

Sağlık Çalışanlarının Örgüt İklimi Algıları ile Yenilikçi Çalışma Davranışı Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algılarının Aracı Rolü

The Mediating Role of Psychological Safety Perceptions in the Relationship Between Healthcare Workers' Organizational Climate Perceptions and Innovative Work Behavior

İsmail Biçer 

Pamukkale Üniversitesi, Çivril Atasay
Kamer MYO, Sağlık Kurumları
İşletmeciliği Programı, Denizli, Türkiye,
ismailbicer@gmail.com,
ror.org/01etz1309



Öz: Günümüz sağlık sektörü, sürekli değişen dinamikler ve artan hizmet kalitesi beklentileri ile yenilikçi çalışma davranışlarını teşvik eden bir ortam gerektirmektedir. Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının örgüt iklimi algılarının yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisini belirlemek ve söz konusu değişkenler arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algılarının aracı bir rol oynayıp oynamadığını belirlemektir. Araştırma kapsamındaki veriler Denizli’de faaliyet gösteren bir özel sağlık kurumunda görev yapan sağlık çalışanlarına yüz yüze anket yapılarak toplanmıştır. Toplamda 384 sağlık çalışanı araştırmaya katılmıştır. Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkileri belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi ve psikolojik güvenliğin örgüt iklimi ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki üzerinde aracı bir rol oynayıp oynamadığını belirlemek için Hayes PROCESS Makro uzantısı kullanılarak aracı etki analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre örgüt ikliminin psikolojik güvenlik üzerinde; örgüt iklimi ve psikolojik güvenliğin de yenilikçi çalışma davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Ayrıca örgüt iklimi ile yenilikçi çalışma davranışı arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin bu ilişkiyi kısmen aracılık ederek güçlendirdiği ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, Yenilikçi Çalışma Davranışı, Psikolojik Güvenlik, Sağlık Kurumları

Geliş Tarihi/Received: 07.04.2025
Kabul Tarihi/Accepted: 02.06.2025
Yayınlanma Tarihi/ Available Online:
17.07.2025

Abstract: The modern healthcare sector requires an environment that promotes innovative work behaviors due to constantly changing dynamics and increasing expectations for service quality. The aim of this study is to determine the effect of healthcare workers' perceptions of organizational climate on innovative work behavior and to examine whether perceptions of psychological safety play a mediating role in the relationship between these variables. The data for the study were collected through face-to-face surveys conducted with healthcare workers employed in a private healthcare institution in Denizli, with a total of 384 participants. To determine the causal relationships between variables, a simple linear regression analysis was performed, and to examine whether psychological safety perception mediates the relationship between organizational climate and innovative work behavior, a mediation analysis was conducted using the Hayes PROCESS Macro extension. The findings indicate that organizational climate has a positive and significant effect on psychological safety, and both organizational climate and psychological safety have a positive and significant impact on innovative work behavior. Furthermore, it was found that psychological safety partially mediates the relationship between organizational climate and innovative work behavior, thereby strengthening this relationship.

Keywords: Organizational Climate, Innovative Work Behavior, Psychological Safety, Health Institutions

Extended Abstract

Especially in organizations, belief in concepts such as loyalty, trust, and justice strengthens the relationships between managers and employees. It is thought to contribute to the development of the work environment (Palumbo, 2020). Therefore, the better the relationship between managers and employees, the stronger the organizational climate will be, and this can lead to innovative individual behaviors (Onnis, 2014). The modern healthcare sector requires an environment that encourages innovative work behaviors, with constantly changing dynamics and increasing expectations for service quality. Employees' perceptions of the organizational climate are among the key factors that directly affect their motivation, job satisfaction, and performance. In this context, how healthcare workers perceive the organizational climate plays a critical role in their active participation in the processes of generating and implementing innovative ideas. However, for individuals to display innovative behaviors, they must also have a safe working environment. At this point, the perception of psychological safety emerges as an important mediating variable that shapes employees' courage to take risks, express their ideas freely, and engage in innovative initiatives. In this context, the study aims to determine the effect of healthcare workers' perceptions of organizational climate on innovative work behavior and to determine whether perceptions of psychological safety play a mediating role in the relationship between these variables.

The population of the study consists of healthcare workers employed at a private healthcare institution operating in Denizli. A total of 700 healthcare workers are employed at the healthcare institution. The sample size was calculated with a 5% margin of error and a 95% confidence interval, and it was concluded that at least 249 healthcare workers should participate in the study. A total of 384 healthcare workers participated in the research. Thus, approximately 55% of the population was reached.

The data were analyzed using SPSS-23 and AMOS software packages. Descriptive statistics such as mean, standard deviation, frequency, and percentage distributions were used to assess the demographic characteristics of the participants and the responses given to the scales. To determine the validity and reliability of the scales used in the study, confirmatory factor analysis (CFA) and Cronbach's Alpha coefficient were utilized. The relationship between variables was tested using the Pearson Correlation Coefficient. To determine causal relationships between variables, simple linear regression analysis was conducted, and to examine whether the perception of psychological safety plays a mediating role in the relationship between organizational climate and innovative behavior, a mediating effect analysis was performed using Hayes PROCESS Macro (Model 4) extension. The results obtained in the study were evaluated based on a 0.05 significance level.

The descriptive statistics obtained in the study are shown in Table 1. According to the findings, 65.6% of the healthcare workers are female, and 34.4% are male. The average age of the participants was calculated as 28.04. The average length of employment is 5.92 years. When examining the distribution of participants by education level, 19.8% are high school graduates, 30.7% have an associate degree, 44.3% have a bachelor's degree, and 5.2% have a graduate degree. Finally, 50% of the employees work in medical departments, while 50% work in administrative departments.

One of the initial conditions for mediating variable analysis is that the independent variable must affect dependent variable. In the first phase, the effect of organizational climate on innovative work behavior was analyzed. According to the analysis results, organizational climate has a positive and significant effect on innovative work behavior ($\beta=0.175$, $p<0.01$). It was determined that organizational climate explains 12% of innovative work behavior. In this context, H_1 hypothesis was accepted.

The second condition for mediating variable analysis is that the independent variable must have an effect on the mediator variable. In the second phase, the effect of organizational climate on psychological safety was analyzed. According to the analysis results, organizational climate has a positive and

significant effect on psychological safety ($\beta=0.375$, $p<0.01$). It was determined that organizational climate explains 49.6% of psychological safety. In this context, H₂ hypothesis was accepted.

In the third stage of the analysis, psychological safety, the mediating variable, was included in the analysis alongside organizational climate as the independent variable. In the third phase, the combined effect of organizational climate and psychological safety on innovative work behavior was analyzed. According to the analysis results, it was observed that the relationship between organizational climate and innovative work behavior still exists ($\beta=0.108$, $p<0.01$) but with a decrease in the β coefficient. Additionally, the p-value of the mediating variable, psychological safety, was found to be significant ($\beta=0.181$, $p<0.01$). It was determined that organizational climate and psychological safety together explain 15.5% of innovative work behavior. In this context, the H₃ hypothesis was accepted. In other words, psychological safety has a partial mediating effect in the relationship between organizational climate and innovative work behavior.

To strengthen these results, the effect of psychological safety as a mediator variable between organizational climate and innovative work behavior was analyzed using the Hayes Process Macro in SPSS. According to Preacher and Hayes (2004), 5,000 bootstrap samples were generated with bias-corrected and percentile bootstrapping within a 95% confidence interval. The analysis results show that psychological safety plays a significant mediating role in this relationship ($\beta= 0.068$; SE = 0.028; LLCI = 0.016; ULCI = 0.125). In this context, the H4 hypothesis was accepted.

In conclusion, to establish an effective innovation culture in the healthcare sector, managers need to develop policies that strengthen employees' perceptions of psychological safety. An organizational climate that promotes open communication, reduces the fear of making mistakes, and supports collaborative learning can increase healthcare workers' creative thinking and the production of innovative solutions. In this regard, it is recommended that managers adopt leadership approaches that support psychological safety and provide employees with a safe environment where they can express themselves.

1. Giriş

Çevresel hızlı değişimler nedeniyle örgütsel operasyonların karmaşıklığı giderek artmaktadır. Küreselleşme, kaynak tükenmesi, ileri teknolojiler, finansal olaylar ve iflaslar gibi faktörler örgütler üzerinde büyük bir baskı oluşturmaktadır. Bu durum, örgütleri dayanıklılık, uzun ömür ve sürdürülebilirlik sağlamak amacıyla iş operasyonlarındaki artan karmaşıklığı yönetmeye zorlamaktadır. Bu nedenle, örgütsel iklimin çalışanların refahı ve işyeri ilişkileri üzerindeki etkisi, bireysel üretkenliği ve genel örgütsel performansı doğrudan etkilediği için hayati öneme sahiptir (Janiukštis vd., 2024). Olumlu bir örgüt iklimi, çalışan memnuniyetini artırarak, işyeri çatışmalarını azaltarak ve iş birliğini geliştirerek nihayetinde daha sağlıklı ve daha verimli bir çalışma ortamı oluşturmaktadır. Bu dinamikleri anlamak, çalışanların elde tutulmasını iyileştirmek, stresi azaltmak ve örgütler içinde bir refah ve saygı kültürü teşvik etmek için önemlidir.

Özellikle kurumlarda sadakat, güven ve adalet gibi kavramlara olan inanç, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirmektedir ve çalışma ortamının gelişmesine katkı sağladığı düşünülmektedir (Palumbo, 2020). Dolayısıyla yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkiler ne kadar iyiye örgüt ikliminin o kadar güçlü olacağı ve bunun da yenilikçi bireysel davranışlara yol açacağı ileri sürülmektedir (Onnis, 2014). Günümüz sağlık sektörü, sürekli değişen dinamikler ve artan hizmet kalitesi beklentileri ile yenilikçi çalışma davranışlarını teşvik eden bir ortam gerektirmektedir. Çalışanların örgüt içerisindeki iklim algıları, onların motivasyonlarını, iş tatminlerini ve performanslarını doğrudan etkileyen önemli faktörler arasındadır. Bu bağlamda, sağlık çalışanlarının örgüt iklimini nasıl algıladıkları, yenilikçi fikirler üretme ve uygulama süreçlerine aktif katılım göstermeleri açısından kritik bir rol oynamaktadır. Ancak, bireylerin yenilikçi davranışlar

sergileyebilmeleri için güvenli bir çalışma ortamına sahip olmaları da gerekmektedir. Bu noktada, psikolojik güvenlik algısı, çalışanların risk alma, fikirlerini özgürce ifade etme ve yenilikçi girişimlerde bulunma cesaretlerini şekillendiren önemli bir aracı değişken olarak öne çıkmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının örgüt iklimi algılarının yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisini belirlemek ve söz konusu değişkenler arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algılarının aracı bir rol oynayıp oynamadığını belirlemektir. Mevcut literatürde örgüt iklimi ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki çeşitli sektörlerde incelenmiş olsa da bu ilişkinin sağlık sektörü özelinde, özellikle de yüksek stres ve belirsizlik içeren çalışma koşulları altında nasıl şekillendiği sınırlı sayıda çalışmayla ele alınmıştır. Ayrıca, psikolojik güvenliğin bu ilişkideki olası aracı rolü, sağlık çalışanları bağlamında yeterince derinlemesine incelenmemiştir. Bu araştırma, söz konusu değişkenleri bir arada ele alarak hem örgüt iklimi ve yenilikçilik arasındaki ilişkiye yeni bir bakış açısı getirmekte hem de psikolojik güvenliğin bu ilişkideki işlevini ortaya koyarak literatürdeki boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Bu yönüyle çalışma, hem kuramsal açıdan özgün bir çerçeve sunmakta hem de sağlık kurumları için pratik uygulamalara ışık tutabilecek sonuçlar üretmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgüt iklimi

Literatürde örgüt iklimi üzerine yapılan çalışma sayısının fazla olmasına rağmen, tanımı ve özellikleri açısından farklılık göstermektedir (Madhukar & Sharma, 2017) ve bu durum örgüt iklimini araştırmaya değer bir konu haline getirmektedir. Örgüt iklimi, organizasyonu tanımlayan ve onu diğer organizasyonlardan ayıran özellikler olarak tanımlanır; ayrıca çalışanların davranışlarını etkilemektedir ve organizasyona dair algılarını yansıtmaktadır (Hussainy, 2022). Quan ve arkadaşları (2023), örgüt iklimini çalışanların organizasyona bakış açısı olarak tanımlamaktadır. Motivasyonlar, yorumlamalar ve kişisel ve bağlamsal faktörlere dayalı algılar, örgütsel iklimi oluşturmaktadır. Örgüt iklimi, bir organizasyonun kurallarını, uygulamalarını ve inançlarını kapsamaktadır. Rahmat ve arkadaşları (2020) ise örgüt iklimini işe dair ortak algılar veya normlar olarak görmektedir. Bir başka bakış açısına göre örgüt iklimi, bir örgüt içindeki çalışanların, çalıştığı sınırlar dahilinde insan çevresinin temel halkasıdır. Ayrıca, iklimin bir örgütteki her faaliyeti doğrudan veya dolaylı olarak etkilediği ve örgütte meydana gelen neredeyse her şeyden etkilendiği açıklanmaktadır. Örgüt iklimi, bir örgütün kültürünü nicelleştirme sürecidir. Örgüt iklimi, çalışanlar tarafından doğrudan veya dolaylı olarak algılanan ve çalışan davranışlarını etkilemede önemli bir güce sahip olduğu varsayılan bir dizi çalışma ortamı özelliğinden oluşmaktadır (Motlagh, 2012). Örgüt ikliminin, organizasyonlarda çalışanların davranışları üzerinde güçlü bir etkisi bulunmaktadır (Janiukštis vd., 2024) ve herhangi bir örgütsel süreç iyileştirmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Örgüt iklimi, çalışanların özerklik, güven, bütünlük, destek, tanınma, yenilikçilik ve adalet, insan etkileşimleri ve yapısal yönler gibi çeşitli özellikler açısından örgütlerine ilişkin ortak algılarıyla ilgili çok yönlü bir kavram olarak görülmektedir (Carlucci & Schiuma, 2012).

2.2. Yenilikçi çalışma davranışı

Sağlık kurumları, giderek daha karmaşık ve çalkantılı bir ortamda varlıklarını sürdürebilmek ve gelişim gösterebilmek için süreçlerini ve uygulamalarını sürekli olarak iyileştirmeye çalışmaktadır (Goes vd., 2000). Sağlık çalışanlarının örgütsel öğrenme, değişim ve yenilik süreçlerini sürdürmede yer almasının önemi, akademisyenler ve uygulayıcılar tarafından vurgulanmıştır (Øygarden vd., 2020; Lega & Palumbo, 2020). Yenilikçi çalışma davranışı, çalışanların içsel yaratıcılığının dışa vurumu, yaratıcı ürünler geliştirmek için kullanılan bir yöntem ve çalışanların performansı iyileştirmek veya iş ile ilgili sorunları çözmek için yeni fikirler üretip uyguladıkları bir süreç şeklinde tanımlandığı için (Janssen vd., 2004) sağlık çalışanlarının bu süreçlere aktif katılımı, yenilikçi çalışma davranışının temel bileşenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Yenilikçi çalışma davranışı, çalışanların yeni fikirler geliştirmelerine, tanıtımalarına ve uygulamalarına yardımcı olan bir dizi davranışsal görevi ifade

etmektedir (Al-Ghazali & Afsar, 2021; Zhang & Yang, 2021). Ayrıca yenilikçi çalışma davranışı, çalışanların fikirlerini etkili bir şekilde geliştirerek, teşvik ederek ve uygulayarak yeni hizmetler/ürünler veya yeni iş yapma yolları sağlamaya yönelik bilinçli çabalarını da ifade etmektedir (Kmieciak, 2021). Yenilikçi çalışma davranışı, organizasyonun iyileştirilmesi için yeni fikirler üretmek, tanıtmak ve uygulamak amacıyla bireysel düzeyde başlatılan tüm davranışları içermektedir (Grošelj vd., 2021). Yani yenilikçi çalışma davranışının fikir üretme (yeni fikirler geliştirme), fikir tanıtımı (dışarıdan destek alma) ve fikir uygulanması (fikrin bir modelini veya prototipini üretme) olmak üzere üç ayrı bileşeni bulunmaktadır. Yenilikçi çalışma davranışının kapsamı, ürünlere, hizmetlere ve/veya iş süreçlerine yönelik yenilikleri içermektedir. Sağlık kuruluşlarında yenilikçi çalışma davranışına, doktorların hastaların teşhisi için yeni kriterler geliştirmesi veya yeni terapötik yaklaşımları teşvik etmesi; hemşirelerin hasta-hemşire ve aile-hemşire iletişimi için yeni yönergeler geliştirmek üzere ekip çalışmasını teşvik etmesi ve buna katılması; fizyoterapistlerin rehabilitasyon yaklaşımlarını ve tekniklerini değiştirmek için bilimsel kanıtları ve uluslararası yönergeleri benimsemeleri örnek olarak verilebilir (Reuvers vd., 2008; Kessel vd., 2012).

2.3. Psikolojik güvenlik

Hasta bakımının giderek karmaşıklaşması ve sağlık sistemlerine yönelik artan talepler, birçok kurumun iş gücünün psikolojik güvenliğini dikkate almasına neden olmuştur. Sağlık sektöründe yüksek güvenilirlik kültürünün oluşturulması, ön saflardaki çalışanlardan üst yönetime kadar her seviyedeki personelin katılımına bağlıdır. Özellikle sağlık gibi hiyerarşik yapıya sahip çalışma ortamlarında, çalışanların endişelerini rahatça dile getirebilmesi büyük önem taşımaktadır (Murray vd., 2022). Psikolojik güvenlik, ekip üyelerinin işyerinde kişilerarası risk almanın güvenli olup olmadığına ilişkin algılarını ilgilendiren çok boyutlu, dinamik bir olgudur (Edmondson, 1999). Psikolojik güvenlik, çok sayıda çalışmada açıklandığı gibi, insanların çevreyi kişilerarası riskli davranışlara (örneğin konuşmak veya yardım istemek) elverişli olarak görme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik güvenlik son derece karmaşık, dinamik ve yüksek riskli bir çalışma ortamına sahip olan sağlık kurumlarında birbirine bağımlı bir şekilde çalışması gereken sağlık çalışanları için daha fazla önem arz etmektedir (Nembhard & Edmondson, 2006). Ancak, sağlık kurumları genelinde psikolojik güvenlik kültürü düşük seviyededir (Swendiman vd., 2019). Özellikle son yıllarda yaşanan Covid-19 salgını, sağlık çalışanları için psikolojik güvenliğin önemini vurgulamıştır. Yapılan çalışmalar, psikolojik olarak güvende hisseden bireylerin misilleme korkusu, itibar riski veya yıkıcı olarak görülme korkusu olmadan konuşup harekete geçebildiğini göstermektedir (O'Donovan & McAuliffe, 2020). Psikolojik güvenlik sağlık kurumlarında çalışanların refahı, artan iş memnuniyeti, iş yerinde azalan stres ve hatalardan ders çıkarma sonucunda kalite iyileştirme girişimlerine olan ilgi ve katılımın artması gibi önemli faydalar sağlamaktadır. Özellikle hasta bakımında görev alan sağlık çalışanları, kendilerini güvende ve güçlendirilmiş hissettiklerinde, soru sormaktan, endişelerini dile getirmekten ve iyileştirme önerileri sunmaktan çekinmeyeceklerdir.

2.4. Örgüt iklimi, yenilikçi çalışma davranışı ve psikolojik güvenlik arasındaki ilişkiler

Literatürde yapılan çalışmalar, çalışanların iklim algılarının yaratıcı çözümlerin ne ölçüde teşvik edildiği, desteklendiği ve uygulandığı üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir. Yani örgüt iklimi çalışanları, problemleri temsil etme ve çözüm bulma konusunda yenilikçi yollara yönlendirmektedir. Scott ve Bruce (1994) tarafından yapılan bir çalışmada, iklim algılarının bireysel yenilikçi davranışı olumlu yönde etkileyebileceği öne sürülmüştür. Yakın zamanda yapılan çalışmalar incelendiğinde de örgüt ikliminin yenilikçi çalışma davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunduğu görülmektedir (De Jong & Den Hartog, 2010; Yu vd., 2013; Ma Prieto & Pilar Perez-Santana, 2014; Shanker & Bhanugopan, 2014; Shanker vd., 2017; Yiğit & Yiğit, 2019; Xu vd., 2022). Aynı şekilde Türkiye'de sağlık sektöründe yapılan bir çalışmada da örgüt ikliminin yenilikçi çalışma davranışı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu kanıtlanmıştır (Karademir, 2019).

Çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri, fikirlerini özgürce ifade edebilmeleri ve hatalarından öğrenerek gelişebilmeleri için örgüt ikliminin destekleyici, açık ve katılımcı olması gerekmektedir. Destekleyici bir örgüt iklimi, psikolojik güvenliği doğrudan etkileyerek çalışanların bilgi paylaşımında bulunmalarını, yaratıcılıklarını sergilemelerini ve organizasyon içinde aktif roller üstlenmelerini teşvik etmektedir. Örgüt ikliminin yenilik, çalışan memnuniyeti, çalışan bağlılığı, performans, öğrenme ve gelişim gibi birçok farklı kavramın üzerinde etkisi olduğu gibi örgütün psikolojik güvenliğinin üzerinde de önemli etkisi bulunmaktadır. Bir örgütteki psikolojik güvenlik düzeyi, bilgi alışverişi, bilgi paylaşımı, yaratıcılık, sesli davranış, öğrenme davranışı, organizasyon performansı, kurumsal öğrenme ve kültür değişikliği gibi çeşitli sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (Mogård vd., 2022). Özellikle katılımcı ve öğrenmeye açık bir örgüt iklimi, çalışanların hata yapma korkusu olmadan yeni fikirler ortaya koyulmasını ve sesli davranış sergilememesini sağlar. Bu tür bir ortamda bilgi paylaşımı ve öğrenme davranışı artarken, organizasyonun yenilikçi kapasitesi de güçlenir. Erdem'in (2021) gerçekleştirdiği araştırmada, örgütsel etik iklimin bireylerin psikolojik güvenlik düzeyleri üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Benzer olarak Simha ve Stachowicz-Stanusch'un (2015) sağlık sektöründe görev yapan yöneticilerle yürüttüğü çalışmada, örgütsel etik iklimin psikolojik güvenlik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Hemşireler üzerinde yapılan bir başka çalışmada da benzer sonuçlara rastlanmıştır (Simha & Pandey, 2021). Xu ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan bir çalışmada da örgüt ikliminin psikolojik güvenlikle pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Edmondson ve Lei (2014), çalışanların davranışlarının çalışma ortamındaki kişilerarası ilişkilere ilişkin bilişlerinden, yenilikçi iklimin farkındalığından ve kurumsal adalet prosedürlerinin algısından etkileneneğine inanmaktadır. Bu tür durumlar güven ilişkisindeki insanların, psikolojik güvenliğini etkili bir şekilde iyileştirebilir (Kahn, 1990). Destek ve güvene dayalı ilişki, çalışanlarının yeni şeyler denemeye cesaret etmesini sağlayan yenilikçi bir mekanizmaya sahiptir. Yani, psikolojik güvenlik, algılanan kişilerarası tehditleri azaltarak öğrenme davranışını kolaylaştırabilir. Bu, örgüt üyelerinin statükoya meydan okuma isteğini ve yeteneğini artırır (Edmondson & Lei, 2014) ve bu durum organizasyonlardaki yenilik için temel oluşturur (Hitt vd., 2000). Bu nedenle, psikolojik güvenlik, bireylerin mevcut uygulamaları sorgulamasını ve iyileştirmesini, yeni fikirler dile getirmesini ve yeni ürünler, hizmetler ve iş yapma biçimlerini deneyip geliştirmesini sağlayarak yenilik sürecine yardımcı olacaktır. Yapılan çalışmalarda psikolojik güvenliğin yenilikçi çalışma davranışını pozitif yönde etkilediği görülmektedir (Lee vd., 2011; Post, 2012). Ayrıca psikolojik güvenlik ile yenilikçi çalışma davranışı arasındaki ilişkinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu kanıtlayan çalışmalar da bulunmaktadır (Xu vd., 2022).

Mükemmel bir örgüt iklimi, kişilerarası ilişkiler, duygusal dostluk ve örgütsel bağlılığı artırarak sağlık çalışanlarının psikolojik ihtiyaçlarını destekleyebilir. Hastanelerde sağlık çalışanlarına yenilik desteği sağlamak, çalışanlar ile örgüt arasında tutarlılığı ve uyumu teşvik edebilir. Bu iklim, sağlık çalışanlarının aidiyet duygusunu geliştirebilir, böylece sağlık çalışanlarının yenilikçi davranışlara ilişkin psikolojik güvenliğini artırabilir, sağlık çalışanlarının yenilik fırsatlarını keşfetmesini ve yenilik faaliyetlerine katılmasını kolaylaştırabilir. Örgüt iklimi ile yenilikçi çalışma davranışı arasındaki olumlu ilişkide psikolojik güvenliğin aracı etkisinin test edildiği bir çalışmada, psikolojik güvenliğin bu ilişkide pozitif ve anlamlı bir şekilde aracılık rolü oynadığı kanıtlanmıştır (Xu vd., 2022).

3. Yöntem

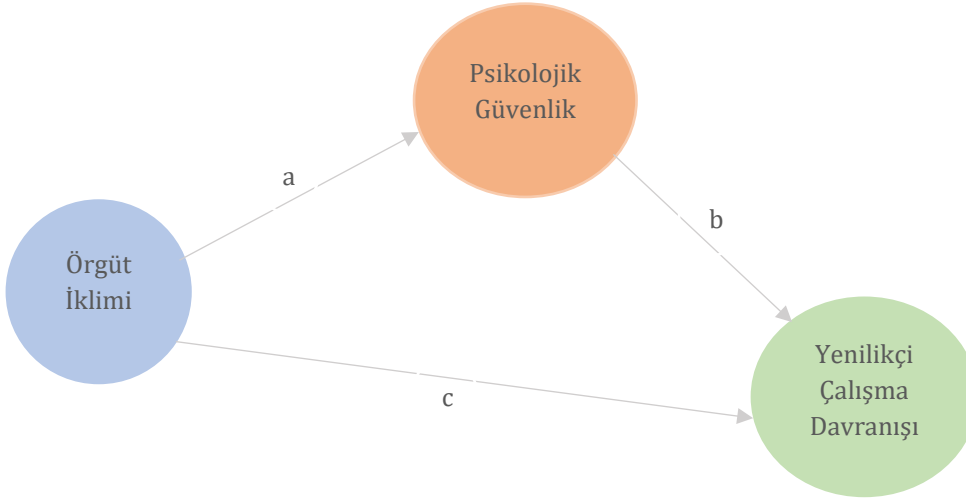
3.1. Araştırma modeli ve yöntem

Araştırma kapsamında kurulan model Şekil 1'de görülmektedir. Örgüt ikliminin yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisi, aracı değişken konumundaki psikolojik güvenlik üzerinden dolaylı olarak açıklanmaktadır. Bu bağlamda psikolojik güvenlik, örgüt ikliminin etkisini yenilikçi çalışma davranışına taşıyan bir kanal işlevi görmektedir. Modelde, örgüt ikliminin psikolojik güvenlik üzerindeki etkisi "a" yolu ile, psikolojik güvenliğin yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisi "b" yolu ile ve örgüt ikliminin

doğrudan yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisi ise “c” yolu ile ifade edilmektedir. Bu yapıda “a” ve “b” yollarının çarpımı dolaylı etkiyi ($a*b$), “c” yolu ise doğrudan etkiyi temsil etmektedir. Doğrudan etki, aracı değişkenin etkisi sabit tutulduğunda, bağımsız değişkende bir birimlik değişimin bağımlı değişkende yol açtığı değişimi göstermektedir (Gürbüz & Bayık, 2018). Toplam etki ise, doğrudan etkinin (c) ve dolaylı etkinin ($a*b$) toplamından oluşmaktadır.

Şekil 1

Araştırma Modeli



Araştırma kapsamında kurulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Örgüt ikliminin yenilikçi çalışma davranışı üzerinde etkisi vardır.

H₂: Örgüt ikliminin psikolojik güvenlik üzerinde etkisi vardır.

H₃: Örgüt iklimi ve psikolojik güvenliğin birlikte yenilikçi çalışma davranışı üzerinde etkisi vardır.

H₄: Örgüt ikliminin yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık etkisi vardır.

3.2. Evren ve örneklem

Araştırmanın evrenini Denizli’de faaliyet gösteren bir özel sağlık kurumunda görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Sağlık kurumunda toplam 700 sağlık çalışanı görev yapmaktadır. Örneklem, evren üzerinden %5 hata payı ve %95 güven aralığında hesaplanmıştır ve en az 249 sağlık çalışanının çalışmaya katılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında toplam 384 sağlık çalışanı araştırmaya katılmıştır. Böylece evreninin yaklaşık %55’ine ulaşılmıştır.

3.3. Veri toplama yöntemi ve araçları

Araştırma kapsamında veriler yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. Anketin ilk bölümünde çalışanların sosyo demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 5 soru (cinsiyet, yaş, çalışma süresi, eğitim düzeyi ve görev birimi) bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde Örgüt İklimi Ölçeği (Öİ) kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması İşcan ve Karacabey (2007) tarafından yapılmış; destek, bağdaşımlık, baskı, kişisel takdir ve tarafsızlık olmak üzere 5 alt boyut ve 15 sorudan oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert türündedir (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alpha değeri sırasıyla üstün desteği 0,81; baskı 0,86; bağdaşıklık 0,81; içsel takdir 0,88 ve tarafsızlık 0,70 olarak tespit edilmiştir. Anketin üçüncü bölümünde yenilikçi çalışma davranışını ölçmeye yönelik Yenilikçi Çalışma Davranışı (YÇD) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Janssen (2000) tarafından geliştirilen ve fikir üretme, fikir tanıtımı ve fikir gerçekleştirme boyutlarından oluşan 3 boyut ve 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 6’lı likert türündedir (1=Kesinlikle Katılmıyorum;

6=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçekten elde edilen skor yükseldikçe yenilikçi çalışma davranışı da yükselmektedir. Ölçek Töre (2019) tarafından Türkçe'ye çevrilerek daha önce kullanılmıştır. Orijinal çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,95 olarak tespit edilmiştir. Anketin dördüncü bölümünde ise Psikolojik Güvenlik (PG) ölçeği kullanılmıştır. Liang ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen psikolojik güvenlik ölçeği 5 sorudan oluşmaktadır. Ölçek tek boyuttan oluşmakta olup 5'li likert tipindedir (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Uzel ve Erkut (2023) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,93 olarak tespit edilmiştir.

3.4. Verilerin analizi

Çalışmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 23 ve AMOS 23 paket programlarından yararlanılmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri ve katılımcıların ölçeklere vermiş oldukları cevapları değerlendirmek için ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımları kullanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliklerini belirleyebilmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve Cronbach Alpha katsayısından yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Katsayısı ile test edilmiştir. Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkileri belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi ve psikolojik güvenlik algısının örgüt iklimi ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki üzerinde aracı bir rol oynayıp oynamadığını belirlemek için Hayes PROCESS Makro (Model 4) uzantısı kullanılarak aracı etki analizi yapılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar 0,05 anlamlılık seviyesine göre değerlendirilmiştir.

3.5. Etik kurul izni

Araştırma kapsamında öncelikle Pamukkale Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 22.01.2025 tarih ve E-60116787-020-643279 sayılı yazısı ile etik açıdan çalışmanın uygun olduğu yazısı alınmıştır. Ayrıca sağlık çalışanları çalışmaya katılmak için gönüllü olduklarını, anketleri doldurmadan önce onaylamışlardır.

4. Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de görülmektedir. Bulgulara göre sağlık çalışanlarının %65,6'sı kadın, %34,4'ü erkektir. Araştırmaya katılan çalışanların yaş ortalaması 28,04 olarak hesaplanmıştır. Ortalama çalışma süresi ise 5,92 yıldır. Katılımcıların eğitim düzeyine göre dağılımına bakıldığında %19,8'i lise, %30,7'si ön lisans, %44,3'ü lisans ve %5,2'si lisansüstü mezun olarak tespit edilmiştir. Son olarak çalışanların %50'si tıbbi birimlerde, %50'si ise idari birimlerde görev almaktadır.

Tablo 1

Tanımlayıcı Bulgular

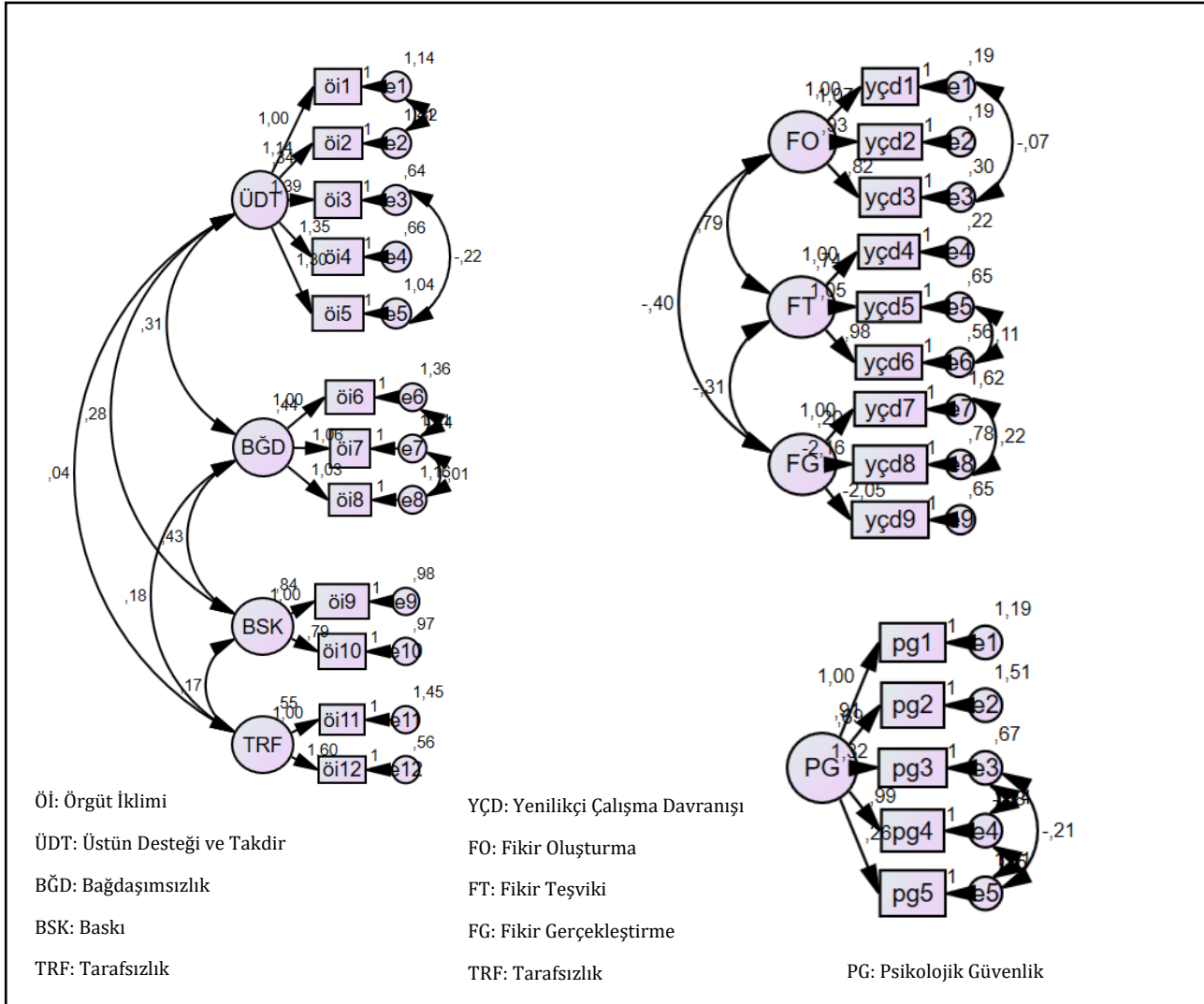
Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	252	65,6
	Erkek	132	34,4
Eğitim Durumu	Lise	76	19,8
	Ön lisans	118	30,7
	Lisans	170	44,3
	Lisansüstü	20	5,2
Görev Birimi	Tıbbi Birimler	192	50
	İdari Birimler	192	50
Yaş	Ortalama: 28,04; Standart Sapma: 8,16		
Çalışma süresi	Ortalama: 5,92; Standart Sapma: 5,18		

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin daha önce Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapıldığı için, ölçeklerin geçerliğini test etmek için sadece DFA yapılmıştır. Ayrıca ölçeklerin iç tutarlılığını belirleyebilmek için Cronbach Alpha katsayısından yararlanılmıştır. Yapılan DFA

sonuçlarına göre psikolojik güvenlik ölçeği ve yenilikçi çalışma davranışı ölçeği orijinal ölçeklerle benzerlik göstermiştir. Ancak örgüt iklimi ölçeğinde faktör yükleri 0,40'ın altında olan 3 soru çıkarılmıştır ve 4 boyutlu 12 soruluk ölçek ile analiz yapılmıştır. Şekil 2'de ölçeklerin DFA çıktıları görülmektedir.

Şekil 2

Ölçeklerin DFA Çıktıları



Yapılan DFA sonucunda ortaya çıkan uyum indeks değerleri Tablo 2'de görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre yenilikçi çalışma davranışı ve psikolojik güvenlik ölçeğinden elde edilen uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu tespit edilmiştir. Ancak örgüt iklimi ölçeğinin AGFI, IFI ve CFI değerleri sınıra yakın değerler almıştır ve CMIN/DF, GFI ve RMSEA değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde çıkmıştır (CMIN/DF<5; GFI>0,90; AGFI>0,90; IFI>0,90; CFI>0,90; RMSEA<0,10) (Erkorkmaz vd., 2013). Karagöz'e (2017) göre, güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0,40'ın altındaysa ölçeğin güvenilir olmadığı, 0,40 ile 0,59 arasındaysa düşük güvenilirliğe sahip olduğu, 0,60 ile 0,79 arasında ise oldukça güvenilir kabul edildiği ve 0,80 ile 1,00 arasında olduğunda ise çok yüksek bir güvenilirlik düzeyini yansıttığı belirtilmektedir. Analiz sonucunda örgüt iklimi ve psikolojik güvenlik ölçeklerinin Cronbach Alpha katsayılarının çok güvenilir sınırlar içinde, yenilikçi çalışma davranışı ölçeğinin ise oldukça güvenilir sınırlar içinde olduğu tespit edilmiştir. Böylece ölçeklerin bu çalışma için kullanılabilir geçerli ve güvenilir ölçekler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2*DFA Uyum İndeksleri ve Güvenirlik Analiz Sonuçları*

Ölçekler	DFA Uyum İndeksleri						Cronbach
	CMIN/DF	GFI	AGFI	IFI	CFI	RMSEA	Alpha
Öİ	3,67	0,936	0,887	0,879	0,876	0,084	0,752
YÇD	2,83	0,968	0,932	0,982	0,982	0,069	0,845
PG	2,41	0,995	0,963	0,990	0,990	0,061	0,648

Çalışmada kullanılan ölçeklerin ortalama, standart sapma, normallik dağılımları ve aralarındaki ilişkileri gösteren Pearson korelasyon katsayıları Tablo 3'te görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre örgüt iklimi ölçeğinin ortalaması 3,14, yenilikçi çalışma davranışı ölçeğinin ortalaması 3,80 ve psikolojik güvenlik ölçeğinin ortalaması 3,21 olarak hesaplanmıştır. Sağlık çalışanlarının örgüt iklimi, yenilikçi çalışma davranışı ve psikolojik güvenlik algı seviyelerinin ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre örgüt iklimi ile yenilikçi çalışma davranışı ($r=0,199$, $p<0,01$) ve psikolojik güvenlik ($r=0,496$, $p<0,01$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Ek olarak yenilikçi çalışma davranışı ve psikolojik güvenlik arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,216$, $p<0,01$). Ayrıca çalışmada çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarından yararlanılarak verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit edilmiştir. Genel olarak sosyal bilimlerde -2 ile +2 aralığı normal dağılım için kabul edilebilir sınırlar olarak ifade edilmektedir (Hahs-Vaughn & Lomax, 2020). Elde edilen sonuçlar verilerin normal dağıldığına işaret etmektedir.

Tablo 3*Ölçeklerin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon İlişkisi*

Değişkenler	Ort.	S.S.	Skewness	Kurtosis	Öİ	YÇD	PG
Öİ	3,14	0,87	-0,205	-0,384	1		
YÇD	3,80	0,77	-0,491	-0,662	,199**	1	
PG	3,21	0,66	0,275	1,366	,496**	,216**	1

* $p<0,01$; Ort: Ortalama; S.S.: Standart Sapma; Öİ: Örgüt İklimi; YÇD: Yenilikçi Çalışma Davranışı; PG: Psikolojik Güvenlik

Örgüt iklimi ve yenilikçi çalışma davranışı arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık etkisi dört aşamalı bir modelle test edilmiştir ve aracı değişken analizi yapabilmek için gerekli şartların sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Regresyon analizine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 4'te sunulmaktadır. Aracı değişken analizinin ilk şartlarından birisi bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olmasıdır. Birinci aşamada örgüt ikliminin yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgüt ikliminin yenilikçi çalışma davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,175$, $p<0,01$). Örgüt ikliminin yenilikçi çalışma davranışını %12 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Bu kapsamda H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Aracı değişken analizinin ikinci şartı ise bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkisinin olmasıdır. İkinci aşamada örgüt ikliminin psikolojik güvenlik üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgüt ikliminin psikolojik güvenlik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır ($\beta=0,375$, $p<0,01$). Örgüt ikliminin psikolojik güvenliğin %49,6 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Bu kapsamda H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Analizin üçüncü aşamasında aracı değişken olan psikolojik güvenlik, bağımsız değişken olarak örgüt iklimi ile analize dahil edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgüt iklimi ile yenilikçi çalışma davranışı arasındaki ilişkinin devam ettiği ($\beta=0,108$, $p<0,01$) ve β katsayısında bir azalma olduğu görülmektedir. Ayrıca psikolojik güvenlik olan aracı değişkeninde p değerinin anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta=0,181$, $p<0,01$). Örgüt iklimi ve psikolojik güvenliğin birlikte yenilikçi çalışma davranışını %15,5 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda kurulan H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Yani örgüt iklimi ve yenilikçi çalışma davranışı arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin kısmi aracılık etkisi bulunduğu görülmektedir. Bu kapsamda kurulan H_4 hipotezi de kabul edilmiştir.

Bu sonuçları güçlendirmek için psikolojik güvenlik aracı değişkeninin, örgüt iklimi ile yenilikçi çalışma davranışı arasındaki etkileri SPSS ile uyumlu Hayes Process Makrosu ile analiz edilmiştir. Preacher ve Hayes'in (2004) önerisine göre, %95 güven aralığında bias-düzeltilmiş ve yüzdelik bootstrapping ile 5.000 bootstrap örneği oluşturulmuştur. Analiz sonuçlarına göre, psikolojik güvenlik bu ilişkide anlamlı bir aracı rol oynamaktadır ($\beta = 0,068$; $SE = 0,028$; $LLCI = 0,016$; $ULCI = 0,125$). Bootstrap yöntemiyle hesaplanan güven aralığı dolaylı etkinin anlamlılığını test eder. Bu aralık sıfırı içermediği için, dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Gürbüz ve Bayık'e (2018) göre, Bootstrap güven aralığında aracı etkinin istatistiksel olarak anlamlı kabul edilebilmesi için alt ve üst sınırların her ikisinin de aynı yönde (pozitif ya da negatif) olması gerekmektedir. Diğer bir deyişle, güven aralığı bir negatif bir pozitif değer içeriyorsa, aracı etkiden söz edilemez. Kısmi aracılık hem doğrudan hem de dolaylı etkilerin aynı anda var olduğu durumları ifade etmektedir. Örgüt iklimi, yenilikçi çalışma davranışı üzerinde güçlü bir toplam etkiye sahiptir. Örgüt ikliminin yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki toplam etkisi 0,175 olarak hesaplanmıştır. Bu toplam etki hem doğrudan hem de dolaylı etkilerin toplamını ifade etmektedir. Örgüt ikliminin yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki doğrudan etkisi 0,108 olarak belirtilmiştir. Yani, psikolojik güvenlik aracı değişkeni dikkate alınmasa bile, örgüt iklimi yenilikçi çalışma davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Psikolojik güvenlik değişkeni aracılığıyla oluşan dolaylı etki ise 0,068 olarak hesaplanmıştır. Psikolojik güvenlik değişkeni bu ilişkiyi kısmen aracılık ederek güçlendirmektedir. Analizde dolaylı etkinin anlamlı olduğu ve kısmi bir aracılık rolünün bulunduğu görülmektedir. Bu, psikolojik güvenliğin, çalışanların örgüt ikliminden etkilenerek yenilikçi çalışma davranışını artırma yönünde destekleyici bir unsur olduğunu göstermektedir.

Tablo 4

Örgüt İklimi ile Yenilikçi Çalışma Davranışı Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolüne İlişkin Analiz Sonuçları

		Bootstrap Estimations		95% Confidence Interval		r ²	t	F	p
		β	SE	LLCI	ULCI				
1.Aşama	Öİ-YÇD	0,175	0,044	0,088	0,262	0,12	3,970	15,759	<0,01
2.Aşama	Öİ-PG	0,375	0,034	0,309	0,441	0,496	11,163	124,619	<0,01
3.Aşama	Öİ-YÇD	0,108	0,050	0,008	0,207	0,155	2,132	11,679	<0,01
	PG-YÇD	0,181	0,067	0,050	0,312		2,709		
Aracı Etki	Öİ-YÇD*PG								
	Dolaylı Etki	0,068	0,028	0,017	0,121				
	Doğrudan Etki	0,108	0,050	0,008	0,207				
	Toplam Etki	0,175	0,044	0,088	0,262				

5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının örgüt iklimi algılarının yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisini belirlemek ve söz konusu değişkenler arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık rol oynayıp oynamadığını belirlemektir.

Araştırmanın bulgularına göre örgüt ikliminin yenilikçi çalışma davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgüt ikliminin yenilikçi çalışma davranışını pozitif yönde etkilediği görülmektedir (De Jong & Den Hartog, 2010; Yu vd., 2013; Ma Prieto & Pilar Perez-Santana, 2014; Shanker & Bhanugopan, 2014; Shanker vd., 2017; Yiğit & Yiğit, 2019; Xu vd., 2022). Aynı şekilde Türkiye'de sağlık sektöründe yapılan bir çalışmada da örgüt ikliminin yenilikçi çalışma davranışı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu kanıtlanmıştır (Karademir, 2019). Çalışmada ulaşılan sonuçların bu bulgularla örtüşmesi, örgüt ikliminin farklı sektör ve bağlamlarda da çalışanların yenilikçi davranışlarını şekillendirmede belirleyici bir unsur olduğunu göstermektedir. Ancak sağlık sektörü gibi yüksek düzeyde düzenlemeye tabi ve insan odaklı sektörlerde, örgüt ikliminin yenilikçilik üzerindeki etkisi daha fazla destekleyici yapılarla pekiştirilebilirken, farklı sektörlerde bu

etki daha çok örgütsel esneklik ve liderlik yaklaşımlarıyla çeşitlenebilir. Bir örgüt içinde destekleyici ve açık bir iletişim ve iş birliği ortamı, çalışanların yaratıcı düşünmesini, yeni fikirler üretmesini ve yenilikçi çözümler geliştirmesini kolaylaştırır. Çalışanların kendilerini güvende hissettikleri ve fikirlerini özgürce ifade edebildikleri bir çalışma ortamı, risk almayı teşvik ederek yenilikçi davranışların artmasına katkıda bulunur. Bu kapsamda çalışmadan elde edilen bulguların literatürü desteklediği görülmektedir.

Başka bir bulguya göre örgüt ikliminin psikolojik güvenlik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde örgüt ikliminin bir boyutu olan etik örgüt ikliminin psikolojik güvenlik üzerinde pozitif bir etkisi olduğu kanıtlanmıştır (Simha & Stachowicz-Stanusch, 2015; Erdem, 2021; Simha & Pandey, 2021). Xu ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan bir çalışmada da genel örgüt ikliminin psikolojik güvenlikle pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların hata yapma korkusu olmadan katkıda bulunabildiği bir örgüt iklimi, güven duygusunu pekiştirerek iş birliğini ve yenilikçiliği teşvik eder. Bu nedenle, olumlu bir örgüt iklimi oluşturmak, çalışanların psikolojik güvenlik algısını güçlendirmek ve iş performanslarını artırmak açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bu kapsamda çalışmadan elde edilen bulguların mevcut literatürle uyumlu olduğu anlaşılmaktadır.

Elde edilen bir başka bulguya göre psikolojik güvenliğin yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Yenilik literatüründe psikolojik güvenliğin yeniliği pozitif yönde etkilediği bilinmektedir (Lee vd., 2011; Post, 2012). Psikolojik güvenlik, çalışanların hata yapmaktan korkmadan fikirlerini özgürce ifade edebildikleri, risk alarak yenilikçi davranışlarda bulunabildikleri bir iş ortamı sunduğu için, çalışanların yaratıcı düşünmesini, yeni fikirler geliştirmesini ve iş süreçlerinde yenilik yapmasını teşvik etmektedir. Xu ve arkadaşları (2022) bilgi çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada psikolojik güvenliğin yenilikçi çalışma davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Bu kapsamda elde edilen bulguların literatürü desteklediği görülmektedir.

Son olarak yapılan aracılık analizi sonucunda örgüt iklimi ile yenilikçi çalışma davranışı arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin bu ilişkiyi kısmen aracılık ederek güçlendirdiği ortaya koyulmuştur. Analizde dolaylı etkinin anlamlı olduğu ve kısmi bir aracılık rolünün bulunduğu görülmektedir. Bu, psikolojik güvenliğin, sağlık çalışanlarının örgüt ikliminden etkilenecek yenilikçi çalışma davranışını artırma yönünde destekleyici bir unsur olduğunu göstermektedir. Literatürde yapılan bir çalışmada psikolojik güvenliğin örgüt iklimi ve yenilikçi çalışma davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı kanıtlanmıştır (Xu vd., 2022). Bu doğrultuda araştırma bulgularının literatürdeki önceki çalışma sonuçlarıyla örtüştüğü görülmektedir. Ayrıca bulguların sağlık kurumları alanındaki literatüre önemli bir katkısının olduğu düşünülmektedir.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre sağlık çalışanlarının örgüt iklimi ve psikolojik güvenlik algıları yenilikçi çalışma davranışlarını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Örgüt iklimi çalışmaları genellikle iş katılımı, performans, iş tatmini hasta memnuniyeti, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri, kanıta dayalı uygulama, sağlık hizmeti liderliği, yenilikçilik ve güven gibi kavramlarla ilişkilendirilmiştir. Özellikle örgüt ikliminin çalışanların davranışları üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle örgüt ikliminin çalışanların ve tüm örgütün yararına olacak şekilde incelenmesi, anlaşılması ve ele alınması gerektiği düşünülmektedir. Sağlık kurumlarında örgütsel iklimi yönetmek ertelenmemesi gereken bir zorunluluktur. Genel olarak bu konuda yapılan çalışmalar tanısız düzeyde kalmış, kurumların işleyişinin önündeki büyük engel olan örgütsel yapılarda önerilen değişiklikler ise hayata geçirilememiştir. Yapılan çalışmalarda örgüt iklimi çalışma ortamının, bireysel, grup ve örgütsel düzeydeki amaç, değer, inanç, hedef ve çalışma kurallarının bütününe kapsadığı için çalışanların ve üstlerinin davranışlarında vazgeçilmez bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla sağlık kurumlarında örgüt iklimi çalışmaları, sağlık çalışanlarının işlerini, performanslarını, üretkenliklerini, kişilerarası ilişkilerini nasıl algıladıklarının belirlenmesine olanak sağlamaktadır.

Sağlık kurumlarına ilişkin müdahale stratejilerini her örgütsel düzeyde yürütmek için fırsatları, tehditleri, riskleri ve güçlü yönleri belirlemek ve böylece tespit edilen eksiklikleri gidermek için kısa vadeli eylem planları oluşturmak amacıyla örgütsel iklim çalışmaları yapılmasının önemli olacağı düşünülmektedir.

Sağlık hizmetleri ortamında profesyonel hiyerarşinin varlığı iyi bir şekilde yerleşmiştir ve genel olarak katı bir hiyerarşi bulunmaktadır (Sexton vd., 2000). Daha yüksek pozisyonlardaki kişiler, konuşma ve kendilerini özgürce ifade etme konusunda daha rahat olduklarından, bu durum psikolojik güvenliğe bir engel oluşturabilir. Bu engel, daha alt pozisyonlardaki çalışanların profesyonel sınırların ötesinde görüşlerini paylaşmaktan çekinmelerine neden olabilir. Sonuç olarak, örgüt içindeki psikolojik güvenlik algısının düşük olması işbirlikçi öğrenme ve hata azaltma fırsatları da ortadan kalkabilir. Bu yüzden sağlık hizmetleri ortamında psikolojik güvenliğin önemi hafife alınmamalıdır. Çünkü psikolojik güvenlik profesyonel hiyerarşideki daha genç ve alt pozisyonlardaki çalışanların konuşmasını sağlamaktadır. Belirsizlik ve yüksek risk ortamlarında çalışan sağlık çalışanları, konuşmanın, hataları kabul etmenin, farklı görüşler sunmanın ve benzer bir durumun tekrar yaşanmasını önlemek için çözümler üretmenin güvenli olduğunu bildikleri bir kültüre ihtiyaç duyarlar. Bu eylemlerin her biri, optimum ekip işleyişi, hasta güvenliği ve sonuçlarını iyileştirmek için kritik öneme sahiptir. Bu, ekip performansı ve başarısının yanı sıra personel katılımı ve memnuniyetinin de önemli bir göstergesidir. Sağlık yöneticileri, düşük psikolojik güvenliğe neden olan durumların nerede ortaya çıkabileceğini anladıklarında, çalışma ortamındaki potansiyel sorunları tespit etmek, bunları doğru şekilde değerlendirmek ve olası etkilerini öngörmek için elde ettikleri bu anlayışı kullanabilirler. Böylece, durumsal bağlamı değiştirerek psikolojik güvenliğini artırma fırsatı yakalayabilirler. Yöneticiler, çalışanları cesaretlendiren, başarısızlıkları öğrenme fırsatı olarak değerlendiren ve işbirlikçi öğrenme süreçlerini destekleyen bir yönetim anlayışı benimsemelidir. Ayrıca, psikolojik güvenliği tehdit eden hiyerarşik bariyerleri azaltarak çalışanların katılımını artırmak ve güven ortamını pekiştirmek önemlidir.

Sonuç olarak sağlık sektöründe etkili bir yenilik kültürü oluşturmak için yöneticilerin, çalışanların psikolojik güvenlik algılarını güçlendirecek politikalar geliştirmesi gerekmektedir. Açık iletişimi teşvik eden, hata yapma korkusunu azaltan ve işbirlikçi öğrenmeyi destekleyen bir örgüt iklimi, sağlık çalışanlarının yaratıcı düşünmesini ve yenilikçi çözümler üretmesini artırabilir. Bu doğrultuda, yöneticilerin psikolojik güvenliği destekleyici liderlik yaklaşımlarını benimsemeleri ve çalışanlara kendilerini ifade edebilecekleri güvenli bir ortam sunmaları önerilmektedir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu çalışmada toplanan verilerin tek bir kurumsal bağlama dayanması nedeniyle, bulguların sağlamlığı ve genellenebilirliği diğer sağlık hizmetleri alanlarına veya farklı sektörlerle genellenemez. Gelecekteki çalışmalar, bireysel düzeyde yeni faktörleri (örneğin, çalışanların bilgi paylaşım davranışı) ve kurumsal düzeyde yeni değişkenleri (örneğin, örgütün sosyal sermayesi; üst yönetim ekibinin davranışsal entegrasyonu) modele dahil ederek genişletebilir ve ayrıca daha fazla moderatör ve aracı değişkenler araştırılabilir.

Kaynakça

- Al-Ghazali, B. M., & Afsar, B. (2021). Investigating the mechanism linking task conflict with employees' innovative work behavior. *International Journal of Conflict Management*, 32(4), 599–625.
- Carlucci, D., & Schiuma, G. (2012). Assessing and managing organizational climate in healthcare organizations: An intellectual capital based perspective. *International Journal of Information Systems in the Service Sector (IJISSS)*, 4(4), 49–61.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23–43.
- Erdem, A. T. (2021). Örgütsel etik iklim algısının çalışan sesliliği davranışına etkisinde psikolojik güvenliğin aracı etkisi: Vakıf üniversitelerine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 57–70.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Confirmatory factor analysis and fit indices: Review. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210–223.
- Goes, J. B., Friedman, L., Seifert, N., & Buffa, J. (2000). A turbulent field: Theory, research, and practice on organizational change in health care. In *Advances in Health Care Management* (pp. 143–180). Emerald Group Publishing Limited.
- Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2021). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: The moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 677–706.
- Gürbüz, S., & Bayık, M. E. (2018). Aracılık modellerinin analizinde modern yaklaşım: Baron ve Kenny yöntemi artık terk edilmeli mi? 6. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 2–3 Kasım 2018, Isparta.
- Hahs-Vaughn, D. L., & Lomax, R. (2020). *An introduction to statistical concepts*. Routledge.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Lee, H. U. (2000). Technological learning, knowledge management, firm growth and performance: An introductory essay. *Journal of Engineering and Technology Management*, 17(3–4), 231–246.
- Hussainy, S. S. (2022). Organizational climate: From literature review to agenda ahead. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 9(1), 44–62.
- İşcan, Ö. F., & Karabey, C. N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 180–193.
- Janiukštis, A., Kovaitė, K., Butvilas, T., & Šūmakaris, P. (2024). *Impact of organisational climate on employee well-being and healthy relationships at work: A case of social service centres*. *Administrative Sciences*, 14(10), 237.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Janssen, O., Van de Vliert, E., & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 129–145.

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Karademir, G. (2019). *Destekleyici örgüt ikliminin, yenilikçi iş davranışı ve çalışan performansına etkileri: Sağlık sektöründe bir uygulama* (Yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi).
- Karagöz, Y. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- 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.
- Kmieciak, R. (2021). Critical reflection and innovative work behavior: The mediating role of individual unlearning. *Personnel Review*, 50(2), 439–459.
- 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 Management*, 20(4), 556–570.
- Lega, F., & Palumbo, R. (2020). Leading through the ‘new normality’ of health care. *Health Services Management Research*, 34(1), 47–52.
- Liang, J., Farh, C. I., & Farh, J. L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55(1), 71–92.
- Ma Prieto, I., & Pilar Perez-Santana, M. (2014). Managing innovative work behavior: The role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184–208.
- Madhukar, V., & Sharma, S. (2017). Organisational climate: A conceptual perspective. *International Journal of Management, IT and Engineering*, 7(8), 276–293.
- Mogård, E. V., Rørstad, O. B., & Bang, H. (2022). The relationship between psychological safety and management team effectiveness: The mediating role of behavioral integration. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 406.
- Motlagh, F. S. (2012). The relationship between organizational climate, job involvement and organizational trust with organizational justice: A case study of hospital systems of Isfahan city, Iran. *African Journal of Business Management*, 6(9), 3262–3269.
- Murray, J. S., Kelly, S., & Hanover, C. (2022). Promoting psychological safety in healthcare organizations. *Military Medicine*, 187(7–8), 808–810.
- Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 941–966.
- O'Donovan, R., & McAuliffe, E. (2020). Exploring psychological safety in healthcare teams to inform the development of interventions: Combining observational, survey and interview data. *BMC Health Services Research*, 20, 1–16.
- Onnis, L. A. L. (2014). *Managers are the key to workforce stability: An HRM approach towards improving retention of health professionals in remote northern Australia*. In Proceedings of the 28th Australian and New Zealand Academy of Management Conference. Sydney, NSW, Australia: James Cook University. <https://researchonline.jcu.edu.au/38223/>
- Øygarden, O., Olsen, E., & Mikkelsen, A. (2020). Changing to improve? Organizational change and change-oriented leadership in hospitals. *Journal of Health Organization and Management*, 34(6), 687–706.

- Palumbo, R. (2020). Improving health professionals' involvement whilst sustaining work-life balance: Evidence from an empirical analysis. *Sustainability*, 12(21), 9291.
- 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.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36, 717-731.
- Quan, X., Choi, M. C., & Tan, X. (2023). Relationship between organizational climate and service performance in South Korea and China. *Sustainability*, 15(14), 10784.
- Rahmat, A., Abdillah, M. R., Priadana, M. S., Wu, W., & Usman, B. (2020). *Organizational climate and performance: The mediation roles of cohesiveness and organizational commitment*. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 469, No. 1, p. 012048). IOP Publishing.
- Reuvers, M., Van Engen, M. L., Vinkenbug, C. J., & Wilson-Evered, E. (2008). Transformational leadership and innovative work behaviour: Exploring the relevance of gender differences. *Creativity and Innovation Management*, 17(3), 227-244.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sexton, J. B., Thomas, E. J., & Helmreich, R. L. (2000). Error, stress, and teamwork in medicine and aviation: Cross sectional surveys. *BMJ*, 320(7237), 745-749.
- Shanker, R., & Bhanugopan, R. (2014). *Relationship between organizational climate for innovation and innovative work behavior in government-linked companies*. In Proceedings of the 4th Annual International Conference on Human Resource Management and Professional Development for the Digital Age (HRM&PD 2014). GSTF. https://doi.org/10.5176/2251-2349_HRMPD14.12
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77.
- Simha, A., & Pandey, J. (2021). Trust, ethical climate and nurses' turnover intention. *Nursing Ethics*, 28(5), 714-722.
- Simha, A., & Stachowicz-Stanusch, A. (2015). The effects of ethical climates on trust in supervisor and trust in organization in a Polish context. *Management Decision*, 53(1), 24-39.
- Swendiman, R. A., Edmondson, A. C., & Mahmoud, N. N. (2019). Burnout in surgery viewed through the lens of psychological safety. *Annals of Surgery*, 269(2), 234-235.
- Töre, E. (2019). Entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışına etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 17(34).
- Uzel, E., & Erkut, H. V. (2023). *Psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolü: Nevşehir ili konaklama işletmelerinde bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi].
- Xu, Z., Wang, H., & Suntrayuth, S. (2022). Organizational climate, innovation orientation, and innovative work behavior: The mediating role of psychological safety and intrinsic motivation. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 2022(1), 9067136.
- Yiğit, S., & Yiğit, A. M. (2019). Örgüt iklimi algısı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü üzerine ampirik bir çalışma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 182-206.

- Yu, C., Yu, T. F., & Yu, C. C. (2013). Knowledge sharing, organizational climate, and innovative behavior: A cross-level analysis of effects. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(1), 143–156.
- Zhang, Y., & Yang, F. (2021). How and when spiritual leadership enhances employee innovative behavior. *Personnel Review*, 50(2), 596–609.

Makale Bilgi Formu

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazarlar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Yapay Zeka Bildirimi: Bu makale yazılırken hiçbir yapay zeka aracı kullanılmamıştır.

İntihal Beyanı: Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.