



ANALYZING THE ARTICLES ON ORGANIZATIONAL SILENCE IN THE WEB OF SCIENCE (WOS) DATABASE WITH BIBLIOMETRIC ANALYSIS METHOD*

WEB OF SCIENCE (WOS) VERİ TABANINDA YER ALAN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK KONULU MAKALELERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZ YÖNTEMİ İLE İNCELENMESİ*

Büşra ARSLAN^{1,*} | Evrim MAYATÜRK AKYOL²

¹Bilim Uzmanı, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye, ORCID: 0000-0001- 8375-6206

²Prof. Dr. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İzmir, Türkiye, ORCID: 0000-0001-9583-1912

Article Info:

Received : Apr 30, 2023

Accepted : May 04, 2023

Keywords:

Organizational Silence
Silence
Bibliometric Analysis

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Sessizlik
Sessizlik
Bibliyometrik Analiz

DOI: 10.46238/jobda.1290011

ABSTRACT

It is possible to talk about the existence of an increasing interest in the issues that are effective on the development processes of organizations in today's structure that is intertwined with competition on a global scale. One of the issues that have the highest impact on this development process is the concept of organizational silence. Considering that small details often create big differences in terms of the survival of organizations in competition, it is seen that organizational silence as a concept, the factors that cause this concept to emerge in organizations and the results of this concept should be evaluated in detail. One of the main purposes of this research, which aims to examine the concept of organizational silence in depth, is to evaluate the literature on organizational silence in the context of various parameters. Bibliometric analysis was preferred as the method in the research, which was carried out in accordance with this purpose. Within the scope of this method, 125 articles in the Web of Science (WOS) database and published in 2003-2022 on organizational silence constituted the sample of the research. As a result of the bibliometric analysis carried out on the relevant articles within the scope of the research, studies on organizational silence have increased in recent years, studies originating from Turkey are in the first place and accordingly Turkish authors and journals are at the top, studies on the subject are mostly associated with the field of business economics, and the most cited article is "*Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice*" and it was determined that the most used keyword is "*organizational silence*" as it is a reviewing criterion. The concepts that follow the expression in question are; *employee silence, silence, patient safety, communication and organizational commitment*.

ÖZ

Günümüzün küresel ölçekte rekabet ile iç içe geçmiş yapısı içerisinde örgütlerin gelişim süreçleri üzerinde etkili olan konulara yönelik artan bir ilginin varlığından söz etmek mümkündür. Bu gelişim süreci üzerinde en yüksek etkiye sahip konulardan biri de örgütsel sessizlik kavramıdır. Rekabet içerisinde örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri açısından çoğu zaman küçük detayların büyük farklılıklar yarattığı düşünüldüğünde kavram olarak örgütsel sessizliğin ne olduğunun, bu kavramın örgütlerde ortaya çıkmasına sebep olan unsurların ve bu kavramın sonuçlarının detaylı bir şekilde değerlendirilmesinin gerekliliği de görülmektedir. Örgütsel sessizlik kavramının derinlemesine incelenmesinin hedeflendiği bu araştırmanın en temel amaçlarından biri örgütsel sessizlik ile ilgili literatürün çeşitli parametreler eşliğinde değerlendirilmesidir. Bu amaca uygun olacak şekilde gerçekleştirilen çalışmada yöntem olarak bibliyometrik analiz tercih edilmiştir. Bu yöntem kapsamında Web of Science (WOS) veri tabanında yer alan ve 2003-2022 yılları arasında yayınlanmış örgütsel sessizlik konulu 125 makale araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. İlgili makalelerin bibliyometrik analizi sonucunda; son yıllarda örgütsel sessizlik ile ilgili çalışmaların arttığı, Türkiye kaynaklı çalışmaların ilk sırada yer aldığı ve buna bağlı olarak da Türk yazarların ve dergilerin üst sıralarda bulunduğu, konu ile ilgili çalışmaların en fazla işletme ekonomisi alanı ile ilişkilendirildiği, en fazla atıf alan makalenin "*Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice*" başlığını taşıdığı ve tarama ifadesi olması itibarıyla en çok kullanılan anahtar kelimenin de "*örgütsel sessizlik*" olduğu saptanmıştır. Söz konusu ifadeyi sırasıyla takip eden kavramların ise; *çalışan sessizliği, sessizlik, hasta güvenliği, iletişim ve örgütsel bağlılık* olduğu görülmektedir.

© 2023 JOBDA All rights reserved

*Corresponding author.

E-Posta: evrim.akyol@ikcu.edu.tr (E. Mayatürk Akyol)

*Bu çalışma, Prof. Dr. Evrim Mayatürk Akyol danışmanlığında Büşra Arslan'ın İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans programında hazırlanmış olan "Web of Science (WoS) veri tabanında yer alan örgütsel sessizlik konulu makalelerin bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesi" adlı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

1 | GİRİŞ

Örgütler günümüzde toplumlar açısından öncül bir düzenleyici role sahiptir. Bu rol aynı zamanda örgütlerin hedefe ulaşma odaklı doğası ile birleştiğinde ortaya örgüt çalışanlarının duygusal ve zihinsel olarak tatmini veya sağlıklı olmalarının sağlanması yoluyla örgütü de işlevli kılma yaklaşımı çıkmaktadır. Bu durum aynı zamanda, örgüt içinde yer alan bireylerin özgün fikirlerinin dinlenilmesi veya bu bireylerin fikirlerini ifade etme rahatlığına sahip olduklarına inanmasının örgütün yenilikçi ve işlevsel bir yapıya kavuşmasına yönelik olumlu etkilerini de ortaya koymaktadır.

Bu noktada örgütlerin başarılı veya başarısız olmalarında belirleyici unsur olan örgüt çalışanlarına dair sessizlik kavramı karşımıza çıkmaktadır. Çalışan sessizliğini; örgüt içinde yer alan birey veya bireylerin fark ettikleri sorunları, yenilikçi fikirlerini, görüşlerini bilinçli bir şekilde söylememeyi tercih etmesi olarak tanımlamak mümkündür (Pacheco vd., 2015: 294). Dolayısıyla, örgütsel hedeflerin yakalanması açısından çalışan sessizliğine dair kavramların detaylı bir şekilde incelenerek anlaşılması büyük önem taşımaktadır.

Örgütsel sessizlik; örgüt kültürü, toplumsal yapı, bireysel özellikler gibi pek çok farklı unsurdan kaynaklı olarak ortaya çıkabilen ve örgütlerin işleyişi, gelişim süreçleri gibi noktalarda önemli sonuçlar doğurabilen kritik bir kavramdır. Böylece söz konusu kavramın ortaya çıkmasına sebep olan unsurların değerlendirilmesi, örgütsel sessizlik kaynaklı sonuçların incelenerek bu durumların tekrarlanmamasına yönelik çalışmaların yapılması her geçen gün daha da önem kazanmaktadır.

Bu değerlendirmenin yapılmasına aracılık edebilecek en önemli yollardan biri de, örgütsel sessizlikle ilgili akademik çalışmalara yönelik analizlerdir. Belirli zaman aralıklarında literatüre kazandırılan akademik yayınların birtakım kriterler ve parametreler eşliğinde incelenerek analiz edilmesi yoluyla bu kavrama yönelik yaklaşımların değerlendirilmesi de mümkün olabilecektir.

Bu çalışmanın; örgütsel sessizlik literatürünün mevcut durumu hakkında tespitler yapması, konuyla ilgili sistematik literatür taramasına zemin hazırlaması ve böylece gelecek çalışmalar için bir rehber oluşturması ve bu bağlamda daha önce yapılmış benzer bir araştırmaya rastlanılmaması açısından katkı sağlayacağı ve önem taşıdığı düşünülmektedir. Söz konusu makalede öncelikle örgütsel sessizlik olgusu kavramsal açıdan analiz edilmekte; ardından bibliyometrik analizin amacına, yanıt aradığı sorulara, aşamalarına ve bulgularına dair detaylara yer verilmektedir.

2 | LİTERATÜR TARAMASI

Örgütsel sessizlik ile birlikte ele alınabilecek en temel kavramlardan biri seslilik kavramıdır. Yine seslilik

kavramıyla bağlantılı olarak ortaya konulabilecek çalışan sesliliği ise literatürde çalışan sessizliğinin tam karşısı olarak tanımlanmaktadır. Morrison'a (2014: 174) göre çalışan sesliliği, çalışanın çalıştığı kurumda iyileşme sağlamak amacına yönelik olarak, işle ilgili fikir, özveri, endişe, bilgi ve görüşlerini bu konuda uygun eylemde bulunabilecek kişilere iletmesidir.

Bowen ve Blackmon (2003: 1394) da sesliliği benzer ifadelerle tanımlamıştır. Seslilik kavramında iletilen mesajın içeriği bir şeylerin nasıl farklı yapılabileceğinden, mevcut veya olası ciddi problemlere kadar geniş bir yelpazede yer alır. Mesajın alıcısı kurumun tepe yöneticisi olabileceği gibi çalışma arkadaşı, bölüm yöneticisi veya kurum dışından birileri de olabilir. Sesin iletilme yolu ise resmi (toplantılar) veya gayri resmi (dedikodu) kanalları olabilir (Morrison, 2014: 175).

İş ortamında sessizlik ya da çalışan sessizliği ise, çalışanın bilinçli bir tercih sonucu olarak işle ilgili görüşlerini, yaşanan problemlerle ilgili bilgisini, işle ilgili endişelerini ve fikirlerini iletmemesi, ortaya koymaması durumudur (Pacheco vd., 2015: 294). Sessizlik, örgütsel sessizlik gibi kavramlarla ilişkilendirilebilen bir unsur olan çalışan sessizliği benzer bir yaklaşımla Milliken vd. (2003: 1456) tarafından, çalışanların iş ortamında problemler ve endişeler konusunda konuşmamayı tercih etmesi şeklinde tanımlanmıştır.

Kişide sıklıkla edilgen bir algı yaratan sessizlik kavramı özellikle örgütler söz konusu olduğunda etken bir yapıya bürünebilmektedir. Bu açıdan yaklaşıldığında bir başka bireye, gruba veya meydana gelen bir olaya yönelik tepki amaçlı gerçekleştirilen bir sessizlik hali etken bir özellik göstermektedir. Benzer şekilde sessizlik dışında bir davranış şekli sonucunda herhangi bir fayda elde edilemeyeceği veya durumun daha da karmaşıklaşacağına yönelik düşüncelerle tercih edilerek eylemleştirilen sessizlik de etkin sessizlik olarak nitelenebilir (Tutar, 2016: 332).

Örgüt içerisindeki bireylerin sessizlik davranışı bireysel tercihlerinden kaynaklanabildiği gibi bu bireyler istekleri dışında da bir sessiz kalma durumu içerisinde olabilmektedir (Blackman ve Sadler-Smith, 2009: 573). Dış faktörlerin etkisiyle, kendi tercihleri dışında sessiz bırakılan bireylerin bilinçsiz bastırılmış ses, bilinçli tutulan ses ve bilinçli bastırılmış ses gibi davranışları sergilemeleri olasıdır (Güvenli, 2014: 31).

Bunun yanı sıra bireyler örgüt içinde fikirlerini ortaya koymak isteseler dahi kimi zaman geçmiş tecrübelerinden, kimi zaman ise başkalarının yaşadıkları durumlara şahit oldukları için sessiz kalmayı tercih edebilmektedir (Moçoşoğlu, 2019: 64).

Sessizlik, otokratik veya istismar odaklı yönetici tiplerinin çalışanlarda yarattığı adaletsizlik algısı sonucu ortaya çıkan bir tepki olarak

değerlendirilmelidir. Bu yöndeki yönetici uygulamalarına karşı saldırgan veya savunmacı yapıda sessizlik ile tepki verilmesi olasıdır (Lim vd., 2011: 5). Bu açıdan sessizlik, bir çeşit boykot olarak da tanımlanabilmektedir. Fakat bu noktada sessizliğin tercih edilmesini veya zorla sessiz kalınması halini birbirinden ayrı değerlendirmek gerekmektedir (Gündüz ve Pekçetaş, 2018: 96).

Sessizlik kavramına atfedilen çeşitli işlevler ve anlamlardan bahsetmek mümkündür. Pinder ve Harlos (2001: 338) bu anlamları aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

- Konuşmaktan veya gürültü yapmaktan kaçınmak
- Herhangi bir ses veya gürültünün olmaması durumu
- Bilginin engelleniyor oluşu veya açıklanmaması
- İletişimde başarısızlık
- Kayıtsız kalma hali ve belirsizlik

Sessizlik ve çalışan güdeleri ve davranışları arasında derin bir bağ olduğunu söylemek mümkündür. Çalışanın pasif veya aktif olduğu farklı durumlara dair temel güdüler ve belirli davranış şekillerinden de bahsedilebilmektedir.

Bilgi çağı olarak da adlandırılan günümüzün örgüt yapıları içerisinde bilginin ve entelektüel örgüt sermayesinin yönetilmesi ve doğru şekillerde paylaşılması çok daha önemli bir hale gelmiştir. Bu noktada örgüt yapılarında iletişime engel oluşturan unsurların kaldırılması, etkin iletişim kanallarının açılması gibi konuların söz konusu olduğu yerlerde ise; örgütsel sessizlik sıklıkla üzerinde durulan kavramlardan biri haline gelmiştir (Blackman ve Sadler-Smith, 2009: 571). Karmaşık ve çok boyutlu bir yapısı olan örgütsel sessizlik kavramının tanımlanmasına yönelik çeşitli yaklaşımlardan bahsetmek mümkündür.

Örneğin Kolyay (2012: 8) örgütsel sessizliği, örgüt içerisinde değişim ve gelişim süreçleri üzerinde etki sahibi olabilecek kişilerin kişisel tercihleri sonucunda bu süreçlere etki edebilecek görüşlerini yazılı veya sözlü olarak ifade etmekten kaçınmaları şeklinde tanımlamaktadır. Benzer şekilde Pinder ve Harlos (2001: 337) da örgütsel sessizliği örgüt içerisindeki bireylerin kendi öznel değerlendirmeleri sonucunda bilgi paylaşımından uzak durmaya çalışması şeklinde açıklamaktadır.

Örgütsel sessizlik örgüt çalışanlarının kişisel hayatları ve iş yaşamlarında karşılaştıkları bazı unsurların veya faktörlerin etkisiyle örgütsel gelişim düzeyine katkıda bulunmaktan kaçınmaları, bilinçli bir şekilde katkı vermeyi reddetmeleri olarak da tanımlanabilir. Çalışanlar, yapacakları bilgi paylaşımı sebebiyle örgüt içerisinde sorun yaratan biri olarak görülme istemedikleri için de bu tavrı tercih edebilmektedirler (Taşkıran, 2011: 69).

Tangirala ve Ramanujam (2008: 39) örgütsel sessizlik kavramının örgüt çalışanlarının örgütleri ile ilgili önemli konuları kendilerine saklayarak başkaları ile paylaşmaktan kaçınmaları şeklinde tanımlarken, McGowan (2004: 1) ise bu kavramı çalışanların örgüt ile ilgili konularda yaşadıkları bireysel sıkıntıların etkisiyle görüş belirtme tavrını bilinçli olarak bastırmaları şeklinde açıklamaktadır.

1970ler'den 2000ler'e kadar sessizliğin genel olarak onaylamak anlamına gelen ses çıkarmama şeklinde açıklandığını söylemek mümkündür. 2000'li yıllara gelindiğinde Morrison ve Milliken sessizlik kavramını kolektif bir olgu şeklinde incelemiş ve örgütsel sessizliği ortaya çıkarmışlardır (Çakıcı, 2010: 10). Morrison ve Milliken sessizlik kavramını, örgüt çalışanlarının, çalıştıkları organizasyon ile ilgili problemlere ilişkin fikirlerini ve kaygılarını paylaşmaktan kaçınmaları durumu olarak ifade etmektedir (Cemaloğlu ve Yenel, 2017: 307). Burada sessizlik kavramı örgütsel değişim ve gelişmeyi engelleyen bir durum şeklinde ele alınmaktadır (Daşcı, 2014: 26).

3 | YÖNTEM

3.1 | Araştırmanın Amacı ve Soruları

Günümüzün yoğun rekabet içeren çalışma ortamı içerisinde çalışanların karşı karşıya kaldığı en önemli sorunlardan biri örgütsel sessizliktir. Örgütlerin gelişim süreçlerinde yöneticilerin çalışanlarından; yaratıcı olmaları, iş yerine yönelik sorumluluk sahibi bir yaklaşımı benimsemeleri, sorun veya kaygılarını paylaşmaları, süreçleri iyileştirmeye yönelik öneriler getirmeleri gibi beklentilerinin ön planda olduğunu söylemek mümkündür. Bununla birlikte söz konusu beklentilere uygun bir çalışma ortamı ve örgüt kültürü oluşturulmadığı sürece çalışanlarda dışlanma korkusu, sorun yaratan bir unsur olarak görülme ya da fikirleri ile olumlu bir etki yaratamayacaklarına inanma gibi durumlar oluşacağından başarılı bir sonuç elde etmek de zorlaşmaktadır.

Örgütlerde ortaya çıkan sessizlik, var olan yanlışların göz ardı edilmesi nedeniyle örgütlerin gelişimi açısından önemli bir engel teşkil etmektedir. Örgütlerin gelişim süreçleri açısından bilginin paylaşımı ve sağlıklı bir iletişim ortamında bilginin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Örgütsel sessizliğin gelişim sürecine yönelik etkileri düşünüldüğünde bu olgunun sebeplerinin ve sonuçlarının incelenerek çözüm önerilerinin sunulması daha da kritik hale gelmektedir. Söz konusu araştırma ile de örgütsel sessizlik alanının yapısını ortaya çıkarmak, bu alanın entelektüel yapısını ve zaman içerisindeki evrimsel gelişimini ortaya koymak, alandaki üretkenliği tanımlamak amaçlanmaktadır. Diğer bir deyişle, daha önce örgütsel sessizlik konusunda gerçekleştirilmiş bir bibliyometrik analiz çalışmasına rastlanmamış olması sebebiyle önem taşıdığı düşünülen bu çalışmada, alana dair

çalışmaların incelenmesi yoluyla kavramsal detayların değerlendirilmesi hedeflenmektedir.

Yapılan araştırmada yanıt aranan sorular aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir:

- Örgütsel sessizlik alanında en çok çalışması olan yazarlar, üniversiteler ve ülkeler hangileridir?
- Örgütsel sessizlik alanını yönlendiren (en çok çalışmanın yayınlandığı) akademik dergiler hangileridir?
- Örgütsel sessizlik alanındaki en etkili (en çok atıf alan) çalışmalar hangileridir?
- Örgütsel sessizlik alanında yıllar itibari ile makale sayılarındaki artış veya azalış ne durumdadır?
- Örgütsel sessizlik alanında en çok çalışılan konu ya da kavramlar hangileridir?
- Örgütsel sessizlik alanında en çok çalışılan konular ya da kavramlar arasındaki ilişki ağı nasıldır?

3.2 | Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Temel olarak bibliyometri; belirli bir disiplin kapsamında gerçekleştirilmiş yayınlara dair yazar, atıf, konu, kaynak, ülke, kurum ve yayın yılı gibi veriler kullanılarak bu disiplinin çeşitli istatistiksel yaklaşımlar aracılığıyla değerlendirilmesi şeklinde tanımlanabilmektedir. Yöntemsel olarak bibliyometrik analiz ise, ilgili alana ilişkin literatürde yer alan çalışmaların belirli göstergeler aracılığıyla incelenerek özetlenmesidir (Thelwall, 2008). Bibliyometrik analizin temel amacı, belirli bir bilimsel alandaki literatürü (veya literatürün bir kısmını) tanımak, değerlendirmek ve anlamaktır. Herhangi bir literatürü kapsamlı bir şekilde değerlendirebilme adına bibliyometrik analiz geleneksel yöntemlere “alt yapı” sağlayabilmekte ve bir yardımcı görevi üstlenebilmektedir (Öztürk ve Gürler, 2021: 2-3).

Bibliyometrik çalışmalar incelendiğinde bu çalışmalarda sıklıkla ilgili konudaki literatürden yazarlar, dergiler, araştırılan alanlar, ülkeler, yayınlarda kullanılan anahtar kelimeler ve atıflar gibi detaylara ait veri toplamanın amaçlandığını söylemek mümkündür. Bibliyometrik analiz odaklı çalışmalar belirli bir alandaki araştırmaların bilimsel açıdan değerlendirilmesine dayalı doküman incelemeleri olarak da ifade edilmekte (Deng vd., 2009) ve geleneksel literatür incelemeleri ile içerik analizleri için bir girdi olarak kullanılabilir (Şimşir, 2021: 17).

Bu yönleriyle bibliyometrik analiz çalışmaları bir disipline ait mevcut literatürü ortaya çıkararak değerlendiren kullanışlı araçlardır (Wang vd., 2016). Bibliyometrik analiz yöntemi, özellikle diğer verilerle birleştirildiğinde bilimsel süreçlerin geniş ve zengin bir karakterizasyonunu sağlayabilmektedir (Kim ve Mcmillan, 2008).

Gerçekleştirilen bu araştırmada da, yukarıdaki özellikleri nedeniyle araştırmanın amacına ve

sorularına en iyi yanıtları vereceği düşünüldüğü için bibliyometrik analiz yöntemi tercih edilmiştir.

4 | İLGİLİ LİTERATÜRE İLİŞKİN VERİ SETİNİN OLUŞTURULMASI

WOS dünyanın en eski ve en yaygın kullanılan veri tabanı olması, çoklu veri tabanlarına ve atıf verilerine kolayca erişim sağlaması sebebiyle bu çalışmada tercih edilmiştir. Veri tabanına erişimin kolaylığı, veri tabanında taranan dergilerin etki faktörleri ve alanı yönlendirme potansiyeli, bibliyometrik analizlerin yapılmasında başvurulan paket programlara uygun dosya tipinde veri indirme imkânı, bibliyometrik analizde araştırma amacına ve araştırma sorularına cevap verebilecek paket programa göre istenen veriyi filtreleyebilme özellikleri de bu tercihin önemli sebepleridir (Gürler, 2021: 57).

Veri tabanında tarama yapılırken “temel arama” kısmı kullanılmış; “topic” seçeneğinin tercih edilmesi ile başlığında, özetinde ve anahtar sözcüklerinde “organizational silence” ifadesini içeren yayınlara erişim sağlanmıştır. Veri seti üzerinde yapılan tek filtreleme işlemi, tüm yayınlar içinden makalelerin seçilmesidir. Bu noktada, bildirilerin genellikle tamamlanmamış bilgi, kitap ve kitap bölümlerinin ise tanımlayıcı düzeyde ve birbirini tekrar eden türde bilgi oldukları için bibliyometrik araştırmalarda kapsam dışı bırakılması görüşü etkili olmuştur (Gürler, 2021: 61).

Bu süreç sonucunda 18 Temmuz 2022 tarihi itibariyle ulaşılan 125 makale, araştırmanın örneklemini oluşturmuş ve söz konusu veri seti, paket programda çalıştırmaya uygun bir format olan Plain Text şeklinde indirilmiştir.

5 | ANALİZ VE GÖRSELLEŞTİRME

VOSviewer, Hollanda Leiden Üniversitesi’nden Nees Jan van Eck ve Ludo Waltman tarafından bir bilimsel haritalama analizi yazılım aracı olarak geliştirilmiştir (Şimşir, 2021: 13). Bu araştırmada da, veri setiyle uyumlu bir biçimde çalışması, indirilmesi ve kullanımının kolaylığı sebebiyle VOSviewer tercih edilmiştir.

5.1 | Performans Analizi (Ölçme ve Sınıflandırma)

WOS veri tabanında yer alan ve 2003-2022 yılları arasında yayınlanan 125 adet makalenin yıllara göre dağılımı aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Söz konusu tabloda en az 4 çalışmanın yapıldığı yıllar gösterilmektedir.

Yıllara göre dağılımlar incelendiğinde en fazla çalışmanın 17 makale ile 2016, 2020 ve 2021 yıllarında gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu yıllarda yapılan çalışmaların tüm yıllar içindeki payları ayrı ayrı %13.60 şeklindedir.

Tablo 1: Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yayınların Yıllara Göre Dağılımı

Sıra No	Yayın Yılı	Yayın Sayısı	%
1	2016	17	13.60
2	2020	17	13.60
3	2021	17	13.60
4	2019	12	9.60
5	2017	11	8.80
6	2018	10	8.00
7	2022	8	6.40
8	2012	6	4.80
9	2014	5	4.00
10	2011	4	3.20
11	2013	4	3.20
12	2015	4	3.20

Makale sayılarına ilişkin tabloya bakıldığında; gerek 2020 ve 2021'in en fazla çalışma yapılan yıllar arasında yer alması gerekse 2022 yılının ilk yarısında 8 çalışmanın gerçekleştirilmesi son yıllarda örgütsel sessizlik konusunun araştırmacıların daha fazla dikkatini çektiğini göstermektedir.

WOS veri tabanında yer alan ve 2003-2022 yılları arasında yayınlanan 125 adet makalenin yazarlara göre dağılımı aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Söz konusu tabloda, konuyla ilgili en az 2 makalesi bulunan yazarlar gösterilmektedir.

Çalışma kapsamında yazarlara göre dağılım incelendiğinde, 125 makalenin toplam 288 yazar tarafından yazıldığı tespit edilmiştir. Konuya en fazla katkıyı 4 makale ile Mark Keil sağlamıştır. Onun ardından gelen isim ise, örgütsel sessizlik konusunda 3 makalesi bulunan Türk akademisyen Bahar Yalçın'dır. Bunun yanı sıra tablodaki ilk 5 yazardan 3'ünün Türk olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yayınların Yazarlara Göre Dağılımı

Sıra No	Yazarlar	Yayın Sayısı	Yayın Yüzdeleri
1	Keil M.	4	3.20
2	Yalcin B.	3	2.40
3	Baykal U.	2	1.60
4	Daniellou F.	2	1.60
5	Demirtas Z.	2	1.60
6	Garon M.	2	1.60
7	Gerede E.	2	1.60
8	Kim M.	2	1.60
9	Labrague L.J.	2	1.60
10	Mollo V.	2	1.60
11	Park C.	2	1.60
12	Pope R.	2	1.60
13	Rocha R.	2	1.60
14	Turkmen E.	2	1.60
15	Tutar H.	2	1.60
16	Under I.	2	1.60
17	Van Der Sanden MCA	2	1.60
18	Van Dick R.	2	1.60
19	Verouden NW	2	1.60

WOS veri tabanında yer alan ve 2003-2022 yılları arasında yayınlanan 125 adet makalenin yazarların kurumlarına göre dağılımı aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Söz konusu tabloda, konuyla ilgili en az 3 makalenin çıktığı kurumlar gösterilmektedir.

Tablo 3: Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yayınların Kurumlara Göre Dağılımı

Sıra No	Kurumlar	Yayın Sayısı	Yayın Yüzdeleri
1	Islamic Azad University	7	5.60
2	University System Of Georgia	5	4.00
3	California State University System	3	2.40
4	Fırat University	3	2.40
5	Georgia State University	3	2.40
6	Istanbul University Cerrahpasa	3	2.40
7	Koc University	3	2.40
8	Mugla Sıtkı Kocman University	3	2.40
9	Mustafa Kemal University	3	2.40

Örgütsel sessizlik ile ilgili makalelerin çıktığı toplam 216 kurum vardır. Ortak yazarlı makalelerin, her bir yazarın kendi kurumunda ayrı ayrı gösterilmesi nedeniyle kurumlardaki makale sayısı toplamı, 125'ten yüksek çıkmıştır. En fazla yayının yapıldığı kurum, 7 adet makale ile Islamic Azad University olup; tablodaki kurumlar içinde Türkiye'den 5 üniversitenin yer aldığı görülmektedir.

WOS veri tabanında yer alan ve 2003-2022 yılları arasında yayınlanan 125 adet makalenin yayımlandıkları dergilere göre dağılımı aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Söz konusu tabloda, konuyla ilgili en az 2 makalenin yayımlandığı dergiler gösterilmektedir.

Tablo 4: Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yayınların Dergilere Göre Dağılımı

Sıra No	Dergiler	Yayın Sayısı
1	Hacettepe University Journal Of Education	4
2	German Journal Of Human Resource Management Zeitschrift Fur Personalforschung	3
3	Journal Of Business Ethics	3
4	Organizacija	3
5	Academic Medicine	2
6	Ege Academic Review	2
7	Eskisehir Osmangazi University Journal Of Economics And Administrative Sciences	2
8	European Journal Of Contemporary Education	2
9	International Journal Of Business Communication	2
10	Journal Of Advanced Nursing	2
11	Journal Of Nursing Care Quality	2
12	Journal Of Nursing Management	2
13	Perspectives In Psychiatric Care	2
14	Turkish Online Journal Of Design Art And Communication	2
15	Yuksekokretim Journal	2

Makalelerin yayımlandığı dergilere göre dağılımları incelendiğinde en fazla çalışmanın (4 adet) Türkiye'den Hacettepe Üniversitesi Eğitim Dergisi'nde yayımlandığı görülmektedir. Söz konusu dergiyi sırasıyla; German Journal Of Human Resource Management Zeitschrift Fur Personalforschung, Journal Of Business Ethics ve Organizacija takip etmektedir.

WOS veri tabanında yer alan ve 2003-2022 yılları arasında yayınlanan 125 adet makalenin araştırma

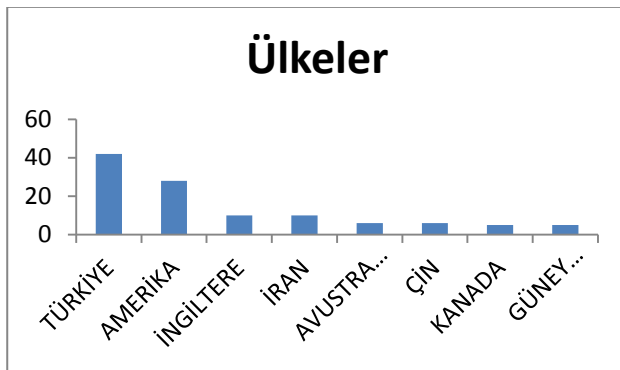
alanlarına göre dağılımı aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Söz konusu tabloda, konuyla ilgili en az 4 makalenin dâhil olduğu araştırma alanları gösterilmektedir.

Tablo 5: Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yayınların Araştırma Alanlarına Göre Dağılımı

Sıra No	Yayın Alanları	Yayın Sayısı	Yayın Yüzdesi
1	İşletme Ekonomisi (Business Economics)	52	41.6
2	Eğitim ve Eğitim Araştırmaları (Education Educational Research)	18	14.40
3	Hemşirelik (Nursing)	15	12.00
4	Psikoloji (Psychology)	13	10.40
5	Sosyal Bilimlerde Diğer Konular (Social Sciences Other Topics)	11	8.80
6	Bilgisayar (Computer Science)	6	4.80
7	İletişim (Communication)	5	4.00
8	Sağlık hizmetleri (Health Care Sciences Services)	5	4.00
9	Bilişim ve Kütüphanecilik (Information Science Library Science)	4	3.20
10	Psikiyatri (Psychiatry)	4	3.20

Örgütsel sessizlik ile ilgili makaleler, toplam 29 alana dağılmıştır. Konu üzerine en çok çalışılan ilk 5 alan sırasıyla; işletme ekonomisi (52 makale), eğitim araştırmaları (18 makale), hemşirelik (15 makale), psikoloji (13 makale), sosyal bilimlerde diğer konular (11 makale) şeklindedir. Bazı çalışmalar birden fazla alana dâhil edildikleri için, toplam sayı 125'ten fazla olmaktadır.

WOS veri tabanında yer alan ve 2003-2022 yılları arasında yayınlanan 125 adet makalenin yayınlandıkları ülkelere göre dağılımı aşağıdaki şekilde yer almaktadır. Söz konusu şekilde, konuyla ilgili en az 5 makalenin çıktığı ülkeler gösterilmektedir.



Şekil 1: Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yayınların Ülkelere Göre Dağılımı

Örgütsel sessizlik alanında yazılan makalelerin 31 farklı ülke kaynaklı olduğu saptanmıştır. Söz konusu ülkeler arasında toplam 42 makale ile Türkiye'nin ilk sırada geldiği görülmektedir. Türkiye'yi sırasıyla 28 makale ile ABD ve 10'ar adet makale ile İngiltere ve İran izlemektedir. Bu bulgulara göre, Türkiye'nin örgütsel sessizlik literatürüne önemli bir katkı sunduğunu söylemek mümkündür.

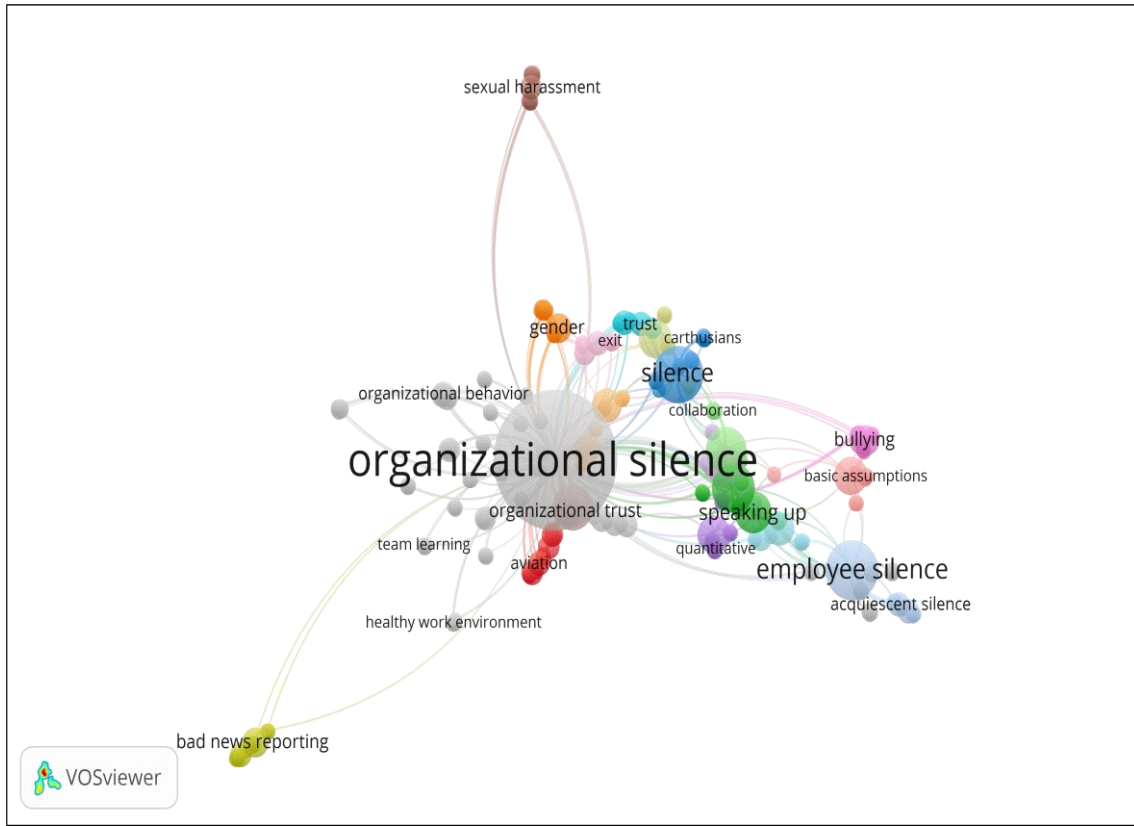
WoS veri tabanının sunduğu atıf raporlarına göre, analizlere konu olan 125 makalenin toplam atıf sayısının 1399; yayın başına ortalama atıf sayısının ise 11 olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra Tablo 6'da en fazla (30'dan fazla) atıf alan ilk 10 örgütsel sessizlik makalesinin isimleri, yayınlandıkları dergi ve yıl, yazar isimleri, toplam ve yıllık ortalama atıf sayıları yer almaktadır.

Tablo 6: En Fazla Atıf Alan Makaleler

Yazarlar/ Yıl	Makalenin ve Derginin İsmi	Toplam Atıf Sayısı	Yıllık Ort. Atıf
Bowen&Blackmon (2003)	Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice. <i>Journal of Management Studies</i>	227	11
Brinsfield (2013)	Employee silence motives: Investigation of dimensionality and development of measures. <i>Journal of Organizational Behavior</i>	122	12
Henriksen&Dayton, (2006)	Organizational silence and hidden threats to patient safety. <i>Health Services Research</i>	115	7
Knoll&van Dick (2013)	Do I hear the Whistle? Broken vertical bar? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates. <i>Journal of Business Ethics</i>	99	10
Morrison&Rothman (2009)	Silence and the dynamics of power. <i>Voice and Silence in Organizations</i>	66	5
Garon (2012)	Speaking up, being heard: registered nurses' perceptions of workplace communication. <i>Journal of Nursing Management</i>	58	5
Bienefeld&Grote (2014)	Speaking up in ad hoc multiteam systems: Individual-level effects of psychological safety, status, and leadership within and across teams. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>	51	6
Sayre vd. (2012)	An educational intervention to increase speaking-up behaviors in nurses and improve patient safety. <i>Journal of Nursing Care Quality</i>	47	4
Park&Keil (2009)	Organizational silence and whistle-blowing on IT projects: An integrated model. <i>Decision Sciences</i>	45	3
Fernando&Prasad (2019)	Sex-based harassment and organizational silencing: How women are led to reluctant acquiescence in academia. <i>Human Relations</i>	31	8

5.2 | Bilimsel Haritalama ve Ortak Kelime Analizi

Performans analizinin yanı sıra; bilimsel aktörler (yazarlar, çalışmalar, dergiler, kavramlar, üniversiteler, ülkeler, atıflar) arasında farklı açılardan var olan etkileşimlere dair büyük resme ulaşmak için bilimsel haritalama kullanılır. Söz konusu araştırmada konular/kavramlar arasındaki etkileşimi saptamak amacıyla ortak kelime analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda, VOSviewer programında "yazar anahtar kelimeleri" bazında bir analiz gerçekleştirilmiş ve tüm anahtar kelimeler bu analize dahil edilmiştir. Birbirleriyle ilişkili olan toplam 307 anahtar kelime bulunduğu, söz konusu anahtar kelimelerin 42 küme altında toplandığı, 930 bağlantının ve 989 toplam bağlantı gücünün mevcut olduğu tespit edilmiştir. Farklı renkler ile temsil edilen kümelerin ve söz konusu kümelerin kendi içindeki ve diğer kümelerle bağlantılarının gösterildiği harita ise, Şekil 2'de yer almaktadır.



Şekil 2: Ortak Kelime Analizi – Yazar Anahtar Kelimeleri Bağlamında Ağ Haritası

Tablo 7’de ise, anahtar kelimelerin listesi, bu anahtar kelimelerin veri setindeki makalelerde kullanılma sayıları ve toplam bağlantı gücü değerlerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Anahtar kelimeler, analize konu olan makalelerde kullanılma sayılarına göre sıralanmış olup; listenin başında taramaya temel alınan *örgütsel sessizlik* ifadesi yer almaktadır. Söz konusu ifadeyi sırasıyla takip eden kavramların ise; *çalışan sessizliği*, *sessizlik*, *hasta güvenliği*, *iletişim* ve *örgütsel bağlılık* olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Örgütsel Sessizlik Makalelerine İlişkin Ortak Kelime Analizi Tablosu

No	Anahtar Kelime	Tekrar Sıklığı	Toplam Bağlantı Gücü
1	Organizational Silence	64	230
2	Employee Silence	12	49
3	Silence	11	43
4	Patient Safety	8	37
5	Communication	7	29
6	Organizational Commitment	7	25
7	Speaking Up	6	29
8	Nursing	6	22
9	Voice	5	26
10	Leadership	5	17
11	Employee Voice	4	15
12	Organizational Culture	4	11

6 | TARTIŞMA

Bu kısımda, öncelikle 30’dan fazla atıf almış makaleler ile en çok atıf almış Türkiye kökenli makalenin içeriğine yönelik bilgiler paylaşılmakta; ardından son dönem çalışmalarının yeterli atıf sayısına ulaşamamış olabileceği düşüncesiyle de 2022 yılında yayınlanmış makalelerin kapsamına dair açıklamalar yapılmaktadır.

6.1 | En Çok Atıf Alan Makalelerin Değerlendirilmesi

Bu bölümde Tablo 6’da da yer verilen en çok atıf alan 10 çalışmanın içeriğine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Bowen ve Blackmon (2003) örgütsel sesin, bireylerin çalışma grupları içindeki bir soruna yönelik algılarından önemli ölçüde etkileneceğini düşünmektedir. Özellikle bireyler, konularının başkaları tarafından desteklendiğine inandıklarında daha yüksek sesle konuşmaya ve desteklenmediğine inandıklarında ise sessiz kalmaya yatkın olacaklardır. Bu durum, kamuoyu araştırmalarında yaygın olarak kullanılan, zamanla çoğunluğun fikirlerinin nasıl baskın hale geldiğini ve azınlık fikirlerinin nasıl zayıfladığını açıklayan “sessizlik sarmalı” kullanılarak açıklanmaya çalışılmıştır. Gruplar içindeki sessizlik sarmalları, örgütsel gelişim için gerekli olan açık ve dürüst tartışmayı kısıtlayabilmektedir. Bu araştırmada, tecrit korkusu ve tehdidin özellikle gey

ve lezbiyen çalışanlar gibi görünmez azınlıklar için güçlü olduğu öne sürülmüştür.

Brinsfield (2013); çalışan sessizliğinin nedenlerini incelemekte, sessizliğin altında yatan farklı güdülerin çeşitliliğini vurgulamaktadır. Söz konusu araştırma ayrıca; bu konuyla ilgili önceki teorik ve ampirik çalışmaları kapsamlı bir şekilde değerlendirmekte, bu çalışmalarda özellikle üzerinde durulan sonuç korkusunun dışındaki sessizlik nedenlerinin de etkili olduğunu ifade etmektedir.

Henriksen ve Dayton (2006), sağlık sektöründe örgütsel sessizliği ele aldıkları araştırmalarında, bu durumun altında yatan faktörleri sınıflandırmaya çalışmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre sağlık sektöründe örgütsel sessizliğe yol açan temel faktörlerin bireysel, sosyal ve örgütsel olarak ele alınması gerektiği vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra örgütsel sessizliğin önüne geçilmesini sağlayacak liderlik modelleri üzerinde de durulmuştur.

Knoll ve van Dick (2013), yukarıdan aşağıya düzlemde örgütün çalışanların sessiz kalmasına nasıl neden olabileceğini tartışan pek çok çalışmanın bulunduğu, ancak aşağıdan yukarıya bir bakış açısı ile çalışan güdülerinin örgütlerde sessizliğin oluşmasına ve sürdürülmesine nasıl katkı sağladığının henüz yeterince tartışılmadığına dikkat çekmektedir. Dört temel çalışan sessizliği biçimi kavramsallaştırılarak teorik çerçeve genişletilmiştir.

Morrison ve Rothman (2009), çalışan sessizliğinin oluşumunda gücün rolünü açıklamaya çalışmışlardır. Sessizliğin; yöneticilerin yüksek güç astların ise düşük güç konumunda olmalarının bilişsel, duyuşsal ve davranışsal etkilerinin birleşiminden kaynaklandığını öne sürmektedirler. Sessizliğin temelindeki iki çalışan yargısının (konuşmak tehlikeli ve/veya boşunadır), yöneticiler ve astlar arasındaki güç dengesizliği tarafından nasıl şekillendirildiğini açıklamaktadırlar. Yöneticiler, yüksek güçle tutarlı şekilde davranma eğiliminde iken; astlar, bu davranışları düşük güç merceğinden anlamlandırma eğilimindedir. Bu nedenle, her iki taraf da genellikle farkında olmadan susturma sürecine katkıda bulunmaktadır.

Garon (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın amacı, hemşirelerin işyerinde konuşma ve sesini duyurma becerilerine ilişkin algılarını araştırmaktır. Hemşirelerin söz konusu yetenekleri; iş tatminlerini, ekip çalışmasının niteliğini ve hasta güvenliğini büyük ölçüde etkilemektedir. Açık bir iletişim kültürünün oluşturulmasının; daha iyi hasta bakımı, güvenlik artışı ve daha yüksek personel memnuniyeti sağlayacağı düşünülmektedir.

Bienefeld ve Grote (2014), uçak mürettebatlarında hem ekiplerin içindeki hem de ekipler arasındaki konuşmalarda psikolojik güvenlik, öznel statü ve lider kapsayıcılığının etkilerini incelemişlerdir. Elde edilen bulgular; ekip içinde öznel durum ve konuşma

arasındaki ilişkilere aracılık etmede psikolojik güvenliğin önemli bir rolü olduğunu ve psikolojik olarak güvenli bir ortam yaratmada liderin kapsayıcılığının olumlu etkisi bulunduğunu vurgulamaktadır.

Sayre vd. (2012), hemşirelerin konuşma davranışlarını incelemiş ve çoğu hemşirenin çatışma durumlarında uyum sağlama eğilimi gösterdiğini gözlemlemiştir. "Konuşmak", hasta güvenliğini iyileştirmede kritik bir bileşen; etkili iletişim eksikliği ise, istem dışı hasta zararının başlıca nedeni olarak tanımlanmıştır.

Park ve Keil (2009) bilgi teknolojileri sektöründe projeler özelinde örgütsel sessizlik ve bilgi aktarma kavramlarını inceledikleri çalışmalarında örgüt yöneticileri ile çalışanları arasında oluşan sessizlik koşullarının ve bu koşullar altında ortaya çıkan bilgi aktarımı alışkanlıklarının dinamiklerini değerlendirerek bu sorunu çözmeye odaklanan bir model önerisi geliştirmişlerdir.

Fernando ve Prasad (2019), cinsiyete dayalı taciz deneyimlerini dile getirmeye başlayan mağdurların işyerinde nasıl susturuldukları sorusuna yanıt aramışlardır. Cinsiyete dayalı tacizin, yalnızca bireysel failer tarafından gerçekleştirilen eylemlerin sonucu olmaktan ziyade çeşitli üçüncü taraf aktörlerin suç ortaklığıyla gerçekleştirildiği savunulmuştur.

Veri setinde yer alıp Türk araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen makaleler arasında en çok atıf alan Çaylak ve Altuntaş'ın (2017) çalışması; hemşirelerde örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Katılımcıların sessiz kalmalarının en önemli nedeni, idari ve örgütsel faktörler olarak tespit edilirken; bunu takip eden sebep ise, etik ve sorumluluk konularında konuşmama eğilimi olarak saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sessizliğin örgütsel sinizmi etkilediği; örgütsel sinizm ile birlikte örgütsel sessizlik nedenlerinin işten ayrılma niyetini artırdığı gözlemlenmektedir.

6.2 | 2022'de Yayımlanan Çalışmaların Değerlendirilmesi

Aslan vd. (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın amacı; hemşire yöneticilerin sessizliğini etkileyebilecek demografik, mesleki ve uygulama ortamı faktörlerini incelemektir. Olumlu çalışma ortamının ve düşünceleri rahatça ifade edebilmenin yönetici hemşirelerin örgütsel sessizlik düzeylerini düşürdüğü görülmüştür.

Ölçer ve Coşkun (2022) yaptıkları araştırmada, otomotiv sektöründe çalışanlar kapsamında; örgütsel adaletin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel sessizliğin aracı rolünü incelemeyi amaçlamıştır.

Dalı ve Sezgin'in (2022) çalışmasında; öğretmenlerin kontrol odağı, özgüven, algılanan örgütsel destek ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Sonuçlar, örgütsel sessizlik ve özgüven düzeyleri üzerinde en yüksek yordayıcı etkiye sahip değişkenin algılanan örgütsel destek olduğunu; yine kontrol odağı ve algılanan örgütsel destek değişkenlerinin örgütsel sessizlik üzerinde etkileri bulunduğunu göstermektedir.

Kritsotakis vd. (2022), Yunanistan'daki hemşirelerin çalışma ortamı ile sessizliği arasındaki ilişkileri ve hemşirelerin yaşadıkları mesleki ayrımcılığın aracılık rolünü incelemiştir. Hem hemşire çalışma ortamının iyileştirilmesi hem de profesyonel ayrımcılığın azaltılmasının hasta güvenliği konusundaki sessizliği en aza indireceği saptanmıştır.

Li vd. (2022), Çin'deki sağlık profesyonelleri arasında depresif belirtilerin yaygınlığını değerlendirmeyi ve travmaya maruz kalma, müdahaleci ruminasyon ve örgütsel sessizlik arasındaki karmaşık ilişkiyi aydınlatmayı amaçlamışlardır.

Pang vd. (2022), kriz ortamında sessizliğin mümkün olup olmadığını incelemektedirler. Bir kuruluş tarafından sessizlik, devam eden bir krizde stratejik olarak kullanılıyorsa, bu tür kasıtlı sessizliğin zorunlu veya planlı şekilde bozulmasının temel iletişim sonuçları üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Yang vd. (2022) tarafından gerçekleştirilen araştırma, hemşireler arasında örgütsel sessizliği azaltabilecek yönetim uygulamalarına ilişkin somut öneriler sunmak amacıyla tasarlanmıştır. Bilgi paylaşımının, sağlık bakım ortamlarında yeni ve mevcut zorluklarla yüzleşme çabalarında önemli olduğu düşünülmektedir.

Son vd. (2022), iş güvencesizliği ile iki tür çalışan sessizliği (kabul eden sessizlik ve savunma sessizliği) arasındaki ilişkileri ve bu ilişkide algılanan örgütsel politikanın potansiyel rolünü incelemektedir. Güney Kore'de gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre, örgütlerini politik olarak algılayan bireyler için iş güvencesizliği ile kabullenici sessizlik arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğu saptanmıştır.

7 | SONUÇ

Örgütsel sessizlik literatüründe yer alan yayınların farklı parametreler özelinde incelenmesine yönelik bibliyometrik bir çalışma olarak tasarlanan bu araştırma sonucunda çeşitli bulgular elde edilmiştir. Araştırma sürecinde elde edilen verilerin ve bulguların, literatürün gelişim yönünün ve eksik yanlarının belirlenmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel sessizlik literatürünün 2003-2022 yılları arasındaki yapısı incelendiğinde; özellikle 2016 yılından itibaren yayın sayısının önemli bir artışa geçtiği görülmektedir. Bu sayının özellikle 2021 ve

2022 yıllarında zirveye ulaştığını söylemek mümkündür. Günümüzün yoğun rekabet ortamı içinde örgütler, dış çevreleri ile olduğu kadar iç paydaşları ile de artan şekilde ilgilenmektedir. Bu açıdan örgütsel sessizliğe atfedilen önemin, alanda yapılan çalışma sayısındaki artışla birlikte değerlendirilmesi de olasıdır.

Bunun yanı sıra çok sayıda yazarın ve onların bağlantılı olduğu kurumun konuyla ilgili yayın yaptığı görülmektedir. Örgütsel sessizlik ile ilgili en çok yayın yapan ilk 10 üniversite içerisinde Türkiye'den 5 üniversitenin bulunuyor oluşu da ayrıca, ülkemizde akademik camia içerisinde örgütsel sessizlik kavramına gösterilen ilgiyi ortaya koyması açısından kritiktir. 2003-2022 yılları arasında örgütsel sessizlik ile ilgili yayınların yer aldığı ilk 15 dergi arasında Türkiye'den 5 derginin bulunması da benzer bir sonuçtur. Örgütsel sessizlik ile ilgili yapılan çalışmaların ülkelere göre dağılımı incelendiğinde de, Türkiye'nin bu alanda ilk sırada yer aldığı görülmektedir.

Bunların yanı sıra örgütsel sessizlik konulu yayınların dahil olduğu araştırma alanlarının başında işletme ekonomisinin gelmesi, sözü edilen olgunun hem uygulamada hem de akademide paralel bir gelişim göstermesi ile yorumlanabilmektedir.

Veri tabanında yer alan makalelerin atıf raporlarına göre ise, çalışmaya dahil olan 125 makale arasında en çok atıf alan çalışma, Bowen ve Blackmon tarafından 2003 yılında yayımlanmış "Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice" başlıklı makaledir. Ayrıca veri setine uygulanan ortak kelime analizi sonucunda en fazla kullanılan anahtar kelimelerin "örgütsel sessizlik, çalışan sessizliği, sessizlik, hasta güvenliği, iletişim ve örgütsel bağlılık" olduğu ve yine benzer kelimelerin en yüksek toplam bağlantı gücüne sahip oldukları görülmüştür.

Bununla birlikte yapılan çalışma ve elde edilen bulgular, Web of Science veri tabanında yer alan; başlığında, özetinde ve anahtar kelimelerinde "organizational silence" geçen makaleler ile sınırlıdır. Veri setine herhangi bir temizleme işleminin uygulanmamış olması ve yapılan analizlerin istatistiksel olanlardan ve ortak kelime analizinden oluşması da, araştırmanın diğer sınırlılıklarını ifade etmektedir.

Örgütlerin gelişim süreçlerini sağlıklı yürütebilmeleri açısından örgütsel sessizlik kavramının iyi anlaşılması, bu durumun ortaya çıkmasına sebep olan unsurların ve sonuçlarının dikkatli bir biçimde değerlendirilmesinin oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, işletme yöneticilerinin konuya ilişkin farkındalıklarının oluşması ve politika tayin etmeleri için eğitimler almaları, çalışanları ile kuracakları güçlü bir iletişim ile bağlantılı sorunların üstesinden gelmeleri önerilmektedir. Gelecekte konu ile ilgili çalışma

yapmayı düşünen araştırmacılara ise, yerli ve yabancı yazını karşılaştırabilecekleri bibliyometrik analiz araştırmaları yapmaları ve farklı yöntemler kullanacakları çalışmalar için ise bibliyometrik analiz bulgularını baz almaları tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA:

Aslan, H., Erci, B. & Pekince, H., "Relationship Between Compassion Fatigue in Nurses, and Work-Related Stress and the Meaning of Life". *Journal of Religion and Health*, 61(3), 1848-1860, 2022.

Bienefeld, N. & Grote, G., "Speaking Up in Ad Hoc Multiteam Systems: Individual-Level Effects of Psychological Safety, Status, and Leadership within and Across Teams". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 930-945, 2014.

Blackman, D. & Sadler-Smith, E., "The Silent and The Silenced in Organizational Knowing and Learning". *Management Learning*, 40(5), 569-585, 2009.

Bowen, F. & Blackmon, K., "Spirals of Silence: The Dynamic Effects of Diversity on Organizational Voice". *Journal of Management Studies*, 40(6), 1393- 1417, 2003.

Brinsfield, C. T., "Employee Silence Motives: Investigation of Dimensionality and Development of Measures". *Journal of Organizational Behavior*, 34(5), 671-697, 2013.

Cemaloğlu, N. & Yenel, K., *Örgütsel Davranış ve Yönetimi*, Ankara: Pegem, 2017.

Çakıcı, A., *Örgütlerde İşgören Sessizliği (Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz?)*. Ankara: Detay, 2010.

Çaylak, E. & Altuntas, S., "Organizational Silence Among Nurses: The Impact on Organizational Cynicism and Intention to Leave Work". *Journal of Nursing Research*, 25(2), 90-98, 2017.

Dalli, T. H. & Sezgin, F., "Predicting Teacher Organizational Silence: The Predictive Effects of Locus of Control, Self-Confidence and Perceived Organizational Support". *Research in Educational Administration & Leadership*, 7(1), 39-79, 2022.

Daşcı, E., *İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Liderlik Tarzları ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) ve Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Gazi Üniversitesi, Ankara, 2014.

Deng, S., Tian, Y. & Zhang, H., "Using The Bibliometric Analysis to Evaluate Global Scientific Production of Data Mining Papers". In *2009 First International Workshop on Database Technology and Applications*, 233-238, 2009.

Fernando, D. & Prasad, A., "Sex-Based Harassment and Organizational Silencing: How Women are Led to

Reluctant Acquiescence in Academia". *Human Relations*, 72(10), 1565-1594, 2019.

Garon, M., "Speaking Up, Being Heard: Registered Nurses' Perceptions of Workplace Communication". *Journal of Nursing Management*, 20(3), 361-371, 2012.

Gündüz, Ş. & Pekçetaş, T., "Kuşaklar ve Örgütsel Sessizlik/Seslilik". *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(1), 89-115, 2018.

Gürler, G., *Bibliyometrik Araştırmalarda İlgili Literatüre İlişkin Veri Setinin Oluşturulma Süreci. Bir Literatür İncelemesi Aracı Olarak Bibliyometrik Analiz*, Ankara: Nobel Bilimsel Eserler, 2021.

Güvenli, R.D., *Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi Emniyet Mensupları Üzerinde Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014.

Henriksen, K. & Dayton, E., "Organizational Silence and Hidden Threats to Patient Safety". *Health Services Research*, 41(4p2), 1539-1554, 2006.

Kim, J. & McMillan, S. J., "Evaluation of Internet Advertising Research: A Bibliometric Analysis of Citations From Key Sources". *Journal of Advertising*, 37(1), 99-112, 2008.

Knoll, M. & Van Dick, R., "Do I Hear the Whistle...? A First Attempt to Measure Four Forms of Employee Silence and Their Correlates". *Journal of Business Ethics*, 113(2), 349-362, 2013.

Kolay Akfert, S., "Ethical Dilemmas Experienced by Psychological Counsellors Working at Different Institutions and Their Attitudes and Behaviours as a Response to These Dilemmas". *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(3), 1806-1812, 2012.

Kritsotakis, G., Gkorezis, P., Andreadaki, E., Theodoropoulou, M., Grigoriou, G., Alvizou, A., ... & Ratsika, N., "Nursing Practice Environment and Employee 58 Silence About Patient Safety: The Mediating Role of Professional Discrimination Experienced by Nurses". *Journal of Advanced Nursing*, 78 (2), 2022.

Li, C., Wu, Q., Gu, D., & Ni, S., "Trauma Exposure and Depression Among Frontline Health Professionals During COVID-19 Outbreak in China: The Role of Intrusive Rumination and Organizational Silence". *BMC Psychiatry*, 22(1), 1-10, 2022.

Lim, J., Hepworth, J., & Bogossian, F., "A qualitative Analysis of Stress, Uplifts and Coping in the Personal and Professional Lives of Singaporean Nurses". *Journal of Advanced Nursing*, 67(5), 1022-1033, 2011.

McGowan, R. A., *Organization Discourses: Sounds of Silence*, Ottawa :National Library of Canada, 2004.

- Milliken, F. J., Morrison, E. W. & Hewlin, P. F., "An Exploratory Study of Employee Silence: Issues that Employees Don't Communicate Upward and Why". *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453-1476, 2003.
- Moçoşoğlu, B., Okullardaki İşyeri Ruhsallığı, Örgütsel Sessizlik ve Seslilik Arasındaki İlişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa, 2019.
- Morrison, E. W., "Employee Voice And Silence". *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 173-197, 2014.
- Morrison, E. W. & Rothman, N. B., "Silence and the dynamics of power". *Voice and Silence in Organizations*, 6(5), 111-134, 2009.
- Ölçer, F. & Coşkun, Ö. F., "The Mediating Role of Organizational Silence in the Relationship Between Organizational Justice and Organizational Creativity". *Society and Business Review*, 2022.
- Öztürk, O. & Gürler, G., *Bir Literatür İncelemesi Aracı Olarak Bibliyometrik Analiz*. Ankara: Nobel Yayınevi, 2021.
- Pacheco, D. C., Moniz, A. I. A. & Caldeira, S. N., "Silence in Organizations and Psychological Safety: A Literature Review". *European Scientific Journal*, (Special Edition), 293-308, 2015.
- Pang, A., Jin, Y., Seo, Y., Choi, S. I., Teo, H. X., Le, P. D. & Reber, B., "Breaking the Sound of Silence: Explication in the Use of Strategic Silence in Crisis Communication". *International Journal of Business Communication*, 59(2), 219-241, 2022.
- Park, C. & Keil, M., "Organizational Silence and Whistle-Blowing on IT Projects: An Integrated Model". *Decision Sciences*, 40(4), 901-918, 2009.
- Pinder, C. C. & Harlos, K. P., "Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice". *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331-369, 2001.
- Sayre, M. M., McNeese-Smith, D., Leach, L. S. & Phillips, L. R., "An Educational Intervention to Increase "Speaking-Up" Behaviors in Nurses and Improve Patient Safety". *Journal of Nursing Care Quality*, 27(2), 154-160, 2012.
- Son, S., Yang, T. S. & Park, J., "How Organizational Politics and Subjective Social Status Moderate Job Insecurity-Silence Relationships". *Journal of Management & Organization*, 1-21, 2022.
- Şimşir, İ., *Bibliyometri ve Bibliyometrik Analize İlişkin Kavramsal Çerçeve. Bir Literatür İncelemesi Aracı Olarak Bibliyometrik Analiz*, Ankara: Nobel Bilimsel Eserler, 2021.
- Tangirala, S. & Ramanujam, R., "Employee Silence on Critical Work Issues: The Cross Level Effects of Procedural Justice Climate". *Personnel Psychology*, 61(1), 37-68, 2008.
- Taşkıran, E., *Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011.
- Thelwall, M., "Bibliometrics to Webometrics". *Journal of Information Science*, 34(4), 605-621, 2008.
- Tutar, H., *Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından)*. Ankara: Detay Yayıncılık, 2016.
- Wang, Y., Lai, N., Zuo, J., Chen, G., Du, H., "Characteristics and Trends of Research on Waste-to-Energy Incineration: A Bibliometric Analysis, 1999-2015". *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 66, 95-104, 2016.
- Yang, J., Yang, H., & Wang, B., "Organizational Silence among Hospital Nurses in China: A Cross-Sectional Study". *BioMed Research International*, 2022, 1-8, 2022.