

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN KARANLIK YÜZÜ: İŞ YERİ NEZAKETSİZLİĞİ ÜZERİNE YAPILAN BİLİMSEL ÇALIŞMALARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ*

THE DARK SIDE OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF SCIENTIFIC STUDIES ON WORKPLACE INCIVILITY

Yasemin KAYA** 
Onur ÇATALTEPE*** 

Öz

Bu çalışma, iş yerinde nezaketsizlik konusundaki akademik literatürü bibliyometrik analiz yöntemiyle inceleyerek, alanın gelişim sürecini, temel araştırma eğilimlerini, akademik iş birliklerini ve en etkili çalışmaları ortaya koymayı amaçlamaktadır. Web of Science veri tabanında “Workplace Incivility” anahtar kelimesiyle 1999–2025 yılları arasında yayımlanan, SSCI, SCI ve SCI-EXP indekslerinde yer alan toplam 924 makale analiz edilmiştir. Analiz sürecinde R Studio Bibliometrix Biblioshiny ve VOSviewer 1.6.20 yazılımları kullanılmıştır. Bulgular, konuya yönelik akademik yayınların yıllar içinde istikrarlı bir artış gösterdiğini ve 2024 yılında 120 makale ile zirveye ulaştığını ortaya koymaktadır. En sık kullanılan anahtar kelimenin 230 kez ile “incivility” (nezaketsizlik) olduğu saptanmıştır. Alandaki en çok atıf alan çalışma, 1999 yılında Andersson & Pearson (1999)

- * Bu çalışma Kayseri Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından desteklenen Doktora Tez Projesi kapsamında gerçekleştirilmiştir.
- ** Kayseri Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ykaya@kayseri.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-3800-0244>
- *** Kayseri Üniversitesi, Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme ABD, onurcataltepe.tr@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2138-1848>

How to cite this article/Atıf için: Kaya, Y., & Çataltepe, O. (2025). Örgütsel davranışın karanlık yüzü: İş yeri nezaketsizliği üzerine yapılan bilimsel çalışmaların bibliyometrik analizi. *Öneri Dergisi*, 20(64), 456-485. DOI: 10.14783/maruoneri.1647401

tarafından yayımlanan ve 1928 atıf alan makaledir. En fazla makale yayımlayan ve en çok atıf alan dergi ise 51 makale, 4216 atıf ile Journal of Occupational Health Psychology'dir. En fazla yayın yapan ve en çok atıf alan kurum 23 makale, 2718 atıf ile Michigan Üniversitesi, ülkeler bazında ise 451 makale, 21.218 atıf ile ABD olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, konunun akademik alandaki önemini ve gelişim sürecini kapsamlı biçimde ortaya koymaktadır. Çalışma, gelecekteki araştırmalara yol gösterici olacak şekilde iş yerinde nezaketsizlik konusundaki araştırma eğilimlerini ve akademik iş birliklerini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş yeri Nezaketsizliği, Örgütsel Davranış, Bibliyometrik Analiz

Abstract

This study aims to examine the academic literature on workplace incivility using bibliometric analysis to explore the field's development, key research trends, academic collaborations, and influential publications. A total of 924 articles published between 1999 and 2025 in the Web of Science database under the keyword "Workplace Incivility" and indexed in SSCI, SCI, and SCI-EXP were analyzed. The analysis was carried out using R Studio Bibliometrix Biblioshiny and VOSviewer 1.6.20 software. Findings indicate a steady increase in academic publications over time, with 2024 emerging as the most productive year, publishing 120 articles. The most frequently used keyword was "incivility," appearing 230 times. The most cited study was published by Andersson & Pearson (1999), with 1,928 citations. The Journal of Occupational Health Psychology was identified as the leading journal, with 51 articles and 4,216 citations. The University of Michigan ranked as the top institution, contributing 23 articles and receiving 2,718 citations. Among countries, the USA was the most influential, producing 451 articles and receiving 21,218 citations. Overall, the results emphasize the increasing academic interest in workplace incivility and demonstrate that bibliometric analysis is a valuable method for identifying the field's key contributors, trends, and directions for future research.

Keywords: Workplace Incivility, Organizational Behavior, Bibliometric Analysis

1. Giriş

Günümüz çalışma ortamlarında bireyler arası etkileşimler, örgütsel verimliliğin ve çalışan refahının temel belirleyicileri arasında yer almaktadır. Ancak iş yerlerinde giderek daha fazla dikkat çeken bir olgu olan nezaketsizlik, çalışanların iş deneyimini olumsuz yönde etkileyen ve örgütsel dinamikleri zayıflatan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Nezaketsizlik, kasıtlı bir kötü niyet içermeyen, ancak zamanla birikerek ciddi çatışmalara ve örgütsel sorunlara yol açan küçük çaplı uygunsuz davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Andersson & Pearson, 1999). İş yerinde olumsuz çalışan davranışlarını, sapkın çalışan davranışı ve anti sosyal çalışan davranışı olmak üzere iki kavram üzerinden açıklayan Andersson ve Pearson (1999), iş yeri nezaketsizliğini örgüt için normları ihlal eden bir anti sosyal çalışan davranışı olarak değerlendirerek, doğrudan zarar verme niyeti taşıyan mobbing, fiziksel şiddet, saldırı ve istismar gibi zarar verme niyetinin belli olduğu davranışlardan ayrılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu bağlamda, iş yerinde nezaketsizlik yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda kurumsal süreçler üzerinde de önemli etkiler yaratmakta ve organizasyonların sürdürülebilirliğini tehdit etmektedir. İş yeri nezaketsizliği üzerine yapılan araştırmalar, bu olgunun bireysel, örgütsel ve çevresel birçok faktörden etkilendiğini göstermektedir. Örneğin, bireysel özellikler (kişilik yapısı, duygusal zekâ düzeyi, sosyo-demografik faktörler), örgütsel kültür ve

liderlik tarzı gibi unsurlar, nezaketsizlik davranışlarının ortaya çıkışında belirleyici olabilmektedir (Schilpzand vd., 2016; Cortina vd., 2013). Ayrıca, bu tür davranışların çalışma ortamında psikolojik güvenliği azalttığı, çalışan motivasyonunu düşürdüğü ve üretkenlik kayıplarına yol açtığı çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur (Zhao vd., 2024). Bu nedenle, iş yeri nezaketsizliğinin kapsamlı bir şekilde ele alınması hem akademik literatür hem de uygulayıcılar için kritik bir öneme sahiptir.

İş yeri nezaketsizliği, açık sınırlarla tanımlanamayan, düşük yoğunluklu ve çoğu zaman kasıt içermeyen davranışları kapsamı nedeniyle kavramsal olarak belirsizlik barındıran bir olgu olarak ifade edilmektedir. Bu belirsizlik, literatürde konunun nasıl ele alındığına, hangi teorik çerçevelere dayandığına ve araştırma eğilimlerinin nasıl şekillendiğine dair sistematik bir incelemeyi gerekli kılmaktadır. Bibliyometrik analiz, alanyazındaki bilimsel üretimi nicel olarak haritalandırarak, bu dağınıklığı görünür kılmakta ve konunun kuramsal gelişimini, öne çıkan temaları ve araştırma boşluklarını belirlemeye olanak tanımaktadır. Bu yönüyle bibliyometrik yöntem, iş yeri nezaketsizliği literatürünün bütüncül ve nesnel bir biçimde değerlendirilmesi için güçlü bir akademik araç sunmaktadır. Buna bağlı olarak çalışmada, iş yeri nezaketsizliği üzerine yapılan bilimsel yayınları bibliyometrik analiz yöntemi ile inceleyerek alandaki eğilimlerin, önemli araştırmacıların, sık atıf alan çalışmaların ve temel kavramsal çerçevelerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

Nezaket ve nezaketsizlik kavramları, özellikle son yıllarda iş yaşamında sıkça tartışılan konular arasında yer almakta ve bu kavramlar sözlük tanımlarının ötesine geçmektedir. Türk Dil Kurumu'na göre (TDK) nezaket, “başkalarına karşı saygılı ve kibar davranmak” olarak tanımlanırken, nezaketsizlik “ince ve kibar olmama durumu” olarak ifade edilmektedir. İş yeri bağlamında nezaket çalışanların birbirlerine karşı saygı normlarını sürdürme yükümlülüğünü ifade ederken (Pearson vd., 2000, s. 124); iş yeri nezaketsizliği ise bu normların ihlal edildiği, bireylere zarar verme niyetinin belirsiz olduğu ve düşük yoğunluklu sapkın davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır (Andersson & Pearson, 1999, s. 451-452). İş yeri nezaketsizliğinin düşük bir yoğunluğa sahip olması ve zarar verme niyetinin belirsiz olması nedeniyle saldırganlık, şiddet veya zorbalık gibi zarar verme niyetinin net olduğu ve yüksek yoğunluğa sahip olumsuz davranışlara göre ayırt edilmesinin daha zor bir kavram olduğunu ifade eden Schilpzand vd., (2016, s. 57-58), iş yerinde nezaketsizlik davranışının bu tür davranışlarla aynı anlama gelecek şekilde kullanıldığını vurgulamaktadır. Bu durum araştırmacılar arasında iş yeri nezaketsizliğine yönelik ortak bir anlayışın henüz oluşmadığını göstermektedir (Abolfazl Vagharseyyedin, 2015, s. 116). Genel anlamda iş yeri nezaketsizliği, failerin mağdurlara yönelik niyetlerinin belirsiz olduğu, düşük yoğunluklu iş yeri sapkın davranışları kapsamında değerlendirilmektedir (Andersson & Pearson, 1999; Burnes & Pope, 2007, s. 293; Hutton, 2006, s. 22; Lim vd., 2008; Manzoor vd., 2020, s. 92). Diğer bir ifadeyle, iş yerinde gözlenen nezaketsizlik; “karşılıklı saygı normlarını ihlal eden ve hedefe zarar verme amacı taşıyan bilinçli ya da bilinçsiz davranışlar” şeklinde de tanımlanabilmektedir. Ayrıca, iş yerinde ortaya çıkan

nezaketsizliğin, “iş yerindeki geleneksel davranış normlarını ihlal eden söz ve eylemler” şeklinde de ifade edildiği söylenebilmektedir (Raza vd., 2022, s. 2). Çalışma ortamlarında bireyler arası ilişkiler, zaman zaman düşük düzeyde olumsuz davranışlarla sekteye uğrayabilmekte ve bu tür davranışların süreklilik arz etmesi, zamanla daha ciddi çatışmaların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu bağlamda, Andersson ve Pearson’ın (1999, ss. 460-461) ortaya koyduğu nezaketsizlik sarmalı kavramı, iş yerinde başlangıçta küçük ölçekli uygunsuz davranışların, zaman içerisinde daha büyük çaplı çatışmalara evrilebileceğini açıklamaktadır.

İş yerinde nezaketsizliğin ortaya çıkışına etki eden çeşitli faktörler bulunmakta olup, bu faktörler farklı kategoriler altında incelenebilmektedir. Schilpzand ve diğerleri (2016), söz konusu faktörleri bireysel özellikler, davranışsal özellikler ve durumsal etmenler olmak üzere üç başlık altında sınıflandırmıştır. Benzer şekilde, Cortina ve diğerleri (2013), kişilik özellikleri ile davranış biçimlerini bireysel farklılıklar kapsamında değerlendirirken, cinsiyet, etnik köken, kilo ve annelik durumu gibi sosyal açıdan hassas kimliklerin iş yerinde nezaketsizlik deneyimiyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Jelavić (2022, s. 576) iş yeri nezaketsizliğinin ortaya çıkışını bireysel öncüller ve davranışsal öncüller olmak üzere iki ana kategoriye ayırmaktadır. Bireysel öncüller hem nezaketsizliğe maruz kalan hedefleri hem de nezaketsizliği başlatan failleri (kışkırtıcıları) kapsayan demografik, psikolojik ve örgütsel faktörleri içermektedir. Hedefler açısından bakıldığında, kadınlar, çok çocuklu anneler, azınlık gruplarına mensup bireyler, daha düşük örgütsel pozisyona sahip çalışanlar ve genç yaşta olanlar, iş yerinde nezaketsizliğe daha fazla maruz kalabilmektedir. Bunun yanı sıra, düşük yetkinlik düzeyi ve belirli kişilik özellikleri (örneğin, düşük uzlaşmacılık ve yüksek nevrozizm) nezaketsizliğe maruz kalma olasılığını artırmaktadır. Failler açısından ise, güç ve pozisyon ilişkileri, örgütsel adaletsizlik algısı, iş güvencesizliği gibi faktörler, nezaketsiz davranışların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Ayrıca, düşük duygusal zekâ, narsisizm, psikopati gibi olumsuz kişilik özellikleri de nezaketsizlik eğilimini artırmaktadır. Davranışsal öncüller, bireylerin iş yerinde sergiledikleri spesifik tutum ve davranışları ifade etmektedir. Hedefler için, üretkenlik karşıtı iş davranışları, kışkırtıcı veya rahatsız edici tutumlar nezaketsizlik deneyimini artırabilirken, failler açısından bakıldığında, yetersiz çatışma yönetimi, tükenmişlik, işkoliklik gibi faktörler nezaketsizliği teşvik eden unsurlar arasında yer almaktadır. Ayrıca, öğ alma motivasyonu, duygusal tepkiler (öfke, korku) ve yetersiz iletişim gibi faktörler de iş yerinde nezaketsizliğin sürdürülmesine neden olabilmektedir. İş yerinde nezaketsizlik hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli maliyetler doğurması nedeniyle endişe verici bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Çalışma ortamında düşmanca bir atmosferin oluşmasına neden olan nezaketsizlik, çalışanların iş tatminini ve kuruma bağlılığını azaltarak üretkenlik kayıplarına ve işten ayrılma oranlarının yükselmesine sebebiyet vermektedir. Bunun yanı sıra, bireylerin zihinsel ve fiziksel sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratarak strese, kaygıya ve uzun vadede ciddi sağlık sorunlarına zemin hazırlayabilmektedir (Zhao vd., 2024). Dolayısıyla, iş yerinde nezaketsizlik yalnızca çalışanların iyi oluşunu olumsuz etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda organizasyonların sürdürülebilirliği ve operasyonel verimliliği açısından da önemli bir tehdit teşkil etmektedir.

Literatür incelendiğinde çok sayıdaki bulgu, çalışanların genellikle işyerinde yüksek düzeyde nezaketsizliğe maruz kaldıktan sonra daha düşük iş tatmini(Cortina vd., 2001; Sharma & Singh, 2016; Khan vd., 2021; Naseer vd., 2021; Opengart vd., 2022; Parray vd., 2022), artan stres ve tükenmişlik(Oyeleye vd., 2013; Beattie & Griffin, 2014; Batista & Thomas G. Reio, 2019; Hashemi vd., 2018), azalan iş performansı(Arasli vd., 2018; Jiang vd., 2019; Rahim & Cosby, 2016; C.-H. Wang & Chen, 2020; Zhang vd., 2018), artan ruh sağlığına yönelik (uykusuzluk, kaygı bozukluğu, depresyon vb.) sorunlar (Lim & Lee, 2011; Laschinger vd., 2013; Carter & Loh, 2017; Geldart vd., 2018; Demsky vd., 2019; Piri vd., 2024) bildirdiklerini ortaya koymaktadır. Bu bulgular iş yerinde meydana gelen nezaketsizliğin sonuçlarının iş sınırlarının ötesine geçtiğini göstermektedir. Dolayısıyla, iş yeri nezaketsizliği konusundaki akademik eğilimleri belirlemek, bu alandaki temel kavramsal yapıyı ortaya koymak ve literatürdeki gelişim sürecini anlamak hem akademik hem de pratik açıdan önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

3. Metodoloji

Bilim insanları, bibliyometrik analizi; makale ve dergi performansındaki eğilimleri belirlemek, akademik iş birliği modellerini ve araştırma bileşenlerini ortaya çıkarmak, ayrıca mevcut literatürde belirli bir alanın entelektüel yapısını keşfetmek gibi çeşitli amaçlarla kullanmaktadırlar(Donthu vd., 2021, s. 285). Bibliyometrik analizlerde yaygın olarak kullanılan teknikler arasında bibliyografik eşleştirme, atıf analizi, eş atıf analizi, eş kelime analizi ve eş yazarlık analizi bulunmaktadır. Bibliyografik eşleştirme tekniğinde, belirli bir veya birden fazla kaynağa atıfta bulunan iki yayın eşleştirilir. Bu yöntemin temel dayanağı, aynı kaynaklara referans veren çalışmaların benzer veya ilgili bir konuya sahip olma olasılığının yüksek olmasıdır (Barik & Nayak, 2023). Bibliyometrik analizlerin yapıldığı çalışmalar incelendiğinde birçok çalışmada(Anwar vd., 2021; Maggon, 2022; Naini & Reddy, 2023; Abdelwahab vd., 2024; Hameed vd., 2024; Shahid vd., 2024; Azeez & Aboobaker, 2024) R Studio Bibliometrix Biblioshiny ve VOSviewer yazılımlarının birlikte kullanıldığı görülmektedir. Buna bağlı olarak, bu çalışmada gerçekleştirilen analizler, bibliyometrik haritalamaları ortaya koymak amacıyla yaygın ve serbest erişimleri bulunan R Studio Bibliometrix Biblioshiny ve VOSviewer 1.6.20 yazılımları kullanılarak uygulanmıştır. VOSviewer, ağ görselleştirme süreçlerini destekleyen bir yazılım olup, eş atıf analizi, bibliyografik eşleştirme ve anahtar kelime eş zamanlılığı analizine dayalı olarak akademik ağların görselleştirilmesini kolaylaştırmaktadır. Bunun yanı sıra, belirli bir belgenin, yazarın, kaynağın, kuruluşun ve ülkenin atıf sayısını belirleme işlevi de sunmaktadır (Kumar vd., 2023).

Bu çalışmada, Donthu ve diğerleri (2021) tarafından geliştirilen Bibliyometrik Analiz Prosedürü uygulanmıştır. Bu prosedür, bibliyometrik çalışmanın amaç ve kapsamının belirlenmesi, analiz için uygun tekniklerin seçilmesi, veri toplama sürecinin yürütülmesi ve gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen bulguların raporlanması olmak üzere dört temel aşamadan oluşmaktadır (Donthu vd., 2021, ss. 294-295). Buna çerçevede ilk adım olarak, çalışmanın amacı ve kapsamı

tanımlanmıştır. İkinci adımda bibliyometrik analiz için kullanılacak teknikler seçilmiştir. Üçüncü adımda gerçekleştirilecek analiz için veri toplanmıştır. Burada Dünya genelinde en prestijli veri tabanlarından biri olarak kabul edilen (X. Wang vd., 2016) Web of Science (WoS) veri tabanında “workplace incivility” anahtar kelimesi aranmıştır. SSCI, ESCI, SCI Expanded indekslerinde taranan en fazla yayının bulunduğu kategoriler olan Management, Business, Nursing ve Applied Psychology kategorileri seçilmiştir. Ayrıca bu konudaki yayının ilk olarak 1999 yılında olduğu görülmüş ve bu nedenle yıl aralığı olarak 1999-2025 yılları arasındaki yayınlar araştırma kapsamında alınmıştır. Tüm bu filtrelemeler sonucunda toplam 924 makaleye ulaşılmıştır. Dördüncü ve son adımda ise bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiş ve bulgular raporlanmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, iş yeri nezaketsizliği üzerine yapılan bilimsel çalışmaları bibliyometrik analiz yöntemiyle inceleyerek, bu alandaki akademik eğilimleri, temel kavramları, en etkili yayınları ve en fazla atıf alan çalışmalar ile kurumları belirlemektir. Örgütsel davranışın karanlık yüzü olarak değerlendirilen iş yeri nezaketsizliği, bireysel ve kurumsal düzeyde olumsuz sonuçlar doğuran önemli bir çalışma alanıdır. Bu bağlamda, literatürdeki yayın dağılımının yıllara, dergilere, akademik kurumlara ve ülkelere göre analiz edilmesi, konunun gelişim sürecini ve araştırma eğilimlerini anlamaya katkı sağlayacaktır. Ayrıca en çok kullanılan anahtar kelimelerin belirlenmesi, iş yeri nezaketsizliği ile ilişkili kavramsal çerçevenin netleşmesine yardımcı olacaktır. Bu çalışmanın, gelecekteki araştırmalara yön vermesi, akademik ve pratik alanda bilinç oluşturmaya ve örgütsel politikalara katkıda bulunması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Buna bağlı olarak aşağıdaki soruların yanıtları aranmıştır.

- İş yeri nezaketsizliği alanında son yıllarda öne çıkan anahtar kavramlar nelerdir?
- İş yeri nezaketsizliği makalelerinin yıllara göre güncel durumu nedir?
- İş yeri nezaketsizliği konusunda en çok atıf alan çalışmaları nelerdir?
- İş yeri nezaketsizliği konusunda en çok atıf alan yazarlar kimlerdir?
- İş yeri nezaketsizliği araştırmalarının en sık yayımlandığı akademik dergiler hangileridir?
- Bu alanda yapılan akademik iş birlikleri hangi ülkeler ve birimler arasında yoğunlaşmaktadır?

4. Araştırmanın Bulguları

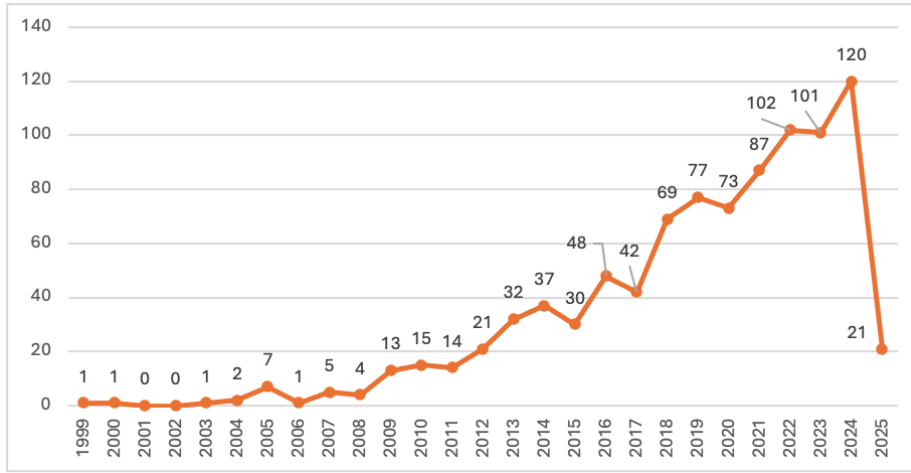
İlgili veri seti, 1999-2025 yılları arasında workplace incivility (iş yerinde nezaketsizlik) konusundaki akademik literatürü kapsamaktadır. 239 farklı kaynaktan yayımlanmış toplam 924 akademik çalışma analiz edilmiştir. Yıllık ortalama büyüme oranı %12,42 olup, bu durum araştırma alanının zaman

içinde önemli bir gelişim gösterdiğini ortaya koymaktadır. Toplamda 2262 farklı yazarın katkı sunduğu bu literatürde, tek yazarlı makale sayısı 103 olup, uluslararası ortak yazarlık oranı %26,62 olarak hesaplanmıştır. Bu oran, çalışmaların dörtte birinin farklı ülkelerden araştırmacılar arasında iş birliğiyle üretildiğini göstermektedir. Çalışma başına düşen ortalama yazar sayısı 3.28 olup, bu da iş birliğine dayalı araştırmaların yaygın olduğunu göstermektedir. Analiz edilen makalelerde 2003 farklı yazar tarafından belirlenmiş anahtar kelime bulunurken, literatürde toplamda 33,102 referansın kullanıldığı tespit edilmiştir. Çalışmaların ortalama yaşı 5,93 yıl olup, bu durum araştırma alanının nispeten güncel kaldığını göstermektedir. Her bir makale ortalama 39.03 atıf almakta, bu da alanın akademik etkisinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu veriler, iş yerinde nezaketsizlik konusunun akademik çevrelerde giderek artan bir ilgiyle ele alındığını ve disiplinler arası iş birliğinin önemli bir rol oynadığını göstermektedir.



Şekil 1. Kullanılan veri setine ait temel bilgiler

Analiz edilen veri kümesine göre, iş yerinde nezaketsizlik (workplace incivility) alanındaki bilimsel üretim 1999 yılından itibaren önemli bir artış göstermektedir. 1999-2005 yılları arasında yıllık makale sayısı 0 ile 5 arasında değişmekteyken, 2010 yılından itibaren yılda ortalama 20 makale civarında yayımlanmaya başlanmıştır. Şekil 2’de görüldüğü üzere özellikle 2015 sonrası belirgin bir yükseliş eğilimi gözlenmekte olup, 2018 yılında 50’nin üzerine çıkan makale sayısı, 2020 yılında 75’e ve 2023 yılında ise 120’nin üzerine çıkarak zirve noktasına ulaşmıştır. Bu durum, iş yerinde nezaketsizlik konusunun son yıllarda akademik ilgiyi daha fazla çektiğini ve araştırmaların yoğunlaştığını göstermektedir. Genel olarak, analiz edilen veri kümesi, iş yerinde nezaketsizlik konusunun özellikle son 10-15 yıl içinde hızla büyüyen bir akademik alan haline geldiğini ve literatürde önemli bir yer edindiğini göstermektedir. Gelecekte, alanın nasıl bir yön izleyeceğini anlamak için yeni yayınların ve atıf dinamiklerinin takip edilmesi gerekmektedir.

Grafik 1. Makalelerin yıllara göre dağılımı

Analiz edilen 924 makalede kullanılan anahtar kelimeler incelendiğinde, “incivility” (nezaketsizlik) terimi 230 kez kullanılmış ve 538 toplam bağlantı gücüne sahip olarak en temel araştırma konusu olmuştur. Bunu, “workplace incivility” (iş yeri nezaketsizliği) 151 kullanım ve 326 bağlantı gücüyle, iş yeri bağlamında daha spesifik bir odakla takip etmektedir. “Bullying” (zorbalık) 78 kez kullanılmış olup 234 bağlantı gücüne sahiptir, bu da iş yerindeki olumsuz davranışların geniş kapsamlı bir şekilde ele alındığını göstermektedir. “Nursing/Nurses” (hemşirelik/hemşireler) bağlantı gücüyle, sağlık sektörünün iş yeri nezaketsizliği açısından önemli bir araştırma alanı olduğunu ortaya koymaktadır. Tablo 1’de yer alan veriler incelendiğinde bireysel düzeyde etkiler açısından, “emotional exhaustion” (duygusal tükenmişlik) 43 kez kullanılmış ve 110 bağlantı gücüne sahipken, “job satisfaction” (iş doyumu) 38 kez kullanılmış ve yine 110 bağlantı gücü elde etmiştir. Bu iki kavram, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların psikolojik ve duygusal durumları üzerindeki etkisini yansıtmaktadır. “Customer incivility” (müşteri nezaketsizliği) 37 kez kullanılmış ve 88 bağlantı gücüne sahipken, “workplace bullying” (iş yeri zorbalığı) 37 kullanım ve 83 bağlantı gücüyle nezaketsizliğin farklı biçimlerinin akademik literatürde nasıl ele alındığını göstermektedir.

Tablo 1. En Sık Kullanılan Anahtar Kelimeler

Anahtar Kelimeler	Kullanım Sayısı	Bağlantı Gücü
1. Incivility (Nezaketsizlik)	230	538
2. Workplace Incivility (İş Yeri Nezaketsizliği)	151	326
3. Bullying (Zorbalık)	78	234
4. Nursing/Nurses (Hemşirelik/Hemşireler)	67	188
5. Emotional Exhaustion (Duygusal Tükenmişlik)	43	110
6. Job Satisfaction (İş Doyumu)	38	110
7. Customer Incivility (Müşteri Nezaketsizliği)	37	88
8. Workplace Bullying (İş Yeri Zorbalığı)	37	83

9.	Gender (Cinsiyet)	32	89
10.	Turnover Intention (İşten Ayrılma Niyeti)	31	86
11.	Job Performance (İş Performansı)	30	82
12.	Stress (Stres)	29	84
13.	Burnout (Tükenmişlik)	27	75
14.	Workplace Violence (İş Yeri Şiddeti)	25	79
15.	Supervisor Incivility (Yönetici Nezaketsizliği)	21	35

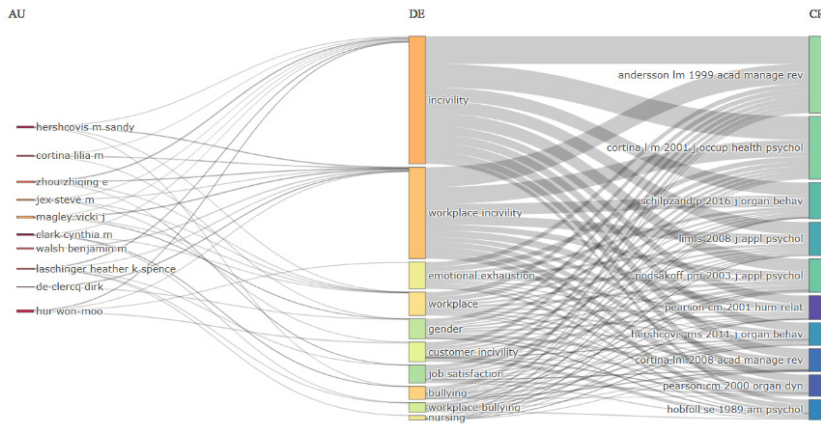
Öne çıkan diğer kavramlardan “turnover intention” (işten ayrılma niyeti) 31 kez kullanılmış ve 86 bağlantı gücüne sahip olup, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların örgütten ayrılma eğilimlerini nasıl etkilediğini göstermektedir. “Job performance” (iş performansı) 30 kez kullanılmış ve 82 bağlantı gücü elde etmiştir, bu da iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların verimliliği üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Ayrıca, “stress” (stres) 29 kez kullanılmış ve 84 bağlantı gücüne sahipken, “burnout” (tükenmişlik) 27 kullanım ve 75 bağlantı gücüyle iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların iyi oluşuna olumsuz etkisini destekleyen kavramlar arasında yer almaktadır. “Workplace violence” (iş yeri şiddeti) 25 kullanım ve 79 bağlantı gücüyle, iş yerinde daha ağır düzeyde gerçekleşen olumsuz davranışların bir parçası olarak ele alınmıştır. Son olarak, “supervisor incivility” (yönetici nezaketsizliği) 21 kullanım ve 35 bağlantı gücüyle iş yeri nezaketsizliğinde yönetici-çalışan ilişkilerinin önemine dikkat çekmektedir.



Şekil 2. Yazar anahtar kelimelerine yönelik anahtar kelime bulutu

Akademik literatürde iş yerinde nezaketsizlik konusundaki araştırma dinamiklerini incelemek ve yazarlar, anahtar kelimeler ve en çok atıf alan çalışmalar arasındaki ilişkileri görselleştirmek amacıyla gerçekleştirilen üçlü alan analizi, alanın temel yönelimlerini belirleyerek bilimsel iş birliklerini ve en etkili çalışmaları ortaya koymaktadır. Şekil 3’te sonuçları verilen bu analiz, hangi yazarların hangi kavramlarla daha fazla ilişkilendirildiğini ve hangi çalışmaların alana yön verdiğini belirleyerek araştırmacılar için bir sunmaktır. Bu çalışmada gerçekleştirilen Üçlü Alan Analizi, iş yerinde nezaketsizlik (workplace incivility) alanındaki akademik üretimi yazarlar, anahtar kelimeler ve referanslar olmak üzere üç temel bileşen üzerinden incelemektedir. Bu analiz, alanın önde gelen araştırmacılarını, en çok kullanılan

kavramları ve literatürde en fazla referans gösterilen kaynakları görselleştirerek akademik etkileşimleri ortaya koymaktadır. Analiz sonuçlarına göre, Hershcovis M. Sandy, Cortina Lilia M., Zhou Zhiqing E., Jex Steve M., Magley Vicki J. ve Clark Cynthia M. gibi isimler, alanın en fazla yayın yapan ve akademik üretime en çok katkı sunan yazarları olarak öne çıkmaktadır. Bu yazarların çalışmaları, literatürde en fazla kullanılan anahtar kelimelerle güçlü ilişkiler göstermektedir. Özellikle “incivility”, “workplace incivility”, “emotional exhaustion”, “workplace”, “gender”, “customer incivility”, “job satisfaction”, “bullying” ve “nursing” gibi anahtar kelimeler, bu alanda yapılan araştırmaların temel temalarını yansıtmaktadır. Bu durum, iş yerinde nezaketsizlik kavramının hem bireysel hem de örgütsel düzeyde geniş bir perspektifle ele alındığını göstermektedir. Sağ tarafta yer alan referanslar bölümü, alandaki en önemli ve en fazla atıf alan çalışmaları içermektedir. Andersson ve Pearson’ın (1999) *Academy of Management Review*’da yayımlanan makalesi, iş yerinde nezaketsizlik konusunun temel teorik çerçevesini oluşturan başlıca çalışmalardan biri olarak öne çıkmaktadır. Bunun yanı sıra Cortina’nın (2001) *Journal of Occupational Health Psychology*’de yayımlanan çalışması, Schilpzand’ın (2016) *Journal of Organizational Behavior*’daki araştırması ve Lim’in (2008) *Journal of Applied Psychology*’deki çalışması, alanda en çok referans gösterilen diğer önemli kaynaklar arasında yer almaktadır.

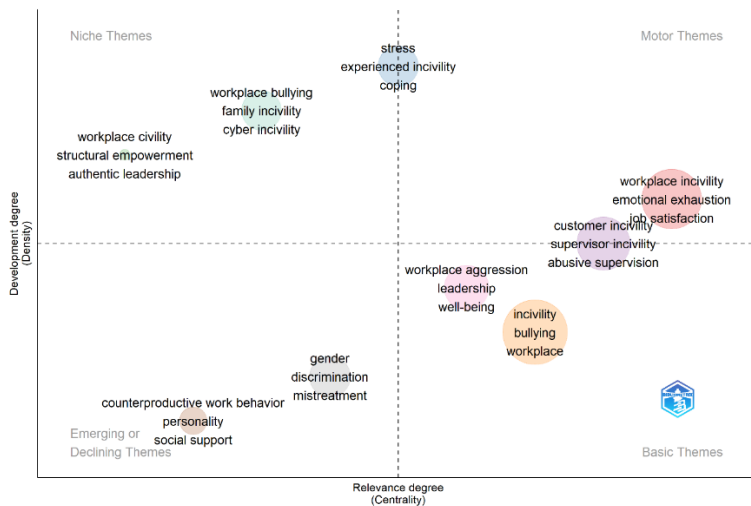


Şekil 3. Üçlü Alan Analizi (Three-Field Plot)

Üçlü alan analizi, iş yerinde nezaketsizlik literatürünün gelişim sürecini anlamaya yönelik önemli ipuçları sunmaktadır. Alanın önde gelen araştırmacıları ve temel kaynakları belirlemek, literatürdeki eğilimleri ve araştırma boşluklarını tespit etmek açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, anahtar kelimeler üzerinden yapılan bağlantılar, araştırmacıların konuyu ele alış biçimlerini ve hangi temaların daha fazla ilgi gördüğünü ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, iş yerinde nezaketsizlik alanındaki bilimsel üretimin, bireysel psikolojik etkilerden (örneğin, duygusal tükenmişlik) örgütsel faktörlere (müşteri nezaketsizliği, iş tatmini ve cinsiyet farklılıkları) kadar geniş bir perspektif sunduğu görülmektedir. Sonuç olarak, bu üçlü analiz yöntemi, literatürdeki önemli aktörleri ve

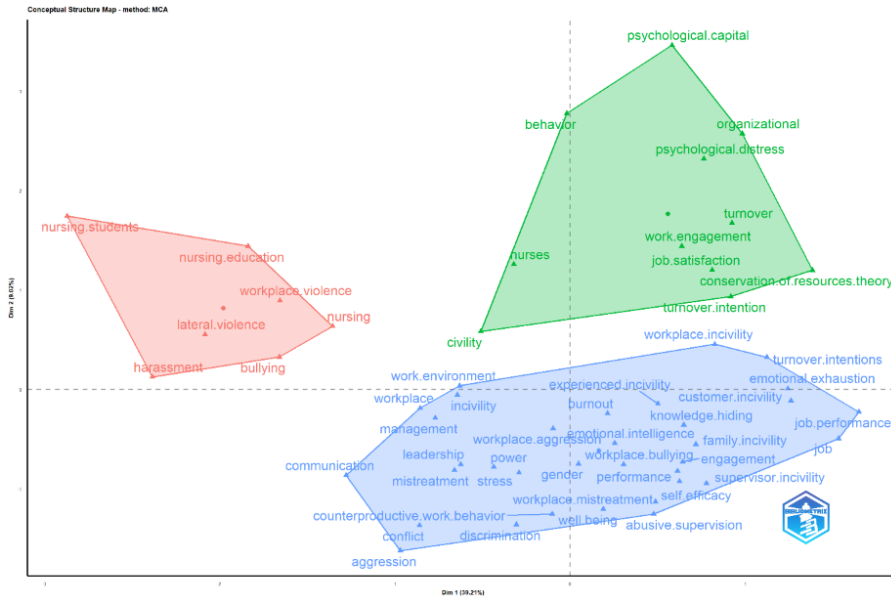
kavramsal bağlantıları belirleyerek iş yerinde nezaketsizlik alanının akademik gelişim sürecini görselleştirmekte ve gelecekteki araştırma yönelimlerine rehberlik etmektedir.

İş yerinde nezaketsizlik alanındaki araştırma konularının yapısal dağılımını belirlemek ve alandaki temel, yükselen veya geri planda kalan temaları sistematik bir şekilde analiz etmek amacıyla yapılan tematik haritalama, ilgili kavramların merkezîyet derecesini ve gelişim düzeyini ortaya koyarak gelecekteki araştırmalar için yönlendirici bir çerçeve sunmaktadır. Buna bağlı olarak, iş yerinde nezaketsizlik konusundaki akademik çalışmaların kavramsal dağılımını inceleyen bu analiz, araştırma alanındaki temel eğilimleri ve ilişkili alt başlıkları dört farklı kategori çerçevesinde sınıflandırmaktadır. Şekil 4 incelendiğinde literatürde en fazla çalışılan ve alandaki merkezi konular olan iş yerinde nezaketsizlik, duygusal tükenmişlik ve iş tatmini, özellikle müşteri nezaketsizliği, yönetici nezaketsizliği ve istismarcı yönetim ile ilişkilendirilerek, konunun çalışanlar arası etkileşimlerin ötesine geçerek müşteri-çalışan ve yönetici-çalışan ilişkilerini de kapsadığı görülmektedir. Niş konular arasında yer alan iş yerinde nezaket, yapısal güçlendirme ve otantik liderlik, literatürde belirli bir alanda gelişmiş ancak merkezîyeti daha düşük olan konuları temsil etmektedir. Bununla birlikte, aile içi nezaketsizlik ve siber nezaketsizlik gibi kavramların araştırmalarda yer alması, nezaketsizliğin yalnızca fiziksel iş ortamlarında değil, dijital ve aile ilişkileri bağlamında da ele alındığını göstermektedir. Çalışma alanının temel yapı taşlarını oluşturan iş yerinde nezaketsizlik, zorbalık ve çalışma ortamı gibi kavramlar, akademik literatürde yaygın olarak ele alınsa da daha detaylı analiz gerektiren konular arasında yer almaktadır. Öte yandan, verimsiz çalışma davranışları, bireysel kişilik özellikleri ve sosyal destek mekanizmaları gibi temaların ya yeni ortaya çıkan ya da önemini yitiren konular olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, iş yerinde nezaketsizlik araştırmalarının büyük ölçüde örgütsel davranış, psikolojik etkiler ve liderlik dinamikleri etrafında şekillendiği, ancak gelecekte siber nezaketsizlik, aile içi nezaketsizlik ve sosyal destek mekanizmalarının daha fazla araştırılabileceği öngörülmektedir.



Şekil 4. Makalelere yönelik tematik harita

İş yerinde nezaketsizlik konusundaki araştırmalarda öne çıkan temel kavramsal bileşenleri belirlemek ve bu bileşenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapılan faktör analizi, konunun farklı boyutlarını gruplandırarak alandaki temel eğilimleri, teorik çerçeveleri ve araştırma yönelimlerini sistematik bir şekilde incelemektedir. R Studio yazılımı kullanılarak gerçekleştirilen ve Şekil 5’ verilen bu analiz, konu başlıklarını üç temel eksende sınıflandırmaktadır. Örgütsel Davranış ve Psikolojik Sermaye ekseninde yer alan psikolojik sermaye, iş tatmini, iş bağlılığı ve örgütsel stres gibi kavramlar, çalışanların iş yerindeki psikolojik dayanıklılığını ve örgütsel kaynaklarını nasıl yönettiklerini ele almaktadır. İş Yeri Şiddeti ve Hemşirelik Bağlamı faktöründe, özellikle sağlık sektöründeki çalışanların iş yeri şiddeti ve zorbalık ile karşılaşma düzeyleri öne çıkmakta, hemşire öğrencileri, hemşire eğitimi, iş yeri şiddeti ve taciz gibi kavramlar bu bağlamda incelenmektedir. Yönetim, Güç ve Örgütsel Etkileşimler ekseninde ise iş yeri nezaketsizliği, yöneticilerin rolü, örgütsel stres, ayrımcılık ve liderlik gibi konular, iş yerinde nezaketsizliğin güç dinamikleri ve liderlik tarzlarıyla nasıl ilişkilendiğini ortaya koymaktadır. Bu analiz, iş yerinde nezaketsizlik konusundaki akademik çalışmaların bireysel, örgütsel ve sektör bazlı farklılıklar gösterdiğini ve özellikle sağlık sektöründe, liderlik yapılarında ve çalışan psikolojisi bağlamında ele alındığını göstermektedir.

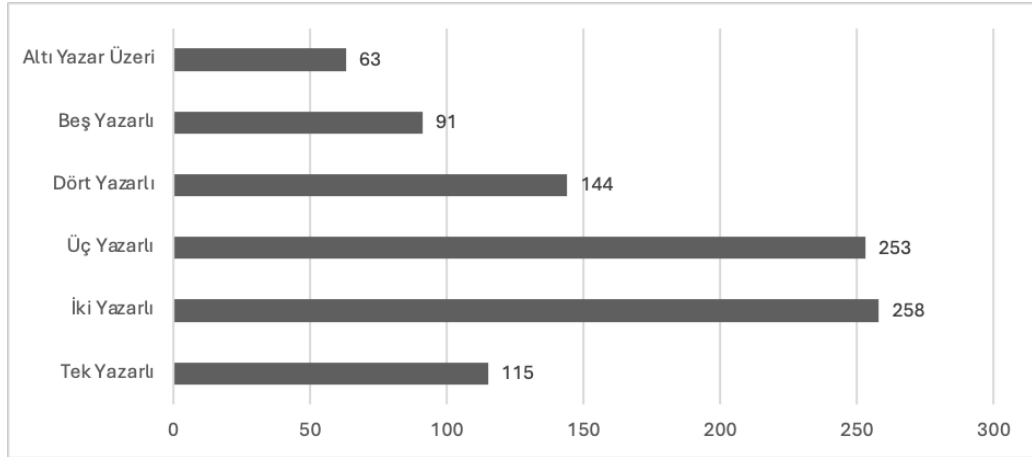


Şekil 5. Anahtar kelimelere yönelik faktör analizi

Akademik literatürde iş yeri nezaketsizliği üzerine yapılan çalışmaların yazar sayısına göre dağılımını içeren Grafik 2 incelendiğinde, en fazla yayının iki yazarla gerçekleştirildiği (258) görülmektedir. Bunu sırasıyla üç yazarlı (253) ve dört yazarlı (144) çalışmalar takip etmektedir. Beş yazarlı (91) ve altı veya daha fazla yazarlı (63) çalışmaların sayısı görece düşükken, tek yazarlı çalışmaların sayısı (115) da sınırlı kalmaktadır. Bu dağılım, iş yeri nezaketsizliği konusundaki

akademik çalışmaların genellikle iş birliği içinde yürütüldüğünü, özellikle iki veya üç yazarlı çalışmaların tercih edildiğini göstermektedir.

Grafik 2. Makalelerin Yazar Sayılarına Göre Dağılımı



İş yeri nezaketsizliği alanında en fazla atıf alan çalışmaların yer aldığı Tablo 2’de incelendiğinde, Andersson ve Pearson’ın (1999) “Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace” adlı makalesi 1928 atıfla konunun temel taşlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Einarsen vd. (2009) “Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised” adlı çalışması 908 atıf alarak, iş yerinde zorbalık ve tacize yönelik Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) ölçeğinin geçerliliğini ortaya koymuştur. Hershcovis’in (2011) “Incivility, social undermining, bullying ... oh my!: A call to reconcile constructs within workplace aggression research” adlı çalışması 606 atıfla, iş yeri saldırganlığına ilişkin farklı kavramları birleştirme çağrısı yaparak teorik çerçeveleri bütünleştirme ihtiyacını vurgulamaktadır. Salin’in (2003) “Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment” adlı makalesi 581 atıf alarak, iş yeri zorbalığını açıklayan yapısal, motivasyonel ve tetikleyici faktörleri incelemektedir. Schilpzand, de Pater ve Erez’in (2016) “Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research” başlıklı çalışması ise 552 atıfla, iş yeri nezaketsizliği konusundaki literatürü derinlemesine inceleyerek gelecekteki araştırmalar için bir yol haritası sunmaktadır. Bu çalışmalar, iş yeri nezaketsizliği alanında hem teorik çerçeve oluşturarak hem de metodolojik katkılar sağlayarak literatürde önemli bir yer edinmiştir.

Tablo 2. En Çok Atıf Alan Makaleler ve Yayımlandıkları Dergiler

	Yazarlar	Yıl	Makale Adı	Dergi	Atıf Sayısı
1.	Andersson & Pearson	1999	Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace	Academy of Management Review	1928
2.	Einarsen vd.	2009	Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised	Work and Stress	908
3.	Hershcovis	2011	Incivility, Social Undermining, Bullying ... Oh My!: A Call to Reconcile Constructs within Workplace Aggression Research	Journal of Organizational Behavior	606
4.	Salin	2003	Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment	Human Relations	581
5.	Schilpzand vd.	2016	Workplace Incivility: A Review of the Literature and Agenda for Future Research	Journal of Organizational Behavior	552
6.	Penney & Spector	2005	Job Stress, Incivility, and Counterproductive Work Behavior (CWB): The Moderating Role of Negative Affectivity	Journal of Organizational Behavior	531
7.	Lim vd.	2008	Personal and Workgroup Incivility: Impact on Work and Health Outcomes	Journal of Applied Psychology	526
8.	Lim & Cortina	2005	Interpersonal Mistreatment in the Workplace: The Interface and Impact of General Incivility and Sexual Harassment	Journal of Applied Psychology	430
9.	Pearson & Porath	2005	On the Nature, Consequences and Remedies of Workplace Incivility: No Time for "Nice"? Think Again	Academy of Management Executive	406
10.	Cortina vd.	2013	Selective Incivility as Modern Discrimination in Organizations: Evidence and Impact	Journal of Management	381

İş yeri nezaketsizliği alanında en etkili akademisyenler incelendiğinde, Pearson CM toplam 3 makale ve 2697 atıf ile en yüksek etkiye sahip araştırmacı olarak öne çıkmaktadır. Onu Andersson LM 2 makale ve 2291 atıf ile takip etmektedir. Magley Vicki J ise 9 makale ve 1785 atıf ile daha geniş çaplı bir yayın portföyüne sahip olup h-index değeri 8 olarak belirlenmiştir. Alanın en üretken isimlerinden biri olan Cortina Lilia M, 11 makale ve 1752 atıf ile yüksek bir akademik etkiye sahiptir ve h-index değeri 11 ile literatürde önemli bir yer tutmaktadır. Hershcovis MS, 12 makale ve 1368 atıf ile en fazla yayın yapan araştırmacılar arasındadır ve h-index değeri 10 olarak belirlenmiştir. Erez Amir 7 makale ve 1250 atıf, Laschinger H.K.S. 10 makale ve 1152 atıf, Hoel Helge 4 makale ve 1116 atıf, Lim Sandy 6 makale ve 1009 atıf, Notelaers Guy ise 3 makale ve 952 atıf ile bu alanda önemli akademik katkılar sunan araştırmacılar arasındadır. m-index değerleri açısından Cortina (0,611) ve Hershcovis (0,625), akademik kariyerleri boyunca sürekli ve güçlü bir etki yaratmış görünmektedir. Bu veriler, iş yeri nezaketsizliği araştırmalarında belirleyici olan akademisyenlerin hem yayın sayısı hem de atıf etkisi açısından alanın gelişimine önemli katkılar sunduğunu göstermektedir. Kullanılan

veri seti içerisinde en çok makale ve atıfa sahip olan ilk 10 yazar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Yazarlara Göre Makale ve Atıf Sayıları

	Yazarlar	Makale Sayısı	Atıf Sayısı	h_index	g_index	m_index
1.	Pearson CM	3	2697	3	3	0,111
2.	Andersson LM	2	2291	2	2	0,074
3.	Magley Vicki J	9	1785	8	9	0,444
4.	Cortina Lilia M	11	1752	11	11	0,611
5.	Herscovis M.S.	12	1368	10	12	0,625
6.	Erez Amır	7	1250	6	7	0,316
7.	Laschinger H.K S.	10	1152	10	10	0,588
8.	Hoel Helge	4	1116	4	4	0,235
9.	Lim Sandy	6	1009	6	6	0,333
10.	Notelaers Guy	3	952	3	3	0,176

İş yeri nezaketsizliği alanında en fazla atıf alan dergilerin yer aldığı Tablo 4 incelendiğinde, Journal of Occupational Health Psychology'nin 34 makale ve 2.909 atıf ile en çok referans verilen yayın organı olduğu ve bu alandaki en etkili dergilerden biri olarak öne çıktığı görülmektedir. Journal of Organizational Behavior, 11 makale ve 1.762 atıf ile özellikle örgütsel davranış bağlamında iş yeri nezaketsizliğini ele alan çalışmalara ev sahipliği yaparak önemli bir akademik kaynak niteliği taşımaktadır. Journal of Applied Psychology ise 15 makale ve 1.613 atıf ile psikoloji temelli iş yeri davranışlarını inceleyen temel kaynaklardan biri olarak geniş bir akademik etkiye sahiptir. Bu veriler, iş yeri nezaketsizliği konusundaki araştırmaların hangi akademik dergilerde daha yoğun olarak yayımlandığını ve alanın önde gelen yayın organlarını ortaya koymaktadır.

Tablo 4. Akademik Dergilere Göre Makale ve Atıf Sayıları

	Dergiler	Makale Sayısı	Atıf Sayısı	h_index	g_index	m_index
1.	Journal of Occupational Health Psychology	51	4216	35	51	1,591
2.	Journal of Applied Psychology	30	3639	22	30	1,048
3.	Journal of Organizational Behavior	21	3097	18	21	0,857
4.	Journal of Nursing Management	40	1558	21	39	1,235
5.	Work and Stress	18	1541	13	18	0,765
6.	International Journal of Contemporary Hospitality Management	17	732	15	17	1,5
7.	Journal of Business and Psychology	20	684	12	20	0,857
8.	Journal of Nursing Administration	19	682	11	19	0,55
9.	Journal of Business Ethics	21	544	13	21	1
10.	International Journal of Conflict Management	22	303	11	17	1,222

İş yeri nezaketsizliği alanında en fazla akademik etkiye sahip kurumlar incelendiğinde, Michigan Üniversitesi (ABD) 23 yayın ve 2718 atıf ile en önde gelen kurum olarak öne çıkmakta ve 972 toplam bağlantı gücü ile geniş bir akademik etkileşim ağına sahip bulunmaktadır. Onu, Kuzey Carolina Üniversitesi (ABD) 5 yayın ve 2344 atıf ile takip ederken, toplam bağlantı gücü 581 olarak hesaplanmıştır. Batı Ontario Üniversitesi (Kanada) 18 yayın ve 1990 atıf ile Kanada'daki en güçlü kurum olarak dikkat çekmekte olup 394 toplam bağlantı gücüne sahiptir. Singapur Ulusal Üniversitesi (Singapur) 13 yayın ve 1559 atıf ile uluslararası akademik katkı sağlayan önemli kurumlardan biri olarak öne çıkmaktadır. Connecticut Üniversitesi (ABD) 12 yayın ve 1455 atıf ile güçlü bir akademik etkiye sahip olup 705 toplam bağlantı gücü ile geniş bir araştırma ağına sahiptir. Bowling Green Devlet Üniversitesi (ABD) 18 yayın ve 1424 atıf ile alandaki aktif kurumlardan biri olurken, Florida Üniversitesi (ABD) 10 yayın ve 1299 atıf, Manitoba Üniversitesi (Kanada) 10 yayın ve 1287 atıf, Manchester Üniversitesi (İngiltere) 10 yayın ve 1280 atıf, Güney Florida Üniversitesi (ABD) ise 12 yayın ve 1187 atıf ile alanda önemli akademik katkılar sunmaktadır. Bu veriler, iş yeri nezaketsizliği araştırmalarında Kuzey Amerika'daki üniversitelerin baskın olduğunu ve özellikle ABD'deki kurumların yüksek atıf alan yayınlar üreterek alandaki bilgi birikimine önemli katkılar sunduğunu göstermektedir.

Tablo 5. Üniversitelere göre toplam makale ve atıf sayıları

	Üniversiteler	Ülke	Yayın Sayısı	Atıf Sayısı	Bağlantı Gücü
1.	Michigan Üniversitesi	ABD	23	2718	972
2.	Kuzey Carolina Üniversitesi	ABD	5	2344	581
3.	Batı Ontario Üniversitesi	Kanada	18	1990	394
4.	Singapur Ulusal Üniversitesi	Singapur	13	1559	535
5.	Connecticut Üniversitesi	ABD	12	1455	705
6.	Bowling Green Devlet Üniversitesi	ABD	18	1424	610
7.	Florida Üniversitesi	ABD	10	1299	516
8.	Manitoba Üniversitesi	Kanda	10	1287	370
9.	Manchester Üniversitesi	İngiltere	10	1280	172
10.	Güney Florida Üniversitesi	ABD	12	1187	338

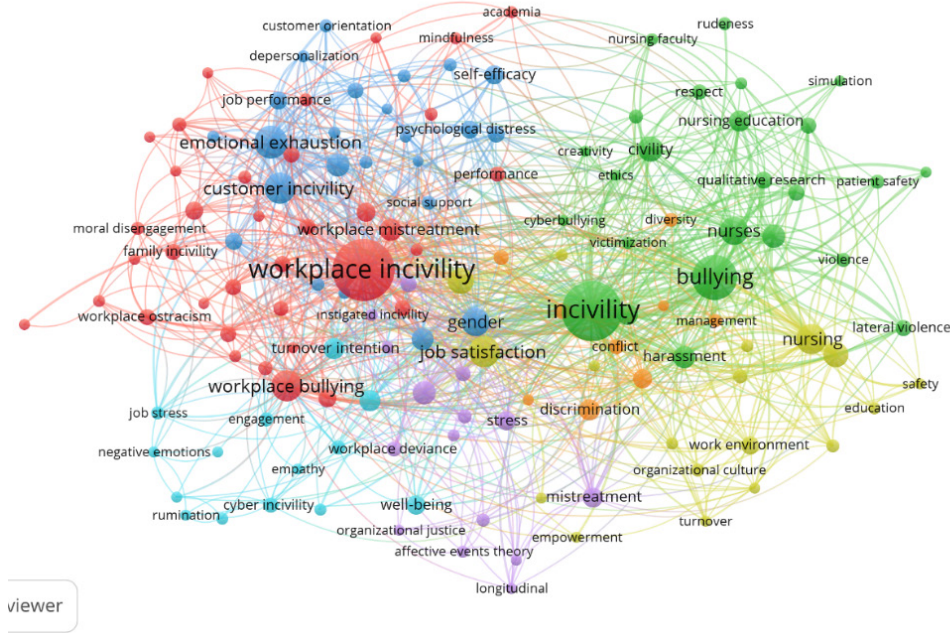
İş yeri nezaketsizliği alanında ülkelerin akademik üretkenliği incelendiğinde, ABD 451 yayın ve 21.218 atıf ile açık ara en fazla akademik katkısı sağlayan ülke olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca 568.297 toplam bağlantı gücü ile araştırma ağı en geniş ülke konumundadır. Kanada, 111 yayın ve 5.988 atıf ile ikinci sırada yer almakta olup, 247.804 toplam bağlantı gücü ile önemli bir akademik etkileşim sunmaktadır. Çin, 82 yayın ve 2.104 atıf ile üçüncü sırada bulunurken, 183.296 bağlantı gücü ile araştırmalarının küresel etkisini göstermektedir. Avustralya 74 yayın ve 2.400 atıf, İngiltere ise 54 yayın ve 3.224 atıf ile sırasıyla dördüncü ve beşinci sırada yer almakta olup, her iki ülke de yüksek akademik etkinliğe sahiptir. Pakistan (50 yayın, 721 atıf), Hindistan (40 yayın, 505 atıf) ve Güney Kore (35 yayın, 1.050 atıf) ise Asya kıtasında önemli katkılar sağlayan ülkeler arasındadır. Tablo 6 incelendiğinde Türkiye'nin, 18 yayın ve 713 atıf ile sıralamada dokuzuncu sırada yer almakta olduğu,

39.624 toplam bağlantı gücü ile sınırlı fakat etkili bir akademik etkileşim gösterdiği görülmektedir. Türkiye'nin bu alandaki akademik katkısı gelişmekte olup, özellikle iş yeri nezaketsizliği konusunda yapılan çalışmaların küresel literatüre entegrasyonu ve uluslararası iş birliklerinin artırılması, alandaki görünürlüğünü ve etkisini daha da artırabilir. Türkiye'nin hemen ardından Singapur (17 yayın, 2.224 atıf, 58.323 bağlantı gücü) gelmekte olup, yayın sayısı bakımından benzer bir düzeyde bulunmasına rağmen atıf ve bağlantı gücü açısından daha yüksek bir etkiye sahiptir. Genel olarak, Türkiye'nin iş yeri nezaketsizliği alanındaki akademik üretimi artış göstermekte olup, gelecekteki araştırmalarda uluslararası iş birliklerinin güçlendirilmesi, atıf etkisini artırmak açısından stratejik bir öneme sahip olabilir.

Tablo 6. Ülkelere Göre Toplam Makale ve Atıf Sayıları

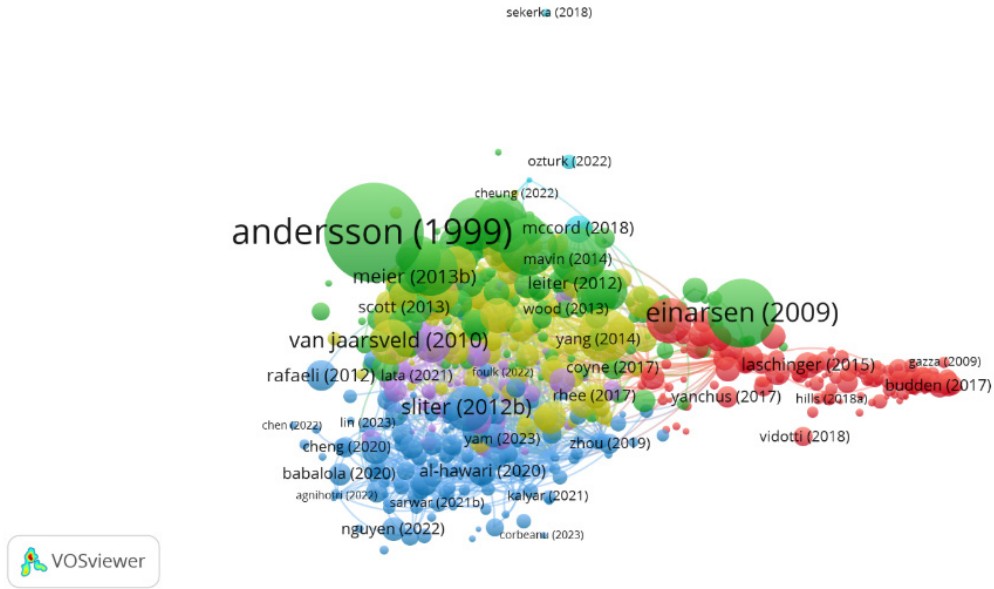
	Ülkeler	Yayın Sayısı	Atıf Sayısı	Bağlantı Gücü
1.	ABD	451	21218	568297
2.	Kanada	111	5988	247804
3.	Çin	82	2104	183296
4.	Avustralya	74	2400	136381
5.	İngiltere	54	3224	113986
6.	Pakistan	50	721	123191
7.	Hindistan	40	505	109400
8.	Güney Kore	35	1050	84502
9.	Türkiye	18	713	39624
10.	Singapur	17	2224	58323

İş yeri nezaketsizliği alanındaki literatürde öne çıkan kavramları belirlemek, araştırma temalarının birbirleriyle olan ilişkilerini analiz etmek ve alandaki araştırma eğilimlerini ortaya koymak amacıyla anahtar kelime (co-occurrence of author keywords) analizi uygulanmıştır. Anahtar kelime analizi sıklıkla birlikte görünen kelimelerin birbirleriyle tematik bir ilişkiye sahip olduğunu varsaymaktadır (Donthu vd., 2021). Yapılan analiz kapsamında, iş yeri nezaketsizliği konusuna yönelik çalışmalarda en az 5 kez tekrar eden anahtar kelimeler değerlendirilmiş ve 1920 anahtar kelime arasından 141'inin bu kritere uygun olduğu belirlenmiştir. Anahtar kelimeler 7 farklı küme etrafında gruplandırılmış, aralarındaki 1187 bağlantı tespit edilmiş ve toplam 1860 bağlantı gücüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum belirli anahtar kelimelerin diğer kavramlarla güçlü ilişkiler içinde olduğunu göstermektedir. Şekil 6'da yer alan bibliyometrik ağ haritası incelendiğinde, "iş yerinde nezaketsizlik" (workplace incivility) kavramının merkezde yer aldığı, "duygusal tükenmişlik" (emotional exhaustion), "iş tatmini" (job satisfaction), "zorbalık" (bullying), "iş performansı" (job performance), "taciz" (harassment) ve "örgütsel adalet" (organizational justice) gibi anahtar kelimelerle güçlü bağlantılar kurduğu görülmektedir. Bu dağılım, iş yeri nezaketsizliği konusundaki akademik çalışmaların belirli temalar etrafında yoğunlaştığını ve araştırmaların farklı disiplinlerden gelen kavramlarla şekillendiğini ortaya koymaktadır.



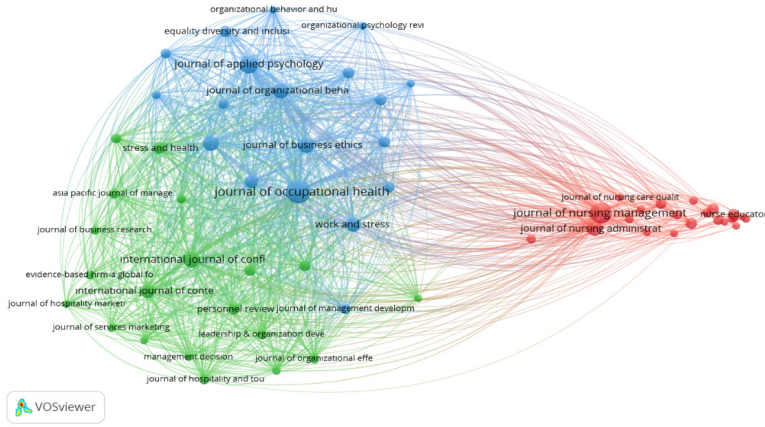
Şekil 6. Anahtar kelime ağı

İş yeri nezaketsizliği konusundaki akademik çalışmaların en temel makalelerini ve araştırma eğilimlerini belirleme ve konuyla ilgili hangi çalışmaların alana yön verdiğini ortaya koymak amacıyla yapılan makalelerin bibliyografik eşleşme analizi (bibliographic coupling of documents), en az 5 atıf almış makaleler değerlendirilmiş olup, toplam 924 makaleden 652'sinin bu kritere uygun olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucunda dokümanlar 6 ana küme etrafında gruplandırılmış, 132.131 bağlantı tespit edilmiş ve toplam 414.124 bağlantı gücüne ulaşılmıştır. Bu durum belirli makalelerin diğer araştırmalarla güçlü akademik ilişkiler kurduğunu göstermektedir. Sonuçların sunulduğu Şekil 7 incelendiğinde, Anderson (1999) çalışması 1.928 atıf ile literatürde merkezi bir konumda bulunurken, Einersen (2009), Herscovis (2011), Salin (2003) ve Schilpzand (2016) gibi çalışmalar da iş yeri nezaketsizliği alanında önemli referans kaynakları olarak öne çıkmaktadır. Bibliyometrik ağ haritası incelendiğinde, Anderson (1999) ve Einersen (2009) çalışmalarının akademik etkileşim açısından merkezi bir konumda olduğu, diğer çalışmalara yön verdiği ve literatürde yoğun şekilde referans alarak diğer araştırmalarla güçlü bağlar kurduğu görülmektedir. İş yeri nezaketsizliği ile ilişkili farklı akademik temaların şekillendiği bu altı ana küme, konunun disiplinler arası bir çerçevede ele alındığını ve geniş bir akademik ağ içinde değerlendirildiğini göstermektedir.



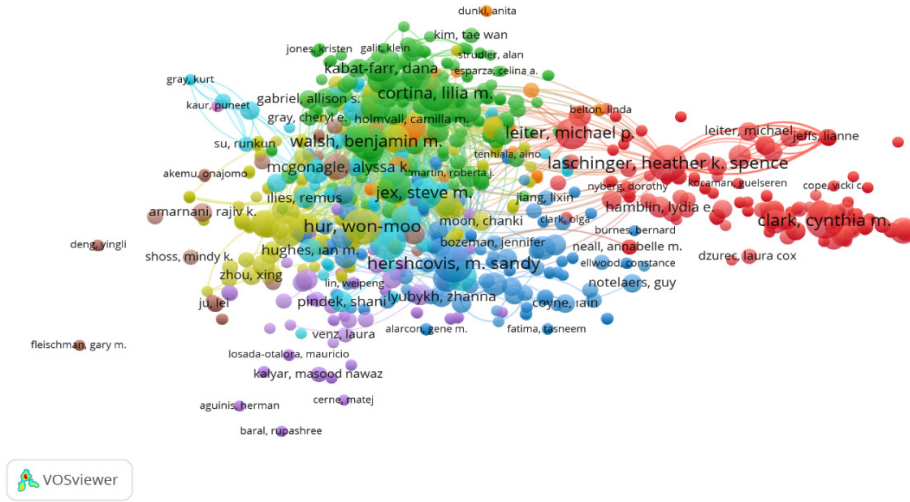
Şekil 7. Makaleler bazında bibliyometrik eşleşme ağı

Konuyla ilgili akademik çalışmaların hangi dergiler tarafından yönlendirildiğini tespit etmek amacıyla yapılan dergilerin bibliyografik eşleşme analizi (bibliographic coupling of sources) kapsamında, en az 5 makale yayımlamış ve en az 5 atıf almış akademik dergiler değerlendirilmiş olup, toplam 239 farklı kaynaktan 61'inin bu kritere uygun olduğu belirlenmiştir. Bu durum, iş yeri nezaketsizliği konusundaki akademik üretimin belirli dergilerde yoğunlaştığını ve literatürde bazı kaynakların daha fazla ön plana çıktığını göstermektedir. Analiz sonucunda kaynaklar 3 ana küme etrafında gruplandırılmış, aralarındaki 1.765 bağlantı tespit edilmiş ve toplam 355.020 bağlantı gücüne ulaşılmıştır. Bu durum belirli dergilerin diğer yayınlarla güçlü akademik ilişkiler kurduğunu ve alanın temel referans noktalarını oluşturduğunu göstermektedir. Şekil 7'de yer alan bibliyometrik ağ haritası incelendiğinde, Journal of Occupational Health Psychology dergisinin merkezi konumda olduğu ve en fazla bağlantıya sahip olduğu açıkça görülmektedir. Kaynakların üç ana küme içinde gruplandığı bu yapı, iş yeri nezaketsizliği araştırmalarının farklı akademik disiplinler ve bakış açıları etrafında şekillendiğini ortaya koymaktadır.



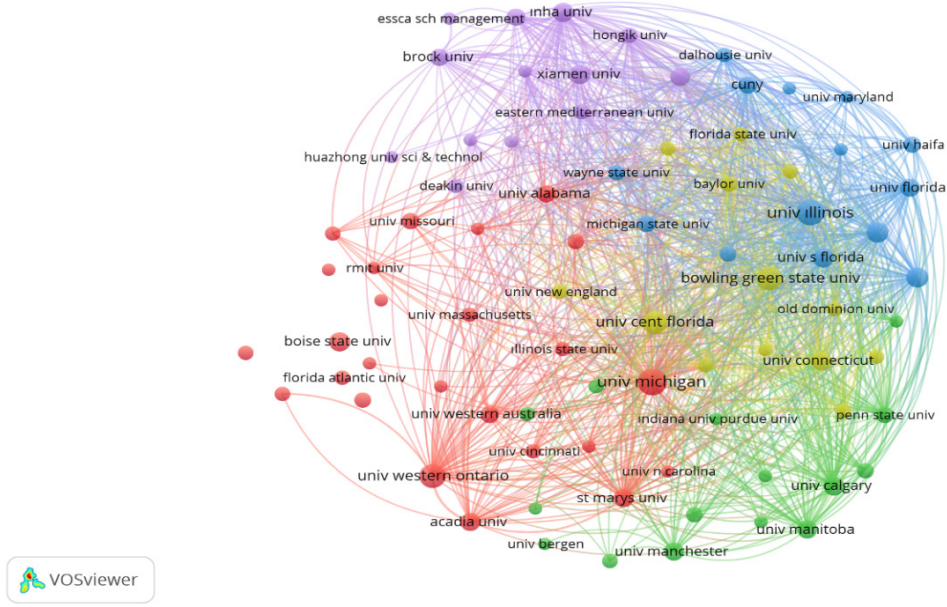
Şekil 8. Dergiler bazında bibliyografik eşleşme ağı

İş yeri nezaketsizliğine yönelik akademik çalışmaların hangi araştırmacılar tarafından yönlendirildiğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen yazarların bibliyografik eşleşme analizi (bibliographic coupling of authors) kapsamında, en az 1 makale yayımlamış ve en az 10 atıf almış yazarlar değerlendirilmiş olup, toplam 2.165 yazardan 903'ünün bu kriterlere uygun olduğu belirlenmiştir. Bu durum, iş yeri nezaketsizliği alanındaki akademik üretimin belirli yazarlar tarafından şekillendirildiğini ve bazı araştırmacıların literatürde daha fazla ön plana çıktığını göstermektedir. Analiz sonucunda yazarlar 9 ana küme etrafında gruplandırılmış, aralarındaki 305.822 bağlantı tespit edilmiş ve toplam 2.882.189 bağlantı gücüne ulaşılmıştır. Bu sonuçlar belirli yazarların diğer araştırmalarla güçlü akademik ilişkiler kurduğunu ve alanın temel referans noktalarını oluşturduğunu ortaya koymaktadır. En fazla atıf alan yazarlar arasında Pearson 3 makale ve 2.697 atıf ile alandaki en etkili akademisyen olarak öne çıkarken, Magley 9 makale ve 1.785 atıf, Cortina 11 makale ve 1.752 atıf, Laschinger 12 makale ve 1.394 atıf, Hershcovis ise 13 makale ve 1.369 atıf ile en fazla akademik etkiye sahip araştırmacılar arasında yer almaktadır. Şekil 9'da sunulan bibliyometrik ağ haritası incelendiğinde, Pearson, Magley ve Cortina gibi yazarların merkezi bir konumda olduğu ve en fazla bağlantıya sahip olduğu açıkça görülmektedir. Yazarların 9 ana küme içinde gruplandığı bu yapı, iş yeri nezaketsizliği araştırmalarının farklı akademik perspektifler ve teorik yaklaşımlar etrafında şekillendiğini ortaya koymaktadır.



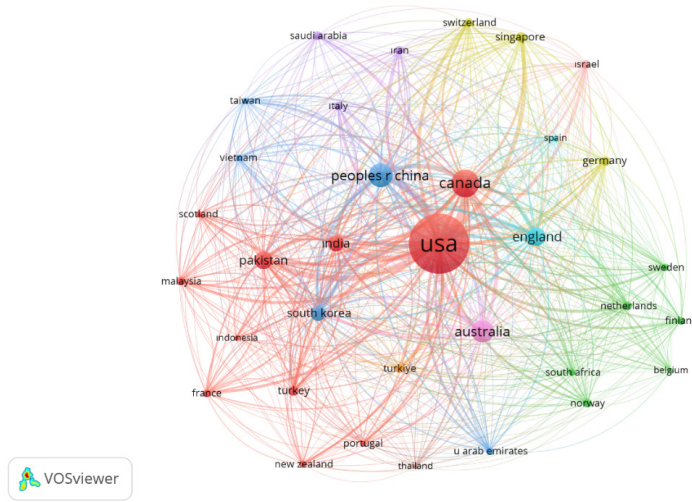
Şekil 9. Yazarlar bazında bibliyografik eşleşme ağı

İşyeri nezaketsizliği konusunda ele alınan akademik çalışmaların hangi kurumlar etrafında şekillendiğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen kurumların bibliyografik eşleşme analizi (bibliographic coupling of organizations) kapsamında, en az 5 makale yayımlamış ve en az 5 atıf almış akademik kurumlar değerlendirilmiş olup, toplam 1.108 kurumdan 80'inin bu kriterlere uygun olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucunda kurumlar 5 ana küme etrafında gruplandırılmış, aralarındaki 3.134 bağlantı tespit edilmiş ve toplam 492.524 bağlantı gücüne ulaşılmıştır, bu da belirli kurumların işyeri nezaketsizliği konusundaki akademik literatürde güçlü bilimsel iş birlikleri oluşturduğunu göstermektedir. Şekil 10'da verilen bibliyometrik ağ haritası incelendiğinde, özellikle University of Michigan, University of North Carolina ve University of Western Ontario gibi kurumların merkezi bir konumda olduğu, güçlü bağlantılar kurduğu ve literatürde yönlendirici bir rol üstlendiği görülmektedir. Kurumların 5 ana küme içinde gruplandığı bu yapı, işyeri nezaketsizliği araştırmalarının uluslararası iş birlikleri ile şekillendiğini ve farklı akademik merkezler tarafından yönlendirildiğini ortaya koymaktadır.



Şekil 10. Akademik kurumlar bazında bibliyografik eşleşme ağı

Son olarak, ülkelerin iş yeri nezaketsizliği araştırmalarına olan katkılarını ve akademik literatürdeki konumlarını belirleyerek, uluslararası bilimsel etkileşimlerin nasıl şekillendiğini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen ülkelerin bibliyografik eşleşme analizi (bibliographic coupling of countries) kapsamında en az 5 makale yayımlamış ve en az 5 atıf almış ülkeler değerlendirilmiştir. Toplam 73 ülke arasından 34'ünün bu kriterleri sağladığı belirlenmiştir. Ülkeler 10 farklı küme içinde gruplandırılmış, aralarında 561 bağlantı tespit edilmiş ve toplam 1.105.359 bağlantı gücüne ulaşılmıştır. Buna bağlı olarak, belirli ülkelerin iş yeri nezaketsizliği araştırmalarında güçlü bilimsel etkileşimler kurduğunu anlaşılmaktadır. Şekil 11'de sunulan bibliyometrik ağ haritası, ABD'nin merkezî bir konumda olduğunu ve diğer ülkelerle yoğun akademik iş birlikleri yürüttüğünü ortaya koymaktadır. Kanada, İngiltere, Avustralya ve Singapur da küresel bilimsel iş birlikleri içerisinde güçlü konumlarını korumaktadır. Türkiye'nin ise ağda bağlantıları bulunmakla birlikte, daha fazla bilimsel iş birliği ile etkisini artırma potansiyeli olduğu gözlemlenmektedir.



Şekil 11. Ülkeler bazında bibliyografik eşleşme ağı

5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, iş yerinde nezaketsizlik konusundaki akademik literatür bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmiş, alanın gelişim süreci, temel araştırma eğilimleri, akademik iş birlikleri ve en etkili çalışmalar belirlenmiştir. Çalışmada, 1999-2025 yılları arasında Web of Science veri tabanında “Workplace Incivility” anahtar kelimesiyle taranan ve SSCI, SCI, SCI-EXP indekslerinde yer alan toplam 924 makale analiz edilmiştir. Araştırma bulguları, iş yerinde nezaketsizlik konusundaki akademik yayınların yıllar içinde giderek arttığını ve 2024 yılının 120 makale ile en fazla yayının yapıldığı yıl olduğunu göstermektedir. En sık kullanılan anahtar kelimenin 230 kez ile “incivility” olduğu belirlenmiştir. Alandaki en çok atıf alan çalışma, 1928 atıf ile Andersson & Pearson (1999) tarafından gerçekleştirilen makale olarak tespit edilmiştir. En fazla makale yayımlayan ve en yüksek atıf alan dergi 51 makale ve 4216 atıf ile Journal of Occupational Health Psychology olurken, üniversiteler arasında en fazla yayın yapan ve en çok atıf alan kurum 23 makale ve 2718 atıf ile Michigan Üniversitesi olmuştur. Ülkeler bazında ise ABD, 451 makale ve 21.218 atıf ile en etkin ülke olarak belirlenmiştir. Türkiye, 18 makale ve 713 atıf ile 11. sırada yer almıştır. Bu bulgular, iş yerinde nezaketsizlik konusundaki akademik ilginin artış gösterdiğini ve bu alandaki temel çalışmaların, önde gelen kurumların ve ülkelerin belirlenmesinde bibliyometrik analiz yönteminin önemli bir araç sunduğunu göstermektedir.

Tematik harita analizi, iş yerinde nezaketsizlik konusundaki akademik literatürün temel temalarını ve araştırma alanlarının gelişim süreçlerini ortaya koymaktadır. Bu analiz sonucunda, alanın

en merkezi ve gelişmiş temalarının “iş yerinde nezaketsizlik”, “duygusal tükenmişlik”, “iş tatmini” ve “müşteri nezaketsizliği” olduğu belirlenmiştir. Bu temalar, alanın en temel araştırma konuları olup, akademik literatürde geniş bir yankı bulmaktadır. Bunun yanında, “iş yeri zorbalığı”, “siber nezaketsizlik” ve “aile içi nezaketsizlik” gibi konuların, alanın gelişmekte olan ancak nispeten daha spesifik alt dalları olduğu görülmektedir. Öte yandan, “karşı üretken iş davranışları”, “kişilik” ve “sosyal destek” gibi kavramların, literatürde daha az odaklanılan veya ilginin zamanla azaldığı temalar arasında yer aldığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, gelecekte yapılacak çalışmaların, hem temel araştırma konularını daha derinlemesine incelemesi hem de gelişmekte olan ve geri planda kalan temaları ele alarak literatüre katkı sağlaması önerilmektedir.

Faktör analizi bulguları, iş yerinde nezaketsizlik konusunun farklı alt boyutlarını ve araştırma alanları arasındaki ilişkileri ortaya koymaktadır. Faktör yapısı incelendiğinde, “psikolojik sermaye”, “örgütsel stres” ve “iş tatmini” gibi faktörlerin, çalışanların iş yerinde yaşadığı nezaketsizlik deneyimleri ile doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Bir diğer önemli faktör grubu ise, “hemşirelik eğitimi”, “iş yeri şiddeti” ve “yan şiddet” gibi konuların sağlık sektöründe iş yerinde nezaketsizlik olgusuyla nasıl bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, “karşı üretken iş davranışları”, “çatışma” ve “saldırganlık” gibi faktörlerin, iş yerinde nezaketsizliğin olumsuz etkileriyle doğrudan ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, iş yerinde nezaketsizlik olgusunun yalnızca bireysel psikolojik ve davranışsal etkilerle sınırlı kalmadığını, aynı zamanda örgütsel ve sektörel faktörlerle de güçlü bağlantılar içerdiğini göstermektedir. Bu doğrultuda, iş yerinde nezaketsizliğin önlenmesi ve yönetilmesi için bireysel, örgütsel ve sektörel düzeyde çok yönlü stratejilerin geliştirilmesi önerilmektedir.

Bu çalışma, iş yerinde nezaketsizlik alanındaki akademik eğilimleri ve araştırma yönelimlerini kapsamlı bir şekilde analiz ederek, gelecekteki çalışmalara rehberlik edecek önemli bulgular sunmaktadır. Bibliyometrik analiz sonuçları, akademik camianın bu konuya giderek daha fazla ilgi gösterdiğini ortaya koymakta ve araştırma gündeminde hangi konuların ön planda olduğunu belirlemektedir. Gelecekte yapılacak çalışmaların, bu alandaki temel boşlukları doldurarak, iş yerinde nezaketsizliği önlemeye ve yönetmeye yönelik yeni modeller ve müdahale stratejileri geliştirmesi büyük önem taşımaktadır. Ancak, araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, analiz yalnızca Web of Science veri tabanından elde edilen yayınlarla sınırlandırılmış olup, diğer veri tabanlarında yer alan çalışmalar kapsam dışı kalmıştır. Ancak, WoS’un belirli indeksleme kriterleri ve kapsadığı dergiler nedeniyle, alandaki tüm akademik yayınları tam anlamıyla yansıtamayabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Gelecek çalışmalarda, Scopus, Google Scholar veya diğer akademik veri tabanları da dahil edilerek daha geniş bir literatür taraması yapılması, analiz kapsamının genişletilmesine ve farklı veri kaynaklarından elde edilen bulguların karşılaştırılmasına olanak sağlayacaktır. Bu yaklaşım, alandaki araştırma eğilimlerinin daha kapsamlı bir şekilde ortaya konmasına katkı sağlayarak, bilimsel üretkenliğin ve akademik iş birliklerinin daha bütüncül bir perspektifle değerlendirilmesine imkan tanıyacaktır.

Kaynakça

- Abdelwahab, S. I., Taha, M. M. E., Farasani, A., Jerah, A. A., Abdullah, S. M., Aljahdali, I. A., Oraibi, B., Alfaifi, H. A., Alzahrani, A. H., Oraibi, O., Babiker, Y., & Hassan, W. (2024). Robotic surgery: Bibliometric analysis, continental distribution, and co-words analysis from 2001 to 2023. *Journal of Robotic Surgery*, 18(1), 335. <https://doi.org/10.1007/s11701.024.02091-6>
- Abolfazl Vagharseyyedin, S. (2015). Workplace incivility: A concept analysis. *Contemporary Nurse*, 50(1), 115-125. <https://doi.org/10.1080/10376.178.2015.1010262>
- Anwar, J., Bibi, A., & Ahmad, N. (2021). Behavioral strategy: Mapping the trends, sources and intellectual evolution. *Journal of Strategy and Management*, 15(1), 140-168. <https://doi.org/10.1108/JSMA-01-2021-0002>
- Arasli, H., Namin, B. H., & Abubakar, A. M. (2018). Workplace incivility as a moderator of the relationships between polychronicity and job outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1245-1272. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2016-0655>
- Azeez, F., & Aboobaker, N. (2024). Exploring new frontiers of experiential learning landscape: A hybrid review. *The Learning Organization*, 31(6), 985-1007. <https://doi.org/10.1108/TLO-02-2023-0022>
- Barik, S., & Nayak, T. (2023). Workplace spirituality: Exploring past, present and future through bibliometric analysis. *Benchmarking: An International Journal*, 31(9), 3216-3241. <https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2022-0251>
- Batista, L., & Thomas G. Reio, J. (2019). Occupational stress and instigator workplace incivility as moderated by personality: A test of an occupational stress and workplace incivility model. *Journal of Organizational Psychology*, 19(2), 38-49. <https://doi.org/10.33423/jop.v19i2.2042>
- Beattie, L., & Griffin, B. (2014). Day-level fluctuations in stress and engagement in response to workplace incivility: A diary study. *Work & Stress*, 28(2), 124-142. <https://doi.org/10.1080/02678.373.2014.898712>
- Carter, L., & Loh, J. (2017). What has emotional intelligence got to do with it: The moderating role of ei on the relationships between workplace incivility and mental health? *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 8(1), 41-58. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2017.083791>
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Demsky, C. A., Fritz, C., Hammer, L. B., & Black, A. E. (2019). Workplace incivility and employee sleep: The role of rumination and recovery experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 228-240. <https://doi.org/10.1037/ocp0000116>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- Geldart, S., Langlois, L., Shannon, H. S., Cortina, L. M., Griffith, L., & Haines, T. (2018). Workplace incivility, psychological distress, and the protective effect of co-worker support. *International Journal of Workplace Health Management*, 11(2), 96-110. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2017-0051>
- Hameed, I. M., Singla, J., & Goel, R. (2024). Management information systems and organizational agility: A bibliometric analysis. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/CR-08-2024-0157>

- Hashemi, S. E., Savadkouhi, S., Naami, A., & Beshlideh, K. (2018). Relationship between job stress and workplace incivility regarding to the moderating role of psychological capital. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 20(2), 77-85. <https://doi.org/10.22038/jfmh.2018.10407>
- Jiang, W., Chai, H., Li, Y., & Feng, T. (2019). How workplace incivility influences job performance: The role of image outcome expectations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(4), 445-469. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12197>
- Khan, M. S., Elahi, N. S., & Abid, G. (2021). Workplace incivility and job satisfaction: Mediation of subjective well-being and moderation of forgiveness climate in health care sector. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(4), 1107-1119. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11040082>
- Laschinger, H. K., Wong, C., Regan, S., Young-Ritchie, C., & Bushell, P. (2013). Workplace incivility and new graduate nurses' mental health: The protective role of resiliency. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 43(7/8), 415. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e31829d61c6>
- Lim, S., & Lee, A. (2011). Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 95-111. <https://doi.org/10.1037/a0021726>
- Maggon, M. (2022). A bibliometric analysis of the first 20 years of the Journal of Corporate Real Estate. *Journal of Corporate Real Estate*, 25(1), 7-28. <https://doi.org/10.1108/JCRE-03-2022-0005>
- Naini, S. R., & Reddy, M. R. (2023). A bibliometric analysis on factors influencing green consumer behaviour – research issues and future directions. *Benchmarking: An International Journal*, 32(1), 261-298. <https://doi.org/10.1108/BIJ-10-2022-0648>
- Naseer, T. N., Khan, M. M., Ashraf, S., Khan, M. M., & Mehmood, S. (2021). Impact of workplace incivility on job satisfaction: Moderating role of perceived organizational support. *Psychology and Education*, 58(5), 2203-2220.
- Opengart, R., Reio Jr, T. G., & Ding, W. (2022). Workplace incivility and job satisfaction: Mediating role of emotion management. In M. Khosrow-Pour, S. Clarke, M.E. Jennex & A-V. Anttiroiko (Eds.), *Research anthology on changing dynamics of diversity and safety in the workforce* (pp. 1237-1254). Hershey, PA: IGI Global.
- Oyeleye, O., Hanson, P., O'Connor, N., & Dunn, D. (2013). Relationship of workplace incivility, stress, and burnout on nurses' turnover intentions and psychological empowerment. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 43(10), 536. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3182a3e8c9>
- Parray, Z. A., Islam, S. U., & Shah, T. A. (2022). Exploring the effect of workplace incivility on job outcomes: Testing the mediating effect of emotional exhaustion. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 10(2), 161-179. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2022-0178>
- Piri, M., Ariapooran, S., & Kahrizi, N. (2024). The prevalence of depression in non-hospital employees in the outbreak of Covid-19: The role of mobbing, workplace incivility, and ostracism. *Journal of Research in Psychopathology*, 5(15), 23-30. <https://doi.org/10.22098/jrp.2023.13549.1197>
- Rahim, A., & Cosby, D. M. (2016). A model of workplace incivility, job burnout, turnover intentions, and job performance. *Journal of Management Development*, 35(10), 1255-1265. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2015-0138>
- Schilpzand, P., De Pater, I. E., & Erez, A. (2016). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37(S1), 57-88. <https://doi.org/10.1002/job.1976>
- Shahid, M. K., Khin, A. A., Seong, L. C., Shahbaz, M., & Ahmad, F. (2024). Mapping the relationship of research and development expenditures and economic growth through bibliometric analysis: A

- theoretical perspective. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(4), 17529-17555. <https://doi.org/10.1007/s13132.024.01781-8>
- Sharma, N., & Singh, V. K. (2016). Effect of workplace incivility on job satisfaction and turnover intentions in India. *South Asian Journal of Global Business Research*, 5(2), 234-249. <https://doi.org/10.1108/SAJGBR-02-2015-0020>
- Wang, C.-H., & Chen, H.-T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415-429. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>
- Wang, X., Fang, Z., & Sun, X. (2016). Usage patterns of scholarly articles on Web of Science: A study on Web of Science usage count. *Scientometrics*, 109S(2), 917-926. <https://doi.org/10.1007/s11192.016.2093-0>
- Zhang, S., Ma, C., Meng, D., Shi, Y., Xie, F., Wang, J., Dong, X., Liu, J., Cang, S., & Sun, T. (2018). Impact of workplace incivility in hospitals on the work ability, career expectations and job performance of Chinese nurses: A cross-sectional survey. *BMJ Open*, 8(12), e021874. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-021874>

THE DARK SIDE OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF SCIENTIFIC STUDIES ON WORKPLACE INCIVILITY*

Yasemin KAYA** 
Onur ÇATALTEPE*** 

This study aims to examine academic research on workplace incivility using bibliometric analysis to identify academic trends, key concepts, the most cited studies, and prominent institutions in the field. Workplace incivility is considered a phenomenon that is gaining increasing importance in the organizational behavior literature due to its various negative effects on individuals and organizations. A review of the literature reveals numerous findings indicating that employees often experience lower job satisfaction (Cortina et al., 2001; Sharma & Singh, 2016; Khan et al., 2021; Naseer et al., 2021; Opengart et al., 2022; Parray et al., 2022), increased stress and burnout (Oyeleye et al., 2013; Beattie & Griffin, 2014; Batista & Thomas G. Reio, 2019; Hashemi et al., 2018), decreased job performance (Arasli et al., 2018; Jiang et al., 2019; Rahim & Cosby, 2016; C.-H. Wang & Chen, 2020; Zhang et al., 2018), and heightened mental health issues (e.g., insomnia, anxiety disorders, depression) (Lim & Lee, 2011; Laschinger et al., 2013; Carter & Loh, 2017; Geldart et al., 2018; Demsky et al., 2019; Piri et al., 2024) after being subjected to high levels of incivility in the workplace. These findings indicate that the consequences of workplace incivility extend beyond workplace boundaries. Therefore, identifying academic trends in workplace incivility, establishing the fundamental conceptual framework of this field, and understanding the developmental trajectory of the literature will provide significant contributions both academically and practically.

* This study was carried out as part of a doctoral dissertation project supported by the Scientific Research Projects Coordination Unit of Kayseri University.

** Department of Human Resources Management, Faculty of Applied Sciences, Kayseri University, ykaya@kayseri.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-3800-0244>

*** Kayseri University, Graduate School of Education, Department of Business Administration, onurcataltepe.tr@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2138-1848>

In this context, the study examines key concepts that have emerged in the field of workplace incivility in recent years, the distribution of academic publications on this topic over time, the most cited studies and authors, the academic journals where workplace incivility research is most frequently published, and the countries and academic institutions that have the most intensive collaborations in this field. The study is based on the Web of Science (WoS) database, analyzing academic publications from 1999 to 2025 using the keyword “Workplace Incivility.” The bibliometric analysis is limited to studies indexed in SSCI (Social Sciences Citation Index), SCI (Science Citation Index), and SCI-EXP (Science Citation Index Expanded), with a total of 924 articles included in the evaluation. The literature review identified that the first academic publication on workplace incivility appeared in 1999, which is why the analysis covers academic studies from 1999 to 2025. To visualize bibliometric mapping, the widely used R Studio Bibliometrix-Biblioshiny and VOSviewer 1.6.20 software programs were utilized. Accordingly, the study seeks to answer the following questions.

- What are the key concepts that have emerged in the field of workplace incivility in recent years?
- What is the current trend of workplace incivility articles over the years?
- What are the most cited studies on workplace incivility?
- Who are the most cited authors in the field of workplace incivility?
- Which academic journals most frequently publish workplace incivility research?
- In which countries and academic institutions are academic collaborations in this field most concentrated?

According to the analysis results, academic publications on workplace incivility have shown a significant increase over the years. The year 2024 was identified as the peak year, with 120 published articles. This finding highlights the growing academic interest in workplace incivility and its increasing significance in organizational behavior literature. The most frequently used keyword is “incivility,” appearing 230 times and having the highest connection strength (538). It is followed by “workplace incivility” (151 times) and “bullying” (78 times). The term “nursing/nurses” appears 67 times, indicating a strong connection between workplace incivility and the healthcare sector. Keywords such as “emotional exhaustion” (43 times) and “job satisfaction” (38 times) emphasize the relationship between workplace incivility and employees’ psychological well-being. Additionally, terms like “customer incivility” and “workplace bullying” are frequently used in the literature. The keywords “turnover intention” (31 times), “job performance” (30 times), and “stress” (29 times) highlight the effects of workplace incivility on individual performance, commitment, and burnout. The terms “gender” (32 times), “workplace violence” (25 times), and “supervisor incivility” (21 times) underline the connection between workplace incivility, organizational structure, and hierarchical relationships. These findings identify the core concepts in workplace incivility research, demonstrating that the topic is examined from psychological, organizational, and sectoral perspectives.

The thematic mapping analysis conducted in the study indicates that the conceptual structures related to workplace incivility can be categorized into four main groups. Motor themes, which constitute the core research framework, include workplace incivility, emotional exhaustion, job satisfaction, customer incivility, supervisor incivility, and abusive supervision. Niche themes, which are concentrated in specific contexts but have a more limited scope in the general literature, include stress, experienced incivility, and coping strategies. Emerging or declining themes encompass counterproductive work behaviors, personality, social support, gender, discrimination, and mistreatment, representing evolving academic interests and shifting trends over time. Basic themes, which are consistently addressed in the literature, include workplace incivility, bullying, and organizational well-being, forming the foundation of workplace incivility research. The results of the thematic analysis provide a valuable framework for identifying key concepts in workplace incivility research and determining future research directions.

According to the citation analysis, the most cited study in the field of workplace incivility is the article published by Andersson & Pearson (1999), which has received a total of 1,928 citations. This study is among the pioneering works that established the theoretical framework of workplace incivility and serves as a fundamental reference point for subsequent research in the field. In terms of academic productivity, the analysis identified the University of Michigan as the most prolific and highly cited institution, with 23 publications and 2,718 citations. At the country level, the United States (USA) was found to be the most influential country, with 451 publications and 21,218 citations. Following the USA, Canada, the United Kingdom, and Australia rank among the countries with the highest academic output in this field.

The findings indicate that academic interest in workplace incivility is steadily increasing and that bibliometric analysis serves as a valuable tool for identifying key studies, institutions, and countries that shape the field. Future research could benefit from incorporating additional academic databases such as Scopus and Google Scholar, allowing for a broader perspective on trends in the literature. Furthermore, analyses supported by qualitative research methods would provide deeper insights into the impact of workplace incivility on organizational structures.