



PENGARUH PSYCHOLOGICAL SAFETY TERHADAP CREATIVE SELF EFFICACY KARYAWAN

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL SAFETY ON EMPLOYEE CREATIVE SELF EFFICACY

Gestal Diptya Baswara

Universitas Airlangga Surabaya

Email: baswara2404@gmail.com

ABSTRAK

Kreativitas karyawan merupakan hal yang penting karena menjadi awal dari inovasi. Karyawan yang memiliki kinerja kreatif akan cenderung memiliki pemikiran untuk menyarankan ide-ide baru bagi organisasi. Lingkungan berperan penting dalam menumbuhkan kreativitas individu, individu tidak akan mendapatkan kreativitas atau berinovasi tanpa adanya keamanan secara psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh *psychological safety* terhadap *creative self efficacy* karyawan yang bekerja di sektor swasta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif survey dengan media *limesurvey*. Partisipan pada penelitian berjumlah 221 yang terdiri dari 169 responden berjenis kelamin laki-laki dan 52 responden berjenis kelamin perempuan. *Psychological safety* diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan Edmonson (1999) dan *creative self efficacy* menggunakan alat ukur yang dikembangkan Tierny & Farmer (2002). Hasil analisis regresi menunjukkan *psychological safety* memiliki pengaruh positif sebesar 0,43 $p = 0,00$ ($p < 0,005$). Sehingga pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan *psychological safety* memiliki pengaruh positif terhadap *creative self efficacy*.

Kata Kunci: *Psychological safety, Creative self efficacy, karyawan*

ABSTRACT

Employee creativity is important because it is the beginning of innovation. Employees who have creative performance will tend to have thoughts to suggest new ideas for the organization. The environment plays an important role in fostering individual creativity, individuals will not get creativity or innovate without psychological security. This study aims to reveal the effect of psychological safety on the creative self-efficacy of employees working in the private sector. The research method used is a quantitative survey using lime survey media. There were 221 participants in the study, consisting of 169 male respondents and 52 female respondents. Psychological safety is measured using a measuring tool developed by Edmonson (1999) and creative self-efficacy using a measuring tool developed by Tierny & Farmer (2002). The results of the regression analysis showed that psychological safety had a positive effect of 0.43 $p = 0.00$ ($p < 0.005$). So that in this study it can be concluded that psychological safety has a positive influence on creative self-efficacy.

Keywords: *Psychological safety, Creative self efficacy, employee*

PENDAHULUAN

Pasca pandemi covid-19 yang terjadi selama kurang lebih dua tahun kebelakang mengakibatkan dunia mengalami perubahan yang signifikan. Perubahan ini meliputi banyak sektor kehidupan manusia tak terkecuali dalam dunia bisnis. Dunia bisnis yang saat ini semakin dinamis dengan adanya perubahan mulai dari pola konsumsi,

perkembangan pasar, serta perubahan teknologi yang menuntut pelaku bisnis untuk beradaptasi agar dapat bertahan (Taskan et al., 2022). Dalam dunia bisnis modern perubahan ini dikenal dengan istilah VUCA (*volatile, uncertain, complex, ambiguous*). VUCA sebenarnya merupakan konsep lama yang diperkenalkan oleh U.S Army War Collage untuk menggambarkan dunia



multilateral yang lebih bergejolak, kompleks, tidak pasti, dan ambigu akibat dari terjadinya perang dingin (Lawrence, 2013). Namun, dewasa ini setelah adanya krisis Covid-19 membuat VUCA semakin intens dan sangat berpengaruh dalam dunia bisnis (Taskan et al., 2022). Studi mengenai VUCA dalam konteks pasca pandemi covid-19 dilakukan oleh Dima dkk 2021 menemukan bahwa *volatile* yang menggambarkan situasi yang mudah berubah dan cenderung tidak stabil atau tidak dapat diprediksi sehingga organisasi dan individu harus mampu beradaptasi dengan segala kemungkinan dan menyiapkan alternatif apabila mengalami situasi yang tidak ideal (Dima et al., 2021).

Cepat tanggap dalam beradaptasi dengan berinovasi terhadap perubahan merupakan upaya untuk menghindari efek negatif VUCA (Lawrence, 2013). Kreativitas karyawan merupakan hal yang penting karena menjadi awal dari inovasi (Amabile et al., 1996) Karyawan yang memiliki kinerja kreatif akan cenderung memiliki pemikiran untuk menyarankan ide ide baru bagi organisasi (Amabile, et al., 1996) Secara umum kreativitas karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan bisa berasal dari lingkungan kerja, pemimpin, dukungan rekan kerja, dan karakteristik perusahaan (Oldham & Cummings, 1996). Kreativitas dan inovasi adalah proses, hasil, dan produk dari upaya untuk mengembangkan dan memperkenalkan cara-cara baru dan lebih baik dalam melakukan sesuatu (Anderson et al., 2014). Semakin tinggi tingkat kreativitas individu, semakin baik pula kinerja inovasi perusahaan (Zhao et al., 2020). Individu yang merasa bahwa kreativitasnya yang berharga lebih berperan aktif dalam kegiatan organisasi daripada di

tempat kerja lain. individu dengan kreativitas tinggi lebih cenderung memiliki kepercayaan diri dan self efficacy yang kuat dalam memaknai kreativitasnya sendiri (Khedhaouria et al., 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Marabessy (2019) memberikan gambaran faktor-faktor yang berpotensi meningkatkan kreativitas antara lain peran dari dukungan pimpinan, dukungan rekan kerja, efikasi diri kreatif (*creative self efficacy*), autonomi kerja, motivasi intrinsik, dan gaya kognitif. *Creative self efficacy* merupakan tingkat keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menghasilkan hasil yang kreatif (Tierney & Farmer, 2002) Keyakinan ini berasal dari individu itu sendiri terkait kemampuannya dalam memecahkan masalah, mengerjakan tugas, atau merencanakan tindakan secara kreatif. Konsep *creative self efficacy* merupakan penjabaran dari konstruksi *self efficacy* Bandura (1997). Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* mempengaruhi apa yang seseorang coba capai dan seberapa banyak usaha yang dia lakukan pada proses tersebut. Dengan demikian *creative self efficacy* mencerminkan penilaian diri atas kemampuan atau potensi kreatif seseorang yang pada gilirannya memengaruhi pilihan dan upaya aktivitas orang tersebut. Lemons (2010) mengklaim bahwa hal penting dalam organisasi bukan hanya pada kompetensi dari individu, melainkan keyakinan pada kemampuan dirinya sendiri. *Creative self efficacy* menjadi atribut psikologis yang penting untuk memahami proses dan peningkatan kinerja kreatif. *creative self efficacy* merupakan penilaian kapasitas individu untuk memicu kreativitas pada karyawan. Diperlukan usaha untuk memunculkan perilaku yang kreatif, oleh karena itu perilaku kreatif harus bisa



dilakukan secara konsisten dan memerlukan ketekunan (Karwowski & Kaufman, 2017)

Individu tidak akan mendapatkan kreativitas atau berinovasi tanpa adanya keamanan secara psikologis, kreativitas individu dapat dihambat oleh naluri untuk melindungi diri sendiri. Ketika dalam kondisi yang tidak aman (Fortune, 2018) kreativitas dapat mengalir karena individu tidak lagi memfokuskan energi untuk melindungi diri mereka dengan lingkungan yang menjamin keselamatan secara psikologis (Fortune, 2018). Keamanan secara psikologis atau *psychological safety* telah ditemukan memiliki efek yang signifikan terhadap kreativitas individu (Choi et al., 2021). *psychological safety* terbukti mempengaruhi kreativitas secara positif melalui jalur mekanisme meningkatkan keterlibatan kerja individu, kepercayaan terhadap pemimpin dan tim, dan keseimbangan komunikasi dalam organisasi (Choi et al., 2021). Penelitian terdahulu oleh Anna memberikan hasil bahwa kreativitas individu erat dengan keamanan dirinya ditempat kerja (Bornemisza, 2013). Rasa aman ini ditafsirkan karyawan sebagai manfaat sosioemosional penting yang pada gilirannya membuat para karyawan merasa berkewajiban untuk berkontribusi terhadap organisasi melalui peningkatan keterlibatan kerja mereka (Basit, 2017).

Dalam membongkai hubungan antar variabel pada penelitian ini peneliti menggunakan *conservation of resource theory* Hobfoll (1989). Menurut teori *conservation of resource* motivasi utama manusia adalah membangun, melindungi, dan membina *resource* mereka (Hobfoll, 1989). *Resource* dapat beraneka ragam antara lain *object resource* (mobil, motor, perkakas), *condition resource* (lingkungan kerja, kesehatan, masa kerja, senioritas), *personal*

resource (keterampilan, optimisme, self-efficacy), dan *energy resource* (Pengetahuan, uang, dsb) (Hobfoll et al., 2018). Nilai dari *resource* bervariasi diantara individu dan berkaitan dengan pengalaman serta situasi individu (Hobfoll, 2018), semisal waktu bersama keluarga dapat dipandang sebagai *resource* yang berharga bagi salah satu individu namun bisa juga dianggap sebagai ancaman terhadap *resource* lain bagi individu lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Psychological Safety

Psychological safety merupakan persepsi individu tentang konsekuensi risiko interpersonal di lingkungan kerja. Kondisi individu merasa bebas dalam menunjukkan dirinya, mengekspresikan dirinya, dan menyampaikan apa yang dipikirkannya, tanpa perlu mengkhawatirkan konsekuensi negatif tentang citra dirinya, status, atau karirnya yang akan terancam (Edmondson, 1999).

Psychological safety sebagai keyakinan bersama bahwa tim/unit kerja memberikan lingkungan yang aman untuk risiko interpersonal bisa juga didefinisikan sebagai kondisi seseorang untuk bebas mengajukan pertanyaan, menyuarakan keresahan, serta menyampaikan pendapat atau memberikan usulan ide baru dengan aman (Edmondson, 1999). Lingkungan kerja yang dianggap aman secara psikologis oleh para karyawan dapat menimbulkan perilaku kerja yang positif. Karyawan dapat dengan bebas berbagi pengetahuan, belajar, dan berani mengambil risiko untuk mengembangkan diri mereka yang akan mengarah pada keterlibatan kerja dari karyawan (Ge, 2020).

Individu akan merasa aman secara psikologis ketika mereka yakin bahwa tidak akan ada ancaman atas keterlibatan mereka di



tempat kerja. Dalam lingkungan kerja yang aman secara psikologis, karyawan akan merasa bebas untuk membagikan pengetahuan yang mereka miliki, bebas untuk belajar, dan lebih berani dalam mengambil resiko untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki sehingga keterlibatan dalam pekerjaan akan meningkat (Edmondson, 1999).

Psychological safety memiliki empat faktor utama menurut (Kahn, 1990). Pertama adalah keterbukaan dalam lingkungan kerja. Keterbukaan dalam lingkungan kerja akan memungkinkan karyawan di dalamnya merasa nyaman membagikan berbagai informasi atau memberikan pendapat. Kedua adalah afeksi. *Psychological safety* dipicu oleh interaksi sosial antar individu dalam organisasi, ditambah adanya iklim interpersonal yang koheren dalam setiap kelompok yang dicirikan oleh campuran kepercayaan, rasa hormat terhadap kompetensi satu sama lain, dan kepedulian satu sama lain sebagai manusia (Edmondson, 1999). Selanjutnya adalah *management style and process*. Sistem manajemen yang suportif akan meningkatkan keamanan psikologis. Ketika pemimpin dapat membantu anggotanya untuk beradaptasi dengan sistem dalam organisasi, menciptakan suasana yang mendukung anggotanya, serta mengedepankan keterbukaan, anggota akan merasa aman dan nyaman di dalam organisasi. Keempat adalah *organizational norms* keamanan psikologis berhubungan dengan kinerja seseorang selama menjalankan perannya. Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari konteks di mana seseorang menjalankan perannya. Norma merupakan harapan atau ketentuan bersama mengenai perilaku umum anggota dalam sebuah sistem atau organisasi.

Creative Self Efficacy

Creative Self Efficacy merupakan tingkat keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menghasilkan hasil yang kreatif (Tierney & Farmer, 2002) Keyakinan ini berasal dari individu itu sendiri terkait kemampuannya dalam memecahkan masalah, mengerjakan tugas, atau merencanakan tindakan secara kreatif. Sejalan dengan definisi *Self-efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura (1997) yang menjelaskan bahwasannya *self efficacy* merupakan keyakinan individu akan kemampuan dirinya sendiri (Bandura, 1997) Sejauh mana individu mengenali kemampuan dirinya dan yakin dengan kemampuannya akan memengaruhi individu tersebut dalam berperilaku. Individu dengan *self efficacy* yang kuat akan menggunakan usaha yang lebih besar dalam mencapai tujuannya. Menurut Bandura (1997) individu memiliki *self efficacy* tinggi atau rendah bergantung pada pengalaman yang ia rasakan, kondisi lingkungan sosial, dan keadaan psikologis. Hal tersebut akan memengaruhi *efficacy* dari seseorang yang pada akhirnya memengaruhi tindakannya.

Pada dasarnya konsep dari kreatif berbeda dengan inovasi karena fokus dari kreatif adalah pemikiran individu dan aktifitas intelektual untuk menghasilkan wawasan, ide, atau solusi baru untuk memecahkan masalah (Amabile dkk., 1996) Namun, kreativitas individu dapat dibentuk oleh lingkungan yang memberikan ia ruang untuk belajar dan mengeksplorasi lebih luas (Isaksen & Akkermans, 2011) Dalam konteks dunia kerja karyawan yang memiliki *creative self efficacy* tinggi adalah karyawan yang mampu untuk memecahkan masalah dengan kreatif, yakin bahwa ia dapat memberikan dan mengembangkan ide ide baru, dan mampu



mengakomodir ide dari orang lain (Tierney & Farmer, 2002)

METODE

Penelitian ini berbentuk kuesioner *survey* online dengan media *limesurvey* yang didistribusikan kepada karyawan perusahaan di Surabaya yang telah bekerja minimal selama satu tahun. Seluruh alat ukur *psychological safety* diukur menggunakan skala tujuh item dari alat ukur yang dikembangkan oleh Edmondson (1999) Sampel item adalah “Saya merasa aman untuk mengambil tindakan beresiko dalam organisasi saya”. Metode yang digunakan dalam skala ini berupa skala likert menggunakan rating (1) “sangat tidak setuju” hingga (6) “sangat setuju”. Nilai *cronbach alpha* skala ini sebesar 0,854. *Creative self efficacy* diukur menggunakan skala 5 item yang diadaptasi dari skala Tierney dan Farmer (2002) dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,905. Sampel item pada alat ukur ini adalah “ Saya merasa yakin pada kemampuan saya untuk memecahkan masalah secara kreatif”

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen yaitu *psychological safety* dan variabel dependen yaitu *creative self efficacy*. Oleh sebab itu, proses analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda dengan bantuan perangkat IBM SPSS Statistic versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada peneliti adalah karyawan perusahaan swasta yang telah bekerja selama minimal satu tahun. Jumlah responden pada penelitian ini sejumlah 221 yang terdiri dari 169 responden berjenis kelamin laki-laki dan 52 responden berjenis kelamin perempuan.

Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov. Diperoleh hasil uji normalitas residual variabel *psychological safety* dengan *creative self efficacy* sebesar 0,200, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan data berdistribusi normal. Selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas dan mendapatkan hasil nilai signifikansi *linearity* 0,000 ($p < 0,005$) dan signifikansi pada *deviation from linearity* 0,133 Hasil ini menunjukkan bahwa *psychological safety* memiliki hubungan yang *linear* dengan *creative self efficacy* sehingga memenuhi syarat untuk melakukan uji regresi.

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,19 angka ini menunjukkan bahwa pada model ini variabel *psychological safety* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *creative self efficacy* sebesar 19% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,00 ($< 0,05$) Hasil ini mengartikan *psychological safety* berpengaruh secara signifikan terhadap *creative self efficacy*. Signifikansi koefisien variabel *creative self efficacy* sebesar 0,00 ($< 0,05$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,43 atau 43% yang berarti *psychological safety* memiliki pengaruh yang positif terhadap *creative self efficacy*. Nilai positif berarti semakin tinggi *psychological safety* seseorang maka tingkat *creative self efficacy* juga akan semakin meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif antara *psychological safety* terhadap *creative self efficacy* karyawan. Hasil analisis regresi pada penelitian ini menunjukkan hasil yang positif terhadap pengaruh *psychological*



safety terhadap *creative self efficacy* sebesar 43% yang berarti semakin tinggi *psychological safety* karyawan maka akan semakin tinggi pula *creative self efficacy* karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anna (2013) yang memperoleh hasil bahwa *psychological safety* berpengaruh signifikan dengan kreativitas individu, semakin aman tempat ia bekerja dalam konteks psikologi maka individu akan merasa bebas untuk menuangkan ide idenya, mengeksplor hal baru dan berinovasi (Bornemisza, 2013). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Ge (2020) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang dianggap aman secara psikologis oleh para karyawan dapat menimbulkan perilaku kerja yang positif diantaranya adalah kreativitas karyawan dikarenakan karyawan dapat dengan bebas berbagi pengetahuan, belajar, dan berani mengambil resiko untuk mengembangkan diri mereka yang akan mengarah pada keterlibatan kerja dari karyawan (Ge, 2020). Secara konsisten hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu yakni lingkungan berperan penting dalam pembentukan kreativitas dari karyawan yang ada di dalamnya. Lingkungan dapat terdiri dari berbagai macam komponen antara lain pemimpin, rekan kerja, budaya organisasi dan sebagainya.

Hasil dari penelitian ini dapat dijelaskan menggunakan teori *conservation of resource* yang dikemukakan oleh hobfoll (1989). Menurut teori *conservation of resource* motivasi utama manusia adalah membangun, melindungi, dan membina *resource* mereka (Hobfoll, 1989). Prinsip kedua dari *conservation resource* adalah *resource investment*. Prinsip ini menjelaskan bahwasannya individu harus menginvestasikan *resource* untuk melindungi

resource, melawan kehilangan *resource* atau untuk mendapatkan *resource* yang lain. Dengan menginvestasikan *resource* yang dimiliki berupa *psychological safety* yang terpenuhi individu akan merasa aman dan bebas untuk menuangkan ide idenya dan menambah pengetahuan tanpa adanya ketakutan hal tersebut akan mengancamnya sehingga, individu dapat memperoleh *resource* baru di lingkungan kerjanya yakni *creative self efficacy*

SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *psychological safety* terhadap *creative self efficacy* karyawan yang bekerja pada sektor swasta. Artinya semakin tinggi *psychological safety* maka akan tinggi pula *creative self efficacy* dari karyawan dan begitupula sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti menyatakan bahwa hipotesis penelitian diterima dikarenakan terdapat pengaruh positif antara *psychological safety* terhadap *creative self efficacy*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M., Appelmans, K., Baillio, M., Collins, M. A., Hennessey, B., Hill, K., Phillips, H. I. E., Picariello, M., & Whitney, D. (1996). ASSESSING THE WORK ENVIRONMENT FOR CREATIVITY Personnel Decisions International. In * Academy of Management Journal (Vol. 39, Issue 5).
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39, 1154–1184.
- Anderson, N., Potocnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in



- organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40, 1297–1333.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy “The Exercise of Control.”* W.H. Freeman and Company.
- Basit, A. A. (2017). Trust in Supervisor and Job Engagement: Mediating Effects of Psychological safety and Felt Obligation. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 151(8), 701–721.
<https://doi.org/10.1080/00223980.2017.1372350>
- Bornemisza, A. (2013). *Creativity and Psychological safety a proposed model on the links between psychological safety, ambiguity tolerance, playfulness and creativity.* Lund University.
- Choi, S. B., Ullah, S. M. E., & Kang, S.-W. (2021). Proactive Personality and Creative Performance: Mediating Roles of Creative Self-Efficacy and Moderated Mediation Role of Psychological safety. *Sustainability*, 13.
- Dima, G., Meseşan Schmitz, L., & Şimon, M. C. (2021). Job stress and burnout among social workers in the vuca world of covid-19 pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 13(13).
<https://doi.org/10.3390/su13137109>
- Edmondson, A. (1999a). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
<https://doi.org/10.2307/2666999>
- Edmondson, A. (1999b). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
<https://doi.org/10.2307/2666999>
- Fortune, S. (2018, April 30). *Why psychological safety is the key to creativity and innovation in the workplace.* The Oxford Group.
- Ge, Y. (2020). Psychological safety, employee voice, and work engagement. *Social Behavior and Personality*, 48(3).
<https://doi.org/10.2224/SBP.8907>
- Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress.*
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 5, 103–131. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>
- Isaksen, S. G., & Akkermans, H. J. (2011). Creative climate: A leadership lever for innovation. *Journal of Creative Behavior*, 45(3), 161–187.
<https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2011.tb01425.x>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
<https://doi.org/10.5465/256287>
- Karwowski, M., & Kaufman, J. C. (2017). *The Creative Self: Effect of Beliefs, Self-Efficacy, Mindset, and Identity. In The Creative Self.*
- Khedhaouria, A., Gurau, C., & Torres, O. (2015). Creativity, self-efficacy, and small-firm performance: the mediating role of entrepreneurial orientation. *Small Business Economic*, 44(3), 485–504.



- Lawrence, K. (2013). Developing Leaders in a VUCA Environment. www.execdev.unc.edu
- Marabessy, Z. A. (2019). Membentuk kreativitas dalam dunia kerja. *SUHUF*, 31(1), 58–71.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607–634.
- Taskan, B., Junça-Silva, A., & Caetano, A. (2022). Clarifying the conceptual map of VUCA: a systematic review. In *International Journal of Organizational Analysis*. Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2022-3136>
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). CREATIVE SELF-EFFICACY: ITS POTENTIAL ANTECEDENTS AND RELATIONSHIP TO CREATIVE PERFORMANCE. In *B Academy of Management Journal* (Vol. 45).
- Zhao, S., Jiang, Y., Peng, X., & Hong, J. (2020). Knowledge sharing direction and innovation performance in organizations. *European Journal of Innovation Management*.