

ÇALIŞAN SES DAVRANIŞI ÇALIŞMALARINI ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK BİR ARAŞTIRMA

Hayri CENGİZ¹

Öz

Bu çalışmanın amacı uluslararası literatürde çalışan ses davranışı konusunu ilgili yapılan araştırmaları bibliyometrik analizlerle incelemektedir. Bu doğrultuda Web of Science veri tabanından 2008-2023 yılları arasında gerçekleştirilmiş 431 yayın araştırmaya dahil edilmiş ve R Stüdyo programı kullanılarak bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlara göre konuya olan ilginin 2017 yılının sonrasında daha fazla arttığı ve en etkili yılın ise 2022 olduğu görülmüştür. Çalışan ses davranışı konusuna en çok ilgi gösteren dergiler ise “Frontiers in Psychology” ve “Social Behavior and Personality” olmuştur. Kavramla ilgili en yoğun kullanılan kelimelerin ise performans, ses davranışının öncülleri, liderlik stilleri ve kişilik özellikleri olduğu ortaya çıkmıştır. En üretken ülkenin Çin olduğu, en üretken yazarların da Çin’li oldukları ve en çok atf alan çalışmalarında bu yazarlara ait olduğu görülmektedir. Son yıllarda ses davranışı konusunu birlikte araştırılan trend konuların ise yasaklayıcı ses, liderlik stilleri, işe bağlılık, iş performansı olduğu ve bu araştırmalarda düzenleyici etki analizlerine olan ilginin arttığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Ses Davranışı, Çalışan Sessliliği, Pozitif Ses Davranışı.

JEL Kodları: M10, M12

A BIBLIOMETRIC RESEARCH ON EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR STUDIES

Abstract

The purpose of this study is to examine the researches on employee voice behavior in the international literature with bibliometric analyses. In this direction, 431 publications from the Web of Science database between 2008-2023 were included in the research and bibliometric analysis was performed using the R Studio software. According to the results, it was seen that the interest in the subject increased more after 2017 and the most effective year was 2022. The journals that showed the most interest in employee voice behavior were Frontiers in Psychology and Social Behavior and Personality. It has been revealed that the most frequently used words related to the concept are performance, voice behavior antecedents, leadership styles and personality traits. It is seen that the most productive country is China, the most productive authors are from China and the most cited papers belong to these authors. In recent years, it has been revealed that the trend topics that have been researched together with the voice behavior are prohibitive voice, leadership styles, work commitment, work performance, and the interest in moderator impact analyzes has increased in these studies.

Keywords: Employee Voice Behavior, Employee Voice, Positive Voice Behavior.

JEL Codes: M10, M12

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, hayricengiz@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3394-349X>

GİRİŞ

Örgütlerin etkin işleyişini bozabilecek aksamaların ya da problemlerin büyümeden ortaya çıkartılıp çözüme kavuşturulması etkinlik ve süreklilik açısından çok önemlidir. Ancak ortaya çıkan problemlerin her zaman yöneticiler tarafından hızlı bir şekilde tespit edilmesi mümkün olmayabilmektedir. Örgütte meydana gelen problemler yöneticiler dışında iş görenler tarafından da tespit edilebilmektedir. Ancak kimi bireyler bu problemleri dile getirmeyi tercih ederken kimileri ise bu süreçler karşısında sessiz kalmaktadır. Özellikle örgütte daha önce olumsuz süreçler deneyimleyen bireyler bu süreçlerde sessiz kalmayı tercih ederken, işiyle ilgili motivasyonu yüksek ve mutlu bireyler ise gözlemediği örgütsel aksaklıkları daha rahat dile getirebilmektedir. Dolayısıyla sessiz kalma davranışında bulunmanın örgütlerin işleyişine negatif bir etkisi olurken, aksamaları gören ve bunları gönüllü olarak dile getiren iş görenlerin var olması örgütlerin işleyişine pozitif yönlü katkı sağlamaktadır. Bundan dolayı örgütler eksikliklerinin, aksayan kısımlarının ya da yöneticiler tarafından fark edilmeyen ve iyileştirme gerektiren süreçlerinin etkin bir şekilde ele alınabilmesi için çalışanlarının sesine ihtiyaç duymaktadır. Bu sayede sorunlar büyümeden çözülebilecek ve aksayan konularla ilgili hızlı aksiyonlar alınabilecektir.

Çalışan ses davranışı örgütsel araştırmalarda çeşitli tanımlamalarla ele alınmaktadır. Bazı araştırmalar kavramı, kişinin örgütte ya da işiyle ilgili olumlu ya da olumsuz tüm düşüncelerini yöneticilere ifade etmesi olarak ele alırken, bazı çalışmalar kavramın sadece iş tatminsizliği sonucu kullanıldığını açıklamaktadır (Liu, Zhu ve Yang 2010, s. 190). Ancak ses davranışını hem bireysel hem de örgütsel pozitif çıktıları olan bir ekstra rol davranışı olarak değerlendirmek daha doğru olacaktır. Bu doğrultuda ses davranışı iş görenin gözlemediği bir durumla ilgili iyileştirmeyi amaçlayan, yapıcı özellikler taşıyan ve değişim odaklı olan bir iletişimi ifade etmektedir (LePine ve Van Dyne, 2001, s. 326).

Çalışanların ses davranışında bulunmalarının ya da suskun kalıp aksayan süreçleri dile getirmemelerinin sonrasında bireysel ve örgütsel çeşitli sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bireysel olarak değerlendirildiğinde, problemleri dile getirebilen kişilerin mutluluklarının, bağlılıklarının ve performanslarının arttığı ortaya çıkarken sessiz kalan kişilerin problemlerin büyümesiyle işten ayrılma niyetlerinin de arttığı gözlenmiştir. Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde ise, aksayan süreçleri ve yaşanan problemleri ifade eden çalışanlar sayesinde örgüt içindeki sorunlar büyümeden önlenmekte ve etkinlik kaybının yaşanmasına engel olunmaktadır. Ancak çalışanların ses davranışında bulunmakta çekingen kalmalarıyla birlikte sadece örgütsel faaliyetleri olumsuz olarak etkilemeyen, can kaybına kadar giden çeşitli olumsuz sonuçların yaşandığı da bilinmektedir. Örneğin United Airlines uçağının düşmesi ya da British Petroleum'a ait petrol kuyu patlamasının iş görenlerin sorunları tespit etmelerine rağmen çekinmeleri sonucu dile getirememeleriyle yaşandığı tespit edilmiştir (Morrison, 2011, s. 374).

Ses davranışının hem kişinin kendisine hem de örgütlere sunduğu kazanımlarının ortaya çıkmasıyla akademik araştırmalarda kavrama olan ilgi artmıştır. Bu doğrultuda örgütler için fark yaratıcı bir yaklaşım olarak ele alınabilen ses davranışı kavramının akademik araştırmalarda gelişimini detaylı olarak ortaya koymak amacıyla bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiştir. Çünkü bibliyometrik veriler akademik araştırma sürecinde bir konuya ilişkin gerçekleştirilen bilimsel çalışmaların değerlendirilmesinde temel ve yararlı bir kaynak oluşturmaktadır (Serrano, Sianes ve Ariza-Montes, 2019; Mohadab, Bouikhalene ve Safi, 2020). Bu kapsamda öncelikle kavramın gelişimi ele alınmış, öncü yazarlar ve dergiler değerlendirilmiş ardından kavramla sık kullanılan kelimeler detaylı olarak ortaya konmuştur. Son olarak kavrama en çok ilgi gösteren yazarlar ve ülkeleri değerlendirilip son yıllarda kavramla beraber kullanımı artan popüler konular ifade edilmiştir.

ÇALIŞAN SES DAVRANIŞI

Çalışan ses davranışı ilk olarak Hirschman (1970) tarafından ifade edilmiş ve çalışanların kendi refahları açısından memnuniyetsiz oldukları bir durumu dile getirmeleri çerçevesinde ele alınmıştır. Kavramla ilişkili çalışmaların artması sonrası ise yalnızca eleştirme davranışını açısından ele alınmaması gerektiği, çalışan ses davranışının eleştirmekle birlikte iyileştirmeye yönelik yapıcı meydan okuma olduğu ve bu davranışın teşvik edilmesi gerektiği ifade edilmiştir (Van Dyne ve LePine, 1998, s. 109). Buradan hareketle ses davranışı daha pozitif ve değişim odaklı ele alınmaya başlamıştır. Morrison (2011, s. 375)'a göre örgütün ya da bireyin içinde bulunduğu grubun işleyişini daha iyi hale getirmek amacıyla isteğe bağlı olarak fikirlerin, önerilerin ya da endişelerin iletilmesi olarak tanımlanan proaktif bir davranıştır. Bununla birlikte bir davranışın ses davranışı olarak değerlendirilmesi için açık bir iletişim diliyle ifade edilmesi, örgütle ilgili olması, örgüt içi çalışma ortamını etkilemeye odaklanması ve örgüt içinden birine iletilmesi gerekmektedir (Maynes ve Podsakoff, 2014, s. 88).

Ses davranışının temelinde iş görenlerin örgüte ya da birbirine yardım etmek amacıyla davranışta bulunması, kendi başlarına çözemeyecekleri sorunları ya da gerekli gördükleri fikirleri hiyerarşik olarak üst seviyede birisiyle paylaşma süreçleri bulunup, ses davranışında bulunup bulunmama tamamen kendi kararlarına kalmıştır (Milliken, Schipani, Bishara ve Prado, 2015, s. 410). İş görenlerin ses davranışında bulunmalarının bir çok yolu vardır. Örneğin bir işgörenin örgütle ilgili bir konu hakkındaki görüş ve fikirlerini yöneticileriyle sözlü olarak paylaşması (Qing ve JinHua, 2023), yöneticisine potansiyel sorunları bir rapor halinde sunarak tasarruf sağlayacak önerilerde bulunması (Withey ve Cooper, 1989), görüş ve önerilerini elektronik mail ya farklı mesajlaşma sistemleriyle iletilmesi (Brinsfield, Edwards ve Greenberger, 2009) ya da örgüt tarafından oluşturulan öneri ve tavsiye kutularına hazırladığı raporları iletilmesi (Knoll ve Redman, 2016) ses davranışında bulunmaya verilebilecek örneklerdendir.

Ses davranışı kişinin proaktif hareketleriyle örgüte katkı sunması olarak ele alındığında örgütsel vatandaşlık davranışının bir formu gibi değerlendirildiği görülmektedir (Van Dyne ve LePine, 1998). Ancak Thomas ve Feldman (2012, s. 217)'a göre ses davranışının örgütsel vatandaşlık davranışlarından farklılıkları bulunmaktadır. Çünkü onlar örgütsel vatandaşlık davranışının daha çok yardım etme ve itaat gibi formlardan oluştuğunu belirterek ses davranışının mevcut sistemi bozabileceği ve hoş karşılanmama durumu olabilen daha riskli ve maliyetli bir davranış olarak ele almışlardır.

Ses davranışının motivasyon kaynakları arasında temel olarak kişilik özellikleri, örgütteki liderlik yaklaşımları ve örgüt kültürü bulunmaktadır (Wu, Tang, Dong ve Liu 2015, s. 254). Çalışan ses davranışıyla ilgili yapılan araştırmaların çoğunluğunun Sosyal Mübadele Teorisi'ne dayandığı görülmektedir. Bu teori doğrultusunda temel olarak çalışma ortamlarını pozitif ve olumlu olarak algılayan kişilerin ses davranışında bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğu ileri sürülmektedir. Çünkü kişilerin örgüt yöneticileriyle kaliteli sosyal ilişkiler geliştirmesi iş görenlerin daha fazla proaktif davranış sergilemesinin önünü açmaktadır (Thomas ve Feldman, 2012, s. 216).

Ses davranışı aynı zamanda meydan okuyan bir ekstra rol davranışıdır (Van Dyne ve LePine, 1998). Çünkü mevcut koşulları iyileştirmek için ses davranışında bulunan kişinin görüşleri diğer çalışanlar ya da yöneticiler tarafından kabul edilmediğinde kişi hakkında olumsuz izlenimler gelişebilir. Bunun sonucunda ise kişi sorun çıkarıcı olarak etiketlenerek örgüt içinde kabul görmeme ve zorbalıklarla karşı karşıya kalma gibi olumsuz durumlara hazırlıklı olmalıdır (Liang ve Yeh., 2020, s. 571). Dolayısıyla ses davranışının isteğe bağlı, meydan okuma odaklı ve potansiyel olarak risk içerme olmak üzere üç farklı özelliği bulunmaktadır (Liu vd., 2010, s. 191):

Ses davranışı örgüt tarafından zorunlu olarak istenen, kişinin görev tanımında yapmasının zorunlu olarak belirtildiği bir davranış değildir. Dolayısıyla ses davranışı tamamen kişinin isteğine bağlı gösterdiği bir davranıştır.

Ses davranışı statükoyu değiştirmek ya da yapıcı değişimlerin ortaya çıkması amacıyla gösterilen bir meydan okuma olarak da ortaya çıkabilmektedir. Bu doğrultuda kişi içinde bulunduğu grubu ya da diğer çalışanları kendi görüşleriyle etkileyerek performans iyileştirmeleri için gerekli değişikliklerin yapılmasına öncü olabilir.

Ses davranışı potansiyel olarak riskler içermektedir. Ses davranışında bulunan kişi rahatsız olduğu durumları dile getirdiğinde ya da uygulanması zor değişiklikleri talep ettiğinde yöneticiler tarafından olumsuz olarak etiketlenebilir. Bundan dolayı örgüt içerisindeki ilişkileri zarar görebilir.

İş görenlerin ses davranışında bulunmasının birçok sebebi bulunmasıyla birlikte bunlardan en önemlisi kendisi ya da kurumu için fayda elde edebilme isteğidir (Um-e-Rubbab ve Naqvi, 2020: 3). Ancak kişilerin ses davranışında bulunmasında bireysel ve örgütsel faktörler önemli rol oynamaktadır. Kişiyi harekete geçirebilecek genel bireysel ve örgütsel faktörler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Ses davranışında bulunmayı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler

Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler
Kişilik özellikleri	Örgütsel yapı
Demografik özellikler	Örgüt kültürü
Çalışma süresi (Yarı-tam zamanlı)	Çalışma grubu yapısı ve büyüklüğü
Deneyim ve çalışma yılı	Liderlik stilleri
İşteki pozisyonu	Üst yöneticilerle ilişkiler
Bireysel performansı	Kollektif inançlar
Rol tanımı	Yöneticilerin iletişime açıklığı
İş tutumu	Kıdemli liderlerin fazlalığı

Kaynak: Morrison, 2011, s. 382

Tablo 1’de ifade edilen faktörler ses davranışında bulunmayı önemli ölçüde etkileyen temel faktörler olarak değerlendirilmektedir. Bireysel ve örgütsel faktörlere bağlı olarak kişinin ses davranışında bulunma eğilimi artmakta ya da azalmaktadır.

Ses Davranışında Bulunmanın Örgütlere Katkıları

Çalışan ses davranışı örgütsel etkililiği arttırması ve örgütlere sunduğu fark yaratıcı değişimleri tetikleme açısından günümüz örgütlerinde istenen bir süreç haline gelmiştir. Bu doğrultuda kavramın örgütlere sunduğu faydaları ele almak önemlidir.

Örgütlerde üst yöneticilerin alt kademelerdeki süreçler ve problemlerle ilgili detaylı olarak bilgi sahibi olması genellikle zor olmaktadır. Ancak ses davranışı sayesinde düzeltici fikirlerin iletilmesiyle işleyişteki problemler ve eksiklikler üst yöneticiler tarafından daha iyi ele alınarak örgütsel öğrenme ve gelişim süreçlerine katkı sağlanmaktadır (Morrison, 2011, s. 395). Yapılan çeşitli çalışmalarda örgütlerin işleyişindeki hataların ortaya çıkması ve kurumsal karar verme süreçlerinde ses davranışlarının büyük etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır (Morrison ve Milliken, 2000).

Örgütlerde uygulanan açık kapı politikaları, öneri şikayet sistemlerinin erişilebilirliği, ortak istişare ve problem çözme gruplarının mevcudiyeti, yöneticilerle kurulan rahat elektronik iletişim ve sürekli gerçekleştirilen departman toplantıları gibi olanakların varlığı çalışanların ses davranışına yönelmelerini arttırmaktadır (Miles ve Mangold, 2014). Bu sayede zorunlu olmadığı halde örgütün işleyişinde gördüğü ve yöneticilerin farketmediğini düşündüğü bir iyileştirme gerektiren süreçle ilgili fikirlerini üst yöneticilere rapor olarak bildiren iş görenlerin sayısı artacak ve örgütün işleyişi pozitif etkilenecektir. Yapılan çeşitli araştırmalarda çalışanların ses davranışına yönelmeleriyle birlikte örgütsel performansın (Morrison ve Milliken, 2000; Bashshur ve Oc, 2015), örgütsel etkililiğin (Lin ve Johnson, 2015), örgütsel öğrenmenin (Landau, 2009) ve yönetim süreçlerindeki inovasyonun (Guzman ve Espejo, 2018) arttığı ortaya çıkarak örgütlerin işleyişine pozitif katkı sağlandığı görülmektedir.

Ayrıca örgütle ilgili çeşitli fikirlerini üst yöneticilerine ya da grup liderlerine rahatlıkla iletme fırsatına sahip olduğunu düşünen iş görenlerin örgütle ilgili daha pozitif bir tutuma sahip oldukları ve bunun da performanslarını olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır (Prucell, Kinnie, Hutchinson, Rayton ve Swart, 2003; Song, Wu ve Gu, 2017). Benzer olarak Avery, McKay, Wilson, Volpone ve Killham (2011) kişilerin algıladıkları ses çıkarma davranışında bulunma fırsatının işte kalma niyeti üzerinde pozitif etkilerinin olduğunu belirtmişlerdir. Bir diğer araştırmada da ses davranışı sonrasında kişinin öz yeterlilik algısının arttırarak iş tatmini sağladığı (Song, He, Wu ve Zhai, 2020) ve iş bağlılığını pozitif yönde etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır (Du ve Wang, 2021). Aksi olarak çalışan sessiz kalma davranışlarının ise başta işten ayrılma niyeti olmak üzere bireysel ve örgütsel istenmeyen sonuçları tetiklediği bilinmektedir.

Ses Davranışı kavramının örgütler açısından yarattığı farklılıklar ulusal yazında incelendiğinde ise benzer değişimlerin olduğu anlaşılmaktadır. Oral Ataç, 2020 yılında gerçekleştirdiği çalışmasında ulusal yazında örgütsel ses davranışında bulunmanın etkilediği değişkenleri Tablo 2 doğrultusunda özetlemiştir.

Tablo 2:Ses davranışında bulunmanın sonuçları

Performans	İşten ayrılma niyeti	İş tatmini	Bilgi uçurma
Takım iş birliği	Psikolojik rahatlık	İç girişimcilik	Örgütsel sinizm
İşle bütünleşme	Örgütsel bağlılık	Çalışan mutluluğu	Örgütsel vatandaşlık
İletişim doyumu	Zaman hırsızlığı	İş yeri ruhsallığı	

Kaynak: Oral Ataç, 2020, s. 1745

Tablo 2’de ifade edilen sonuçlarda kavramın performans, iş tatmini, iş birliği, mutluluk, örgütsel vatandaşlık ve bağlılık gibi örgütlerin işleyişini pozitif yönde etkileyen kavramları etkilediği görülmektedir.

Uluslararası ve ulusal literatür sonuçları genel olarak beraber değerlendirildiğinde, örgütlerde çalışan ses davranışının ortaya çıkmasının örgütlerin etkinliğine ve sürekliliğine pozitif katkı sunduğu anlaşılmaktadır.

ARAŞTIRMA

Çalışan ses davranışının bireysel ve örgütsel etkileri detaylı olarak ele alınmıştır. Bu doğrultuda ses davranışıyla ilgili akademik çalışmaları detaylı olarak değerlendirmek ve gelecek araştırmacılara bir yol haritası belirlemek amacıyla araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma ile hedeflenenler:

- Uluslararası literatürde çalışan ses davranışı yayın eğilimlerini ortaya koymak.
- Alanda kullanılan en yoğun anahtar kelimeleri görselleştirerek ifade etmek.
- Çalışan ses davranışı çalışmalarının yoğun olarak yer aldığı akademik dergileri tespit etmek.
- En üretken ülke ve yazarlar ile en çok atıf alan ülke ve yazarları ortaya koymak.
- Gelecek araştırmalar için trend konuları belirlemektir.

Araştırmada yer alan veriler Web of Science veri tabanından elde edilmiştir. Çünkü Web of Science veri tabanının dergi sınıflandırma sisteminin doğruluğu açısından Scopus veri tabanından daha iyi performans gösterdiği çeşitli çalışmalarda ifade edilmektedir (Wang ve Waltman, 2015). Bu kapsamda araştırmaya “Web of Science” veri tabanında 2008-2023 (Haziran) tarihleri arasında yayınlanan çalışmalar dahil edilmiştir. Çalışmaların araştırmaya dahil edilme sürecinde “Voice Behavior” kavramının başlık, anahtar kelime ya da özet bölümünde yer alması koşulu aranmıştır. Bu doğrultuda elde edilen yayınlar arasında 431 akademik makaleye ulaşılmış ve analiz süreci bu verilerle gerçekleştirilmiştir.

Bibliyometrik analizler sayesinde bir araştırma konusu detaylı olarak haritalandırılmakta, araştırma konusunun gelişimi, eğilimi, konuya ilişkin eksiklikler ve ilişkili olduğu diğer başlıklar detaylı olarak ortaya çıkartılmaktadır (Oliveira, Silva, Juliani, Barbosa ve Nunhes, 2019). Bununla birlikte bibliyometrik analizler bilimsel çalışmaların detaylı olarak incelenip değerlendirilmesine olanak sağlayan ve bu çalışmaların etkisini ölçebilen bir analiz yöntemidir (Belter, 2015). Buradan yola çıkılarak çalışan ses davranışının alandaki gelişimini detaylı olarak ele almak amacıyla bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiştir.

Bu süreçte R programının içinde bulunan “Bibliometrix” paketi doğrultusunda analizler gerçekleştirilmiştir (Aria ve Cuccurullo, 2017). Sonuçların raporlaştırılma süreci içerisinde ise paket içerisinde bulunan “Shinny” ara yüzünden faydalanılmıştır. Araştırma kısmında ilk olarak araştırma kapsamına alınan verilerle ilgili detaylı bilgiler verilmiş sonrasında yayınların yıllık gelişimi gösterilmiş,

kavramla ilişkili anahtar kelimeler ifade edilmiş, en üretken kurum ve yazarlar ele alınmış ve son olarak kavramla ilgili trend konular detaylı olarak incelenmiştir.

BULGULAR

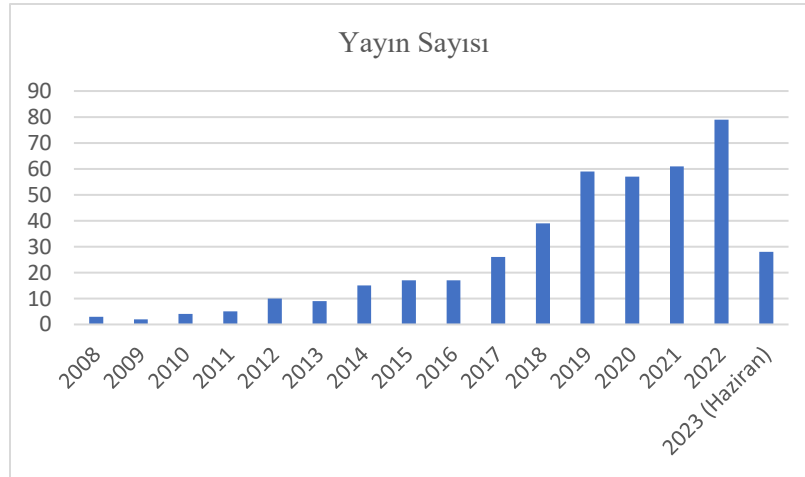
Bu başlık altında araştırma sonunda ortaya çıkan bulgular ele alınmaktadır. Bu doğrultuda araştırmaya dahil edilen akademik yayınlara ait detaylı bilgiler Tablo-3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Araştırmaya ait genel bilgiler

Yıl aralığı	2008-2023 (Haziran)
Makale	431
Yazarlar	948
Tek yazarlı yayın sayısı	32
Anahtar kelime	1156
Yayın başına düşen yazar sayısı	3,09
Yayın başına ortalama atıf sayısı	31,89

Tablo 3'te gösterilen bilgiler doğrultusunda elde edilen 431 yayının 948 yazar tarafından gerçekleştirildiği ve 1156 anahtar kelimenin mevcut olduğu anlaşılmaktadır. 32 yayının tek yazarlı olduğu, yayın başına düşen yazar sayısının ise 3,09 olduğu görülmektedir. Çalışmalarla ilgili atıflar ele alındığında ise, yayın başına ortalama atıf sayısı 31,89 olarak gerçekleşmiştir.

Grafik 1:Yayınlara göre yıllara göre gelişimi



Web of Science veri tabanından elde edilen bilgilere göre kavrama olan ilginin 2017 yılı sonrasında daha fazla artmaya başladığı anlaşılmaktadır. Özellikle 2019 yılında yaklaşık 60'a ulaşan yayın sayısının 2020 yılında 80'e yaklaştığı görülmektedir. Bu sonuçlar son yıllarda örgütlerin çalışan sesliliği karşısında elde etmeye başladıkları kazanımlarla akademik araştırmacıların da bu konuya meraklarının arttığını düşündürmektedir.

Araştırma kapsamında en çok yayının yer aldığı dergiler, yayın sayıları ve atıf bilgileri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Yayın kaynakları, sayıları ve atıf bilgileri

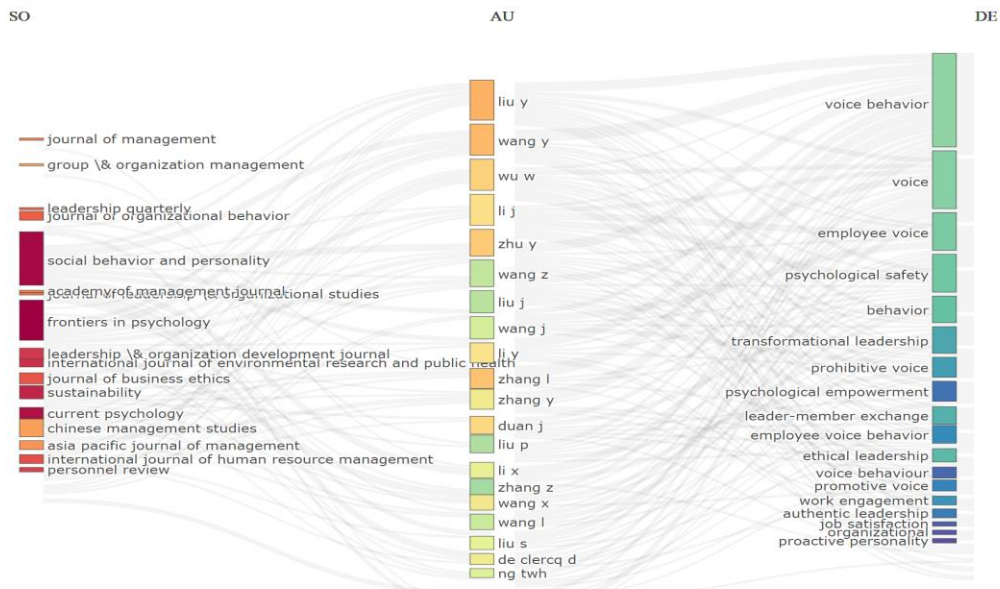
Sıralama	Yayın Yapılan Kaynak	H index	G index	M index	Toplam Atıf	Yayın Sayısı
1	Journal of Applied Psychology	11	13	0,69	2269	13
2	Frontiers in Psychology	10	15	1,67	285	40
3	International Journal of Hospitality Management	9	10	0,56	456	10
4	Journal of Business Ethics	9	10	0,75	892	10
5	Personnel Review	9	11	0,56	224	11
6	International Journal of Human Resource Management	8	10	0,67	343	10
7	Journal of Organizational Behavior	8	9	0,67	875	9
8	Leadership Quarterly	8	8	0,57	1245	8
9	Leadership & Organization Development Journal	8	11	0,80	185	11
10	Social Behavior and Personality	8	12	0,73	193	27
11	Current Psychology	7	11	1,17	132	13
12	International Journal of Environmental Research and Public Health	6	9	1,20	87	11
13	Journal of Management	6	6	0,67	393	6
14	Academy of Management Journal	5	5	0,42	1099	5

15	Chinese Management Studies	5	5	0,36	88	5
16	Group & Organization Management	5	5	0,42	273	5
17	Journal of Leadership & Organizational Studies	5	6	0,83	65	6
18	Sustainability	5	10	0,71	104	13
19	Asia Pacific Journal of Management	4	5	0,40	116	5
20	Frontiers of Business Research in China	4	4	0,29	50	4

Tablo 4 sonuçlarına göre alana yayın sayısı olarak en çok katkı veren ilk beş derginin “Frontiers In Psychology”, “Social Behavior And Personality”, “Journal Of Applied Psychology”, “Current Psychology” ve “Sustainability” oldukları ortaya çıkmıştır. Dergiler arasında en çok H index puanına sahip olan ise “Journal Of Applied Psychology” dergisidir.

Araştırma kapsamında etkin dergiler, üretken yazarlar ve en fazla kullandıkları anahtar kelimeleri ortaya koymak amacıyla üç alan analizi gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte yazarlar ve yayın yaptıkları kaynaklar ile kullandıkları anahtar kelimeler sıklıklarına göre Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1: Üç alan analizi



Şekil 1’de gösterilen sonuçlarda en çok yayın yapan Liu Y, Wang Y ve Wu W’nin “Social Behavior And Personality”, “Frontiers In Psychology” ve “Chinese Management Studies” dergilerinde çalışan ses davranışı kavramıyla beraber psikolojik emniyet, dönüşümcü liderlik ve lider üye etkileşimi kavramlarını daha çok ele aldıkları anlaşılmaktadır.

Kavramla beraber en çok ele alınan diğer kelimeleri de ifade etmek amacıyla Şekil 2’de yoğunlukla kullanılan kelimeler gösterilmiştir.

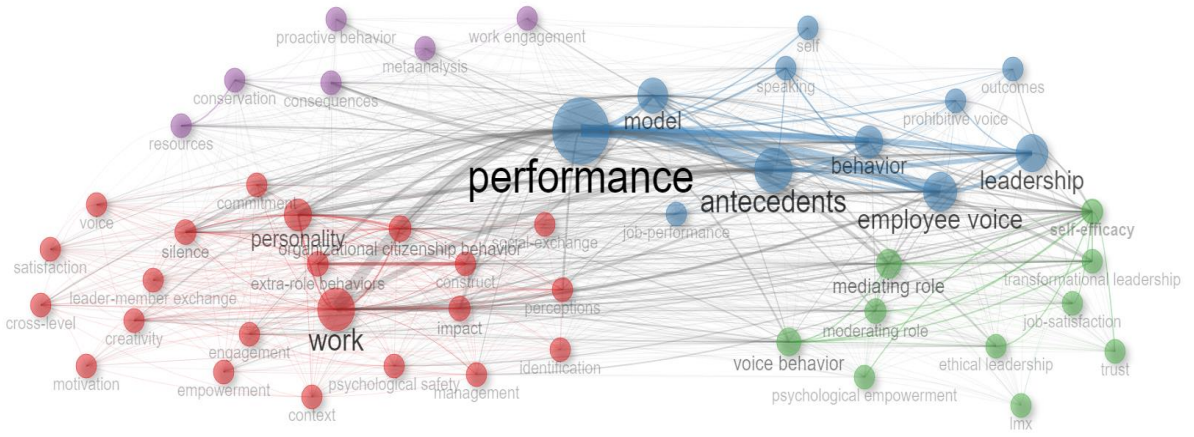
Şekil 2: Yoğunluklu kullanılan kelime bilgileri



Şekil 2’den elde edilen sonuçlara göre ses davranışıyla beraber sıklıkla kullanılan kavramların performans, ses davranışının öncülleri, işyeri ses davranışı ilişkileri, liderlik stilleri ve kişilik özellikleri olduğu anlaşılmaktadır.

Anahtar kelimelerin birlikte oluşum ağları ise Şekil 3’te detaylı olarak gösterilmiştir.

Şekil 3: Anahtar kelime birlikte oluşum ağları



Anahtar kelime birlikte oluşum ağlarının 4 ayrı kümeye ayrıldığı görülmektedir. Mavi küme “Performans, kırmızı küme “Çalışma”, yeşil küme “Ses Davranışı” mor küme ise “Sonuçlar” olarak ayrılmıştır.

Çalışan ses davranışı kavramıyla ilgili en çok yayın yapan yazarlar ise Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5: En üretken yazarlar

Sıra No	Yazar	H index	G index	M index	Toplam Atıf	Yayın Sayısı
1	Wu, W.	7	8	0,778	130	8
2	Li, X.	6	6	0,857	204	6
3	Liu, Y.	6	11	0,857	126	12
4	Ng, T.W.H.	6	6	0,5	718	6
5	Wang, Y.	6	9	0,462	97	11
6	Zhang, L.	6	10	0,75	123	10
7	Zhu, Y.	6	9	0,75	115	9
8	Duan, J.	5	7	0,714	204	7
9	Li, Y.	5	7	0,556	237	7

10	Liu, S.	5	6	0,455	93	6
11	Zhang, Y.	5	7	0,714	102	7
12	De Clercq, D.	4	6	0,571	54	6
13	Feldman, D.C.	4	4	0,333	640	4
14	Frazier, M.	4	4	0,333	287	4
15	Jiang, J.	4	4	0,667	71	4

Yayın sayısı olarak en üretken üç yazarın sırasıyla Liu Y., Wang Y. ve Zhang L. oldukları görülmektedir. Yazarların H indeksleri ise 6 olarak gerçekleşmiştir. En yüksek H indeks puanına sahip yazar ise toplamda 8 yayın sayısı ile Wu W. olmuştur. Kavrama gösterilen ilgede Çin’li yazarların yoğunluğu dikkat çekmektedir.

En üretken kurumlar ise Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: En üretken kurumlar

Sıra No	Kurum	Yayın Sayısı
1	Renmin Univ. China	23
2	Beijing Jiaotong Univ.	22
3	Michigan State Univ.	17
4	Sun Yat Sen Univ.	16
5	Zhejiang Univ.	16
6	Univ. Hong Kong	15
7	Wuhan Univ.	15
8	Jinan Univ.	13
9	Xiamen Univ.	13
10	Brock Univ.	12

11	Tongji Univ.	11
12	Univ. Sci and Technol China	11
13	Xi An Jiao Tong Univ.	11
14	City Univ. Hong Kong	10
15	Hong Kong Polytech univ.	10

Tablo 6’da gösterilen sonuçlarda Çin’de yer alan üniversitelerin üretkenliği dikkat çekmektedir. İlk 5 sıradaki kurumların arasında 4 tanesinin Çin’de yer alan üniversiteler olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında incelenen yayınlar arasında ise global olarak en çok atıf alan çalışma ismi, yazar ve yayıncı bilgileri Tablo 7’de ortaya konmuştur.

Tablo 7: En çok atıf alan çalışmalar

Yazar	Dergi / yayıncı	Yıl	Çalışmanın konusu	Toplam global atıf sayısı
Morrison	The Academy of Management Annals	2011	Employee voice behavior: Integration and directions for future research.	892
Liang, Farh ve Farh	Academy of Management Journal	2012	Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination.	797
Walumbwa ve Schaubroeck	Journal of Applied Psychology	2009	Leader personality traits and employee voice behavior: Mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety.	632
Ng ve Feldman	Journal of Organizational Behavior	2012	Employee voice behavior: A meta-analytic test of the conservation of resources framework.	447
Burris, Detert ve Chiaburu	Journal of Applied Psychology	2008	Quitting before leaving: The mediating effects of psychological attachment and detachment on voice.	362
Morrison, Wheeler-Smith ve Kamdar	Journal of Applied Psychology	2011	Speaking up in groups: A cross-level study of group voice climate and voice.	319

Maynes Podsakoff	ve	Journal Applied Psychology	of	2014	Speaking more broadly: An examination of the nature, antecedents, and consequences of an expanded set of employee voice behaviors.	277
Hsiung		Journal Business Ethics	of	2012	Authentic leadership and employee voice behavior: A multi-level psychological process.	180
Weiss ve Morrison		Journal Organizational Behavior	of	2019	Speaking up and moving up: How voice can enhance employees' social status.	96
Takeuchi, Chen ve Cheung		Personnel Psychology		2012	Applying uncertainty management theory to employee voice behavior: An integrative investigation.	86

Bu kapsamda en çok global atfı alan yazarın “Employee Voice Behavior: Integration and Directions For Future Research” isimli çalışmasıyla Morrison, EW. olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışma yayınlandığı 2011 yılından bu yana yaklaşık 900 atf almıştır.

Kavramla ilgili yapılan yayınlar ülkeler bazında değerlendirildiğinde en üretken ülkenin Çin olarak ortaya çıkması şaşırtıcı olmamıştır. Tablo 8’de gösterilen sonuçlara bakıldığında toplamda 218 yayın ve 5783 atf ile en üretken ülke Çin olmuştur.

Tablo 8: En üretken ülkeler

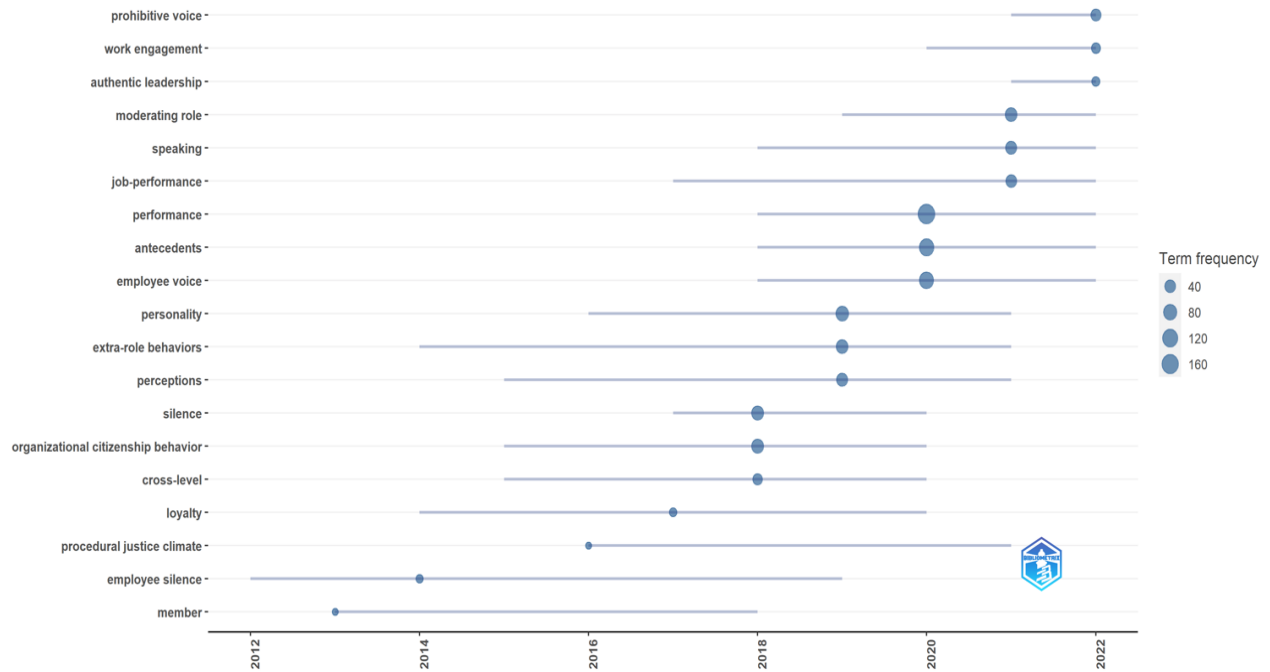
Sıra No	Ülke	Yayın Sayısı	Toplam Atıf Sayısı	Yayın Başına Ortalama Atıf
1	Çin	218	5783	26,5
2	Abd	58	5047	87,0
3	Kore	23	174	7,6
4	Pakistan	20	286	14,3
5	Hindistan	12	79	6,6
6	Hollanda	10	190	19,0
7	Türkiye	9	195	21,7
8	Birleşik Krallık	9	302	33,6
9	Avustralya	8	347	43,4
10	Kanada	8	72	9,0
11	Almanya	6	254	42,3

12	Fransa	4	113	28,2
13	Endonezya	4	27	6,8
14	Malezya	4	21	5,2
15	İspanya	4	135	33,8

Çin'in ardından 2. sırada yer Alan ABD ise toplamda 58 yayın ve 5047 atıfa ulaşmıştır. Yayın sayısının Çin'den çok az olmasına rağmen atıf sayılarının yaklaşık olması dikkat çekici bir sonuçtur. Ülkemiz ise bu sıralamada 9. sırada kendisine yer bulmuştur. Toplamda 9 yayın ve 195 atıf sayısına ulaşmıştır.

Çalışan sesliğini kavramıyla beraber birlikte kullanılan diğer kavramların gelişimini detaylı olarak göstermek amacıyla trend konu analizi gerçekleştirilmiş ve Şekil 4'te gösterilmiştir.

Şekil 4: Trend konu gelişimleri



Çalışan ses davranışının ele alındığı yıllarla beraber ilk olarak çalışan sessizliği, adalet iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili araştırmaların yoğun olduğu görülmektedir. Kavramın gelişim süreciyle beraber özellikle 2018 yılı sonrasında ekstra rol davranışları, iş performansı ve kavramın öncüllerinin ele alındığı araştırmaların arttığı anlaşılmaktadır. Son yıllarda ise yasaklayıcı ses, liderlik stilleri, işe bağlılık ve kavramla ilişkili düzenleyici etkilerin olduğu araştırmaların daha yoğun olduğu ortaya çıkmıştır.

SONUÇ

Çalışan ses davranışı konusuyla ilgili gerçekleştirilen bibliyometrik analizler doğrultusunda kavramın gelişimi ve eğilimiyle ilgili detaylı bulgular elde edilmiştir. Öncelikle kavramla ilgili yapılan çalışmalar ilginin son yıllarda giderek arttığını göstermektedir. Bu doğrultuda son 15 yılda yapılan akademik yayınların yaklaşık %75'inin son 5 yılda gerçekleştiği ortaya konmuştur. Bu sonuç örgütsel araştırmalarda çalışan ses davranışı kavramının ilk ortaya çıktığında faydalı özelliklerinin yanında “istenmeyen sesler” olarak da değerlendirilmesi sürecinden tamamen istenen, yöneticiler tarafından eksiklikleri görmek ve yenilikler elde ederek rekabette üstünlük kurmak amacıyla teşvik edilen bir süreç haline gelmesini doğrulamaktadır.

Araştırmacıların ses davranışıyla ilgili yayınlarının çeşitli dergilerde daha fazla yoğunlaştığı görülmektedir. Özellikle “Frontiers In Psychology” dergisinin çalışan sesliliğiyle ilgili araştırmalara verdiği önem dikkat çekmektedir. Bu sonuç çalışan ses davranışıyla ilgili çalışma gerçekleştiren araştırmacıların bu tür yoğunlaşan dergileri kaynak edinmeleri ve yayın sürecinde etkileşimde bulunmalarının faydalı olabileceğini göstermektedir.

Araştırmacıların ses davranışıyla ilgili gerçekleştirdikleri çalışmalarda bu davranışın öncüllerini ve davranış sonucu oluşan örgütsel sonuçları ele almaya odaklandıkları anlaşılmaktadır. Bu kapsamda davranışı etkileyen öncüllerden kişilik özellikleri, öz yeterlilik, örgütteki liderlik yaklaşımları, lider üye etkileşimi, örgüt iklimi, örgüte güven ve psikolojik güvenlik kavramlarının daha yoğun kullanıldığı ortaya çıkmıştır. Yoğun kullanıldığı ortaya çıkan diğer anahtar kelimelerden performans, işe bağlılık, yaratıcılık, iş tatmini ve motivasyon artışı kavramlarının da çalışan ses davranışı sonrası ortaya çıktığı düşünülmektedir. Ayrıca kavramla ilgili yapılan araştırmalarda çeşitli aracı ve düzenleyici etki analizlerinin de olduğu görülmüştür.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan önemli bulgulardan diğeri de Çin’li yazar ve kurumların kavrama verdiği önem olmuştur. Çünkü ortaya çıkan sonuçlara göre en çok yayın gerçekleştiren yazarlar Çin’li olmakla birlikte, en çok yayının üretildiği kurumlar da Çin’de yer almaktadır. Çin tarafından gerçekleştirilen yayın sayısının bu araştırmada incelenen yayınların %50’sinden fazladır. En üretken ikinci ülke ise ABD olmuştur. Yayınların yaklaşık %14’ü ABD’li yazarlar tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma kapsamında en çok atıf alan çalışma da ABD’li Morrison Ew (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. ABD’li yazarlara ait toplam yayın sayısının Çin’li yazarlardan daha az olmasına rağmen toplam atıf sayıları yakındır. Hatta ABD’li yazarların yayın başına ortalama atıf sayıları Çin’li yazarların ortalama atıf sayılarının iki katından daha fazladır. Bu sonucun sebebinin Çin’li yazarların kavrama olan ilgisinin daha çok son yıllarda artmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ülkemiz araştırmacılarının ise bu araştırma

kapsamında toplamda 9 yayına ve yayın başına ortalama 21,7 atıf sayısına sahip oldukları görülmektedir. Ülkemiz araştırmacıları tarafından gerçekleştirilen yayın katkısı tüm araştırmanın içinde yaklaşık %2'lik paya sahiptir.

Kavramla birlikte yer alan son trend konular incelendiğinde ise son yıllarda yasaklayıcı ses, liderlik stilleri, düzenleyici etki analizleri, ektsra rol davranışı ve iş performansı değişkenlerinin daha popüler olduğu anlaşılmaktadır.

Bu çalışma ses davranışını yalnız bibliyometrik analiz doğrultusunda ele aldığı için kısıtlara sahiptir. Gelecekte ses davranışının öncülleri ile örgütsel sonuçlarını ele alan nicel ve nitel araştırmalara yer verilmesi konuya daha geniş bakış açısı sağlayacaktır. Özellikle liderlik stilleri, algılanan örgütsel etik iklim, algılanan örgütsel destek ve örgütsel güven gibi ses davranışında bulunmanın öncülleri olan değişkenlerle birlikte araştırmalar yapılarak çalışanların ses davranışında bulunma nedenlerinin detaylı olarak ortaya konması önemlidir.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacı(lar) makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

KAYNAKÇA

- Aria, M. & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975.
- Avery, D., McKay, P., Wilson, D., Volpone, S. & Killham, E. (2011). Does voice go flat? How tenure diminishes the impact of voice. *Human Resource Management*, 50(1), 147-158.
- Bashshur, M. R., & Oc, B. (2015). When voice matters: A multilevel review of the impact of voice in organizations. *Journal of Management*, 41(5), 1530-1554.
- Belter, C. (2015). Bibliometric indicators: opportunities and limits.. *Journal of the Medical Library Association : JMLA*, 103(4), 219-21 .
- Brinsfield, C. T., Edwards, M. S. & Greenberger, J. (2009). Voice and silence in organizations. J. Greenberg & M. Edwards (Ed.), *Voice and silence in organizations: Historical review and current conceptualizations* (s.3-33) içinde. Bingley, U.K.: Emerald.
- Burris, E.R., Detert, J.R. & Chiaburu, D.S. (2008). Quitting before leaving: The mediating effects of psychological attachment and detachment on voice. *Journal of Applied Psychology*, 93, 912-922.
- Du, Y. & Wang, Z. (2021). How does emotional labor influence voice behavior? The roles of work Engagement and Perceived Organizational Support. *Sustainability*, 13, 1-14.



- Guzman, F. & Espejo, A. (2018). Introducing changes at work: How voice behavior relates to management innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 73-90.
- Hirschman, A.O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states* (25. Baskı). Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Hsiung, H.H. (2012). Authentic leadership and employee voice behavior: A multi-level psychological process. *Journal of Business Ethics*, 107, 349-361.
- Knoll, M. & Redman, T. (2016). Does the presence of voice imply the absence of silence? The necessity to consider employees' affective attachment and job engagement. *Human Resource Management*, 55, 829-844.
- Landau, J. (2009). To speak or not to speak: Predictors of voice propensity. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 13, 35-54.
- LePine, J.A. & Van Dyne, L. (2001), Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability, *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 326-336.
- Liang, H.L. & Yeh, T.K. (2020). The effects of employee voice on workplace bullying and job satisfaction: The mediating role of leader-member exchange. *Management Decision*, 58(3), 569-582.
- Liang, J., Farh, C. I. C. & Farh, J.L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55, 71-92.
- Lin, S. & Johnson, R. (2015). A suggestion to improve a day keeps your depletion away: Examining promotive and prohibitive voice behaviors within a regulatory focus and ego depletion framework. *The Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1381-97.
- Liu, W., Zhu, R. & Yang, Y. (2010). I warn you because I like you: Voice behavior, employee identifications, and transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 21, 189-202.
- Maynes, T. D. & Podsakoff, P. M. (2014). Speaking more broadly: an examination of the nature, antecedents, and consequences of an expanded set of employee voice behaviors. *Journal of applied psychology*, 99(1), 87-112.
- Miles, S. J. & Mangold, W. G. (2014). Employee voice: Untapped resource or social media time bomb?. *Business Horizons*, 57(3), 401-411.
- Milliken, F.J., Schipani, C.A., Bishara, N.D. & Prado, A.M. (2015), Linking workplace practices to community engagement: the case for encouraging employee voice, *Academy of Management Perspectives*, 29(4), 405-421.
- Mohadab, M., Bouikhalene, B. & Safi, S. (2020). Bibliometric method for mapping the state of the art of scientific production in Covid-19. *Chaos, Solitons, and Fractals*, 139, 1-16.
- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *Academy of Management Annals*, 5(1), 373-412.

- Morrison, E. W., Wheeler-Smith, S. L. & Kamdar, D. (2011). Speaking up in groups: A cross-level study of group voice climate and voice. *Journal of Applied Psychology*, 96, 183-191.
- Morrison, E.W. & Milliken, F.J. (Eds.). (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25, 706-725.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2012). Employee voice behavior: A meta-analytic test of the conservation of resources framework. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 216-234.
- Oliveira, O., Silva, F., Juliani, F., Barbosa, L. & Nunhes, T. (2019). Bibliometric method for mapping the state-of-the-art and identifying research gaps and trends in literature: An essential instrument to support the development of scientific projects. S. Kunosic & E. Zerem (Ed.), *Scientometrics Recent Advances* (s.1-20) içinde. London: IntechOpen.
- Oral Ataç, L. (2020). Çalışan sesliliğinin öncülleri ve sonuçları: Türkiye örneğinde gerçekleştirilen araştırmalar bağlamında ilgili yazının genel değerlendirmesi ve bir meta-analiz çalışması. *Journal of Business Research - Turk*, 12(2), 1739-1755.
- Prucell, J., Kinnie, N., Hutchinson, S., Rayton, B. & Swart, J. (2003), *Understanding the people and performance link: Unlocking the black box*, CIPD, London.
- Qing M. & JinHua Z. (2023). The influence of participative leadership on the voice behavior of public servants. *Public Personnel Management*. 52(3), 291–316.
- Serrano, L., Sianes, A. & Ariza-Montes, A. (2019). Using bibliometric methods to shed light on the concept of sustainable tourism. *Sustainability*. 11, 1-25.
- Song, J., He, C., Wu, W. & Zhai, X. (2020). Roles of self-efficacy and transformational leadership in explaining voice-job satisfaction relationship. *Current Psychology*, 39(3), 975-986.
- Song, J., Wu, J. & Gu, J. (2017). Voice behavior and creative performance moderated by stressors. *Journal of Managerial Psychology*, 32, 177-192.
- Takeuchi, R., Chen, Z. & Cheung, S. Y. (2012). Applying uncertainty management theory to employee voice behavior: An integrative investigation. *Personnel Psychology*, 65(2), 283-323.
- Thomas, W. H. NG. & Feldman, D. C. (2012). Employee voice behavior: A meta-analytic test of the conservation of resources framework. *Journal of Organizational behavior*, 33(2), 216-234.
- Um-e-Rubbab & Naqvi S.M.M.R., (2020). Employee voice behavior as a critical factor for organizational sustainability in the telecommunications industry. *Plos One*, 15(9), 1-17.
- Van Dyne, L. & LePine, J. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Walumbwa, F.O. & Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: Mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1275–1286.
- Wang, Q. & Waltman, L. (2015). Large-scale analysis of the accuracy of the journal classification systems of Web of Science and Scopus. *Journal of Informetrics*, 10, 347-364.



- Weiss, M. & Morrison, E. W. (2019). Speaking up and moving up: How voice can enhance employees' social status. *Journal of Organizational Behavior*, 40, 5-19.
- Withey, M. J. & Cooper, W. H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative Science Quarterly*, 34, 521–539.
- Wu, W., Tang, F., Dong, X. & Liu, C. (2015). Different identifications cause different types of voice: A role identity approach to the relations between organizational socialization and voice. *Asia Pacific Journal of Management*, 32, 251-287.