

**KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ALGISI VE YENİLİKÇİ İŞ
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK GÜVENLİK ALGISININ
ROLÜNÜN İNCELENMESİ¹**

*THE EXAMINATION OF THE ROLE OF PERCEIVED PSYCHOLOGICAL SAFETY ON
THE RELATIONSHIP BETWEEN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
PERCEPTIONS AND INNOVATIVE WORK BEHAVIORS²*

**Seçil TAŞTAN³
Serin İŞİAÇIK⁴**

ÖZET

Bu çalışmada, örgütlerde yenilikçi iş davranışlarının bireysel ve örgütsel öncelleri incelenmeye çalışılmıştır. Literatür araştırması ve kurumsal değerlendirmeler neticesinde, yenilikçi iş davranışlarını açıklayabilecek değişkenler arasında çalışanlar tarafından algılanan kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) olabileceği görülmüştür. Bununla birlikte, bireylerin psikolojik güvenlik algılarının yenilikçi iş davranışları üzerinde etkisinin ortaya koyulduğu ve yenilikçi iş davranışı ile ilgili çalışmalarda aracı rolünün belirlendiği araştırmaların olduğu gözlenmiştir. Buna dayanarak, psikolojik güvenlik algısının, KSS algısı ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkide aracı bir rolü olabileceği varsayılmıştır. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilebilmesi amacıyla, İstanbul ilinde sağlık, eğitim, satış-pazarlama ve banka-finans gibi çeşitli sektörlerde çalışmakta olan bireyler üzerinde bir nicel ve kesitsel nitelikte bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin (N=241) bu çalışmadaki faktör yapıları Keşifsel Faktör Analizi aracılığıyla incelenmiş ve hipotezleri test etmek üzere Pearson korelasyon ile çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır. Bulgulara göre çalışanların KSS algıları ile yenilikçi iş davranışları arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür. Bunun yanında, psikolojik güvenliğinin, KSS algısı ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkide aracı değişken (tam) rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yenilikçi İş Davranışları, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yönetimi, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı, Psikolojik Güvenlik Algısı

ABSTRACT

In this study, the antecedents of innovative work behaviors (IWB) were examined in terms of individual and organizational aspects. As a result of the literature review and theoretical evaluations, employees' perceptions about corporate social responsibility (CSR) was considered as a related concept to IWB. Therefore, it was concluded that psychological safety perceptions contributed individuals' IWB as well as its mediating role has been revealed in several IWB researches. Based on this, it was assumed that psychological safety perception would have a mediating role on the relationship between CSR perceptions and IWB. In order to evaluate this relationship, a quantitative

¹ Bu çalışma 1-2 Kasım.2019 tarihlerinde, Burdur, Türkiye'de düzenlenmiş olan 7. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulan bildirinin genişletilmiş çalışmasıdır.

² This study is the expanded version of the congress proceeding presented at 7th Organizational Behavior Congress organized at Burdur, Turkey on November 1-2, 2019.

³ Doç. Dr. Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme (İngilizce) Bölümü, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, secilbal@yahoo.com/seciltastan@marmara.edu.tr

⁴ Araş.Gör. Işık Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, serin.isiacikk1@gmail.com

and cross-sectional study was conducted among the individuals who were working in various sectors, such as health, education, sales-marketing and bank-finance in Istanbul (N = 241). Factorial structures of the scales of this study were examined through Exploratory Factor Analysis (EFA). Also, Pearson correlation and multiple regression analyzes were applied to test the hypotheses of the current paper. According to the findings, there is a positive relationship between employees' perceptions of CSR and IWB. In addition, psychological safety perception has a mediating role on the relationship between CSR perception and IWB.

Keywords: Innovative Work Behaviors, Corporate Social Responsibility Management, Corporate Social Responsibility Perception, Psychological Safety Perception

GİRİŞ

Günümüzde küresel rekabetin artması, teknolojik ilerlemeler ve çalışan niteliklerinin değişmesi gibi çeşitli durumlar karşısında, örgütlerin rekabetteki avantajlarını korumaları ve varlıklarını sürdürebilmeleri için yenilikçi olmaları gerekmektedir. Örgütlerde yenilikçiliği ya da yeni ürün/hizmetlerin oluşmasını sağlayabilecek en temel unsur ise insan faktörüdür. Dolayısıyla, çalışanların yenilikçi iş davranışlarında bulunmaları, örgütün yenilikçiliğine katkıda bulunabilmeleri oldukça önemlidir. Diğer yandan, çalışanların yenilikçi iş davranışlarında bulunmalarını etkileyebilecek, öncel teşkil edebilecek unsurların da anlaşılabilmesi gerekmektedir. Söz konusu öncellerin anlaşılabilmesiyle, yenilikçi davranışların gelişimini sağlayabilecek zeminin de görülebileceği düşünülmektedir.

Bu bağlamda, örgütsel yenilikçilik ile ilgili yapılan kuramsal ve görgül nitelikteki çalışmalar önem kazanmaktadır. Örgütsel Davranış literatüründe, çalışanların örgütlerdeki yenilikçiliğe katkıları “yenilikçi iş davranışları” (YİD) kapsamında araştırılmaktadır (De Jong ve Den Hartog, 2008; Taştan ve Davoudi, 2015; West ve Farr, 1989). Özellikle, YİD'nin yapısını ve öncellerini anlama noktasında özellikle Psikoloji, Pozitif Örgütsel Davranış yaklaşımı ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi arka planıyla çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Newman, Donohue ve Eva (2017) örgütlerde etkin insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile YİD arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Aynı şekilde, birçok yeni yönetim uygulamalarının da bu davranışlarda etkisi olduğu öngörülmüştür (Anderson, De Dreu ve Nijstad, 2004). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun (KSS) da giderek yaygınlaşan yeni yönetim anlayışlarından biri olarak çalışanların algılarını ve örgütsel bağlamdaki davranışlarını etkileyebileceğini ifade edilmiştir (Meyer, Carr ve Foster, 2018). Ancak, KSS ile YİD arasındaki ilişki ile ilgili olarak literatürde yeterince çalışma bulunmadığı gözlenmiştir. Bu çalışmada ise çalışanların KSS algıları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki incelenerek, KSS ile YİD arasında nasıl bir bağlantı olabileceği ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, çalışanların yenilikçi davranışlarında belirleyici bir psikolojik faktör olarak öngörülen psikolojik güvenlik algısının bu ilişkiadaki rolü araştırılmıştır.

1. Literatür Taraması

1.1. Yenilikçi İş Davranışlarının Tanımlanması

Yenilikçilik kavramı birçok küresel kurumun misyon ve vizyon ifadelerinde yer almaktadır. Örgütlerin, değişen çevre koşulları ve artan çevresel taleplere cevap verebilmek için bunlara uyumlu strateji üretmenin dışında yenilikçilik ve ilgili uygulamalar günlük insan hayatının bir parçası olmuştur. Örneğin, Sosyal Ağ Siteleri (Facebook, Instagram veya Twitter benzeri) gibi birkaç yeni ürün ve hizmetler insan topluluklarında bir alışkanlık ve bağımlılık haline geldi (Şahin ve Yağcı, 2017). Böyle başarılı örnekler karşısında şirketlerin hayatta kalıp

başarılı olmaları için eskisinden de yenilikçi olmaları gerekmektedir. Bu nedenle, kuruluşlar, yenilik bulma konusu ile giderek daha fazla ilgilenmektedirler. Bir başka güncel konu olan çevresel problemler ve gezegene katkıda bulunmak, yenilikçi ürün ve hizmetlere değer sağlama yöntemi olarak görülmekte ve şirketlerin yeşili koruma ile ilgili uygulamaları artmaktadır. Böylece, kuruluşlar uzun süre boyunca rekabette avantaj sağlayabilecek; çevreye ve gelecek nesillere katkıda bulunabilecektir (Fernando, Jabbour ve Wah, 2019). Bu kapsamda da yenilikçiliğin, örgütlere fayda sağlayacağı çok sayıdaki çalışmada ifade edilmiştir (Potecea ve Cebuc, 2010; Fazlıoğlu, Dalgıç ve Yereli, 2019). Örneğin, Hall (2011), yenilikçiliğin üretkenliğe ve örgütsel verimliliğe yol açabileceğini belirtmiştir.

Ayrıca, yenilikçilik ile ilgili çalışmaların geniş bir terminolojisi vardır. Örneğin, gelişmekte olan ülke ekonomileri için şirketlerin yenilikçi uygulamalarının bu ülkeler açısından yararlı olabileceği belirtilmiştir. (Bradley, McMullen, Artz ve Simiyu, 2012). Daft (1978), yenilikçiliğin genellikle şirketlerin üst yönetim tarafından başlatılabileceğini belirtmiştir. Benzer şekilde, yenilik, bireysel ve grup düzeyinde uygulanabilmektedir (Batı ve Altınkum, 1996). Bir başka deyişle, her ne kadar örgüt düzeyinde yenilikçi davranışlar ortaya çıksa da, çalışan düzeyinde yenilikçi davranışlar bu araştırmanın ilgi alanı olmuştur.

En genel anlatımla yenilikçi iş davranışları, çalışanların bilinçli ve gönüllü olarak yeni fikir, ürün, süreç ve uygulamaları tanıtmaları ve/veya uygulaması olarak tanımlanabilmektedir (West ve Farr, 1990). Bu davranışlar bir problemin fark edilmesi ve tanımlanması, yeni fikirlerin ve çözüm önerilerinin ortaya konması ile fikirlerin somut olarak uygulamaya dökülmesini kapsayan çok aşamalı bir süreç olarak ele alınmaktadır (Scott ve Bruce, 1994). Bireylerin yenilikçi davranışları, yaratıcı olmalarından daha geniş bir kavram olarak ele alınmaktadır; çünkü bu davranışlar bir fikrin öne sürülmesinin ötesinde bu fikirlerin uygulanmasını da içermektedir (Amabile, 1988; King ve Anderson, 2004).

Yenilikçi iş davranışlarının kuramsal alt yapısı Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ne (1947) dayandırılabilir. Bu modele göre, bireylerin ihtiyaçları hiyerarşik bir yapı içerisinde hareket eder ve bu ihtiyaçları gideren bireyler bir üst seviyedeki ihtiyaçlara yönelmektedirler. Genel olarak, bu ihtiyaçların tamamlanması bireyleri motive edebilmektedir. Bireyin yeme-içme, güvenlik, sevgi ve saygı gibi ihtiyaçları tamamlandıktan sonra İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nin en üst seviyesi olan "kendini gerçekleştirme" basamağına ulaşılmaktadır. Bu seviyeye erişen bireyler, demokratik olma gibi birçok özellik elde ederken aynı zamanda yaratıcı da olup yeni fikirler üretebilmektedirler (Ürper, 2012).

Yenilikçi iş davranışlarının kavramsallaştırılmasında önemli katkıları olmuş olan De Jong ve Den Hartog'e (2007) göre bu kavram, "fikir/fırsat keşfetme", "fikir üretme", "fikir savunma" ve "fikir uygulama" olarak 4 alt boyutla tanımlanabilmektedir. Yenilikçi iş davranışlarında ilk aşama "fırsat keşfetme" olarak tanımlanmıştır. Fikir/ fırsatları keşfetme ile çalışanlar "fikir üretme" için ön hazırlık yapmış olmaktadır. Fikir üretme aşaması ise yeni fikirler üretme ve problemler karşısında çözüm sunmayı kapsamaktadır. Fikir savunma, yeni bir fikri gerçekleştirmek için örgütte sosyal destek bulma ve koalisyonlar oluşturma gibi davranışları içermektedir. Son olarak, fikir uygulama, yenilikçi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bir kısım araştırmacılara göre bu alt boyutlar ayrı basamaklar olarak değerlendirilmelidir (De Jong ve Den Hartog, 2008; King ve Anderson, 2004). Öte yandan, Scott ve Bruce (1994) yenilikçi iş davranışlarını karmaşık davranışlar olarak açıklamıştır. Buna dayanarak, bu davranışları oluşturan alt boyutların, birbirinden ayrı ve ardışık kavramlar olarak ele alınmak yerine, bireylerin herhangi bir evresini gerçekleştirebileceği genel, yenilikçi iş davranışları olarak ifade edilmesi gerektiği söylenebilir.

1.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Kavramsallaştırılması

Çalışanların örgütsel davranış ve tutumlarını anlamada, bireylerin algıları önemli olarak ifade edilse de günümüzde giderek yaygınlaşan Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) uygulamalarına yönelik çalışan algılarının araştırılması kısmen yenidir. KSS algıları genelde mikro düzeyde KSS çalışmaları bağlamında değerlendirilir; ancak makro seviyedeki çalışmalar literatürde daha yaygındır. Bunun sebeplerinden biri olarak önceki yıllarda yaşanan bazı etik ve kurumsal skandalların kurumları makro bir seviyede etkilemiş olmasıdır. Bu durumda, makro KSS hem örgütlerde hem de literatürde önem kazanmıştır. (Bedi, Alpaslan ve Green, 2016).

Makro düzeyde KSS, üst yönetimin uygulamaya döktüğü genel sosyal sorumluluk stratejileri ve faaliyetleri olarak tanımlanabilmektedir (Frederick, 2016). Örgütlerin sosyal sorumluluklarını yasal ve etik standartlarda üretim ve hizmet gerçekleştirme, toplumsal refahı arttırma, çevresel sorunları iyileştirme, işletmeler ve toplum arasında var olan ilişkiyi düzenleme ve sosyal sorunların çözümüne yönelik faaliyetlerde bulunma şeklinde özetlemek mümkündür (Taştan, 2019). Bununla birlikte, çalışanların, örgütlerin, KSS faaliyetleri karşısındaki öznel psikolojik durumları veya yargıları mikro KSS veya KSS algısı olarak açıklamaktadır (Glavas ve Kelley, 2014). Önceki araştırmalarda çalışanların algıladıkları KSS ile birkaç örgütsel davranış ve tutum arasındaki ilişkiler açıklanmıştır (örn., Türker, 2009; Sarfraz, Qun, Abdullah ve Alvi, 2018). Ayrıca, KSS ilgili çeşitli yaklaşımlar türemiştir. Bunlardan ilki; Friedman (1962) tarafından ifade edilen “klasik görüş” olarak da bilinen, örgütlerin sadece finansal amaçlarını gözetmeleri gerektiğini savunan görüştür. Aynı zamanda mikro düzeyde KSS veya KSS algısını da açıklayan bir kuram da olan “Paydaş Teorisi”, örgütlerin hem hissedarlar hem de örgütlerin çeşitli faaliyetlerinden etkilenen gruplara karşı da sorumluluklarının olduğunu dile getirmektedir (Freeman, 2005). Bu teoriye göre, bir örgütün çalışanları, örgütün davranışlarından etkilenen içsel bir paydaş olarak ifade edilmektedir.

1.3. Psikolojik Güvenlik

Bireyler, çalıştıkları örgütlerde birçok risk algısına sahip olurlar ve bu risk algılarından biri, örgütlerdeki kişiler arası risklerdir. Önceki çalışmalarda, psikolojik güvenliğin olduğu bir örgüt ortamında bireylerin genel risk algılarında düşüş olacağı ifade edilmiştir (Chen, Jiang, Zhang ve Chu, 2019). Edmonson (2002), psikolojik güvenliği, bireylerin kişiler arası risk algısı olarak tanımlamıştır. Güvenlik, Maslow’un (1943) da belirttiği gibi en temel insani ihtiyaçlardan birisidir. Çalışanlar, psikolojik olarak güvende hissettikleri bir örgütte kendi düşüncelerini dile getirdikleri zaman utanacaklarını ve aşağılanacaklarını düşünmemektedirler (Edmonson ve Lei, 2014). Bu noktada, psikolojik güvenlik algısı yüksek olan çalışanlar, kendilerini başkalarına karşı korumak yerine işlerine odaklanmaktadırlar (Schein, 1993). Başka bir anlatıma göre, psikolojik güvenlik, bireyin örgüt içerisinde bildireceği fikirler ve faaliyetler hakkında soracağı sorular karşısında geri bildirimden çekinmemesi ya da bir fikir beyan ettiğinde örgüt ve çalışma arkadaşları tarafından alacağı olumsuz dönüşlerden korkmaması durumudur (Erkutlu, Kayacan ve Özdemir, 2019).Yapılan görgül araştırma sonuçlarına bakıldığında ise, psikolojik güvenlik algısının stres ve işte gerginlik gibi çeşitli olumsuz iş tutum ve davranışlarıyla negatif yönde; verimlilik, iş performansı ve yaratıcılık gibi olumlu iş davranışlarıyla da pozitif yönde ilişkili olduğu gözlenmektedir (Örn., Dwivedi, 2017; Edmondson ve Lei, 2014; Gong, Cheung, Wang ve Huang, 2012; Khan, 1990; Nembhard ve Edmondson, 2006; Taştan ve Türker, 2014; Yener, 2015). Bu nedenle,

psikolojik güvenliğin örgütsel bağlamdaki çalışan tutum ve davranışlarının anlaşılmasında önemli rolünün olabileceği düşünülmektedir.

1.4. Kuramsal Çerçeve ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

1.4.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı ve Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişki

Konu ile ilgili yabancı ve yerli yazında, yenilikçi iş davranışlarının pek çok örgütsel ve bireysel öncelleri olduğu belirtilmiştir. Bunlar arasındaki bilişsel beceriler, takım iklimi ve örgüt kültürü gibi değişkenlerin, yenilikçi iş davranışları ile ilişkili olduğu işaret edilmektedir (Anderson vd., 2014). Ayrıca, Woods, Anderson ve Sayer (2018) öz- yeterlilik, dışadönüklük ve problem çözme becerileri gibi bireysel öncüllerin, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını arttıracaklarını ifade etmişlerdir. Genel olarak, KSS algısı ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi aydınlatma konusunda literatürde eksiklikler bulunmasına rağmen, bu ilişkiyi destekleyici çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin, KSS algısının iş doyumu, örgütsel bağlılık, işe tutkunluk ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi, pozitif çalışan davranışlarını arttırdığı bulgusuna ulaşılmıştır (Farooq vd., 2014; Rupp vd., 2018). Aynı zamanda, KSS algısı ile çalışanların yaratıcılığı arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Brammer vd., 2014; Hur vd., 2018).

Bunlarla birlikte, KSS ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanabilecek iki kuram vardır: Sosyal Kimlik Kuramı (Tajfel ve Turner, 1986) ve Sosyal Mübadele Kuramı (Blau, 1964; Cropanzano ve Mitchell, 2005). Sosyal Kimlik Kuramı'na göre incelendiğinde, bireyler, öz-değerlerini çalıştıkları örgütün statüsü ve prestiji üzerinden ölçmektedirler. Böylece, örgütlerin KSS'leri çalışanlarının gözünde bir itibar konusu olabilir. Bunun neticesinde, bireyler, KSS anlamında güçlü örgütlerin birer üyesi oldukları için gurur duymakta ve yenilikçi iş davranışları gibi pozitif davranışlar geliştirebilmektedirler. Öte yandan, Sosyal Mübadele Kuramı'na göre içsel bir paydaş olan çalışanlar, çeşitli KSS uygulamalarının da merkezinde olabilirler. Yani çalışanlar, kendileri için sosyal sorumlu faaliyetler bekleyebilir ve bunu elde ettikten sonra da bir karşılık olarak örgüte fayda sağlamak için yenilikçi davranırlar. Bu önermelerden yola çıkarak, aşağıda ifade edildiği gibi KSS algısı ve yenilikçi iş davranışları arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu öngörülmektedir.

H1: Kurumsal sosyal sorumluluk algısı ile yenilikçi iş davranışları arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır.

1.4.2. Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolü

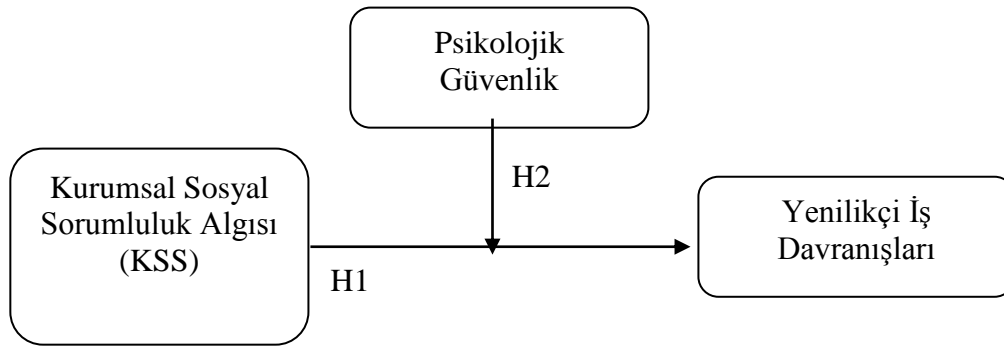
İlgili literatürde KSS algısı, psikolojik güvenlik ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkisinin araştırıldığı bir model bulunmamakla birlikte; bu ilişkiyi destekleyici bazı kuram ve çalışmalar öne sürülmüştür. Buradan hareketle, bireylerin algıladıkları KSS ile birlikte örgüte karşı bağlılıklarının ve sadakatlerinin artacağı öngörülebilir (Bayraktaroğlu vd., 2014). Daha önceki çalışmalardan yola çıkarak, psikolojik güvenliğin KSS ile pozitif bir ilişkisinin olacağı öngörülebilir. Yapılan araştırmalar sonucu bireylerin psikolojik güvenliklerinin KSS ile ilişkili kavramlarla olumlu bir bağlantısının olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Örneğin, algılanan örgütsel destek ile psikolojik güvenlik arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Glavas ve Kelley, 2014; Schepers vd., 2008). Ayrıca, Ahmad, Magda, ve Shahzad' in (2018) araştırmasında, psikolojik güvenliğin KSS ile çalışanların yaratıcılığı arasındaki ilişkide aracı değişken rolüne sahip olduğu ifade edilmiştir.

Hackman ve Oldham'in (1976) "İş Karakteristikleri Modeli'ne göre bireylerin psikolojik durumları ve motivasyonları çeşitli iş özelliklerinden etkilenir. Bunlar, iş için gereken beceri çeşitliliği, görevin anlamlılığı, görevin kimliği, otonomi ve geri bildirim olarak ifade edilmektedir. Beş temel iş özellikleri neticesinde çalışanlar nezdinde birçok örgütsel davranış ve tutum oluşabilmektedir. Aynı zamanda içsel bir paydaş olan çalışanlar, örgüt tarafından kendilerine çeşitli sosyal sorumluluk faaliyetleriyle fayda sağlandığını algıladıklarında, örgüte karşı olumlu bir tutuma girmeleri sonucu artan psikolojik güvenlikleri ile birlikte yenilikçi davranırlar (Blau, 1964; Agarwal ve Farnale, 2017; Cropanzano ve Mitchell, 2005). Bu ifadelerden hareketle, ikinci hipotez aşağıda belirtildiği gibi oluşturulmuştur.

H2: Çalışanlardaki psikolojik güvenlik, kurumsal sosyal sorumluluk algısı ve yenilikçi iş davranışları arasında aracı bir role sahiptir.

Araştırmanın hipotezlerine dayanan kuramsal model Şekil 1.'de sunulmaktadır.

Şekil 1. Araştırmanın Kuramsal Modeli



2. Araştırmanın Yöntemi

2.1. Evren ve Örneklem

Bu çalışmada, nicel ve kesitsel bir yöntem izlenmiştir ve anket uygulaması ile sayısal veriler elde edilmiştir. Araştırmanın verileri Ocak, 2019- Nisan, 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmanın evreni Türkiye'de hizmet sektöründe görev yapmakta olan çalışanlardan oluşmaktadır. Bununla birlikte, araştırmanın örneklemini İstanbul'da sağlık, eğitim, teknoloji gibi çeşitli sektörlerdeki çalışanlardan oluşmaktadır. Örneklem yöntemi olarak rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya 249 kişi katılmıştır, fakat 241 kişiden elde edilen verilerin, araştırmanın amacı ve istatistiksel çözümleme için uygun olduğu görülmüştür. 241 kişiden oluşan örneklem grubunun tanımlayıcı istatistik sonuçlarına göre, 132'si kadın (%52,8), 109'u erkek (%43,6) katılımcılardan oluşan örneklem grubunun yaş ortalaması 29,1'dir. Katılımcıların 169'u bekar (%67,6), 72'si evlidir (%28,8) ve araştırmaya katılanların çoğu lisans mezunudur (%62,4) ve mesleki tecrübesine bakıldığında %35,1'inin 1-5 yıl arasında olduğu görülmüştür.

2.2. Ölçme Araçları

Araştırmada, üç farklı ölçme aracından ve kişisel bilgi formundan yararlanılmıştır. Öncelikle katılımcılara yaş, cinsiyet, eğitim ve çalışma tecrübesi gibi kişisel bilgilerin sorulduğu bölüme yer verilmiştir. Anket formunda yer alan maddelere ilişkin cevaplar 6'lı Likert ölçeği şeklinde sıralanmıştır.

Bireylerin “Yenilikçi İş Davranışları” 14 maddeli bir ölçüm aracı ile değerlendirilmiştir ve bu değişkeni daha detaylı ölçmek amacıyla De Jong ve Den Hartog’un (2010) geliştirdiği ölçek (10 maddeli) ile Scott ve Bruce’un (1994) ölçeği (4 maddeli) birleştirilmiştir. De Jong ve Den Hartog’un (2010) ölçeği Türkçe’ye Çimen ve Yücel (2017) tarafından uyarlanmıştır; Scott ve Bruce’un 1994 yılında geliştirdikleri ölçeğin ise Türkçe diline adaptasyonu Çalışkan, Akkoç ve Turunç (2011) tarafından yapılmıştır. Önceki çalışmalarda, De Jong ve Den Hartog’un (2010) ölçeğinin güvenilirliği 0,86 olarak bulunmuştur. (Taştan ve Davoudi, 2015). İlaveten, Scott ve Bruce (1994), geliştirdikleri ölçeğin güvenilirliği 0,89 olarak ifade etmişlerdir. Diğer çalışmalarda bu ölçeğe ait Cronbach Alpha değerinin 0,87 olduğu (Taştan, 2013) ortaya koyulmuştur. De Jong ve Den Hartog’s (2010) ölçeği, “problem tanıma”, “fikir üretme”, “fikir geliştirme” ve “fikri gerçekleştirme” olarak isimlendirilen dört alt boyut içermektedir. Öte yandan, Scott ve Bruce’un (1994) çalışmasındaki maddeler tek bir faktörde toplanmaktadır.

“Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı” değişkenini ölçmek amacıyla Türker (2006) tarafından geliştirilen 18 ifadeli “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Türker’in (2006) orijinal çalışmasında Cronbach Alpha güvenilirlik değeri 0,90’dan yüksek bulunmuştur. Wu, Kwan, Yim, Chiu ve O (2015) ise ölçeğin güvenilirliğini 0,91 olarak ifade etmiştir. Ölçeğin alt boyutları Türker (2006) tarafından “sosyal ve sosyal sosyal olmayan paydaşlara yönelik KSS” (örneğin, topluma yönelik KSS, doğal çevre, gelecek nesiller ve sivil toplum kuruluşları ile ilgili çalışmalar), “çalışanlara yönelik KSS”, “müşterilere yönelik KSS” ve “devlete yönelik KSS” olarak belirtilmiştir.

“Psikolojik Güvenlik” değişkeni, Edmondson (1999) tarafından geliştirilen ve Üçok ve Torun (2016) ile Yener (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanması yapılan “Psikolojik Güvenlik Ölçeği” ile araştırılmıştır. 7 madde bulunan ölçekteki maddeler Edmondson (1999) tarafından yapılan orijinal çalışmada tek boyut altında toplanmaktadır. Cronbach Alpha değeri Edmondson’un (1999) çalışmasında 0,79 olarak bulunurken Üçok ve Torun’un (2016) araştırmasında 0,93 olarak ifade edilmiştir.

3. Bulgular

3.1. Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri, Faktör Yükleri ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırma sonunda elde edilen veriler ile bir dizi istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir.

İlk olarak, ölçeklere temel bileşenler analizi yapılmış ve ölçeklerin alt boyutları ile literatür arasında uyum olup olmadığı değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, “psikolojik güvenlik” değişkeni önceki çalışmalarda ifade edildiği gibi tek bir boyuta sahipken, “yenilikçi iş davranışları” ve “KSS algısı” alt boyutları bakımından önceki araştırmalarla farklılık göstermiştir. Analiz sonuçlarına göre yenilikçi iş davranışları maddeleri tek bir boyutta toplanırken, KSS algısında orijinal çalışmadan farklı olarak üç alt boyut çıkmıştır. Bu boyutlar sırasıyla “topluma yönelik KSS”, “çalışanlara yönelik KSS” ve “etik değerler” olarak isimlendirilmiştir. Öte yandan, güvenilirlik analizleri, değişkenlerin iyi düzeyde güvenilir olduklarına işaret etmektedir (Bkz. Tablo 2, Tablo 3, Tablo 4).

Değişkenlere ilişkin elde edilen ortalama ve standart sapma değerleri ise Tablo 1’ de yer almaktadır. “Psikolojik güvenlik” değişkeni için 6’lı cevaplama ölçeği üzerinde ortalama değer 4,17 ve standart sapma 1,17; “KSS” değişkeni için ortalama değer 4,16 ve standart sapma 1,16 olarak bulunmuştur. KSS değişkeninin alt boyutları ile yapılan analiz sonuçlarına göre, “topluma ilişkin KSS” değişkeni için ortalama değer 4,04 ve standart sapma değeri 1,39, “çalışanlara ilişkin KSS” değişkeni için ortalama 3,81 ve standart sapma 1,33, “etik değerler”

değişkeni için 4,69 ve standart sapma 1,09 olarak tespit edilmiştir. Bağımlı değişken “YİD” için de ortalama ve standart sapma (M=4,52, SD=,94) değerleri ortaya konmuştur.

Tablo 1. Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Ortalama (M)	Std. Sapma. (SD)
Yenilikçi İş Davranışları	4,5231	0,94511
KSS	4,1608	1,16340
Topluma İlişkin KSS	4,0463	1,39296
Çalışanlara İlişkin KSS	3,8183	1,33346
Etik Değerler	4,6925	1,09572
Psikolojik Güvenlik	4,1715	1,17459

Tablo 2. Yenilikçi İş Davranışları'nın (YİD) Faktör Analizi Sonuçları

Faktörün Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Güvenilirlik
	10.Yeni şeyler geliştirmek için çaba sarf ederim	0,897	
	12.Yeni fikirler üretirim	0,876	
	11.Yeni fikirler için kaynaklar araştırırım.	0,876	
	14.İşyerimde yenilikçiyim.	0,874	
	5.Görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmek için yeni yaklaşımlar bulurum/geliştiririm.	0,855	
	3.Problemler için orijinal çözümler üretirim.	0,839	
	7.Diğer çalışanları yenilikçi bir fikri desteklemeleri için cesaretlendiririm.	0,837	
YİD	13.Yeni fikirlerin uygulanması için planları ve faaliyet takvimlerini geliştiririm.	0,834	67,414
	6.Kurumda etkili olan kişileri yenilikçi fikir geliştirme konusunda cesaretlendiririm.	0,832	
	9.Yeni fikirlerin uygulanmasına katkı sağlarım.	0,829	
	4.İşlerimi yaparken kullanabileceğim yeni çalışma yöntemlerini ve tekniklerini araştırırım.	0,820	
	2.Kurumdaki süreçlerin nasıl geliştirileceği hakkında kafa yorurum.	0,772	
	8.Sistematik bir şekilde yenilikçi fikirleri okulda uygulamaya çalışırım.	0,758	
	1.Rutin iş yüküne dâhil olmayan konulara da önem veririm.	0,531	
	Faktörlerin Toplam Açıklayıcılığı (%)	0,961	

Not: YİD= Yenilikçi İş Davranışları; KMO=0,940;

Bartlett Küresellik Testi Ki Kare=3496,043; df=91; p değeri=0,000

Tablo 3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Algısının Faktör Analizi Sonuçları

Faktörün Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Güvenilirlik
Topluma Yönelik KSS	18.Çalıştığım kurum, değişik alanlarda çalışan dernek ve vakıfları, çeşitli yollarla teşvik eder.	0,817	0,963
	16.Çalıştığım kurum, nesillere yönelik sosyal yatırımlar yapmaya çalışır.	0,812	
	14.Çalıştığım kurum, doğal çevreyi korumaya dönük faaliyetlere aktif olarak katılmaktadır.	0,784	
	15.Çalıştığım kurum, gelecek nesilleri de gözetken bir sürdürülebilir büyüme hedefler	0,762	
	17.Çalıştığım kurum, tüm çalışanların gönüllü çalışmalara katılması teşvik edilir.	0,760	
	13. Çalıştığım kurum, çevreye olan olumsuz etkileri azaltan çeşitli programlar uygulanmaktadır.	0,747	
	9.Çalıştığım kurum, topluma yönelik sosyal sorumluluklarına büyük önem verir.	0,673	
10.Çalıştığım kurum, topluma katkı sağlayacak projelere katkı sağlamaya çalışmaktadır.	0,672		
Çalışanlara Yönelik KSS	4.Çalıştığım kurum, çalışanların istek ve ihtiyaçlarına önem veren bir yönetime sahiptir.	0,844	0,930
	3.Çalıştığım kurum, iş-özel yaşam dengesinin kurulmasını sağlayan esnek politikalar uygular.	0,815	
	2.Çalıştığım kurum, çalışanların yeteneklerini ve kariyerlerini geliştirmeleri için teşvik eder.	0,809	
	5.Bu kurumda çalışanlar hakkında alınan kararlar genelde adildir.	0,746	
	1.Çalıştığım kurum, eğitim almak isteyen çalışanlarını destekler.	0,729	
Etik Değerler	12.Çalıştığım kurum, yasal yükümlülüklerini zamanında ve eksiksiz yerine getirmeye önem verir.	0,816.	0,889
	11.Çalıştığım kurum, her zaman vergilerini zamanında ve eksiksiz öder.	0,814	
	6.Çalıştığım kurum, ürün veya hizmetleri hakkında müşterilere tam ve doğru bilgi sunmaktadır.	0,708	
	8.Çalıştığım kurum, müşteri memnuniyetine büyük önem verir.	0,705	
	7.Çalıştığım kurum, tüketici hakları konusunda yasaların ötesinde bir duyarlılığa sahiptir.	0,623	
Faktörlerin Toplam Açıklayıcılığı (%)		77,942	

Not: KSS=Kurumsal Sosyal Sorumluluk; KMO= 0, 940;

Bartlett Küresellik Testi Ki Kare= 4747, 279 ; df= 153; p değeri. = 0, 00

Tablo 4. Psikolojik Güvenlik Algısının Faktör Analizi Sonuçları

Faktörün Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıklar	Güvenilirlik
PG	7.Bu işyerinde insanlar ile çalışırken, bana özel beceri ve yeteneklerime değer verilir.	0,873	0,924
	3.Bu işyerinde çalışanlar, diğer çalışanların fikirlerine sırf farklı oldukları için karşı çıkmazlar	0,857	
	6.Bu işyerinde hiç kimse benim çabalarımı kasıtlı olarak	0,834	
	5. Bu işyerinde çalışanlardan kolayca yardım istenebilir.	0,832	
	1.Bu işyerinde bir hata yaparsanız, bu tüm çalışanlar tarafından aleyhinize kullanılmaz.	0,821	
	2.Bu işyerinde çalışanlar karşılaştıkları problemleri açıkça dile getirirler.	0,806	
	Faktörlerin Toplam Açıklayıcılığı (%)		

Not: PG= Psikolojik Güvenlik; KMO= 0,915;

Bartlett Küresellik Testi Ki Kare = 1164,926; df= 21; p değeri=0.00

3.2. Araştırma Hipotezlerine Yönelik Bulgular

Pearson korelasyon analizinin sonucunda çalışanların KSS algıları ile yenilikçi iş davranışları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ($\beta = .238$, $p < 0,001$) görülmüştür. Bu bulgular, H1 hipotezini destekler niteliktedir. Bununla birlikte, bireylerin psikolojik güvenlik algılarının bu ilişkideki rolünün saptanması için ise Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen adımlar izlenmiştir. Bu sonuçlara göre H2 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir. Regresyon analizi sonuçları Tablo 5, 6, 7' de sunulmaktadır.

Bunun yanı sıra, araştırma modelinde bağımsız değişken olarak ele alınmış olan KSS algısının üç alt boyutu da aracı değişken analizine dahil edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, psikolojik güvenlik algısı “topluma yönelik KSS” boyutu ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkide tam aracı rolüne sahiptir ($\beta = .249$, $p = .08$). Aynı şekilde, psikolojik güvenlik algısı “çalışanlara yönelik KSS” ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkide tam aracı değişken olarak yer almıştır ($\beta = .095$, $p = .250$). Ancak, “etik değerler” ile yenilikçi iş davranışları arasında kısmi aracı değişken olarak bulunmuştur ($\beta = .145$, $p < .05$).

Tablo 5. KSS Algısının Psikolojik Güvenliğe Katkısı

Değişken	β	Standart Hata	t	P
(Sabit)		.1215	6.734	.000***
KSS	.649	.050	13.188	.000***
R² = .421; F = 173.927; P < .001				

- a. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$
b. Bağımlı Değişken: Psikolojik Güvenlik
c. Bağımsız Değişken: KSS

Tablo 6. KSS Algısının Yenilikçi İş Davranışlarına Katkısı

Değişken	β	Standart Hata	t	P
(Sabit)		.220	16.865	.000***
KSS	.238	.051	3.790	.000**

$R^2 = .057$; $F = 14.367$, $P < .001$

- * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$
- Bağımlı Değişken: Yenilikçi İş Davranışları
- Bağımsız Değişken: KSS

Tablo 7. Psikolojik Güvenlik Algısının KSS ile Yenilikçi İş Davranışları İlişkisindeki Aracı Rolü

Değişken	Model 1	Model 2	Model 3
KSS	.649***	.238***	.103
R^2	.421	.057	.082
F	173.927	14.367	13.594
ΔR^2	.419	.053	.074

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada öngörülmesi amaçlanan araştırma hipotezlerini test etmek üzere istatistiksel analizler yapılmış ve elde edilen bulgulara göre, KSS algısının yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta = .326$, $p < .01$). Bununla birlikte, bu iki değişken arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algısının tam aracı role sahip olduğu görülmüştür. KSS algısının bu çalışmada bulunan üç alt boyutu da aracı değişken analizlerine dahil edildiğinde ise, söz konusu “topluma yönelik KSS” ve “çalışanlara yönelik KSS” ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkide, psikolojik güvenlik algısının tam aracı roldeyken, “etik değerler” alt boyutu ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkide kısmi aracı role sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara dayanarak, KSS algısı, yenilikçi iş davranışları ve psikolojik güvenlik algısı arasındaki ilişkileri öngören hipotezler desteklenmiştir.

Çalışmamızın kuramsal kısmında da tartışıldığı gibi KSS algısı, bireylerin çeşitli örgütsel tutum ve davranışlarına etkide bulunan önemli bir kavram olarak ifade edilebilmektedir (Ahmad vd., 2018; Glavas ve Kelley, 2014). Özellikle, analizlerden elde edilen sonuca göre, bireylerin KSS algılarının artması, onların psikolojik güvenlik seviyelerine olumlu bir katkıda bulunabilmektedir ($\beta = .649$, $p < .01$). Bu olumlu katkı ile birlikte bireyler, genel rol tanımları dışındaki yenilikçi iş davranışlarına yönelebilmektedirler. Ancak, Ahmad ve arkadaşları (2018) bu bulguların tersi yönünde bir sonuca varmışlardır. Yaptıkları çalışmaya göre bazı KSS türleri (dış odaklı KSS ve iç odaklı KSS) ile bireylerin yaratıcılığı arasında negatif yönde bir ilişki olabileceğini ve psikolojik güvenliğin bu ilişkide aracı bir değişken olarak bulunabileceğini belirtmişlerdir. Yine de artan mikro KSS literatürüne önemli katkılar sağlayan bu çalışma ile birlikte, mikro KSS algısının çalışanların psikolojik durumları (örn, psikolojik güvenlik) ile olumlu işyeri davranışlarına (örn, yenilikçi iş davranışları) etkide bulunduğu söylenebilmektedir.

Alt boyutlar ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki incelendiğinde, “etik değerler” ile yenilikçi iş davranışları arasında daha güçlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yine de, “topluma yönelik KSS” ve “çalışanlara yönelik KSS” alt boyutları hem psikolojik güvenlik algısına etkileri hem de yenilikçi iş davranışlarıyla anlamlı yöndeki pozitif ilişkileri bakımından incelenmesi gereken kavramlardır. Jung ve Ali’nin (2017) de belirttiği gibi KSS ve pozitif örgütsel davranış ile tutumlar arasındaki ilişki, bireylerin adalet duygusuna verdikleri önemle açıklanabilir; çünkü çalışanlar buldukları örgütün diğerlerine ve kendilerine ne derece adaletli olduklarını algırlar ve bunun neticesinde, çeşitli davranış ve tutum geliştirmektedirler. Bu adalet duygusunu sağlayan örgütlerde ise pozitif çalışan davranışlarının artacağı öngörülebilmektedir.

Duygusal Olaylar Kuramı (Weiss ve Cropanzano, 1996) düşünüldüğünde KSS’nin bireylerdeki olumlu iş yaşantılarını arttıracığı ve bunun sonucu olarak çalışanlarda psikolojik güvenlik algısı ve YİD gibi olumlu tutum ve davranışları geliştireceği öngörülebilmektedir. Duygusal Olaylar Kuramı’ndan yola çıkarak, bu çalışmada bahsedilen ilişkilerin temelinde bulunan önemli duyguların rolünün (örn., mutluluk ya da heyecan) ilerideki çalışmalarda ele alınabileceği söylenebilmektedir.

Bu araştırmada, KSS’nin önemli bir Örgütsel Davranış kavramı olarak çalışanlardaki YİD’e, çeşitli seviyelerde ve olumlu tutumlar aracılığıyla katkıda bulunabileceği ortaya koyulmuştur. Çalışanlardaki psikolojik güvenlik algısı işlevsel bir değişken olarak Kahn (1990)’ın öne sürdüğü gibi kişiler, psikolojik olarak güvende hissettikleri zaman benliklerini ve kendilerini daha rahat ifade edebilmektedirler ve bunu yaparken kariyerlerine bir zarar geleceklerini düşünmemektedirler.

Bu çalışmanın kısıtları olarak, araştırmanın İstanbul ilinde ve sadece beyaz yakalı çalışanlar arasında yapılması gösterilebilmektedir. Ayrıca, kişilerin kendilerini değerlendirdikleri ölçek formları sonuçlarında katılımcıların cevaplarında bazı yanlılıkların rolünün olabileceği ifade edilebilmektedir. Benzer araştırmalarda, çalışanların YİD ve yaratıcılık gibi davranışlarının yöneticileri (Üçler ve Taştan, 2018), çalışma arkadaşlarının yorumları ile performans değerlendirme sonuçlarından elde edilen veriler aracılığıyla ölçülmesinin bulgulara daha fazla tarafsızlık katabileceği öne sürülebilmektedir.

Aynı zamanda, kültürel bazı faktörlerin de dikkate alındığı daha geniş bir örneklem grubunda yapılacak olan çalışmaların, bulguların genellenebilirliği açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Örneğin, Rupp ve arkadaşları (2018)’nin bulgularına göre kişilerin kendilerini bireysel veya toplulukçu olarak tanımlamaları, KSS algısı ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide farklılaşmalara sebep olmuştur. Benzer şekilde Kağıtçıbaşı (1997)’nin çalışmalarında öne sürdüğü özerk- ilişkisel benlik gibi bireylerdeki farklı benlik algılarının psikolojik güvenliğe ve bunun neticesindeki iş davranış ve tutumlarına katkısının incelenmesi KSS literatürüne katkıda bulunabilecektir.

Bunlara ek olarak, KSS’nin hem direkt hem de dolaylı olarak YİD üzerindeki katkısının farklı örneklem gruplarında incelenmesi gerektiği ve bu alanda daha çok çalışmaya ihtiyaç duyulabileceği düşünülmektedir. Böylece, çalışmanın sonuçlarını genelledebilmek daha mümkün olabilecektir. Son olarak, artan küresel ısınma ve diğer önemli çevresel problemlerin hayatımıza önemli etkisiyle birlikte kişilerin bunlarla ilgili endişeleri ilgili Psikoloji ve Örgütsel Davranış çalışmalarında ele alınması kişilerin davranış, tutum ve duygularının daha sağlıklı anlaşılması açısından faydalı olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- 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.
- Ahmad, I., Magda, D., & Shahzad, K. (2018). Impact of corporate social responsibility attributions on employees' creative performance: The mediating role of psychological safety. *Ethics & Behavior*, 2, 1-20.
- Anderson, N., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 147-173.
- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10(1), 123-167.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality And Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, S. E., & Murat, C. (2014). Kurumsal sosyal sorumluluk algısının örgütsel bağlılığa etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1-23.
- Bedi, A., Alpaslan, C. M., & Green, S. (2016). A meta-analytic review of ethical leadership outcomes and moderators. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 517-536.
- Blau, P. (1964). *Power and exchange in social life*. NY: John Wiley & Sons.
- Brammer, S., He, H., & Mellahi, K. (2015). Corporate social responsibility, employee organizational identification, and creative effort: The moderating impact of corporate ability. *Group & Organization Management*, 40(3), 323-352.
- Chen, S., Jiang, W., Zhang, G., & Chu, F. (2019). Spiritual leadership on proactive workplace behavior: The role of organizational identification and psychological safety. *Frontiers in Psychology*, 10, 1206-1226.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., & Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Performansın Arttırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik ve Girişimciliğin Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 363-401.
- Çimen, İ., & Yücel, C. (2017). Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ): Türk Kültürüne Uyarlama Çalışması. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 6(3), 365-381.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.
- Dwidei, S. (2017). Overcome the stress using psychological safety in organization. *Palma Journal*, 16(3), 90-93.

- Edmondson, A. C. (2002). *Managing the risk of learning: Psychological safety in work teams* (pp. 255-275). Cambridge, MA: Division of Research, Harvard Business School.
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organization Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23-43.
- Erkutlu, H. V., Kayacan, M., & Özdemir, H. C. (2019). Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Güvenlik ile Üretkenlik Karşılı İş Davranışları Arasında Bir Çalışma. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(3), 166-179.
- Farooq, O., Payaud, M., Merunka, D., & Valette-Florence P. (2014). The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: exploring multiple mediation mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 125, 563–580.
- Freeman, R. E. (2005). The development of stakeholder theory: An idiosyncratic approach. *Great minds in management: The Process of Theory Development*, 417-435.
- Frederick, W. C. (2016). Commentary: Corporate social responsibility: Deep roots, flourishing growth, promising future. *Frontiers in Psychology*, 7, 129.
- Friedman, M. (1962). *Capitalism and freedom: With the assistance of Rose D. Friedman*. University of Chicago Press.
- Glavas, A., & Kelley, K. (2014). The effects of perceived corporate social responsibility on employees. *Business Ethics Quarterly*, 24, 165–202.
- 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.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Ko, S. H. (2018). How employees' perceptions of CSR increase employee creativity: Mediating mechanisms of compassion at work and intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 629-644.
- Jung, H. J., & Ali, M. (2017). Corporate Social Responsibility, Organizational Justice and Positive Employee Attitudes: In the Context of Korean Employment Relations. *Sustainability*, 9(11), 1992-2005.
- Kagitcibasi, C. (1997). Individualism and collectivism. *Handbook of Cross-cultural Psychology*, 3, 1-49.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- King, N., & Anderson, N. (2002). *Managing innovation and change: A critical guide for organizations*. Cengage Learning EMEA.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Meyer, I., Carr, S. C., & Foster, L. (2018). Humanitarian organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 543-544.

- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521-535.
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(7), 941-966.
- Potecea, V., & Cebuc, G. (2010). Effects of economic crisis on the Romanian Economy. *Romanian Economic and Business Review*, 5(2), 128.
- Rupp, D. E., Shao, R., Skarlicki, D. P., Paddock, E. L., Kim, T. Y., & Nadisic, T. (2018). Corporate social responsibility and employee engagement: The moderating role of CSR-specific relative autonomy and individualism. *Journal of Organizational Behavior*, 39 (5), 559- 579.
- Sarfraz, M. Qun, W. Abdullah, M.I., & Alvi, A.T. (2018). Employees' perception of corporate social responsibility impact on employee outcomes: Mediating role of organizational justice for small and medium enterprises (SMEs). *Sustainability*, 10, 2429.
- Schein, E. H. (1993). How can organizations learn faster? The challenge of entering the green room. *Sloan Management Review*, 34, 85-92.
- 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, 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.
- Şahin, C., & Yağcı, M. (2017). Sosyal medya bağımlılığı ölçeği-yetişkin formu: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 18(1), 523-538.
- Taştan, S. B., & Davoudi, S. M. M. (2015). An examination of the relationship between leader-member exchange and innovative work behavior with the moderating role of trust in leader: A study in the Turkish context. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 181, 23-32.
- Taştan, S. B. (2019). İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Yönetimi. *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları* (pp.183-221), Editör: Çetin Sefa, Sadykova Güzel, Yıldırım Şükran. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taştan, S. B., & Türker, M. V. (2014). A Study of the relationship between organizational culture and job involvement: The moderating role of psychological conditions of meaningfulness and safety. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 149, 943-947.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1986). *The social identity theory of intergroup behaviour. Psychology of intergroup relations*. Chicago: Nelson Hall.
- Türker, D. (2009). Measuring corporate social responsibility: A scale development study. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 411-427.

- Üçler, Ç., & Taştan, S. B. (2017). Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Şeffaflık ve Lider-Üye Etkileşiminin Çalışan Performans Davranışları ile İlişkisinin İncelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(2), 89-107.
- Üçok, D. T., & Torun, A. A. (2016). The relationship of group cohesiveness, psychological safety, control over work, and competitive work environment with organizational silence: The mediating role of motives of silence. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 4, 62-80.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organization Behavior* (Vol. 18, pp. 1-74). Greenwich, CT: JAI.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behaviour*, 7(2), 1-22.
- Woods, S. A., Mustafa, M. J., Anderson, N., & Sayer, B. (2018). Innovative work behavior and personality traits: Examining the moderating effects of organizational tenure. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 29-42.
- Wu, L. Z., Kwan, H. K., Yim, F. H. K., Chiu, R. K., & He, X. (2015). CEO ethical leadership and corporate social responsibility: A moderated mediation model. *Journal of Business Ethics*, 130(4), 819-831.
- Yener, S. (2015). Psikolojik Rahatlık Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD)*, 5(13), 280-305.
- Ürper, Y. (2012). *Genel İşletme*. 4. Basım. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.