

*Araştırma Makalesi/Research article***Psikososyal güvenlik iklimi kavramının bibliyometrik analizi**Enes Uğur TOHUM¹

Assistant Professor, Department of Business Administration
Kastamonu University, Türkiye
eugurtohum@kastamonu.edu.tr, 0000-0002-0006-7622

Geliş Tarihi/Received Date: 15.05.2025**Kabul Tarihi/Accepted Date:** 23.06.2025

Önerilen Alıntılama/Suggested Citation: Tohum, E.U. (2025). Psikososyal güvenlik iklimi kavramının bibliyometrik analizi [Bibliometric analysis of the concept of psychosocial safety climate]. *Journal of Politics, Economy and Management*, 8(1), 16–30.

Öz: Bu çalışmada Psikososyal Güvenlik İklimi kavramı bibliyometrik analiz kullanılarak incelenmektedir. Psikososyal güvenlik iklimi kavramı, çalışanların psikolojik yönden desteklendiği, düşüncelerini özgürce ifade ettikleri örgüt iklimi olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma ortamında çalışanların psikolojik yönleri desteklenerek olumlu örgütsel davranış sergilemeleri beklenmektedir. Günümüz çalışma koşullarında gerek örgüt gerekse de örgüt dışı unsurlardan kaynaklı olan sebeplerle çalışanlardan hem fiziksel hem de psikolojik açıdan fazla çaba göstermeleri talep edilmektedir. Bu fazla talep konusunda çalışanların psikolojik dayanıklılıklarının artırılması oldukça önemli olduğundan, örgütün psikososyal güvenlik iklimine sahip olması zorunlu hale gelmektedir. Bu önem doğrultusunda araştırmada, Web of Science veri tabanı kullanılarak işletme, ekonomi, yönetim ve sosyal bilimler kategorilerinde yayınlanan 404 yayın incelenmiştir. Analizde öğeler veya kavramlar arasındaki ilişkiyi aralarındaki mesafe ile açıklayan bir analiz olanağı sunan VOSviewer yazılımı (sürüm 1.6.18) kullanılmıştır. Yazılım ile araştırma kavramı konusunda ağ haritaları elde edilmiş ve yayınlar arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur. Psikososyal güvenlik iklimi kavramı üzerine yapılan ve bibliyometrik veri analizine dayanan bu araştırmada elde edilen sonuçların, gelecekte yapılacak çalışmalara yön vermesi beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt iklimi, psikososyal güvenlik iklimi, bibliyometrik analiz

Bibliometric analysis of the concept of psychosocial safety climate

Abstract: In this study, the concept of Psychosocial Safety Climate is examined using bibliometric analysis. The psychosocial safety climate is defined as an organizational climate in which employees are psychologically supported and express their thoughts freely. In this working environment, employees are required to exhibit positive organizational behavior by supporting their psychological aspects. In today's working conditions, employees are demanded to make more effort both physically and psychologically due to reasons arising from both organizational and non-organizational factors. Since it is very important to increase the psychological resilience of employees in the face of this excessive demand, it becomes essential for the organization to foster a psychosocial safety climate. In line with this importance, 404 publications published in the categories of business, economics, management and social sciences were analyzed using the Web of Science database. VOSviewer software (version 1.6.18), which provides an analysis that explains the relationship between items or concepts based on the distance between them, was used in the analysis. With the software, network maps were obtained regarding the research concept and the relationships between publications were revealed. The results obtained in this research on the psychosocial safety climate based on bibliometric data analysis are expected to guide future studies.

Keywords: Organizational climate, psychosocial safety climate, bibliometric analysis

JEL Classification: M10, M14

¹ Corresponding author: Kastamonu University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Kastamonu, eugurtohum@kastamonu.edu.tr

1. Giriş

Psikososyal Güvenlik İklimi (PGİ) çalışanların kariyer gelişimlerini, kişisel itibarlarını ve mevcut statülerini kaybetme korkusu yaşamadan kendilerini örgüt ortamında cesurca ifade edebilme imkânı sunan örgütsel iklim algısı olarak ifade edilmektedir (Kahn, 1990, s. 702; Edmondson, 2002, s. 261). Aynı zamanda çalışma ortamında çalışanların çeşitli engellerle karşılaşması sonucunda azalan, engellerin ve risklerin olmadığı ortamda ise artış gösteren (May, Gilson, ve Harter, 2004, s. 13) psikososyal güvenlik iklimi kavramı örgüt hayatında pozitif örgütsel davranışları desteklemekte, çalışanların hatalarından ders çıkarmalarını, yöneticileri tarafından maruz kalacakları eleştirilerden korkmamalarını, yaptıkları hataları cesurca ifade etmelerini, hatalarından ders çıkarmalarını sağlamaktadır (Hirak, Peng, Carmeli ve Schaubroeck, 2012). Bu gibi olumlu kazanımlar çalışanların örgütsel değişime ve yeniliğe, öğrenme becerilerini artırarak katkı sağlayacakları anlamına gelmektedir. PGİ kavramı çalışanların psikolojik sağlıkları için örgütün politikalarını, uygulamalarını, prosedürlerini ve örgütsel sistemlere ilişkin paylaşılan çalışan algılamalarını tanımlamaktadır. Bu kapsamda PGİ kavramı yönetim taahhüdü, yönetim önceliği, iletişimin sağlandığı örgüt sistemleri ve iş stresinin önlenmesi ile çalışanların psikolojik sağlık ve güvenliğinin korunması için paydaş katılımını esas alan paradigma olarak tanımlanmaktadır (Dollard ve Bailey, 2021, s. 952).

PGİ, karar almada güvenli kişilerarası risk alma iklimi (Edmondson, 1999), çalışanları fiziksel kaza ve yaralanmalardan koruyan güvenlik iklimi (Zohar, 1980) ve algılanan sosyal destek (Eisenberger, Cummings, Armeli ve Lynch, 1997) gibi teorilerden farklı olarak örgütün çalışanların refahını ne derecede önemseyip önemseyemediğini ifade etmektedir. PGİ bağlamında yöneticilerin çalışanlarının maruz kaldıkları stresi önlemeye yönelik kararlı olması ve çalışanların psikolojik sağlıklarını etkileyen stres faktörlerini ortadan kaldırmak için hızlı ve kararlı politikalar izlemeleri gerektiğini, hatta yöneticilerin çalışanların psikolojik sağlıklarını üretkenliklerinden daha fazla önemsemeleri zorunluluğundan bahsedilmektedir. Benzer şekilde literatürde yapılan çalışmalarda düşük seviyede PGİ algısı çalışanların duygusal tükenme ve psikolojik sıkıntı yaşamalarına ve depresif belirtiler göstermelerine sebep olduğu vurgulanmaktadır (Zadow, Dollard, McClinton, Lawrence ve Tuckey, 2017). Bununla birlikte düşük seviyede PGİ algısının, çalışanların üretkenlik kaybı (işe karşı devamsızlık ve presentizm olgusu) ve iş stresi yaşamalarının ana nedeni olarak ifade edilmektedir (Bronkhorst ve Vermeeren, 2016). Çalışma hayatında çalışanların psikolojik sağlıkları üzerine olumlu ve etkili bir çözüm aranıyorsa, bunun yolunun örgüt içerisinde PGİ algısının yükseltilmesinden geçtiği ifade edilmektedir (Dejoy, Wilson, Vandenberg, McGrath-Higgins ve Griffin-Blake, 2010). PGİ kavramı ile ilgili araştırmalar yapılmasının temel nedeni kavramın çalışanların psikolojik sağlıkları ile ilişkili olması olarak görülmektedir. Günümüz koşullarında çalışanlardan yüksek çaba talep eden işlerin çalışma ortamında fazla bir şekilde bulunması, çalışanların önemli görevlere odaklanmak için daha fazla fiziksel ve psikolojik çaba göstermelerini zorunlu hale getirmektedir (Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001). Bu zorunluluk kapsamında örgütlerde PGİ algısının yüksek seviyede oluşması iş taleplerini yönetmek, çalışma ortamında sıkıntılı durumları azaltmak için çalışanların bireysel enerjilerini ve sorunlarla başa çıkma yeteneklerini geliştirme potansiyelinden faydalanılmalıdır (Dollard ve Bailey, 2021, s. 952).

PGİ kavramının çalışma hayatında hem çalışanlar hem de örgütsel performans açısından oldukça yüksek bir öneme sahip olduğu ifade edilebilir. Bu önem kapsamında genellikle uluslararası literatürde çalışmaların yapıldığı ve ulusal literatürde ise çalışmaların sınırlı sayıda yer aldığı görülmektedir. Bu çalışma PGİ ile yapılan çalışmaların yazarları ve çalışmaların atıfları ekseninde nicel, istatistiki ve matematik gibi alanlardan faydalanarak alıntılara dayalı verileri kullanarak ağ haritaları oluşturan bibliyometrik analiz yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Bibliyometrik analiz, temelde iki yaklaşımı esas almaktadır. Bunlar incelenen çalışmaların alıntılara odaklanan performans analizi ve incelenen çalışmaların çerçevesini analiz etmeye odaklanan görsel haritalama yaklaşımıdır (Yücememiş ve Altınışık, 2022). Bu yöntem ile psikososyal güvenlik iklimi ile ilgili WoS veri tabanında 2009-2025 tarihleri arasında yer alan çalışmalar, araştırmanın veri setini oluşturmaktadır. WoS veri tabanından elde edilen veriler, bibliyometrik analizlerde yaygın olarak kullanılan VOSviewer (1.6.18) paket programı ile analiz edilmiş ve görsel haritalar oluşturulmuştur.

2. Literatür

Çalışmada bibliyometrik analizin odak noktası “psikososyal güvenlik iklimi” kavramı olarak tasarlanmıştır. Bu sebeple kavramsal çerçeve olarak psikososyal güvenlik iklimi kavramı hakkında ulusal ve uluslararası literatür taraması burada özetlenmiştir.

2.1. Psikososyal güvenlik iklimi kavramı

“Güvenlik iklimi” kavramı ilk olarak 1980 yılında, işyerinde fiziksel yaralanma ve güvenliğe ilişkin risklere odaklanılarak ortaya atılmıştır (Zohar, 1980, 2000). Ancak son yıllarda, güvenlik olgusunun daha kapsamlı bir şekilde ele alınması gerektiği yönündeki görüşler artış göstermektedir. Bu bağlamda, yalnızca fiziksel yaralanmalar değil, aynı zamanda psikolojik yaralanmalar da dâhil olmak üzere çeşitli psikososyal etmenlerin işyeri güvenliğini etkilediği vurgulanmaktadır. Fiziksel güvenlikten farklı olarak psikososyal güvenlik iklimi (PGİ), çalışanların psikolojik sağlığının korunmasını önceleyen ve elverişli bir çalışma ortamının (örneğin, yönetilebilir iş talepleri ve yeterli iş kaynakları) oluşmasına katkı sağlayan özgül bir örgütsel iklim türü olarak ifade edilmektedir. Dollard ve Bakker (2010), PGİ kavramını çalışanların psikolojik sağlık ve güvenliğini gözetten örgütsel politika, uygulama ve prosedürler bütünü olarak tanımlamaktadır. Güvenlik iklimi ile PGİ arasındaki temel fark, odaklandıkları tehdit türlerinde ortaya çıkmaktadır. Güvenlik iklimi, çalışanları fiziksel zararlardan koruyan prosedürlere yoğunlaşırken (Zohar ve Luria, 2005), PGİ psikolojik zararın önlenmesine yönelik stratejiler üzerinde durmaktadır (Dollard ve Bakker, 2010). Dolayısıyla, PGİ; çalışanların psikolojik sağlık ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin politika, uygulama ve prosedürlerin bütünüdür (Dollard, 2007).

Kavram ile ilgili literatüre bakıldığında PGİ kavramının dört temel bileşenle karakterize edildiği görülmektedir (Hall, Dollard ve Coward, 2010). Bunlardan birincisi, “*yönetim önceliği*” bileşenidir, bu bileşen örgütsel verimlilik ile çalışan sağlığı arasında çatışma yaşandığında psikolojik sağlığa öncelik verilmesini ifade etmektedir. İkinci olarak, “*yönetim taahhüdü*” bileşeni, yöneticilerin psikolojik sağlıkla ilgili sorunlara yönelik hızlı ve etkili müdahalelerini içermektedir. Üçüncü bileşen olarak ifade edilen “*örgütsel iletişim*” bileşeni de çalışanlarla örgüt arasında psikolojik sağlık ve güvenlik konularında etkin ve açık iletişimi kapsamaktadır. Son olarak, “*örgütsel katılım*” bileşeni ise tüm çalışanların psikolojik sağlık konularında karar alma süreçlerine aktif şekilde dâhil olmalarını ifade etmektedir. Bu bileşenler sırasıyla; yöneticilerin harekete geçme iradesi, psikolojik sağlığa verilen öncelik, psikolojik güvenliğe ilişkin iletişim ve katılım/danışma başlıkları altında da değerlendirilmektedir. Bu bileşenler aynı zamanda PGİ kavramının oluşması noktasında oldukça önemli görülmektedir.

PGİ kavramı ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında mevcut ampirik bulgular, PGİ’nin hem çeşitli meslek gruplarında ele alındığını (Law, Dollard, Tuckey ve Dormann, 2011) hem de özellikle sağlık sektöründe (Zadow vd., 2017) psikolojik sağlığın önemli bir göstergesi olarak değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. Örneğin, sağlık ekipleri tarafından bildirilen düşük PGİ seviyeleri, hasta bakım kalitesinde olumsuz güvenlik sonuçları ile ilişkilendirilmektedir (Halbesleben, Wakefield, Wakefield ve Cooper., 2008; Hall, Johnson, Watt, Tsipa ve O’Connor, 2016). Uzak bölgelerde görev yapan hemşireler üzerinde yapılan araştırmalarda da benzer ilişkilere rastlanmakla birlikte, PGİ’nin birim çalışanları değişse dahi, çalışma grubuna özgü sabit bir özellik gösterdiği belirlenmiştir (Dollard vd., 2012). Ayrıca, PGİ düzeyinin yalnızca fiziksel güvenliğe odaklanan geleneksel iklim ölçümlerinden farklı olarak, işyeri yaralanmalarını ve bu yaralanmaların eksik bildirimini daha isabetli bir şekilde öngördüğü de saptanmıştır (Zadow vd., 2017).

Örgütsel iklimin bir parçası olarak ele alınan PGİ kavramı, örgütsel iklim algılarına dayalı iki temel yaklaşımdan biriyle, yani ortak algı yaklaşımıyla açıklanabilir (Ostroff, Kinicki ve Tamkins, 2003). Reichers ve Schneider (1990), örgüt iklimini çalışanların iş ortamına ilişkin ortak algılarının bir yansıması olarak tanımlamaktadır. Bu yaklaşıma göre, örgütsel iklim ölçümleri, aynı örgüt veya birim içinde çalışan bireylerin kolektif değerlendirmeleri temel alınarak yapılmalıdır (Kozlowski ve Klein,

2000). Buna karşılık bir diğer yaklaşım, örgüt iklimini bireylerin iş ortamlarına ilişkin öznel bilişsel temsilleri üzerinden açıklamaktadır (James ve Sells, 1981). Bu iki yaklaşım arasındaki farklılık yalnızca kavramsal değil, aynı zamanda veri toplama yöntemleri ve ölçüm araçları üzerinde de belirleyici olmaktadır. Genel olarak bakıldığında ise uygulama odaklı örgütsel iklim araştırmalarından ziyade PGİ, örgütlerin yapısal bir özelliği olup büyük ölçüde üst yönetimin yönlendirmesiyle şekillenmektedir (Dollard ve Bakker, 2010). Bu bağlamda, yöneticilerin işyerinde psikolojik sağlığa attıkları değer, PGİ düzeyinin oluşumunda önemli rol oynamaktadır. Yönetim ve amirlerin PGİ'nin geliştirilmesinde kilit aktörler olması, bu iklimin farklı örgüt, birim ve ekiplerde farklı biçimlerde ortaya çıkmasını beraberinde getirmektedir. Nitekim, PGİ'nin grup düzeyinde yüksek içsel tutarlılığa ve birimler arası belirgin varyansa sahip olduğu, çeşitli ampirik çalışmalarla da doğrulanmıştır (Dollard ve Bakker, 2010; Hall vd., 2010; Dollard, 2012; Law vd., 2011). Yüksek PGİ'ye sahip iş ortamlarında yöneticilerin, çalışanların psikolojik sağlığını korumaya ve geliştirmeye yönelik politika ve uygulamaları aktif biçimde hayata geçirdikleri görülmektedir.

PGİ kavramı aynı zamanda çalışma hayatında güvenlik ikliminden farklılaşmaktadır; çünkü fiziksel tehditlerden çok psikososyal tehditleri ve fiziksel sağlık yerine psikolojik sağlığı öncelemektedir (Dollard, 2012). Bu bağlamda, PGİ, örgütsel iklimin özel bir yönü olarak tanımlanmakta ve Schneider'in (2000) önerilerini izleyerek "hizmet iklimi" kapsamına dâhil edilmektedir (Dollard ve Bakker, 2010). Temelinde, bireylerin psikolojik zarardan korunmasını hedefleyen bir örgütsel iklim anlayışı yer almaktadır. Ayrıca, PGİ; ekip psikolojik güvenliği (Edmondson, 1999) ve algılanan örgütsel destek (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986) gibi yapılarla da kavramsal olarak ayrılmaktadır. Nitekim, yapılan çalışmalar PGİ'nin bu yapılardan ampirik olarak da farklılaştığını; iş yükü, duygusal talepler, psikolojik sıkıntı ve duygusal tükenme gibi değişkenleri daha güçlü bir şekilde yordadığını ortaya koymaktadır (Idris, Dollard, Coward ve Dormann, 2012). Buradan da anlaşılabileceği üzere PGİ ile ilgili farklı örgütsel konular arasında ilişki olduğu ve diğer örgütsel konular gibi PGİ'nde örgütten örgüte, birimden birime farklılık gösterdiği ve bu farklılığın yönetim kademelerindeki farklılıktan kaynaklandığı ifade edilmektedir.

PGİ, çalışma hayatında bireylerin karşı karşıya kaldıkları sorunları yüksek sesle dile getirmek, mevcut düzene itiraz etmek gibi kişisel riskleri almak için çalışma ortamında gerekli güvenin olduğuna yönelik inanç göstergesidir (Edmondson, 1999, s. 352). Çalışma ortamında sağlanan bu iklim çalışanların kendilerini rahat hissetmeleri, iş arkadaşları ve yöneticileri ile çekinmeden konuşmaları, düşüncelerini korkmadan ifade etmeleri anlamına gelmektedir. Bu durum da çalışanların performansının artması, örgüt içerisinde bilgi paylaşımının sağlanması, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi, örgüt içerisinde öğrenme düzeyinin artırılarak örgütün inovasyon yönünün artırılması gibi pozitif örgütsel davranışlara zemin hazırlamaktadır (Frazier, Fainshmidt, Klinger, Pezeshkan ve Vacheva, 2017, s. 115; Newman, Donohue ve Eva, 2017, s. 523). Aynı şekilde PGİ, çalışanların düşüncelerini özgürce ifade edecekleri ve dolaylı olarak kendi niteliklerini tam anlamıyla yansıtmaya becerilerine sahip olacakları bir çalışma ortamı sunduğundan bu durumun çalışma ortamını yeniliğe elverişli bir ortama dönüştürdüğü ile ilgili araştırmalar literatürde yer almaktadır (Edmondson, 2002; Lee, Swink ve Pandepong, 2011; Post, 2012). Ayrıca Pearsall ve Ellis'in (2011, s. 403) çalışmalarında PGİ'nin olumlu yönleri kadar çalışma ortamında kendi çıkarlarına odaklanma eğilimi yüksek olan çalışanların risk içermeyen bir ortam ile karşılaştıklarında kendi çıkarlarına daha fazla odaklanmaları ve çalışma ortamında huzuru bozacak eylemlere girişmelerine zemin hazırlayacağı ifade edilmektedir. Bu gibi sebeplerle günümüz rekabet ortamında PGİ yaklaşımının oldukça önemli olduğu ifade edilebilir.

Uluslararası literatürde kavram ile ilgili ampirik çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmalardan biri Idris vd. (2012) tarafından Avustralya ve Malezya'da sağlık çalışanları üzerine yapılan psikososyal güvenlik ikliminin kavramsal incelemesini ve çalışma hayatında psikososyal güvenlik ikliminin iş talepleri ve çalışanların psikolojik sağlıkları üzerine etkilerini inceleyen araştırmadır. Bu araştırma Avustralya sağlık çalışanlarının Malezya sağlık çalışanlarına kıyasla daha güçlü psikososyal güvenlik iklimine sahip olduklarını göstermektedir. Bir diğer çalışmada ise Bronkhorst'un (2015) iş talepleri ile iş kaynakları, güvenlik iklimi ve güvenlik davranışları konusunda

620 sağlık çalışanı üzerine yapılan çalışmadır. Araştırmacı bu çalışmasında örgütün güvenlik iklimini güçlendirmesinin sonucunda çalışanların da güvenli davranışlarını artıracaklarını ortaya koymaktadır. Aynı zamanda bu çalışmada güvenlik ikliminin örgütün belirsizlikle ve değişimle karşı karşıya kaldıkları durumlarda negatif durumların ortaya çıkmasını engellediği ifade edilmektedir. Yu ve Li (2019) tarafından maden sektöründe yapılan bir başka çalışmada, araştırmacılar psikososyal güvenlik ikliminin sağlanmasının örgütlerde güvensiz davranışları engellediği, çalışanların iş stresi ve tükenmişlik seviyelerini düşürdüğü ve çalışma ortamında güvensiz davranışları azalttığı vurgulanmaktadır. Yine benzer nitelikte yer alan bir diğer çalışmada (Leka ve Jain, 2010, s. 43) çalışanların iş ile ilgili düşüncelerini özgürce ifade edemedikleri bir ortamın varlığı yani psikososyal güvenlik ikliminin bulunmaması durumu psikososyal risk faktörü olarak algılandığı ve çalışanların esenliğini negatif olarak etkilediği ifade edilmektedir. Son olarak psikososyal güvenlik ikliminin çalışanların psikolojik sağlıklarına yönelik olumlu katkılarının yanında işletmenin karlılık durumunu da artırdığı ifade edilmektedir (Ernst, 2020).

Her ne kadar PGİ kavramı uluslararası literatürde oldukça fazla yer bulsa da ulusal literatürde o kadar ilgi görmediği görülmektedir. Genellikle ulusal literatürde kavram güvenlik iklimi önceliklenerek ele alınmıştır (Işık, Aktepe, Özbudak, Ceylan, Kuzdağ ve Dönmez, 2021; Aydın ve Barın, 2020). Bununla birlikte doğrudan psikososyal güvenlik iklimi ile ilgili araştırmalar da yer almaktadır. Bunlardan biri Tosun ve Kibaroglu (2023) tarafından rulman üretimi yapan işletmelerde çalışanlar üzerine yapılan ve “Psikolojik Güvenlik İkliminin İş Tatminine Etkisinde İş Biçimlendirmenin Rolü” başlıklı çalışmasıdır. Bu çalışmada araştırmacılar çalışanların psikolojik güvenlik algılarının çalışma ortamında iş tatmini ve iş biçimlendirmesini olumlu olarak etkilediğini ortaya koymuşlardır. Ulusal literatürde PGİ ile ilgili yapılan yayınların sınırlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda bibliyometrik araştırma ile ortaya konulan sonuçlarının ulusal literatürde PGİ kavramına yönelik ilgiyi ve farklı örneklem gruplarını ele alan ampirik çalışmaların sayısını artıracakı düşünülmektedir.

3. Yöntem

Bu araştırmada bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bibliyometrik analiz çalışmalarında WoS temelli yapılan analizlerde yaygın olarak VOSviewer programı kullanılmaktadır. Bu araştırmada da WoS veri tabanından elde edilen verilerin analizi için VOSviewer (1.6.18) programından yararlanılmıştır. Bibliyometrik analizlerde VOSviewer analiz programı kavram hakkında yapılan çalışmalar üzerinde öğeler arasındaki ilişkiyi ve öğeler arasındaki mesafeyi açıklamak için haritaları kullanılmaktadır. Öğeler arasındaki ilişkinin gücü, öğeler arasındaki mesafenin kısa olması ile açıklanmaktadır. Ayrıca öğeler arasındaki ilişki durumu “benzerliklerin görselleştirilmesi” temel prensibine dayanmaktadır (van Eck ve Waltman, 2010, s. 524).

3.1. Araştırmanın amacı

Çalışmada yararlanılan bibliyometrik analizin amacı psikososyal güvenlik iklimi kavramı hakkında literatürde yapılan çalışmaların yazarları, konuları, ülkeleri, yayıncıları, ortak kullanılan terim bilgisi gibi değişkenlere ilişkin verileri ve bu verilerin birbiri ile olan ilişkisini ortaya koymaktır.

3.2. Araştırmanın kısıtları

Araştırmada incelenen “psikososyal güvenlik iklimi” kavramının sadece WoS veri tabanında yer alan dokümanlar üzerinden yapılması araştırmanın temel sınırlılığını oluşturmaktadır. Sadece WoS veri tabanından elde edilen verilerin 404 adet yayın içeriyor olması, diğer veri tabanlarının araştırma kapsamına dâhil edilmemiş olması araştırmanın diğer kısıtlarını oluşturmaktadır.

4. Bulgular

Araştırma kapsamında incelenen “psikososyal güvenlik iklimi” kavramına yönelik verilerin elde edilmesi 01.05.2025 tarihinde “psychological safety climate” ve “psychosocial safety climate psc” anahtar kelimeleri ile WoS veri tabanında yer alan işletme, ekonomik ve sosyal bilimler kategorilerinde yayınlanan yayın bilgileri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu kavram hakkında araştırma kapsamında 404 adet yayına ulaşılmış ve elde edilen veriler yazar bilgisi, atıf durumu, yayınların özetleri, anahtar kelimeleri, yazarların ülke bilgileri ve kurumları üzerinden incelenmiştir.

4.1. Yıllara göre psikososyal güvenlik iklimi kavramı hakkında yapılan yayınların çıktısının analizi

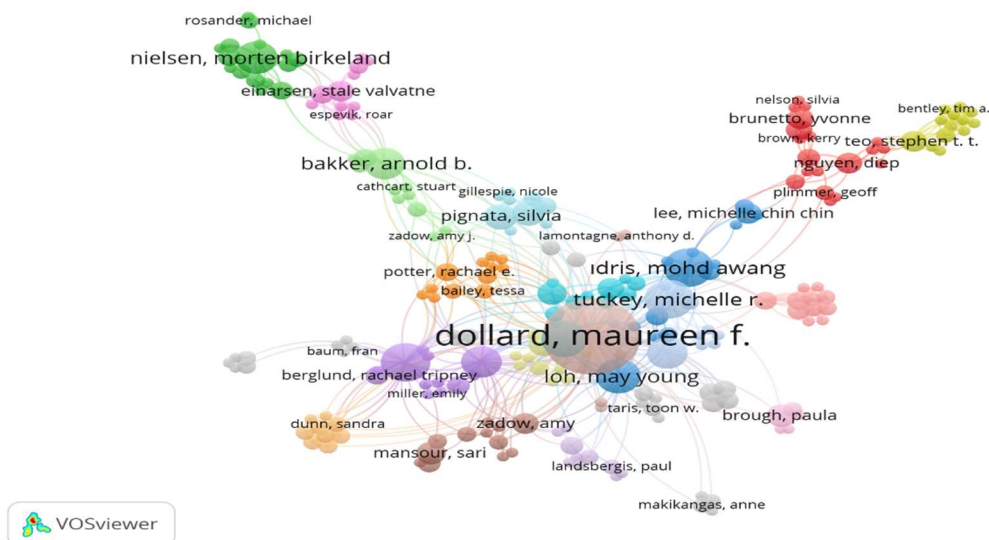
01.05.2025 tarihi itibariyle WoS üzerinden psikososyal güvenlik iklimi kelimesi ile yapılan çalışmalar taranmıştır. WoS üzerinden yapılan aramada “psychological safety climate” ve “psychosocial safety climate psc” anahtar kelimeleri ile yapılan taramaya ilişkin yayın sayıları Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1. Yıllara göre yayın sayısı

Yıl	Sayı	Yıl	Sayı	Yıl	Sayı
2025	28	2019	26	2013	7
2024	60	2018	24	2012	6
2023	46	2017	23	2011	6
2022	53	2016	19	2010	6
2021	45	2015	11	2009	1
2020	33	2014	10		

Tablo 1'e bakıldığında psikososyal güvenlik iklimi kavramı ile yapılan çalışmaların 2009 yılında başladığı görülmektedir. Kavramın ilk araştırıldığı yıldan itibaren, kavram ile ilgili araştırmaların günümüze kadar düzenli olarak artış gösterdiği ifade edilebilir. 2025 yılı henüz bitmediğinden bu yılın ilk beş ayı içerisinde yapılan çalışmaların sayısı 28 olarak görülmektedir.

Şekil 1. Ortak yazar bağları



4.2. Veriye ilişkin ortak yazar analizi

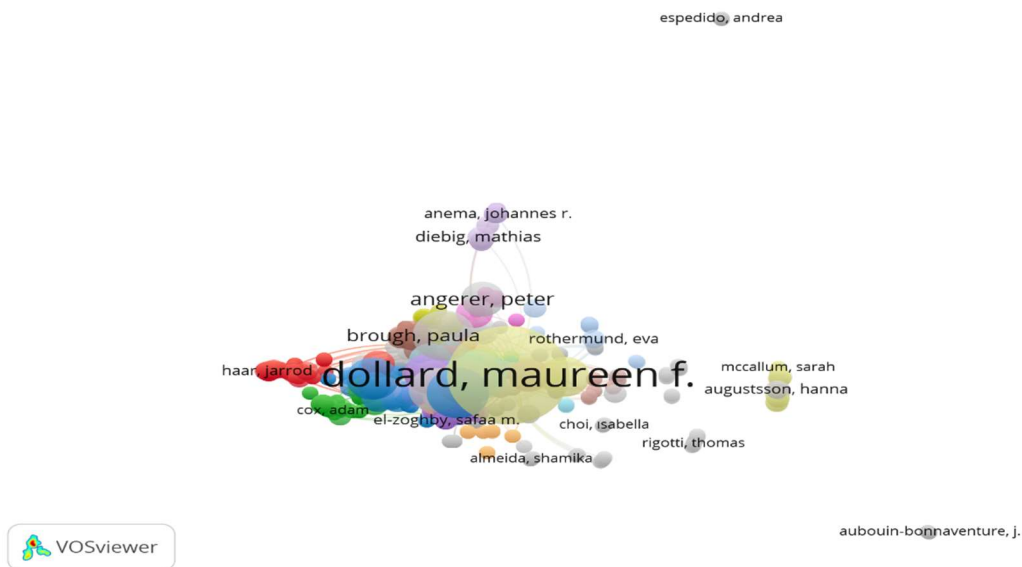
WoS veri tabanından elde edilen 404 adet çalışmada en az 1 yayını ve en az 1 atıfı bulunan toplam 1154 yazar bulunmaktadır. Bu yazarlardan Maureen F. Dollard'ın 67 doküman ile en fazla yayın yapan yazar

olduğu görülmektedir. Bu yazarı Michelle R. Tuckey (14), Mohd Awang Idris (14) ve Christian Dormann (12) takip etmektedir. Yazarlardan bağlantı gücü en yüksek olan yazarlar sırasıyla Maureen F. Dollard (166 bağlantı gücü ile), Ali Afsharian (47 bağlantı gücü) ve Christian Dormann (41 bağlantı gücü) olduğu görülmektedir.

4.3. Yazarlara ilişkin atıf analizi

Birbiri ile bağlantılı 912 birim üzerinden yapılan analizde 86 küme, 13564 bağlantı ve toplam bağlantı gücü 24668 olarak tespit edilmiştir. En fazla atıf alan yazarlar sırasıyla 2905 atıf ile Maureen F. Dollard, 2049 atıf ile Arnold B. Bakker ve 1275 atıf ile Evangelia Demerouti olmuştur.

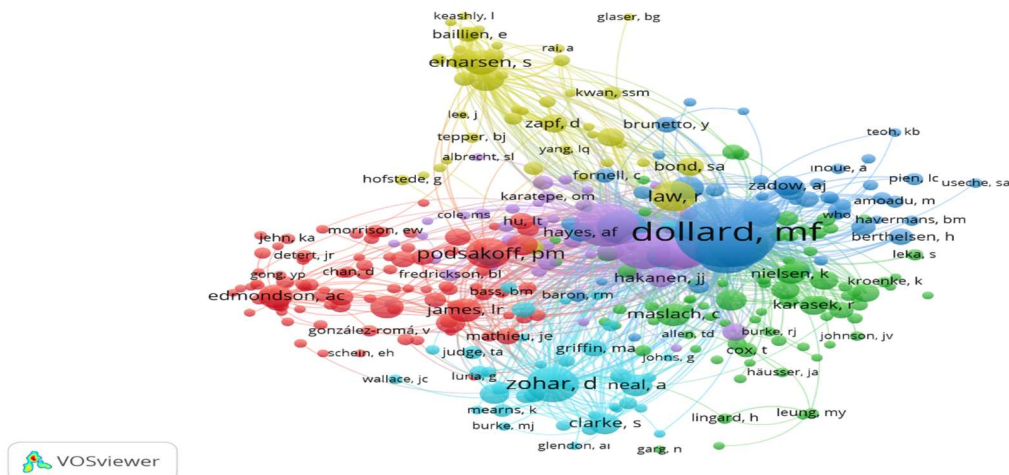
Şekil 2. Atıf analizi



4.4. Yazarların ortak atıf analizi

Atıf sayısı minimum 10 seçilerek 359 birim üzerinden yapılan analiz sonucunda 6 küme, 32371 bağlantı ve 178051 toplam bağlantı gücü sonucuna ulaşılmıştır. En fazla ortak atıf yapılan yazarlar sırasıyla 745 atıf ile Maureen F. Dollard, 295 atıf ile Arnold B. Bakker ve 282 atıf ile Mohd Awang Idris olmuştur.

Şekil 3. Ortak atıf analizi



4.5. Anahtar sözcük analizi

Psikososyal güvenlik iklimi ile ilgili yayınlarda en sık kullanılan anahtar sözcüklere bakıldığında 144 tekrar ile psikososyal güvenlik iklimi (psychosocial safety climate), 25 tekrar ile işe bağlılık (work engagement), 24 tekrar ile tükenmişlik (burnout) ifadeleri ilk sıralarda yer almaktadır. En az 1 defa görülen ve aralarında ilişki bulunan 1043 gözlem birimi ile yapılan analiz neticesinde toplam 63 küme, 4000 bağlantı ve 4294 toplam bağlantı gücü tespit edilmiştir.

Şekil 4. Anahtar sözcük analizi



Tablo 2. En fazla atıf alan yayınlar

Yazar	Dergi	Yayın başlığı	Yayın türü	Bilimsel katkı	Toplam atıf	Yıllık ortalama atıf
Christian vd. (2009)	Journal of Applied Psychology	Workplace Safety: A Meta-Analysis of the Roles of Person and Situation Factors	Meta Analiz	Güvenlik ikliminin sağlanması sonuçlarının kişi ve durum temelli öncüllerini meta-analitik olarak inceleyerek güvenlik literatürünü niceliksel olarak bütünleştirmektedir.	1221	65.94
Demerouti vd. (2011)	Sa Journal of Industrial Psychology	The Job Demands-Resources model: Challenges for future research	Literatür Taraması	İş Talepleri-Kaynakları Modelinin genel olarak incelemesi gerçekleştirilmiştir. Bu modelin çalışan sağlığını ve motivasyonunu iyileştirirken aynı zamanda çalışanların da performanslarını artırdığını tespit etmiştir.	754	50.27
Dollard ve Bakker (2010)	Journal of Occupational and Organizational Psychology	Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement	Alan Araştırması	Geliştirdikleri PİG modeli ile eğitim çalışanlarından oluşan bir örnekleme (209-288) iki aşamalı boylamsal bir araştırma gerçekleştirilmiştir. PİG ile iş stresi ve duygusal tükenme arasındaki ilişki ortaya konulmuştur.	588	36.75

Beus vd. (2010)	Journal of Applied Psychology	Safety Climate and Injuries: An Examination of Theoretical and Empirical Relationships	Meta Analiz	Güvenlik iklimi ile iş kazaları arasındaki ilişki ele alınmıştır.	328	20.5
Hirak vd. (2012)	Leadership Quarterly	Linking leader inclusiveness to work unit performance: The importance of psychological safety and learning from failures	Alan Araştırması	Sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmada liderlik kapsayıcılığının çalışanların psikolojik güvenlik algıları ile pozitif ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.	297	21.21
Bradley vd. (2012)	Journal of Applied Psychology	Reaping the Benefits of Task Conflict in Teams: The Critical Role of Team Psychological Safety Climate	Alan Araştırması	Proje ekibi üzerine yapılan çalışmada, psikolojik güvenlik ikliminin görev çatışması ve performans arasındaki ilişkiyi ılımlı hale getirdiği ortaya konulmuştur.	267	19.07
Hall vd. (2010)	International Journal of Stress Management	Psychosocial Safety Climate: Development of the PSC-12	Alan Araştırması	Bu çalışmada psikososyal güvenlik iklimi ile ilgili uygulamaya dönük ölçek geliştirilmiştir.	266	16.63
Law vd. (2011)	Accident Analysis and Prevention	Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement	Alan Araştırması	Çalışanlar üzerine ampirik olarak yapılan çalışmada psikososyal güvenlik iklimi ile işyerinde zorbalık ve taciz arasında negatif ilişki, örgütsel bağlılık arasında ise pozitif ilişki tespit edilmiştir.	252	16.8

4.6. Kaynak atf analizi

Psikososyal güvenlik iklimi kavramı ile yapılan çalışmaları yayınlayan kaynaklara ilişkin ağ haritası oluşturulmuştur. Ağ haritası oluşturma aşamasında her kaynak için en az 1 yayın yayınlama kriteri temel alınmıştır. Aralarında ilişki bulunan 192 yayın 33 küme içerisinde toplanmaktadır. Analiz sonucunda 1090 bağlantı ve 2007 bağlantı gücü tespit edilmiştir. En fazla atf sayısına ulaşan dergilere bakacak olursak; dergilerin Journal of Applied Psychology (toplam 5 yayın ile 1856 atf), Journal of Occupational and Organizational Psychology (toplam 5 yayın ile 798 atf) ve SA Journal of Industrial Psychology (2 yayın ile 778 atf) olarak sıralandığı görülmektedir.

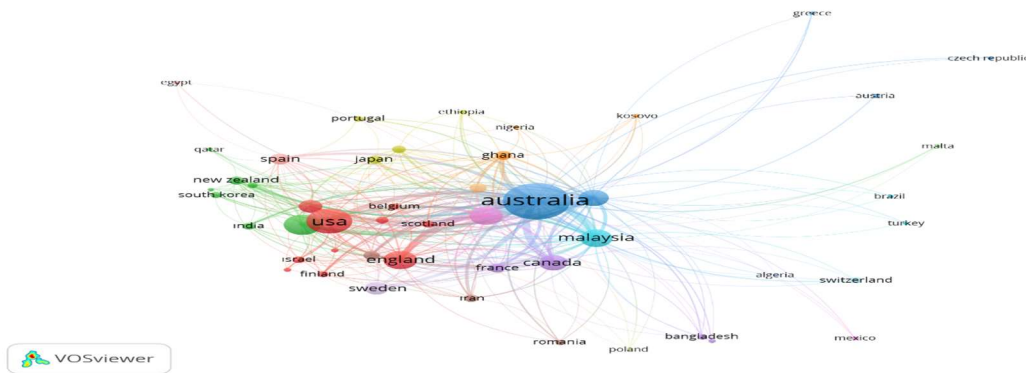
Şekil 5. Kaynak atf analizi



4.7. Ülke atıf analizi

Kavram ile ilgili yayınlanan makalelerin atıf sayılarının ülkelere göre dağılımlarını görmek amacıyla bir ağ haritası oluşturulmuştur. Ağ haritası oluşturulurken her ülke için 1 makalenin ve 1 atfın bulunması kriteri temel alınmıştır. İlişki bulunan 49 ülke üzerinde detaylı bir analiz yapılmış, bu ülkelerin 16 kümede toplandığı, bağlantı sayısının 345 ve bağlantı gücünün 4192 olduğu görülmüştür. En fazla atıf alan ülkenin 138 yayın ve toplam 4653 atıf ile Avustralya olduğu tespit edilmiştir. Bu ülkeyi 66 yayın ve toplam 3526 atıf ile Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve 27 yayın ve toplam 3074 atıf ile Hollanda izlemektedir. En az atıf alan ülkeler ise 1 yayın ve toplam 1 atıf ile Yunanistan ve Türkiye olmuştur.

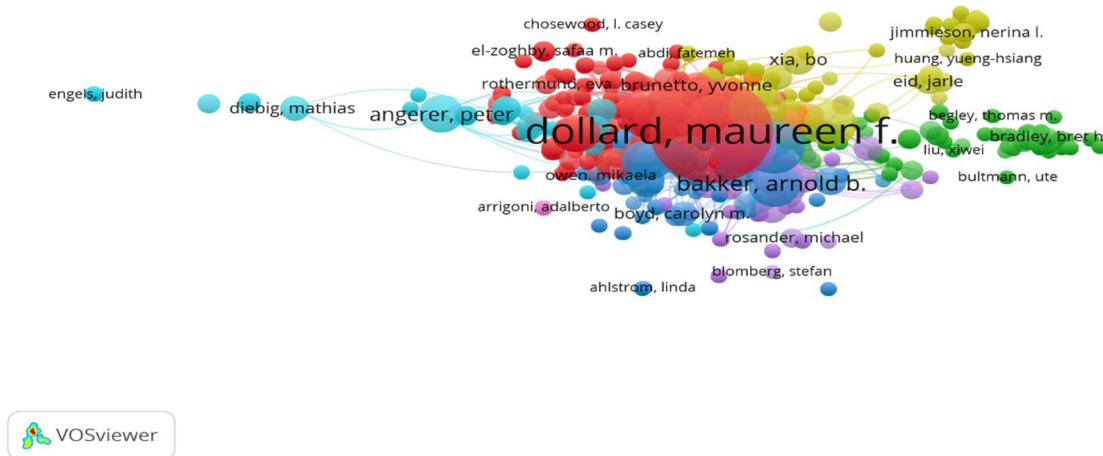
Şekil 6. Ülke atıf analizi



4.8. Yazarların bibliyografik eşleşme analizi

En az 1 eser yayınlamış ve 1 atıf almış olmak kriteri ile seçilen ve aralarında bağlantı bulunan 963 birim ile yapılan analize göre 10 küme, 320293 bağlantı ve 2025416 toplam bağlantı gücü elde edilmiştir. En fazla bibliyografik eşleşme olan yazarlar 2095 atıf ile Maureen F. Dollard (217673 bağlantı gücü), 2049 atıf ile Arnold B. Bakker (34454 bağlantı gücü) ve 1275 atıf ile Evangelia Demerouti (9667 bağlantı gücü) olmuştur.

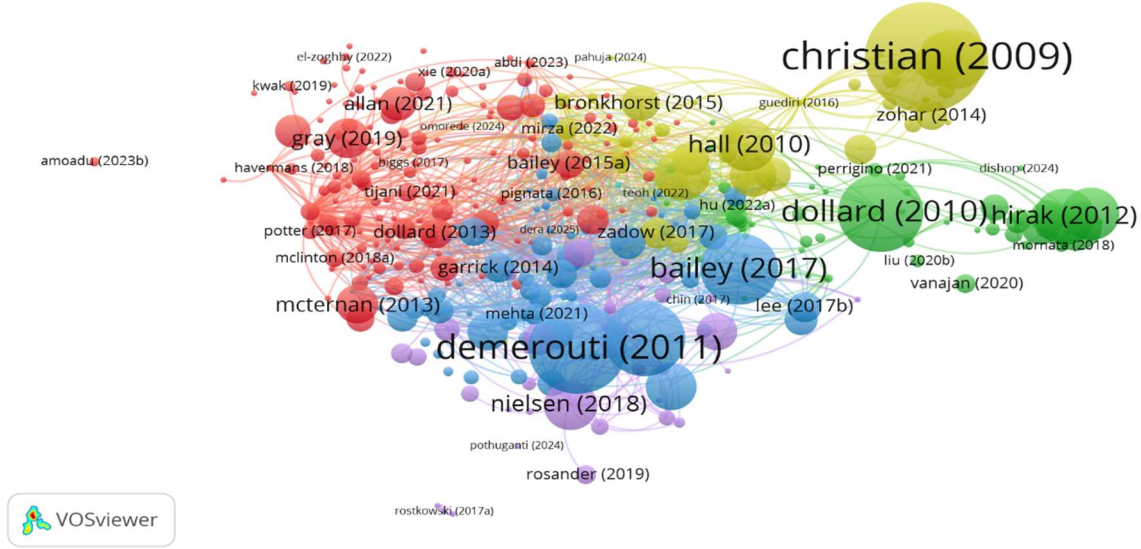
Şekil 7. Yazarlara ilişkin bibliyografik eşleşme analizi



4.9. Metinlerin bibliyografik eşleşme analizi

Yapılan analizde en az atıf alma kriteri 0 olarak temel alınmış ve ağ haritası oluşturulmuştur. Analizde 396 birim, 6 küme, 54107 bağlantı ve 147630 toplam bağlantı gücü tespit edilmiştir. Analiz aralarında bağlantı bulunan 404 yayın üzerinden gerçekleştirilmiş ve bibliyografik eşleşmenin en fazla olduğu yayın 1110 atıf ile Christian (2009) olduğu tespit edilmiştir. Bu yayını 741 atıf ile Demerouti (2011) ve 575 atıf ile Dollard ve Bakker'ın (2010) yayınları izlemektedir. Yayınların toplam bağlantı gücüne göre sıralamasında ise ilk sırayı 2169 bağlantı gücü ile Zadow (2016) almaktadır. Bu yayını sırasıyla 1980 bağlantı gücü ile Yulita (2022) ve 1944 bağlantı gücü ile Mansour'un (2019) aldığı görülmektedir.

Şekil 8. Dokümanlara ilişkin bibliyografik eşleşme analizi



5. Sonuç

Bu çalışmada psikososyal güvenlik iklimi kavramı WoS veri tabanından elde edilen 404 yayın üzerinden bibliyometrik bir analiz ile ele alınmıştır. Makale içeriği derinlemesine incelenmeden bibliyometrik analiz kullanılarak kavram ile ilgili genel eğilimler ifade edilmiş ve konu ile ilgili genel bir değerlendirme sunulmuştur. Psikososyal güvenlik iklimi ile ilgili literatürde yer alan yayınların yıllara, dergilere ve ülkelere göre dağılımları incelenmekle birlikte yayınların yazarları, yayınlara verilen atıflar ve literatüre yön veren çalışmaların neler olduğu hakkında nicel tümevarım özeti verilmiştir. Bu özetleme sonrasında psikososyal güvenlik iklimi kavramı ile ilgili birtakım sonuçlar bulunmuştur. Öncelikle kavram ile ilgili yayınlara bakıldığında 2009 yılında 1 olan yayın sayısının günümüze doğru kademeli olarak arttığı görülmektedir. Akabinde Maureen F. Dollard'ın 67 doküman ile en fazla yayın yapan yazar olduğu, en fazla atıf alan yazarın 2905 atıf ile Maureen F. Dollard, en fazla atıf alan ülkenin 138 yayın ve toplam 4653 atıf ile Avustralya olduğu, yazarların toplam bağlantı gücüne bakıldığında ise 217673 bağlantı gücü ile ilk sırada Maureen F. Dollard'ın yer aldığı görülmektedir. Ayrıca metinlerin bibliyografik eşleşme düzeyinin en yüksek olduğu yayının 1110 atıf ile Christian'a (2009) ait olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırma ileride psikososyal güvenlik iklimi ile ilgili çalışma yapmak isteyen araştırmacılar için en fazla yayın ve atıf sayısına sahip olan yazarları ve dokümanları özetlemesi açısından oldukça önemlidir. Özellikle psikososyal güvenlik iklimi ile ilgili Türkiye'de bibliyometrik bir analizin yapılmamış olması, konunun 2009 yılından sonra çalışılmaya başlanması ve nispeten yeni bir konu olarak ele alınması bu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Elbette ki bu önemin yanında çalışmanın birtakım kısıtları vardır. Araştırmada sadece WoS veri tabanında yer alan çalışmaların listelenerek, analiz kapsamında alınması, ulusal ve uluslararası (TÜBİTAK Ulakbim ve YÖK Tez Arşivi ile Scopus vb.) veri tabanlarının, araştırma kapsamının dışında tutulması çalışmanın en önemli

sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Bu sebeple gelecekte yapılacak çalışmalarda konu ile ilgili diğer veri tabanlarının da kapsama alınması önerilmektedir.

Kaynakça

- Aydın, N.B., & Barın, N.E. (2020). İşyerindeki güvenlik iklimi algısının psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisi: adana büyükşehir belediyesi'ne bağlı olarak çalışan özel güvenlik görevlileri üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), 240-265.
- Beus, J.M., Payne, S.C., Bergman, M.E., & Arthur Jr, W. (2010). Safety climate and injuries: an examination of theoretical and empirical relationships. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 713.
- Bradley, B.H., Postlethwaite, B.E., Klotz, A.C., Hamdani, M.R., & Brown, K.G. (2012). Reaping the benefits of task conflict in teams: the critical role of team psychological safety climate. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 151.
- Bronkhorst, B. (2015). Behaving safely under pressure: The effects of job demands, resources, and safety climate on employee physical and psychosocial safety behavior. *Journal of Safety Research*, 55, 63-72.
- Bronkhorst, B., & Vermeeren, B. (2016). Safety climate, worker health and organizational health performance. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), 270-289. doi:10.1108/IJWHM-122015-0081
- Christian, M.S., Bradley, J.C., Wallace, J.C., & Burke, M.J. (2009). Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103-1127.
- DeJoy, D.M., Wilson, M.G., Vandenberg, R.J., McGrath-Higgins, A.L., & Griffin-Blake, C.S. (2010). Assessing the impact of healthy work organization intervention. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 139-165. doi:10.1348/096317908X398773
- Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Dollard, M. F. (2012). Psychosocial safety climate: A lead indicator of workplace psychological health and engagement and a precursor to intervention success. In C. Biron, M. Karanika-Murray & C.L. Cooper (Eds.), *Improving organizational interventions for stress and well-being: Addressing process and context* (pp. 77 101). London: Routledge.
- Dollard, M.F. (2007). *Psychosocial safety culture and climate; definition of a new construct*. Adelaide: Work and Stress Research Group, University of South Australia.
- Dollard, M.F., & Bailey, T. (2021). Building psychosocial safety climate in turbulent times: The case of COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(7), 951-964.
- Dollard, M.F., & Bakker, A.B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 579-599. doi:10.1348/096317909X470690
- Dollard, M.F., Opie, T., Lenthall, S., Wakerman, J., Knight, S., Dunn, S., ... & MacLeod, M. (2012). Psychosocial safety climate as an antecedent of work characteristics and psychological strain: A multilevel model. *Work & Stress*, 26(4), 385-404.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350-383.

- Edmondson, A.C. (2002). *Managing the risk of learning: Psychological safety in work teams*. Cambridge, MA: Division of Research, Harvard Business School.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. doi:10.1037/00219010.82.5.812
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507.
- Ernst, R.P. (2020). In context of the 2010–2012 European Committee of Senior Labor Inspectors (SLIC) Campaign on psychosocial risks, Austria amended its Occupational Health and Safety Act in 2013. Paper presented at *Health Economics 2020, 6th World Congress on Health Economics*, Health Policy and Healthcare Management.
- Frazier, M., Fainshmidt, S., Klinger, R., Pezeshkan, A. & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: a meta-analytic review and extension, *Personnel Psychology*, 70(1), 113–165. doi:10.1111/peps.12183
- Halbesleben, J.R., Wakefield, B.J., Wakefield, D.S., & Cooper, L.B. (2008). Nurse burnout and patient safety outcomes: nurse safety perception versus reporting behavior. *Western Journal of Nursing Research*, 30(5), 560–577.
- Hall, G.B., Dollard, M.F., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353–383. doi:10.1037/a0021320
- Hall, L.H., Johnson, J., Watt, I., Tsipa, A., & O'Connor, D.B. (2016). Healthcare staff wellbeing, burnout, and patient safety: a systematic review. *PloS one*, 11(7), e0159015.
- Hirak, R., Peng, A.C., Carmeli, A. & Schaubroeck, J.M. (2012). Linking leader inclusiveness to work unit performance: The importance of psychological safety and learning from failures. *The Leadership Quarterly*, 23(1), 107–117. doi: 10.1016/j.leaqua.2011.11.009
- Idris, M.A., Dollard, M.F., Coward, J. & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health. *Safety Science*, 50(1), 19–28.
- Işık, İ., Aktepe, Ş.Ö., Özbudak, E.Ç., Ceylan, F., Kuzdağ, Y., & Dönmez, A. (2021). Kömür madenlerinde psikososyal güvenlik çalışmaları: maden mühendisleri ve iş güvenliği uzmanları gözünden nitel değerlendirme. *Sosyal Güvençe*, (20), 592–622.
- James, L.R., & Sells, S.B. (1981). Psychological climate: Theoretical perspectives and empirical research. In D. Magnusson (Ed.), *Toward A Psychology of Situations: An International Perspective* (pp. 275–295). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. doi:10.2307/256287
- Kozlowski, S.W. J., & Klein, K.J. (2000). *A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal and emergent processes*. In K.J. Klein & S.W.J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations* (pp. 3– 90), San Fransisco, CA: Jossey-Bass.
- Law, R., Dollard, M.F., Tuckey, M.R., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis and Prevention*, 43(5), 1782–1793. doi:10.1016/j. aap.2011.04.010
- Lee, J.Y., Swink, M. & Pandejpong, T. (2011). The roles of worker expertise, information sharing quality, and psychological safety in manufacturing process innovation: An intellectual capital perspective. *Production and Operations*, 20(4), 556–570. Doi:10.1111/j.1937-5956.2010. 01172.x

- Leka, S., & Jain, A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: an overview. *World Health Organization*. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf
- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37. doi:10.1348/096317904322915892
- Newman, A., Donohue, R. & Eva, N. (2017). Psychological safety: a systematic review of the literature. *Human Resource Management*, 27(3), 521-535. doi: 10.1016/j.hrmr.2017.01.001
- Ostroff, C., Kinicki, A.J., & Tamkins, M.M. (2003). *Organizational culture and climate*. In W.C. Borman & D.R. Ilgen (Eds.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 12, pp. 565–593), New York, NY: Wiley.
- Pearsall, M. & Ellis, A. (2011). Thick as thieves: the effects of ethical orientation and psychological safety on unethical team behavior, *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 401-411. doi:10.1037/a0021503
- Post, C. (2012). Deep-level team composition and innovation: The mediating roles of psychological safety and cooperative learning. *Group & Organization Management*, 37(5), 555-588.
- Reichers, A.E., & Schneider, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. In B. Schneider (Ed.), *Organizational Climate and Culture* (pp. 5–39), San Fransisco: Jossey-Bass
- Tosun, B., & KİBAROĞLU, G. G. (2023). Psikolojik güvenlik ikliminin iş tatminine etkisinde iş biçimlendirmenin rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(1), 840-859.
- van Eck, N.J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538. doi:10.1007/s11192-009-0146-3
- Yu, M., & Li, J. (2019). Psychosocial safety climate and unsafe behavior among miners in China: the mediating role of work stress and job burnout. *Psychology, Health & Medicine*, 25(7), 793-801. doi:10.1080/13548506.2019.1662068
- Yücememiş, B.T., & Altınışık, E.Ö. (2022). Bilim haritalama teknikleri açısından merkez bankacılığı yayınları. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 14(26). doi:10.14784/marufacd.1055285
- Zadow, A.J., Dollard, M.F., McClinton, S.S., Lawrence, P., & Tuckey, M.R. (2017). Psychosocial safety climate, emotional exhaustion, and work injuries in healthcare workplaces. *Stress and Health*, 33(5), 558-569.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96–102. doi:10.1037/0021-9010.65.1.96
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 587–596. doi:10.1037/0021-9010.85.4.587
- Zohar, D., & Luria, G. (2005). A multilevel model of safety climate: Cross-level relationships between organization and group-level climates. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 616– 628. doi:10.1037/0021-9010.90.4.616

Extended abstract

In this study, the bibliometric analysis method was used. In bibliometric analysis studies, the VOSviewer program is widely used for WoS-based analysis. In this study, the VOSviewer (1.6.18) program was used to analyze the data obtained from the WoS database. The purpose of the bibliometric analysis used in the study is to reveal data related to variables such as authors, subjects, countries, publishers, common terms used in the literature on the concept of psychosocial safety climate, and the relationships between these data and each other.

The analysis of the data obtained for the concept of “psychosocial safety climate” examined within the scope of the research was carried out on January 1, 2025 with the keywords “psychological safety climate” and “psychosocial safety climate PSC” based on publication information published in the business, economic and social sciences categories in the WoS database. Within the scope of the research on this concept, 404 publications were reached, and the data obtained were analyzed through author information, citation status, abstracts of publications, keywords, authors' country information, and institutions.

In addition to examining the distribution of publications in the literature on psychosocial safety climate by year, journal, and country, a quantitative inductive summary is provided regarding the authors of the publications, citations received, and the key studies that shape the literature. Following this summary, several findings were obtained concerning the concept of psychosocial safety climate. First of all, when we examine the relevant publications, it is seen that the number of publications, starting with just one in 2009—has gradually increased up to the present day. Subsequently, it is observed that Maureen F. Dollard is the author with both the highest number of publications with 67 documents, Maureen F. Dollard is the author with the highest number of citations with 2905 citations, the countries of the authors of the most cited studies are Australia with 138 publications and a total of 4653 citations, and when the total link strength of the authors is analyzed, Maureen F. Dollard ranks first with 217673 link strength. In addition, it was concluded that the publication with the highest bibliographic matching level of the texts belongs to Christian (2009) with 1110 citations.

This study is highly valuable for researchers interested in studying the psychosocial safety climate in the future, as it summarizes the authors and documents with the highest number of publications and citations. The absence of prior bibliometric analyses on the psychosocial safety climate in Turkey, the fact that the topic began to be studied only after 2009, and its status as a relatively new research area all underscore the significance of this study. The most important limitations of the study are that only the studies in the WoS database were listed and analyzed, and national and international databases (TÜBİTAK Ulakbim, YÖK Thesis Archive, Scopus, etc.) were excluded from the scope. For this reason, it is recommended that future research incorporate additional databases relevant to the subject. Thus, a highly productive preliminary study will be presented to researchers for future studies on psychosocial safety climate.

Yazar katkıları/ Author contributions: Çalışmanın tüm aşamaları yazar tarafından tasarlanmış ve hazırlanmıştır. / All stages of the study were designed and prepared by the author.

Çıkar çatışması beyanı/Conflict of interest statement: Bu çalışmada, sonuçları veya yorumları etkileyebilecek herhangi bir maddi veya diğer asli çıkar çatışması olmadığını beyan ederim. / I declare that I have no financial or other substantive conflicts of interest in this study that could influence the results or interpretations.

Veri kullanılabilirliği bildirimi/ The data availability statement: Herhangi veri bulunmamaktadır. / There is no data available.

Etik beyanı/ Ethics statement: Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Çalışmada Çalışma ile ilgili Etik Kurul iznine gerekecek herhangi bir veri elde edilmemiştir. / In this study, all the rules specified in the "Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive" were followed. No data was obtained in the study that would require Ethics Committee permission.

Destekleyen kurum/Supporting institution: Çalışma herhangi bir kurum tarafından destek almamıştır. / The study did not receive support from any institution.