

Psikolojik Sermayenin Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü

The Mediating Impact of The Psychological Safety on The Relationship Between Psychological Capital and Innovative Behavior

B. Dilek ÖZBEZEK, Gaziantep Üniversitesi, Türkiye, dilekozbezek@gmail.com

Orcid No: 0000-0001-7176-1534

Öz: Günümüzde küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte, hemen hemen tüm örgütler büyük riskler ve rekabet baskıları getiren dinamik bir çevrede faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu son derece dinamik ve çalkantılı iş ortamında, örgütlerin hayatta kalabilmesi ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmesi için yenilikçi olması önemli bir öncelik olarak kabul edilmektedir. Örgütsel yenilik veya yenilikçilik sürecinde çalışanlar önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle, çalışanların yenilikçi davranışlarının bir örgütün yenilik performansı için hayati önem taşıdığı söylenebilir. Bu araştırmanın temel amacı psikolojik sermaye ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık rolünü incelemektir. Araştırmanın örneklemini tekstil sektöründe çalışan 320 katılımcı oluşturmuştur. Katılımcılardan anket yöntemiyle elde edilen veriler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve bootstrap regresyon analizleri yapılarak test edilmiştir. Araştırma sonuçları, psikolojik sermayenin hem doğrudan hem de psikolojik güvenlik aracılığı ile dolaylı olarak yenilikçi davranışın önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Sonuçlar, aynı zamanda psikolojik güvenliğin psikolojik sermaye ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini de doğrulamıştır. Bu çalışmada, çalışanların işyerinde yenilikçi davranışları için teorik ve pratik çıkarımlar sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Positive Organizational Behavior, Pozitif Psikolojik Sermaye, Psikolojik Güvenlik, Yenilikçi Davranış

JEL Sınıflandırması: D23, M10, M12

Abstract: Today, with globalization, developments in information and communication technologies, almost all organizations continue their activities in dynamic environment that brings great risks and competitive pressures. In this highly dynamic and turbulent business environment, it is considered an important priority for organizations to be innovative in order to survival and gain sustainable competitive advantage. Employees play an important role in the organizational innovation or innovation process. In particular, it can be said that the innovative behavior of employees is vital for the innovation performance of an organization. The main purpose of this research examined the relationship between psychological capital and innovative behavior with psychological safety as mediator. The sample of the research consisted of 320 participant working in the textile industry. Explanatory and confirmatory factor analysis, descriptive statistics, correlation, and bootstrap regression analyses are used to analyze the data obtained from the participants by the questionnaire method. The outcomes of research indicate that psychological capital significantly innovative behavior both directly and indirectly through psychological safety. In addition, the research also confirm the partially mediator role of psychological safety between psychological capital and innovative behavior. In this study, theoretical and practical implications for employees' innovative behaviors at work are presented.

Keywords: Positive Organizational Behavior, Positive Psychological Capital, Psychological Safety, Innovative Behaviour

JEL Classification: D23, M10, M12

1. Giriş

Günümüzün son derece rekabetçi ve küresel iş dünyasında, uzun vadede hayatta kalması ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmesi için örgütlerin sürekli yenilik yapması hayati

Makale Geçmişi / Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 10 Haziran / June 2021

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 27 Temmuz / July 2021

önem taşımaktadır (Abbas ve Raja, 2015: 128). Hiç şüphe yok ki, sürekli yenilik ve iyileştirme için de bireylerin eylemleri çok önemlidir (De Jong ve Den Hartog, 2010: 23). Özellikle çalışanların yenilikçi davranışları dinamik ve çalkantılı iş ortamlarında örgütleri başarılı kılan önemli kaynaklardır (Yuan ve Woodman, 2010: 323). Dahası örgütlerin yeni durumlara ve sıra dışı koşullara uyum sağlamak için sadece resmi iş gereksinimlerini yerine getirmekle kalmayıp, aynı zamanda yenilikçi davranışlar sergileyerek standart çalışma rutinlerinin ötesine geçen yenilikçi çalışanlara her zaman ihtiyacı vardır (Jafri, 2012: 42). Carmeli ve Spreitzer'e (2009: 29) göre, işyerinde çalışanların yenilikçi davranışı, herhangi bir yüksek performanslı örgütün temelidir. Bu özellikle maddi olmayan varlıkların ön plana çıktığı ve kurumsal rekabet gücünün artırılmasının ve "daha azıyla daha fazlasını yapmanın" her zamankinden daha önemli bir rol oynadığı bilgiye dayalı bir ekonomide daha belirgindir.

Yenilikçi davranış, örgüte her düzeyde fayda sağlayan yeni fikirler üretilmesi, tanıtılması ve/veya uygulanmasına işaret eden tüm bireysel eylemler olarak kabul edilir (Kleysen ve Street, 2001: 285). Bu nedenle, yenilikçi davranışın yordayıcılarının tespit edilmesi için başlangıç noktası, bireyin profesyonel işleyişi üzerinde en büyük etkiye sahip olan öznel değişkenler olmalıdır (Wojtczuk-Turek ve Turek, 2012: 72). Li ve Zheng'e (2014: 447) göre çalışanlar, psikolojik özellikleriyle yakından ilgili yenilikçi faaliyetlere aktif olarak katılma eğilimindedir. Bu perspektiften çalışmamızın odak noktası, örgütsel bağlamda çalışanların yenilikçi davranışı üzerinde etkisi olduğu düşünülen psikolojik mekanizmaları incelemektir.

2. Yenilikçi Davranış

Yenilik, bilgiden ekonomik veya sosyal değer elde edildiği bir süreç olarak tanımlanır. Daha sonra toplum tarafından kullanılacak yeni veya önemli ölçüde iyileştirilmiş ürünler veya süreçler üretmek için bilginin yaratılması, yayılması ve dönüştürülmesi yoluyla gerçekleşir (Akram vd., 2019: 3). Yenilikçi davranış, yeni ve faydalı fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya prosedürlerin başlatılmasını ve bilinçli olarak tanıtılmasını (bir iş rolü, grup veya örgüt içinde) amaçlayan bireysel davranışlar olarak tanımlanabilir (De Jong ve Den Hartog, 2010: 24). Janssen'e (2004: 202) göre yenilikçi davranış, rol performansını artırmak, gruba veya örgüte fayda sağlamak için bir iş rolü, grup veya örgüt içinde yeni fikirlerin bilinçli olarak oluşturulması, tanıtılması ve uygulanmasından oluşan karmaşık bir çalışma davranışıdır. Yenilikçi davranış, yeni ürün ve hizmetlerin ve yeni süreç teknolojilerinin geliştirilmesiyle sınırlı değil, aynı zamanda iş ilişkilerini iyileştirmeye ve özellikle etkinliklerini artırmaya hizmet eden idari prosedürlerle ilgili değişikliklerin başlatılmasını veya işin etkinliğini artırmayı amaçlayan iş süreçlerine yeni fikirlerin veya teknolojilerin uygulanmasını da

kapsamaktadır (Kleysen ve Street, 2001: 285; Janssen, 2003: 348; Yuan ve Woodman, 2010: 324).

Yenilikçi davranış ve yaratıcılık, günlük yaşamda birbirinin yerine kullanılır, ancak yenilikçi davranış, örgüte bir şekilde fayda sağlamayı amaçlayan yaratıcılıktan farklıdır. Yaratıcılık yeni ve faydalı fikirleri başlatma süreci olarak tanımlanırken, yenilikçi davranış yeni fikirlerin tanınması, geliştirilmesi, benimsenmesi ve uygulanmasını amaçlayan bir dizi faaliyeti ifade eder (De Jong ve Den Hartog, 2010: 24; Tu ve Lu, 2013: 444). Bu yönüyle yenilikçi davranış daha net uygulamalı bir bileşene sahiptir ve bir tür yenilikçi çıktı ve fayda üretmesi beklenmektedir (Afsar vd., 2014: 1273). Yenilikçi davranış, çalışanların herhangi bir yenilik sürecine katkıda bulunan tüm davranışlarını yakalayan çok boyutlu ve kapsayıcı bir yapı olarak kabul edilir (De Jong ve Den Hartog, 2007: 43). Scott ve Bruce (1994: 581-582) ve Janssen'e (2000: 288) göre yenilikçi davranış fikir üretme (yaratıcılık), geliştirme ve uygulama aşamalarından oluşur. Fikir üretme, problemin tanınması ve yeni veya benimsenmiş fikirlerin veya çözümlerin geliştirmesi anlamına gelir. Fikir geliştirme, bireyin fikir için destek aramasını ve bir fikre destekçi koalisyon kurmasını amaçlayan davranışları ifade eder. Fikir uygulama, örneğin bir iş rolü, bir grup veya tüm örgüt içinde dokunulabilen veya deneyimlenebilen, artık yayılabilen, kitlesel olarak üretilebilen ve nihai olarak uygulanabilen bir yenilik prototipinin veya modelinin üretmesi veya kurumsallaştırılmasına yönelik davranışları içerir. Scott ve Bruce'a (1994: 582) göre yenilikçi davranış ardışık aşamalar olarak görülmemelidir. Yenilikçi davranış, ardışık aşamalardan ziyade kesintili faaliyetlerle karakterize edilen yenilikçilik gibi sürekli olmayan bir süreçtir. Bu nedenle, bireylerin herhangi bir zamanda bu farklı davranışların herhangi bir kombinasyonuna dahil olmaları beklenebilir (Janssen, 2004: 202).

3. Psikolojik Sermaye ve Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişki

Psikolojik sermayenin örgüt çalışanlarının, örgütün başarıya ulaşması ve rekabet avantajı elde etmesi için gerekli olan beşeri sermayenin (deneyim, bilgi, beceri ve yetenekler) ve sosyal sermayenin (ilişkiler ve ağlar) ötesinde çok önemli psikolojik kaynak olduğu uzun zamandan beri kabul edilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 145; Luthans vd., 2008: 820). Psikolojik sermaye, motivasyon ve sebat seviyesine bağlı olarak kişinin koşulları ve durumları ve aynı zamanda başarı olasılığını olumlu bir şekilde değerlendirme yeteneğini temsil eder (Luthans vd., 2007: 550). Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından psikolojik sermaye, (1) zorlu görevleri tamamlamak için gerekli çabayı gösterme ve üstlenme konusunda kendine güven (öz yeterlilik); (2) şimdiki ve gelecekteki başarı hakkında pozitif bir kişiliğe atıfta bulunma (iyimserlik); (3) başarıya ulaşmak için hedeflere doğru sebat etmek ve gerekirse yön değiştirme (umut) ve (4) zorluklar veya sıkıntılar tarafından engellendiğinde, devam etme ve hatta daha da

ötesine geçme (dayanıklılık) ile karakterize edilebilen bir bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu veya kapasitesi olarak tanımlanmıştır (Avey vd., 2010: 431; Avey vd., 2011: 128).

Psikolojik sermaye, umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört pozitif psikolojik kaynağın sinerjik etkileşimini temsil eden pozitif yönelimli üst düzey temel bir yapıdır (Luthans ve Youssef, 2007: 335; Luthans ve Youssef-Morgan, 2017: 7). Psikolojik sermayenin sinerjik üst düzey yapısını anlamak için benzersiz özelliklere sahip her bir yapının bağımsız olarak incelenmesi gerekir. Aşağıda psikolojik sermayeyi oluşturan dört temel pozitif psikolojik kaynağın birbirini tamamlayan tekil özellikleri ve yenilikçi davranış ile ilişkisi açıklanmıştır.

Umut, kişisel amaçlar ve bu amaçları başarıya giden yolu tanımlama, basitleştirme ve takip etme kapasitesi olarak tanımlanır (Luthans vd., 2007: 546). Örgütsel hedeflere ulaşma yolunda kişilerin motivasyonu, enerjisi ve azmini temsil eden umut (Luthans, vd., 2008: 821), genellikle iş gereksinimlerini yerine getirirken “güçlendirici bir düşünme biçimi” olarak görülür (Luthans vd., 2010: 44). Umut, etkileşimli bir şekilde (1) temsil veya irade (hedefe yönlendiren enerji) ve (2) metotlara (hedeflere ulaşması planlanan) dayanan olumlu bir motivasyon durumudur. Bu açıdan umut bir bireyin hedeflerine ulaşma kararlılığına ve karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmek için orijinal fikirler ve alternatif yollar bulmaya olan inancıdır. Umutlu bireyler daha motive edilmiş bir çaba harcama ve yaratıcı bir şekilde problem çözümü için zihinsel stratejileri uygulamaya yönelik yollar belirleme eğilimindedir (Luthans vd., 2007: 545; Gupta ve Singh 2014: 1380). Umutlu bireyler, bağımsız düşünen ve yüksek otonomluğa sahiptir (Sweetman vd., 2011: 6) ve kısıtlı bütçelerle bile yaratıcı ve becerikli olma eğilimindedir. Bu bireyler problemleri çözmek için yaratıcı fikirler üzerinde aktif olarak çalışırlar ve problemlere ve fırsatlara farklı açılardan bakarlar (Abbas ve Raja, 2015: 130). Umutlu bireyler risk alırlar ve başarısızlıklar veya zorluklarla karşı karşıya kaldıklarında bile hedefe ulaşma için alternatif yollar ararlar (Sameer, 2018: 84; Tang vd., 2019: 2).

Öz yeterlilik, bireyin görevleri veya hedefleri etkin bir şekilde gerçekleştirmek için kendi bilişsel kaynaklarını, motivasyonunu ve eylem yollarını geliştirme becerisine olan inancı veya güveni olarak tanımlanır (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017: 6). Öz yeterlilik, belirli bir görevi yerine getirmek için gösterilen ekstra çaba ve azimle karakterize edilir (Avey vd., 2006: 45). Öz yeterliliğin duyguların, düşüncelerin, motivasyonun ve davranışların gelişmesinde ve sürdürülmesinde önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir (Luthans vd., 2010: 46). Öz yeterlilik, bireylerin yenilikçi faaliyetlerle ilgili inisiyatif alması açısından hayati önem taşır. Yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesi çoğu zaman başarısız olduğu için yenilikçi davranış yüksek riskli bir faaliyet olabilir (Hsu ve Chen, 2017: 5; Sameer, 2018: 82). Öz yeterliliği yüksek olan

bireylerin yaratıcı göreve katılım gibi riskli ve zorlayıcı faaliyetler üstlenme olasılığı daha yüksektir (Sweetman vd., 2011: 6). Öz yeterlilik düzeyi daha yüksek olan bireyler, belirli bir bağlamda belirli bir görevi başarılı bir şekilde gerçekleştirmek için gerekli motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem yollarını harekete geçirme yeteneklerine inanırlar (Gupta ve Singh 2014: 1380). Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007: 548), kendine güvenen bireylerin daha zorlu ve motive edici işler seçtiğini, bunu gerçekleştirmek için zorluklar karşısında ısrar ettiklerini bildirmektedir. Bu bireyler, hedeflere ulaşmak için yeni ve faydalı fikirler önermeye ve uygulamaya daha yatkınlardır (Jafri, 2012: 44; Ziyae vd., 2015: 4).

İyimserlik; iyi şeyler ve başarılı sonuçlar beklentisine sahip olma yeteneği olarak tanımlanır (Avey vd., 2008: 54). İyimserlik, bir sorun karşısında bir bireyin başına kötü şeyler değil, iyi şeylerin geleceği beklentisidir (Luthans vd., 2010: 45). Öte yandan iyimserlik, bir bireyin öz yeterliliğini ve aynı zamanda daha iyi bir gelecek için umudunu artırabilir (Tang vd., 2019: 3). İyimserlik, olumlu olayları içselleştirme, kalıcı ve yaygın nedenlere ve olumsuz olayları dışsallaştırma, geçici ve duruma özgü olanlara atfetme eğilimidir. Bu bireylerin yaşamlarında olumlu olaylardan övgüyle söz etmelerini, öz saygılarını ve morallerini güçlendirmelerini sağlar. İyimserlik, aynı zamanda olumsuz durumlarda ortaya çıkan depresyon, suçluluk, kendi kendini suçlama ve çaresizlikten korunma görevi görür (Luthans ve Youssef, 2004: 153). Bu açıdan iyimserlerin pes etme olasılıkları daha düşüktür ve stresli durumlarda olumlu bir bakış açısına sahip olma ve problem çözmeye yönelik yeni ve yaratıcı yollar bulma ve yeni fırsatları kullanma eğilimlidir (Gupta ve Singh 2014: 1380; Ziyae vd., 2015: 5). Dahası, iyimserler problem çözmeye yönelik yeni ve yaratıcı yaklaşımlar peşinde koşarlar ve başarısızlıklar veya zorluklarla karşı karşıya kaldıklarında bile hedefe ulaşmak için yenilikçi çözümler üzerinde çalışırken kendilerini suçlama ve umutsuzluk yaşamaları daha az olasıdır (Jafri, 2012: 44; Abbas ve Raja, 2015: 130).

Dayanıklılık, zorluk, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ve hatta olumlu değişim, ilerleme ve artan sorumluluk durumları karşısında devam etmesini sağlayan olumlu bir pozitif psikolojik kapasite olarak tanımlanır (Luthans, 2002: 702). Dayanıklılık, aksaklıkları yönetme, hedeflere ulaşma ve iyi sonuçlar elde etme yeteneğidir (Slåtten vd., 2020: 4). Bu açıdan dayanıklılık, sadece zorluklara pasif bir şekilde katlanmakla ilgili değildir, aynı zamanda bir kişinin durumunu iyileştirmek için fırsatlar aramakla da ilgilidir (Tang vd., 2019: 3). Dayanıklı bireyler, değişime uyum sağlayabilir ve risk alma kapasitelerinin daha yüksek olması nedeniyle her zaman yeni fikirlerin tanınmasını ve kullanılmasını daha çok isteyebilirler (Gupta ve Singh 2014: 1381). Bu bireyler, aynı zamanda iyimser, hayata karşı daha enerjik, meraklı ve yeni deneyimlere açıktır (Jafri, 2012: 44). Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans'a (2011: 7) göre

dayanıklılık, insanların kendi potansiyel gizli gücünü kullanmalarına ve yaratıcı çalışmaların doğasında var olan zorlukların ve aksaklıkların ötesine geçmelerine ve sürekli değişen bir iş ortamına uyum sağlamalarına olanak sağlayabilir. Abbas ve Raja'ya (2015: 131) göre dayanıklı bireyler kendilerinde olduğu kadar başkalarında da olumlu duygular ortaya çıkarırlar, bu da yenilikçi davranışları kolaylaştıran destekleyici bir ortam yaratmalarına yardımcı olabilir. Dayanıklı bireyler, duygusal olarak istikrarlıdır ve yenilikçi yaklaşımlar uygulama, yeni fikirler için destek arama ve yeni fikirlerin uygulanması sırasında ortaya çıkan zorluklar, başarısızlıklar ve fırsatlarla karşılaştıklarında yeni yollar geliştirme yeteneğine sahiptir (Ziyae vd., 2015: 5; Sameer, 2018: 85).

Yukarıdan bahsedilen umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört psikolojik kaynağın kavramsal olarak bağımsız ve ayrışma geçerliliğine sahip olduğu hem teorik hem de ampirik araştırmalarla desteklenmiştir (Luthans vd., 2005: 253; Luthans vd., 2008: 822). Ampirik araştırmalar, aynı zamanda psikolojik sermayenin üst düzey bir temel yapı olarak iş sonuçları üzerinde her bir bileşenin bağımsız etkileri toplamından daha güçlü etkisinin olduğunu da açıkça göstermiştir (Luthans vd., 2007: 550; Avey vd., 2010: 431; Luthans vd., 2011: 335; Sweetman vd., 2011: 7). Birlikte ele alındığında, psikolojik sermayenin temel yapısını oluşturmak için sinerjik olarak etkileşime giren bu psikolojik kaynaklar aracılığıyla bireylerin belirli durumlarda daha fazla çaba göstermesine, sorunlara birden çok çözüm üretilmesine, daha yüksek motivasyon düzeyine neden olan sonuçlar hakkında olumlu beklentilere sahip olmasına ve aksaklıklara olumlu tepkiler vermesine dayalı olarak daha yüksek performans sergilemesi beklenebilir (Luthans vd., 2010: 48). Örneğin iyimser bireyler, başarı şanslarının yüksek olduğunu görecektirler. Bu bireyler kendine güvenerek (yani, yüksek öz yeterliliğe sahip), daha zorlu hedefleri seçecek ve bu hedeflere ulaşmak için motive olacaklardır. Umut, bu hedeflere ulaşma kararlılığına ve karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmesi için alternatif yolların üretilmesine ve dayanıklılık, zorlukların ve aksaklıkların ötesine geçmesine izin verecektir (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017: 7).

Yenilikçi davranışlar, değişimin uygulanması, yeni çözümler bulunması veya iş performansını artırmak için süreçlerin iyileştirilmesi amacıyla fırsatların araştırılması ve yeni fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya prosedürlerin üretilmesidir (Javed, 2016: 2). Yenilikçi davranış, çalışanların grup veya örgüt için belirlenmiş rutinlerin ötesine geçen görevleri yerine getirebilmelerini gerektirir (De Jong ve Den Hartog, 2010: 24). Genel olarak belirsiz sonuçlarla ilişkilendirilen yenilikçi davranış oldukça riskli bir faaliyet olabilir. Janssen'e (2004: 201) göre yenilikçi davranışın zorlu doğası dikkate alındığında, bu tür davranışlar bireyler arasında stresi tetikleme potansiyeline sahip bir stres unsuru olarak düşünülebilir ve çalışanların ekstra bilişsel

çabalar harcamalarını gerektirir. Aynı zamanda fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme aşamalarında sürekli duygusal çabalar da gereklidir (Bledow vd., 2009: 315). Bu perspektiften yenilikçi davranış, bilişsel süreçlerin duygusal deneyimlerle şekillendiği ve ortaya çıktığı, duygusal olarak yüklü bir olay gibi görünmektedir (Amabile vd., 2005: 367). Öte yandan psikolojik sermayenin motivasyonel (umut), bilişsel (öz yeterlik) ve diğer pozitif psikolojik kaynaklar (iyimserlik ve dayanıklılık) (Huang ve Luthans, 2010: 3) aracılığı ile bireylerin pozitif duygular üretmesine katkıda bulunmaktadır (Avey vd., 2008: 65). Pozitif duygular, insanların hem fiziksel eylem hem de bilişsel eylemleri ile ilgili olan düşünce-eylem kalıplarını genişletebilir (Luthans, 2011: 336) ve gelecekteki görev gereksinimleri için kalıcı kaynaklar oluşturabilir. Bu duygular, aynı zamanda yenilikçi fikirlerin paylaşılması ve işyerinde iyileştirmeler için öneriler sunulması gibi yenilikçi davranış sergileme potansiyelini artırmaktadır (Avey vd., 2010: 441; Avey vd., 2011: 439; Sweetman vd., 2011: 7).

Araştırmalar, psikolojik sermayenin yenilikçi davranışla pozitif bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir (Jafri, 2012; Gupta ve Singh, 2014; Hsu ve Cahen, 2017; Sameer, 2018; Tang, 2019). Psikolojik sermayeye sahip bireylerin planlanan hedeflere ulaşmak için yenilikçi fikirler üretme, geliştirme ve uygulama konusunda oldukça yetenekli oldukları kabul edilir. Bu bireyler örgütsel değişimleri kabul ederler ve yenilikçi fikirlerin uygulanması sırasında karşılaşılan zorluklara karşı hedeflerine ulaşmak için yeni yollar geliştirebilirler (umut); bu alternatif yollardan hedeflerine ulaşacakları konusunda kendilerine güvenirlere (öz yeterlilik); gelecekte başarılı olma konusunda pozitif bakış açısına sahiptir (iyimserlik) ve herhangi zorluk veya başarısızlık durumunda hedeflere ulaşmak için devam edebilir ve hatta daha da ötesine geçebilirler (dayanıklılık) (Ziyae vd., 2015: 4; Abbas ve Raja, 2015: 131). Bu nedenle, bireyin psikolojik kaynaklarının yenilikçi davranış sergilemesinde büyük önem taşıdığı söylenebilir.

H₁: Psikolojik sermayenin yenilikçi davranış üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

4. Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü

Psikolojik güvenlik, Schein ve Bennis (1965) tarafından örgütsel değişim üzerine yürütülen çalışmaya dayanmaktadır (Newman vd., 2017: 523). Schein ve Bennis (1965), psikolojik güvenliğin çalışanların yenilikçi ve zorlu görevler üstlenmesini sağladığına işaret etmiştir. Daha sonra Kahn (1990), bireysel davranışı etkileyen temel mekanizmaları açıklamak için psikolojik güvenlik tanımını ortaya koymuştur (Cao ve Zhang, 2020: 663). Kahn (1990: 708) tarafından psikolojik güvenlik, insanların kendi imajını, statüsünü veya kariyerini olumsuz etkilemekten korkmadan kendini gösterme ve kullanma konusunda rahat olup olmadığına ilişkin algıları olarak tanımlanmıştır. Edmondson'a (1999: 354) göre psikolojik güvenlik, yüksek düzeyde kişilerarası güveni algılamanın ve deneyimlemenin ötesine geçer ve aynı zamanda karşılıklı

saygı ile karakterize edilen, insanların farklılıkları rahatça ifade ettikleri bir çalışma ortamını tanımlamaktadır.

Psikolojik güvenlik, çalışma veya çalışma ortamının bireylerin kişisel refahı üzerindeki psikolojik etkisine ilişkin algılarını ifade eden psikolojik bir iklim olarak kabul edilebilir (Schepers vd., 2008: 760). Bireylerin çalışma ortamlarındaki kişilerarası risklerin sonuçlarına ilişkin algılarını tanımlayan psikolojik güvenlik (Edmondson, 2002: 6), kişinin mahcubiyet, ötekileştirilme veya herhangi bir şekilde cezalandırılma korkusu olmaksızın, öğrenmesi, katkıda bulunması ve mevcut duruma meydan okuması için güvenli hissettiği bir durumdur (Kim vd., 2020: 2). Bir bireyin herhangi bir konuda fikrini söylemesi, soru sorması, geri bildirim alması, hatayı bildirmesi veya yeni bir fikir önermesi gibi çıkışlarda, başkalarının nasıl tepki vereceği ile ilgili olumlu ya da olumsuz psikolojik rahatlık algısının oluşmasını sağlamaktadır (Yener, 2016: 172).

Psikolojik sermaye, bir çalışanın pozitif zihinsel enerjisini yansıtan önemli bir psikolojik kaynak türüdür. Bu pozitif psikolojik kaynak, arzu edilen davranışlar (ve arzu edilmeyen davranışlar ile olumsuz), tutumlar ve performansla olumlu bir şekilde ilişkilidir (Avey vd., 2011: 132-135). Araştırmalar, ayrıca psikolojik sermayenin stresle mücadele etmeye yardımcı olduğunu, pozitif örgütsel değişimi kolaylaştırdığını ve destekleyici örgütsel iklim ile çalışan performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir (Luthans vd., 2010: 42). Bu çerçevede Eid, Mearns, Larsson, Laberg ve Johnsen (2012: 57-58), psikolojik sermaye ve güvenlik arasındaki ilişkileri açıkladıkları kavramsal modelde, psikolojik sermayenin güvenlik açısından kritik örgütlerde güvenlik odaklı davranış ve uygulamaları kolaylaştıracak ve teşvik edecek olumlu bir motivasyon durumunu temsil edebileceğini tartışmışlardır. Hystad, Bartonea ve Eida'ya (2013: 43) göre psikolojik sermaye örgütlerde olumlu güvenlik iklimini teşvik eden önemli bir kaynak olabilir. Bergheim, Nielsen, Mearns ve Eid (2015: 29) ise psikolojik sermayenin işyerinde güvenlik odaklı davranışı teşvik ettiğini, bireylerin normal konfor alanlarının dışında rahat hissetmelerini, güvenli olmayan çalışma davranışına alternatif çözümler aramalarını ve güvenlik sorunları hakkında diğer çalışanlarla ve yönetimle açık bir şekilde konuşmalarını sağladığını ileri sürmüştür. Akduru ve Semerciöz (2020: 2273) psikolojik güven algısının psikolojik sermayeyi etkilediğini ve aynı zamanda psikolojik güvenliğin farklılık iklimi ile psikolojik sermaye arasında kısmi aracılık etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Bergheim, Eid, Hystad, Nielsen, Mearns, Larsson ve Luthans (2013: 239) güvenlik iklimi ve psikolojik sermaye arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmiştir. Psikolojik sermaye, psikolojik güvenlik algısını geliştirme ve sürdürmede önemli bir rol oynamaktadır. Sun ve Huang (2019: 5), psikolojik güvenliğin çalışanların yenilikçi davranışlarını etkilediğini

ve aynı zamanda psikolojik güvenliğin psikolojik sermaye ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır.

H₂: Psikolojik sermayenin psikolojik güvenlik üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

Yenilikçi davranış, bir çalışanın ürün veya süreçlerde iyileştirmeler için yenilikçi fikirler üretmesi, teşvik etmesi ve gerçekleştirmesi konusunda daha iyi yollar aramaya istekli olması anlamına gelir (Cho ve Lee, 2007: 1489). Yenilikçi davranış, çalışanların geleneksel iş yapma yöntemlerinden kaçındıkları ve yeni fikirler hakkında konuşabildikleri bir tür rutin olmayan davranış olarak görülür (Javed vd., 2017: 2). Örgüt içinde çalışanların yenilikçi fikirler üretmesi ve geliştirmesi veya standart prosedürlerde bir değişikliği önerilmesi, belirsizlik ve kişilerarası risk almayı içerir (Kessel vd., 2012: 147; Kark ve Carmeli, 2019: 788). Örneğin, yenilikçi fikirleri olan bir çalışan, örgütsel politikalara, çalışma yöntemlerine ve misyona meydan okuyabilir ve amiri veya meslektaşları değişiklik nedeniyle güvensizlik ve stresten kaçınmak için bu yaratıcı fikirleri reddedebilir (Wang vd., 2021: 2). Bu nedenle, örgütlerin yenilikçi davranışın bir ön koşulu ve garantisi olarak güven ve güvenlik algısını oluşturması gerekir (Miao vd., 2020: 6). Psikolojik güvenlik, belirsizlik ve değişime zorunlu olarak eşlik eden kişilerarası riski azaltmakla ilgilidir (Edmondson ve Lei, 2014: 24). Psikolojik güvenlik, çalışanların yeni bir şeyler yapmak için risk alma konusunda kendini güvende hissettiği ve yeni fikirlerini veya düşüncelerini ifade ederken herhangi bir kısıtlama hissetmediği bir durumdur (Ngatimun, 2020: 1055). Psikolojik güvenlik, çalışanların başarısızlıkları kabul etme konusunda korkularının ve kaygılarının üstesinden gelmesini (Kessel vd., 2012: 148; Carmeli vd., 2014: 120) ve örgütsel performansı artıracak faaliyetler yapmak için daha fazla zaman ve enerji harcamasını da sağlar (Cao ve Zhang, 2020: 664). Psikolojik güvenlik, aynı zamanda çalışanların yeni fikirler üretmenin riskli olabileceği beklentisini azaltır (Liang vd., 2012: 73) ve diğerlerinin davranışlarına nasıl tepki vereceği konusunda endişelenmek yerine yenilikçi fikirleri üretmelerine ve hayata geçirmelerine veya işlerini yeni ve iyi bir şekilde yapmalarına katkıda bulunur (Carmeli vd., 2010: 256; Javed vd., 2017: 5; Agarwal ve Farndale, 2017: 5).

Araştırmalar, psikolojik güvenliğin çalışanların yenilikçi davranışı sergilemelerine katkıda bulunan önemli faktörlerden biri olduğunu göstermektedir. Örneğin, Baer ve Frese (2003: 45), psikolojik güvenlik iklimi ile süreç yenilikçiliği arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Palanski ve Vogelgesang (2011: 264), psikolojik güvenliğin, çalışanların riskli faaliyetlerde bulunma ve yenilikçi düşünme istekliliğini olumlu bir şekilde öngördüğünü ortaya koymuşlardır. Kark ve Carmeli (2009: 798) psikolojik güvenliğin bir bireyin yaratıcı çalışmalara katılımını doğrudan etkilediğini ve canlılık duygusunun çalışanların psikolojik güvenliği ile yaratıcı çalışmalara katılımları arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini göstermiştir. Gong, Cheung, Wang ve

Huang (2012: 1626) proaktif çalışanların daha fazla bilgi alışverişi yaptığı ve bilgi alışverişi ile yaratıcılık arasındaki ilişkinin tamamen güven aracılığıyla sağlandığını tespit etmişlerdir. Zhu, Yao ve Zhang (2019: 12) psikolojik güvenliğin yenilikçi davranışı teşvik ettiğini ve aynı zamanda psikolojik güçlendirmenin psikolojik güvenlik ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkide aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır.

H₃: Psikolojik güvenliğin yenilikçi davranış üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H₄: Psikolojik güvenliğin, psikolojik sermaye ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

5. Araştırmanın Metodolojisi

5.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma temel amacı öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört pozitif psikolojik kaynak aracılığıyla ortaya çıkan motivasyonel ve davranışsal eğilimlerin (Luthans vd., 2007: 542) işyerinde çalışanların yenilikçi davranışları üzerindeki etkisini kişilerarası risk almanın sonuçlarına ilişkin inancını temsil eden psikolojik güvenlik perspektifinden incelemektir (Kark ve Carmeli, 2019: 788; Miao vd., 2020: 6).

5.2. Veri Toplama Süreci ve Ölçüm Araçları

Nicel olarak tasarlanan bu araştırma için Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 12.03.2021 tarih ve 05 nolu toplantısında alınan 33 nolu kararla etik kurul onayı alındıktan sonra anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemek için araştırmacı tarafından hazırlanan ve 5 sorudan oluşan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. İkinci bölümünde Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından geliştirilen dört boyutlu “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır (24 madde). Çetin ve Basım (2012: 129-137) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçme aracının Cronbach α katsayıları umut boyutu için 0.68, öz yeterlilik boyutu için 0.85, iyimserlik boyutu için 0.67 ve psikolojik dayanıklılık boyutu için 0.81 ve ölçeğin bütünü için 0.91 olarak hesaplanmıştır. Üçüncü bölümde Edmondson (1999) tarafından geliştirilen iki boyutlu “Psikolojik Güvenlik Algısı Ölçeği” kullanılmıştır (7 madde). Yener (2012: 129-137) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçme aracının Cronbach α katsayıları hoşgörü boyutu için 0.86, inisiyatif boyutu için 0.76 ve ölçeğin bütünü için 0.81 olarak hesaplanmıştır. Dördüncü bölümde Scott ve Bruce (1994: 607) tarafından geliştirilen tek boyutlu “Yenilikçi Davranış Ölçeği” kullanılmıştır (6 madde). Yenilikçi davranış ölçeğinin orijinal formuna ilişkin Cronbach α katsayısı 0.89 olarak hesaplanmıştır

(Scott ve Bruce, 1994: 590). Öte yandan, araştırmada kullanılan tüm ölçekler katılımcılar tarafından değerlendirilmesi için 5'li Likert Ölçeği (1= Kesinlikle katılmıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum) şeklinde hazırlanmıştır.

5.3. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklem

Kahramanmaraş Organize Sanayi Bölgesinde tekstil sektöründe faaliyette bulunan 3 işletme araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında gönüllülük esasına dayalı ve kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılabilen katılımcılardan veri toplanmıştır. Araştırma kapsamında örneklemin %95 güven aralığında ve %5 hata payı ile 310 katılımcı olması gerektiği ortaya çıkmıştır (Weiers, 2008: 300). Kahramanmaraş Organize Sanayi Bölgesinde tekstil sektöründe faaliyetlerini sürdüren 3 işletmenin çalışanlarına 350 anket dağıtılmış, ancak dağıtılan anketlerin 320'si geri dönerek değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmaya katılanların 167'si erkek (%52,2) ve 153'ü (%47,8) kadın olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 213'ü evli (%66,6) ve 107'si (%33,8) bekar olduğu belirlenirken, 49'unun (%15,3) 18-25 yaş aralığında, 156'inin (%48,8) 26-35 yaş aralığında, 87'sinin (%27,2) 36-45 yaş aralığında, 19'unun (%5,9) 46-55 yaş aralığında ve 9'unun (%2,8) 56 yaş ve üzeri olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan, katılımcıların 53'ünün (%16,6) orta öğretim, 144'ünün lise (%45), 69'sinin (%21,6) ön lisans, 54'ünün (%16,9) lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcılar iş tecrübesi açısından incelendiğinde, 109'unun (%34,1) 1-5 yıl arası, 101'inin (%31,6) 6-10 yıl arası, 83'ünün (%25,9) 11-15 yıl arası, 27'sinin (%8,4) 16 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip oldukları tespit edilmiştir.

6. Bulgular

6.1. Ölçek Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve yapısal geçerliliklerini test etmek için IBM SPSS 25 ve AMOS 24 istatistik programları kullanılarak, Cronbach α katsayısı, açıklayıcı faktör (AFA) analizi ve doğrulayıcı faktör (DFA) analizinden faydalanılmıştır. Araştırmada kullanılan "Psikolojik Sermaye Ölçeği", "Psikolojik Güvenlik Ölçeği" ve "Yenilikçi Davranış Ölçeği" ile ilgili AFA sonuçları ve Cronbach α katsayıları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi Sonuçları

Psikolojik Sermaye, Psikolojik Güvenlik ve Yenilik Davranış Ölçeklerine İlişkin Faktörler		Soru Sayısı	Faktör Yükleri	Cronbach α	Öz Değer	Varyans %	Açıklanan Varyans	K-M-O Değeri
Psikolojik Sermaye	Faktör 1: İyimserlik	6	,694-,809	,927	5,002	20,843	74,323	,939
	Faktör 2: Dayanıklılık	6	,526-,831	,921	4,636	19,316		
	Faktör 3: Umut	6	,651-,729	,912	4,258	17,741		
	Faktör 1: Öz yeterlilik	6	,667-,830	,934	3,942	16,423		
Psikolojik Güvenlik	Faktör 1: Hoşgörü	3	,733-,849	,840	2,741	39,154	72,084	,846
	Faktör 2: İnisiyatif	4	,746-,798	,847	2,305	32,930		
Yenilikçi Davranış	Faktör 1: Yenilikçi davranış	6	,657-,857	,859	3,590	59,839	59,839	,794

Tablo 1’de uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucu KMO değerlerinin psikolojik sermaye ölçeği için 0,931; psikolojik güvenlik ölçeği için 0,846 ve yenilikçi davranış ölçeği için 0,805 olması ve Barlett Küresellik testinin üç ölçek için de anlamlı çıkması ($,000$) sonucu veri setinin faktör analizine uygun olduğu kabul edilmiştir. Daha önceki yapılan çalışmalarda olduğu gibi, psikolojik sermaye ölçeğinin 4 boyutlu (toplam varyansın %74,323’ünü açıkladığı); psikolojik güvenlik ölçeğinin 2 boyutuyla (toplam varyansın %71,734’ünü açıkladığı) ve yenilikçi davranış ölçeğinin tek boyutlu (toplam varyansın %59,839’unu açıkladığı) bir yapısının olduğu doğrulanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yüklerinin 0.526 ile 0.831 arasında; psikolojik güvenlik ölçeğinin faktör yüklerinin 0.746 ile 0.849 arasında ve yenilikçi davranış ölçeğinin faktör yüklerinin 0,657 ile 0,857 arasında değişmesi her üç ölçeğe ait maddelerin içinde bulunduğu yapı ile uyumlu olduğu göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre üç ölçek içinde de faktör yapısının güçlü olduğu kanıtlanmıştır. Öte yandan, kullanılan ölçeklerin alt boyutlarına ait Cronbach α katsayılarının 70’in üzerinde olması ölçeklerin güvenilirliğinin de sağlandığı göstermektedir (Büyüköztürk, 2007: 171).

Araştırmada kullanılan her bir ölçeğe uygulanan AFA sonucu elde edilen faktör yapılarının uygunluğu kontrol etmek için her bir ölçüm aracı için DFA analizi uygulanmıştır. DFA sonucu elde edilen uyum indeksi değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Doğrulatoryıcı Faktör Analizi Sonucu Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek/Model	$\Delta\chi^2$	df	$\Delta\chi^2/df$ ≤ 5	RMSEA $\leq,08$	AGFI $\geq,80$	GFI $\geq,85$	CFI $\geq,90$	NFI $\geq,90$	TLI $\geq,90$
Psikolojik Sermaye	621,317	220	2,824	,076	,811	,862	,943	,915	,929
Psikolojik Güvenlik	29,180	11	2,653	,072	,940	,976	,984	,975	,970
Yenilikçi Davranış	15,523	6	2,587	,071	,944	,984	,991	,985	,977

*p <0.05; RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation; AGFI=Adjusted Goodness of Fit Index; GFI=Goodness of Fit Index; CFI=Comparative Fit Index; IFI=Incremental Fit Index.

Tablo 2’de sunulan uyum indeksi değerlerine göre araştırmada kullanılan ölçeklerin model uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu söylenebilir (Çetin ve Basım, 2012: 130; Yener, 2015: 302; Akkoç vd., 2011: 100).

6.2. Hipotez Testi Sonuçları

Araştırma kapsamında psikolojik sermaye, psikolojik güvenlik ve yenilikçi davranış algısının ölçümü için faydalanılan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, Pearson korelasyon ve Cronbach α katsayıları Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon ve Cronbach α Katsayıları

Değişkenler	Ortalama	Standart Hata	Çarpıklık	Basıklık	Psikolojik Sermaye	Psikolojik Güvenlik	Yenilikçi Davranış
Psikolojik Sermaye	3,655	,8206	-,875	,176	(,962)		
Psikolojik Güvenlik	3,609	,9173	-,640	-,173	,753**	(,887)	
Yenilikçi Davranış	3,893	,8077	-1,197	2,029	,642**	,635**	(,859)

**p<0.01

Tablo 3’de yer alan korelasyon analizi sonucu psikolojik sermaye ile psikolojik güvenlik (0.753**) arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu; psikolojik sermaye ile yenilikçi davranış (,642**) ve psikolojik güvenlik ile yenilikçi davranış (,635**) arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkili olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte, psikolojik sermaye ölçeğinin ortalama ve standart sapma değerlerinin 3,655±,8206; psikolojik güvenlik ölçeğinin ortalama ve standart sapma değerlerinin 3,609±,9173 ve yenilikçi davranış ortalama ve standart sapma değerlerinin 3,893±,8077 olduğu belirlenmiştir. Ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 sınırları içinde olduğu ve verilerin normal dağılım sağladığı tespit edilmiştir (Demir vd., 2016: 133).

Psikolojik güvenliğin psikolojik sermaye ile yenilikçi davranış arasında aracılık rolü olup olmadığını tespit etmek için IBM SPSS üzerinde çalışan PROCESS v3.4 makrosu ile Bootstrap yöntemine dayanan dolaylı etki yaklaşımıyla regresyon analizleri (aracı etki analizi) gerçekleştirilmiştir. Aracılık etkisini test etmek için Hayes (2018) tarafından önerilen

PROCESS Makro Model 4 seçeneği kullanılmıştır. Bu modele göre psikolojik sermaye (X) bağımsız değişken, yenilikçi davranış (Y) bağımlı değişken ve psikolojik güvenlik (M) aracı değişken olarak tanımlanmıştır. Bootstrap yöntemi 5,000 yeniden örnekleme seçeneği ile gerçekleştirilen aracılık etki analizi %95 anlamlılık düzeyinde bootstrap güven aralığına (BootCI [BootLLCI alt sınır ve BootULCI üst sınır] değerlerinin sıfır (0) değerini kapsamadığı aralık), standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) ve açıklanan varyans (R^2) değerlerine göre değerlendirme yapılmıştır (Hayes, 2009: 414; Durak, 2021: 1181). Araştırma hipotezlerini test etmek için yapılan analiz sonuçları Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4. Psikolojik Sermaye ve Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenin Aracılık Rolüne İlişkin Bootstrap Tekniği ile Regresyon Analizi Sonuçları

MODEL 1								
Değişkenler	Etkiler				Model Özeti			
	Standardize β	Std. Hata	t	Sig.	R	R²	Model F	Sig. F
Psikolojik Sermaye (X) → Yenilikçi Davranış (Y)	,6418	,0423	14,9248	,000	,6418	,4119	222,7501	,000
MODEL 2								
Değişkenler	Etkiler				Model Özeti			
	Standardize β	Std. Hata	t	Sig.	R	R²	Model F	Sig. F
Psikolojik Sermaye (X) → Psikolojik Güvenlik (M)	,7527	,0413	20,3875	,000	,7527	,5666	415,6491	,000
MODEL 3								
Değişkenler	Etkiler				Model Özeti			
	Standardize β	Std. Hata	t	Sig.	R	R²	Model F	Sig. F
Psikolojik Sermaye (X) → Yenilikçi Davranış (Y)	,3784	,0614	6,0642	,000	,6819	,4650	137,7704	,000
Psikolojik Güvenlik (M) → Yenilikçi Davranış (Y)	,3500	,0549	5,6086	,000				

p<0.001

Tablo 4’de gösterilen Model 1’de psikolojik sermayenin yenilikçi davranışın (β : 0.6418; SS: 0.0423; %95 BootCI [BootLLCI: 0.5485 → BootULCI: 0.7151]; p<0.001) pozitif yönde bir yordayıcısı olduğunu tespit edilmiştir. Zira Model 1’de β katsayısı anlamlı iken hem p değerinin 0.001’den küçük olduğu hem de güven aralığının sınırları sıfır değerini kapsamadığı görülmektedir. Bununla birlikte, belirlilik katsayısına ($R^2=4119$) göre psikolojik sermaye yenilikçi davranıştaki varyansın yaklaşık %41,19 kısmını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Model 2’de psikolojik sermayenin psikolojik güvenliğin (β : 0.7527; SS: 0.0413; %95 BootCI [BootLLCI: 0.7602 → BootULCI: 0.9226]; $p < 0.001$) pozitif yönde bir yordayıcısı olduğunu tespit edilmiştir. Zira Model 2’de β katsayısı anlamlı iken hem p değerinin 0.001’den küçük olduğu hem de güven aralığının sınırları sıfır değerini kapsamadığı görölmektedir. Bununla birlikte, belirlilik katsayısına ($R^2=0.5666$) göre psikolojik sermaye psikolojik güvenlikteki varyansın yaklaşık %56,66 kısmını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

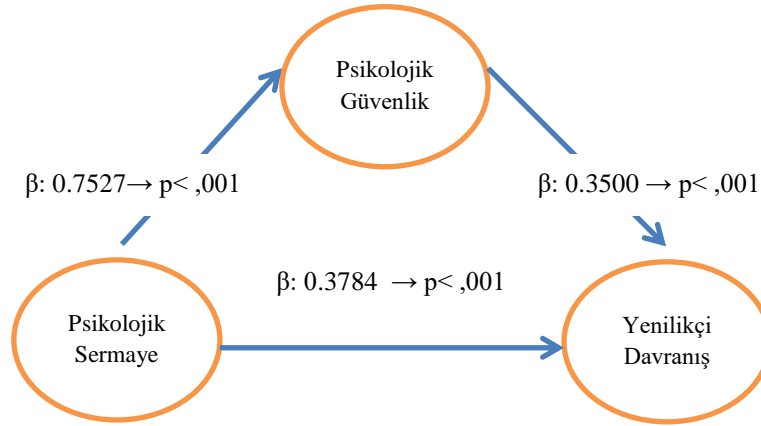
Model 3’de psikolojik sermayenin (β : 0.3784; SS: 0.0614; %95 BootCI [BootLLCI: 0.2516 → BootULCI: 0.4933] $p < 0.001$) psikolojik güvenliğin (β : 0.3500; SS: 0.0549; %95 BootCI [BootLLCI: 0.2001 → BootULCI: 0.4163]; $p < 0.001$; R^2 : 0.4650) birlikte, yenilikçi davranışın pozitif yönde bir yordayıcısı olduğunu tespit edilmiştir. Zira Model 3’de β katsayısı anlamlı iken hem p değerinin 0.001’den küçük olduğu hem de güven aralığının sınırları sıfır değerini kapsamadığı görölmektedir. Bununla birlikte, belirlilik katsayısına ($R^2=0.4650$) göre psikolojik sermaye ve psikolojik güvenlik yenilikçi davranıştaki varyansın yaklaşık %46,50 kısmını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular göre psikolojik sermaye ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin kısmi aracılık rolü olduğu söylenebilir. Bir başka ifadeyle, psikolojik sermaye (**X**) ve yenilikçi davranışı (**Y**) arasındaki ilişki psikolojik güvenlik (**M**) dâhil olduğunda sıfırdan farklı olmak kaydıyla azalış göstermesi kısmı aracılık etkisine işaret etmektedir (Preacher ve Hayes, 2004: 719).

Bu aşamadan sonra psikolojik güvenliğin psikolojik sermaye ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide aracı rolünün ne kadar etkili olduğunu tespit etmek için toplam etki, doğrudan etki ve dolaylı etki değerlerinin anlamlı olup olmadığının belirlenmesi gerekir. Toplam etki, doğrudan etki ve dolaylı etki düzeylerine ilişkin değerler Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5. Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

Psikolojik Sermaye (X) → Yenilikçi Davranış (Y)	Etki	BootSE	t	Sig.	BootCI	
					BootLLCI	BootULCI
Toplam Etki	,6318	,0423	14,9248	,000	,7151	,6418
Doğrudan Etki	,3725	,0614	6,0642	,000	,2516	,4933
Psikolojik Sermaye (X) → Psikolojik Güvenlik (M) → Yenilikçi Davranış (Y)	Etki	BootSE	BootCI		Aracı Etki Türü	
			BootLLCI	BootULCI		
Dolaylı Etki	,2593	,0570	,1497	,3741	Kısmi Aracılık	
Toplam Standardize Dolaylı Etki	,2634	,0563	,1541	,3735		
Sobel Testi	Z Skor			Sig.		
	4.4790			0.000		

Tablo 5’de görüldüğü üzere psikolojik sermaye ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık rolü incelenirken öncelikle toplam etki, doğrudan etki ve dolaylı etki değerleri tespit edilmiştir. Bu aşamada toplam etki (β : 0.6318; BootSE=0.0423; %95 BootCI [BootLLCI: 0.7151 → BootULCI: 0.6418]) ile doğrudan etkinin (β : 0.3725; BootSE=0.0614; %95 BootCI [BootLLCI: 0.2516 → BootULCI: 0.4933]) arasındaki fark aracılık (dolaylı) etkisinin [nokta tahmini=0.2593; BootSE=0.0570; %95 BootCI [BootLLCI: 0.1497 → BootULCI: 0.3741] olduğunu ortaya koymaktadır. Zira analiz sonucu dolaylı etki %25,93 seviyesinde iken bootsrap güven aralığının sıfır değerini kapsamadığı (Preacher ve Hayes, 2008: 884) ve aynı zamanda Sobel testi (<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>) z skorunun 1,96’dan büyük ve anlamlı ($z=4.4790 \rightarrow p=0.000$) olduğu görülmektedir (Frazier vd., 2004: 128). Psikolojik sermaye ve psikolojik güvenliğin yenilikçi davranış ile olan ilişkisi Şekil 1’de sunulmuştur.



Dolaylı Etki β : 0.2593; **BootCI** [BootLLCI: 0.1497 → BootULCI: 0.3741]

Şekil 1. Psikolojik Güvenliğin Psikolojik Sermaye ile Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkide Aracılık Rolü

Şekil 1’den görüldüğü üzere psikolojik güvenliğin psikolojik sermaye ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide kısmi aracılık bir rolü bulunmaktadır. Elde edilen bulgulara göre **H₁**, **H₂**, **H₃** ve **H₄** hipotezlerinin doğrulandığı söylenebilir.

7. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın temel amacı psikolojik sermayenin yenilikçi davranışa etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık rolünü incelemektir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara ilişkin tartışma ve öneriler aşağıda sunulmuştur.

(1) Umut ve öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık gibi pozitif psikolojik kaynakların çalışanların yenilikçi davranışlar sergilemesi için çok önemli olduğunu kanıtlayan önceki çalışmalarla uyumlu (Jafri, 2012; Gupta ve Singh, 2014; Hsu ve Cahen, 2017; Sameer, 2018;

Tang, 2019) bir şekilde psikolojik sermayenin yenilikçi davranışın bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sermaye, çalışanların daha fazla çaba göstermesi, sorunlara birden çok çözüm üretilmesini, daha yüksek motivasyon düzeylerine yol açan sonuçlar hakkında olumlu beklentilere sahip olması ve aksiliklere olumlu tepkiler dayalı olarak daha yüksek performans göstermesini sağlayabilir (Luthans vd., 2010: 48-49). Bu güçlü bilişsel, duyuşsal ve motivasyonel kapasiteye (veya psikolojik sermaye) sahip çalışanların (Abbas ve Raja, 2015: 131) işyerinde fikir üretme sürecinde inisiyatif almaya ve özgün bir fikri hayata geçirmeye daha çok yöneldiklerini göstermektedir. Pozitif psikolojik sermaye çalışanların yeni fikirleri üretmesi, tanıtması ve uygulaması için önemli bir araç olarak kabul edilebilir.

(2) Psikolojik sermaye aracılığı ile ortaya çıkan pozitif motivasyon, örgütlerde olumlu güvenlik iklimini teşvik eden önemli bir kaynak olduğunu doğrulayan çalışmalarla uyumlu (Eid vd., 2012; Bergheim vd., 2013; Bergheim vd., 2015; Akduru ve Semerciöz, 2020) bir şekilde psikolojik sermayenin psikolojik güvenliğin bir yordayıcısı olduğunu tespit edilmiştir. Psikolojik güvenlik dinamik bir yapıya sahiptir ve eğitim, iş tasarımı ve lider ilişkileri yoluyla geliştirilebilir (Agarwal ve Farndale, 2017: 4). Psikolojik sermaye, çalışanların olumsuz önyargıları tamponlayabilen koşulları ve başarı olasılığını olumlu yorumlamalarını sağlar, olumsuz olayların daha olumlu bir bakış açısıyla yeniden çerçevelenmesine izin verir ve zorluklarla başa çıkma azmini teşvik eder (Hystad vd., 2013: 43). Bu psikolojik sermayenin çalışanların işyerinde kendilerini güvende hissettikleri psikolojik bir güvenlik iklimini algılamalarına yardımcı olduğunu göstermektedir.

(3) Psikolojik güvenliğin çalışanların reddedilmekten veya cezalandırılmaktan korkmadan endişelerini ve şüphelerini özgürce ifade ettiklerini veya önerilerde bulduklarını ve işlerini yeni ve iyi bir şekilde yaptıklarını gösteren çalışmalarla uyumlu (Javed vd., 2017; Sameer vd., 2018; Agarwal ve Farndale, 2017; Baer ve Frese, 2003; Kark ve Carmeli, 2009; Zhu vd., 2019) bir şekilde psikolojik güvenliğin yenilikçi davranışın bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Dahası, (4) psikolojik güvenliğin psikolojik sermaye ve yenilikçi davranış ile pozitif olarak bağlantılı olduğunu (Sun ve Huang, 2019: 5) ve psikolojik güvenliğin psikolojik sermaye ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini ortaya konulmuştur. Elde edilen bulgular, psikolojik sermayenin hem doğrudan hem de dolaylı olarak yenilikçi davranışın önemli bir yordayıcısı olduğunu kanıtlamaktadır. Bu bulgular, ayrıca psikolojik güvenliğin psikolojik sermaye ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini de doğrulanmıştır. Psikolojik sermaye çalışanların zorlu koşullar karşısında bile değişime uyumlu, yenilikçi ve ısrarcı olmalarını sağladığı ve güçlü psikolojik sermayenin çalışanların psikolojik güvenlik algısı üzerindeki etkisiyle yenilikçi davranışlarını teşvik ettiği söylenebilir.

Bu çalışma psikolojik sermaye ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide psikolojik güvenin aracılık rolünü açıklamaya hem kavramsal hem de ampirik katkı sağlamaktadır. Özellikle bu bulgular, çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik etmek için temel psikolojik süreçleri anlamak isteyen özel sektör uygulayıcıları için değerlidir. Fakat araştırma bulguları belirli kısıtlar ışığında değerlendirilmesi gerekir. Araştırma kapsamının, organize sanayi bölgesinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışan belirli sayıda çalışanla sınırlı tutulması araştırmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Ayrıca, örneklemin homojenliğinden dolayı sonuçların organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren diğer işletmeler açısından genelleştirilmesi kolay olmayabilir. Gelecekteki araştırmalar, elde edilen bulguları genelleştirmek açısından organize sanayi bölgeleri içinde faaliyet gösteren farklı sektördeki işletmeleri temsil eden büyük katılımcı grupları üzerinde araştırma modeli yeniden inceleyebilir.

KAYNAKÇA

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32: 128–138.
- Afsar, B., Badir, Y. F. & Saeed, B. B. (2014), Transformational leadership and innovative work behavior, *Industrial Management & Data Systems*, 14(8). 1270-1300.
- Agarwal, P., & Farndale, E. (2017). High-performance work systems and creativity implementation: The role of psychological capital and psychological safety. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 440–458.
- Akduru, H. E. (2019). Farklılık İkliminin Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde Etik Liderlik ve Psikolojik Güvenliğin Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2260-2275.
- Akkoç İ., Turunç Ö. & Çalışkan A. (2011). Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi İş Aile Çatışmasının Aracılık Rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4), 83-114.
- Akrama, T., Leia, S., Haidera, M. J. & Hussaina, T. S. (2019). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing, *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129.
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and Creativity at Work. *Administrative Science Quarterly*. 50(3):367-403.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42–60.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.
- Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 24, 45–68.
- Bergheim K, Eid J, Hystad SW, et al. (2013). The Role of Psychological Capital in Perception of Safety Climate Among Air Traffic Controllers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 20(2), 232-241.
- Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety Science*, 74, 27–36.
- Bledow, R., Frese, M., Anderson, N., Erez, M., & Farr, J. (2009). A Dialectic Perspective on Innovation: Conflicting Demands, Multiple Pathways, and Ambidexterity. *Industrial and Organizational Psychology*, 2(3), 305-337.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara, Pegem Yayınları.
- Cho, K-H. & Lee, S-H. (2007) Commitment to Gender Policy, Commitment to Organization and Innovative Behavior: Some Unexpected Linkages in Korea, *International Journal of Public Administration*, 30(12-14), 1485-1502.
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250–260.
- Carmeli, A. & Spreitzer, G. M. (2009: 29). Trust, connectivity, and thriving: implications for innovative behaviors at work, *The Journal of Creative Behavior* 43(3), 169-191.
- Carmeli, A., Sheaffer, Z., Binyamin, G., Reiter-Palmon, R., and Shimoni, T. (2014). Transformational leadership and creative problem-solving: the mediating role of psychological safety and reflexivity. *J. Creat. Behav.* 48, 115–135.
- Cao, F. & Zhang, H. (2020), "Workplace friendship, psychological safety and innovative behavior in China: A moderated-mediation model", *Chinese Management Studies*, 14(3), 661-676.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö. & İmrol, F. (2016). Uluslararası Dergilerde Yayımlanan Eğitim Araştırmalarının Normallik Varsayımları Açısından İncelenmesi, *Curr Res Educ*, 2(3): 130-148.
- Durak, İ (2021). Psikolojik sağlamlık ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracılık rolü, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 20(78), 1175-1190.

- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
- Edmondson, A. C. (2002). Managing the risk of learning: Psychological safety in work teams. In West, A. M., Tjosvold, D., & Smith, K. G. <https://doi.org/10.1002/9780470696712.ch13>
- Edmondson, A.C. & Lei, Z. (2014) Psychological safety: the history, renaissance, and future of an inter-personal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 23-43.
- Eid, J., Mearns, K. J., Larsson, G., Laberg, J. C., & Johnsen, B. H. (2012). Leadership, psychological capital and safety research: conceptual issues and future research questions, *Safety Science* 50: 55–61
- Frazier, P. A., Tix, A. P. and Baron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research, *Journal of Counseling Psychology*, 51(1): 115–34.
- Gupta, V. & Singh, S. (2014). Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership and creative performance behaviors: empirical evidence from the Indian R&D sector, *The International Journal of Human Resource Management*, 25(10), 1373-1394.
- Gong, Y., Cheung, S.-Y., Wang, M., & Huang, J.-C. (2012). Unfolding the proactive process for creativity: Integration of the employee proactivity, information exchange, and psychological safety perspectives. *Journal of Management*, 38(5), 1611–1633.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium, *Communication Monographs*, 76(4): 408-420.
- Hsu, M. L. A., & Chen, F. H. (2017). The cross-level mediating effect of psychological capital on the organizational innovation climate-employee innovative behavior relationship, *The Journal of Creative Behavior*, 51(2), 1-16.
- Huang, L., & Luthans, F. (2015). Toward better understanding of the learning goal orientation–creativity relationship: The role of positive psychological capital. *Applied Psychology: An International Review*, 64(2), 444–472.
- Hystad, S.W., Bartone, P.T., Eid, J., 2014. Positive organizational behavior and safety in the offshore oil industry: Exploring the determinants of positive safety climate. *J. Positive Psychol.* 9, 42–53.
- Jafri, H. (2012). Psychological capital and innovative behaviour: An empirical study on apparel fashion industry, *The Journal Contemporary Management Research* 6(1), 42-52.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73: 287–302
- Janssen, O. (2003). Innovative behavior and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *J. Occup. Organ. Psychol.* 76, 347–364.
- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201–215.
- Javed, B., Bashir, S., Rawwas, M. Y. A, & Arjoon, S. (2016): Islamic Work Ethic, innovative work behaviour, and adaptive performance: the mediating mechanism and an interacting effect, *Current Issues in Tourism*, DOI: 10.1080/13683500.2016.1171830
- Javed, B., Naqvi, S. M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S., & Tayyeb, H. H. (2017). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety. *Journal of Management & Organization*, 25(1), 117–136.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kark, R., & Carmeli, A. (2009). Alive and creating: The mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 785–804.
- Kessel, M., Kratzer, J., & Schultz, C. (2012). Psychological safety, knowledge sharing, and creative performance in healthcare teams. *Creativity and Innovation Management*, 21(2), 147–157.
- Kim, S., Lee, H., & Connerton, T. P. (2020). How psychological safety affects team performance: mediating role of efficacy and learning behavior. *Frontiers In Psychology*, www.frontiersin.org, 1-15.
- Kleysen, R. F & Street, C. T (2001). Towards a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- 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(1), 71–92.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees’ Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 07(06), 446-450.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004), Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., and Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818–827.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41–67.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Rawski, S. L. (2011). A tale of two paradigms: The impact of psychological capital and reinforcing feedback on problem solving and innovation. *Journal of Organizational Behavior Management*, 31(4), 333–350.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). *Psychological capital: an evidence-based positive approach*, Management Department Faculty Publications. 165: 1-44.
- Miao, R., Lu, L., Cao, Y., & Du, Q. (2020). The High-performance work system, employee voice, and innovative behavior: the moderating role of psychological safety. *Int J Environ Res Public Health*. 17(4), 1-17.
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521–535.
- Ngatimun (2020). Psychological safety: as a mediator between inclusive leadership and innovative working behavior, *Journal of Critical Reviews*, 7(6), 1055- 1060.
- Palanski, M. E., & Vogelgesang, G. R. (2011). Virtuous creativity: the effects of leader behavioural integrity on follower creative thinking and risk taking. *Can. J. Adm. Sci.* 28, 259–269.
- Preacher, Kristopher J., and Hayes, Andrew F. (2004). SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effect in Simple Mediation Models, *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4): 717-731.
- Preacher, Kristopher J., and Andrew F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models, *Behavior Research Methods*, 40(3): 879-891.
- Sameer, Y. M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: does positivity make any difference? *Journal of Economics & Management*, 32(2), 75-101.
- Schepers, J., de Jong, A., Wetzels, M., & de Ruyter, K. (2008). Psychological safety and social support in groupware adoption: A multi-level assessment in education. *Computers & Education*, 51(2), 757–775.
- Scott, G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace, *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Slåtten, T., Mutonyi, B. R., & Lien, G. (2020). The impact of individual creativity, psychological capital, and leadership autonomy support on hospital employees' innovative behaviour, *BMC Health Services Research*, 20(1096), 1-17.
- Sun, Y., & Huang, J. (2019). Psychological capital and innovative behavior: Mediating effect of psychological safety. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(9), 1–7.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 4-13.
- Tang, Y., Shao, Y. F., Chen, Y. J. (2019). Assessing the Mediation mechanism of job satisfaction and organizational commitment on innovative behavior: The perspective of psychological capital. *Front Psychol*. Dec 17;10:2699, 1-12.
- Tu, Y. D., & Lu, X. X. (2013). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation, *Erratum. Journal of Business Ethics*, 116(2), 457.
- Wang, Y., Chen, Y., & Zhu, Y. (2021). Promoting Innovative Behavior in Employees: The Mechanism of Leader Psychological Capital, *Frontiers in Psychology*, DOI: 10.3389/fpsyg.2020.598090, 1-12.
- Weiers, R. (2008). *Introduction to Business Statistics*, 7th. South Western Cenage Learning,
- Wojtczuk-Turek, A. (2012). Innovative work behavior and psychological capital–analysis of relationships. *Organizacja i Zarządzanie: Kwartalnik Naukowy*, 3(19), 71–88.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Yener, S. (2016). Psikolojik rahatlık ölçeğinin türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *OÜSBAD*, 5 (13), 280-305.
- Yener, S. (2016). Özel ortaöğretim kurumlarında paylaşılan liderlik davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik rahatlık algısının aracı değişken ilişkisi, Konya örneği, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 32: 168-187.
- Ziyae, B., Mobaraki, M. H., & Saeediyoun, M. (2015). The Effect of psychological capital on innovation in information technology, *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 5(8), 1-12.
- Zhu, J., Yao, J., & Zhang, L. (2019). Linking empowering leadership to innovative behavior in Professional learning communities: the role of psychological empowerment and team psychological safety, *Asia Pacific Education Review*, 20(4), 1-15.