal emek) kelime grupları ilk sıralarda yer almaktadır. Kelime bulutu ve kelime ağacı analizleri arasında tam bir uyum saptanmış olup, "*organizational dehumanization*" anahtar kelimesinin %29 oransal payla alanın sınırlarını çizdiği doğrulanmıştır. Yazarların anahtar kelimeleri ile yapılan tematik analizde, *social exclusion* (sosyal dışlanma), *psychological safety* (psikolojik güvenlik) kavramlarının yükselen temalar (emerging themes) bölgesinde yer alması dikkat çekicidir. Bu durum, söz konusu kavramların iyi değerlendirilmesi durumunda popüler hale getirilebileceğini ve alanın gelecekteki araştırma yönelimlerini oluşturacağını göstermektedir.

Bu çalışma, örgütsel insandışılaştırma literatürünün entelektüel haritasını çıkararak hem teorik hem de uygulamalı açıdan katkılar sunmaktadır. Teorik bağlamda; analiz edilen ağ yapısı, alanın sadece psikolojik bir savunma mekanizması olmaktan çıkıp, dijitalleşme ve yönetimsel pratiklerin bir sonucu olarak yapısal bir kimlik kazandığını kanıtlamaktadır. Özellikle *sosyal dışlanma* ve *psikolojik güvenlik* gibi kavramların yükselen temalar olarak saptanması, örgütsel davranış araştırmacıları için bu kavramların insandışılaşırma döngüsündeki ara değişken rollerine odaklanmaları gerektiği söylenebilir. Uygulamalı anlamda ise; bu haritalama, modern organizasyonlarda yapay zekâ ve algoritma temelli yönetim sistemlerinin çalışan üzerindeki nesneleştirici etkilerini ampirik bir zemine oturtmaktadır. Araştırmacılar ve uygulayıcılar için bu bulgular, sadece bireysel performans odaklı değil, aynı zamanda insani değerleri merkeze alan insancıl yönetim modellerinin geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Sonuç olarak bu araştırma, literatürdeki parçalı yapıyı birleştirerek gelecekteki çalışmalar için kavramsal bir reber görevi gördüğü söylenebilir.

Bu çalışma, metodolojik bir tercih olarak verilerin Web of Science (WoS) veri tabanı ve organizational dehumanization anahtar kelimesiyle sınırlandırılması üzerinden kurgulanmıştır. Bu yaklaşım, kavramsal homojenliği ve yüksek nitelikli akademik çıktıların analizini sağlasa da bulguların genellenebilirliği açısından bazı sınırlılıkları beraberinde getirmektedir. WoS dışında kalan Scopus veya Google Scholar gibi veri tabanlarının dahil edilmemesi, özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki yerel literatürün veya disiplinler arası gri literatürün (*konferans bildirileri vb*.) veri setine yansımasını kısıtlamış olabilir. Benzer şekilde, taramanın tek bir anahtar kelimeyle sınırlandırılması, *workplace dehumanization* veya *dehumanization at work* gibi literatürde daha düşük frekansla yer alan ancak özgün perspektifler sunan çalışmaların kapsam dışı kalmasına yol açmış olabilir. Bu durum, incelenen olgunun kavramsal haritasını daha sade bir hale getirmekle birlikte, literatürün tüm yönlerinin kapsama noktasında sınırlı bir perspektif sunmuş olabilir. Gelecek araştırmaların, bu metodolojik çerçeveyi daha geniş anahtar kelime kombinasyonları ve veri tabanı çeşitliliğiyle genişletmesi önerilmektedir.

Daha sonra yapılacak çalışmalarda, analiz edilerek öne çıkan dergilerin ve anahtar kurumların makale içeriklerinin detaylı incelenmesi önem taşımaktadır. Ayrıca, yeni çalışmalarda dijitalleşme, yapa zekâ, psikolojik güven, sosyal dışlanma ve istismarcı yönetim gibi alanlara ağırlık verilmemesinin, literatürdeki kavramsal boşlukların doldurulması açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makale yazım ve intihal/benzerlik açısından kontrol edilmiştir. Makale, "*en az iki dış hakem*" ve "*çift taraflı körleme*" yöntemi ile değerlendirilmiştir. Yazar, dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermiştir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The article has been checked for spelling and plagiarism/similarity. The article was evaluated by "*at least two external referees*" and "*double blinding*" method. The author sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the author on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKLAR

ARIA, Massimo ve CUCCURULLO, Corrado (2017), "*Bibliometrix: An R-Tool for Comprehensive Science Mapping Analysis*", **Journal of Informetrics**, S.11(4), ss.959-975, https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007

ARIÑO-MATEO, Eva, ARRIAGADA-VENEGAS, Maite, ALONSO-RODRÍGUEZ, Itahisa ve PÉREZ-JORGE, David (2024), "*Your Humanity Depends on Mine: The Role of Organizational Dehumanization in the Context of University Studies*", **Humanities and Social Sciences Communications**, S.11(1), ss.1-7, https://doi.org/10.1057/s41599-024-02880-2

BALDISSARRI, Cristina ve FOURIE, Melike M. (2023), "*Dehumanizing Organizations: Insidious Effects of Having One's Human Integrity Denied at Work"*, **Current Opinion in Behavioral Sciences**, S.49, ss.(101244), https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2022.101244

BELL, Chris M. ve KHOURY, Careen (2011), "*Dehumanization, Deindividuation, Anomie and Organizational Justice*", **Emerging Perspectives on Organizational Justice and Ethics** (Ed. Stephen W. Gilliland, Dirk D. Steiner, Daniel P. Skarlicki), Research in Social Issues in Management, C.7, Information Age Publishing, Greenwich, ss.169-200, https://doi.org/10.1108/978-1-61735-583-720251010

BELL, Chris M. ve KHOURY, Careen (2016), "*Organizational Powerlessness, Dehumanization, and Gendered Effects of Procedural Justice*", **Journal of Managerial Psychology**, S.31(2), ss.570-585, https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0267

BRISON, Noémie, KIM, Hak-Yoon, LAGIOS, Constantin ve MURTAZA, Ghulam (2022a), "*Organizational Dehumanization: Its Nomological Network and Measurement*", **Academy of Management Proceedings**, S.2022(1), ss.(16420), https://doi.org/10.5465/AMBPP.2022.16420symposium

BRISON, Noémie, STINGLHAMBER, Florence ve CAESENS, Gaëtane (2022b), "*Organizational Dehumanization*", **Oxford Research Encyclopedia of Psychology**, Oxford University Press, Oxford, https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.902

CAESENS, Gaëtane ve BRISON, Noémie (2023), "*The Relationship Between Organizational Dehumanization and Safety Behaviors*", **Safety Science**, S.158, ss.(105971), https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105971

CAESENS, Gaëtane ve STINGLHAMBER, Florence (2019), "*The Relationship between Organizational Dehumanization and Outcomes: The Mediating Role of Emotional Exhaustion*", **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, S.61(9), ss.699-703, https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001638

CAESENS, Gaëtane, NGUYEN, Nhan ve STINGLHAMBER, Florence (2019), "*Abusive Supervision and Organizational Dehumanization*", **Journal of Business and Psychology**, S.34(5), ss.709-728, https://doi.org/10.1007/s10869-018-9592-3

CAESENS, Gaëtane, STINGLHAMBER, Florence, DEMOULIN, Stephanie ve DE WILDE, Matthias (2017), "*Perceived Organizational Support and Employees' Well-Being: The Mediating Role of Organizational Dehumanization*", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, S.26(4), ss.527-540, https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1319817

CALLON, Michel, COURTIAL, Jean-Pierre ve LAVILLE, Frédéric. (1991), "*Co-Word Analysis as a Tool for Describing the Network of Interactions Between Basic and Technological Research: The Case of Polymer Chemistry*", **Scientometrics**, S.22(1), ss.155–205, https://doi.org/10.1007/BF02019280

CHRISTOFF, Kalina (2014), "*Dehumanization in Organizational Settings: Some Scientific and Ethical Considerations*", **Frontiers in Human Neuroscience**, S.8, ss.(748), https://doi.org/10.3389/fnhum.2014.00748

CIMON, Laurie, GAUTHIER, Myriam ve BEAULIEU, Marianne (2024), "*Organizational Dehumanization of Nurses in Healthcare Systems: A Scoping Review*", **The Annals of Family Medicine**, S.22(Supplement 1), https://doi.org/10.1370/afm.22.s1.6460

COBO, Manuel J., LÓPEZ-HERRERA, Antonio Gabriel, HERRERA-VIEDMA, Enrique ve HERRERA, Francisco (2012), "*SciMAT: A New Science Mapping Analysis Software Tool*", **Journal of the American Society for Information Science and Technology**, S.63(8), ss.1609–1630, https://doi.org/10.1002/asi.22688

DEMOULIN, Stephanie, BRISON, Noémie ve STINGLHAMBER, Florence (2023), "*Perceived Sexualization of the Work Environment's Influence on Well-being, Attitudes, and Behaviors: The Roles of Organizational Dehumanization and Enjoyment of Sexualization*", **Journal of Applied Social Psychology**, S.53(10), ss.1012-1026, https://doi.org/10.1111/jasp.12992

DONTHU, Naveen, KUMAR, Satish, MUKHERJEE, Debmalya, PANDEY, Neeraj ve LIM, Weng Marc (2021), "*How to Conduct a Bibliometric Analysis: An Overview and Guidelines*", **Journal of Business Research**, S.133, ss.285-296, https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070

EGGHE, Leo (2006), "*Theory and Practise of the G-index*", **Scientometrics**, S.69(1), ss.131–152, https://doi.org/10.1007/s11192-006-0144-7

GIP, Huy, PAŞAMEHMETOĞLU, Aysin ve KHOA, Do The (2023), "*How Organizational Dehumanization Impacts Hospitality Employees Service Recovery Performance and Sabotage Behaviors: The Role of Psychological Well-Being and Tenure*", **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, S.35(1), ss.64-91, https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2022-0155

HASLAM, Nick (2006), "*Dehumanization: An Integrative Review*", **Personality and Social Psychology Review**, S.10(3), ss.252-264, https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1003_4

HASLAM, Nick ve LOUGHNAN, Steve (2014), "*Dehumanization and Infrahumanization*", **Annual Review of Psychology**, S.65, ss.399-423, https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115045

HIRSCH, Jorge E. (2005), "*An Index to Quantify an Individual's Scientific Research Output*", **Proceedings of the National Academy of Sciences**, S.102(46), ss.16569–16572, https://doi.org/10.1073/pnas.0507655102

KELMAN, Herbert C. (2017), "*Violence Without Moral Restraint: Reflections on the Dehumanization of Victims and Victimizers*", **The Criminology of War, Routledge,** ss.145-181, https://doi.org/10.4324/9781315086859-8

KUMAR, Ritesh (2025), "*Bibliometric Analysis: Comprehensive Insights into Tools, Techniques, Applications, and Solutions for Research Excellence*", **Spectrum of Engineering and Management Sciences**, S.3(1), ss.45-62, https://doi.org/10.31181/sems31202535k

LAGIOS, Celine, CAESENS, Gaëtane, NGUYEN, Nhan ve STINGLHAMBER, Florence (2022), "*Explaining the Negative Consequences of Organizational Dehumanization: The Mediating Role of Psychological Need Thwarting*", **Journal of Personnel Psychology**, S.21(2), ss.86-93, https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000286

LAGIOS, Constantin, STINGLHAMBER, Florence, RESTUBOG, Simon Lloyd D., LAGIOS, Nicolas, BRISON, Noémie ve CAESENS, Gaëtane (2024), "*When Organizational Dehumanization Hits Home: Short-Scale Validation and Test of a Spillover–Crossover Model*", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, S.97(3), ss.1037-1075, https://doi.org/10.1111/joop.12493

MONGEON, Philippe ve PAUL-HUS, Adele (2016), "*The Journal Coverage of Web of Science and Scopus: A Comparative Analysis*", **Scientometrics**, S.106(1), ss.213-228, https://doi.org/10.1007/s11192-015-1765-5

MUHAMMAD, Lakhi ve SARWAR, Aisha (2021), "*When and Why Organizational Dehumanization Leads to Deviant Work Behaviors in Hospitality Industry*", **International Journal of Hospitality Management**, S.99, ss.(103044), https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103044

OMOTEHINWA, Temidayo Oluwatosin (2022), "*Examining the Developments in Scheduling Algorithms Research: A Bibliometric Approach*", **Heliyon**, S.8(5), ss.(e09510), https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09510

ÖZTEMİZ, Handan (2024), "*Yalın Lojistik Üzerine Bibliyometrik Bir Analiz: WOS Veri Tabanı (1994-2022)*", **Journal of Transportation and Logistics**, S.9(1), ss.153-174, https://doi.org/10.26650/JTL.2024.1355860

PASSAS, Ioannis (2024), "*Bibliyometrik Analiz: Ana Adımlar*", **Ansiklopedi**, S.4(2), ss.1014-1025, https://doi.org/10.3390/encyclopedia4020065

RUBBAB, Ume E., KHATTAK, Sana Aroos, SHAHAB, Hina ve AKHTER, Naveed (2022), "*Impact of Organizational Dehumanization on Employee Knowledge Hiding*", **Frontiers in Psychology**, S.13, ss.(803905), https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.803905

SONG, Yao., LIU, Yang ve LI, Shanshan (2025), "*Linking Developmental HRM to Organizational Dehumanization Among Nurses: Work Meaningfulness as a Mediator and Mastery Climate as a Moderator*", **Journal of Nursing Management**, S.2025(1), ss.(8009052), https://doi.org/10.1155/jonm/8009052

STAUB, Ervin (1989), **The Roots of Evil: The Origins of Genocide and Other Group Violence**, Cambridge University Press, Cambridge.

STINGLHAMBER, Florence, NGUYEN, Nhan, OHANA, Marc, LAGIOS, Celine, DEMOULIN, Stephanie ve MAURAGE, Pierre (2023), "*For Whom and Why Organizational Dehumanization is Linked to Deviant Behaviours*", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, S.96(1), ss.203-229, https://doi.org/10.1111/joop.12409

VALTORTA, Roberta Rosa, BALDISSARRI, Cristina ve VOLPATO, Chiara (2022), "*Burnout and Workplace Dehumanization at the Supermarket: A Field Study During the COVID-19 Outbreak in Italy*", **Journal of Community & Applied Social Psychology**, S.32(4), ss.767-785.

VÄYRYNEN, Tiina ve LAARI-SALMELA, Sari (2018), "*Men, Mammals, or Machines? Dehumanization Embedded in Organizational Practices*", **Journal of Business Ethics**, S.147(1), ss.95-113, https://doi.org/10.1007/s10551-015-2947-z