

ArticleHistory:

Received
14/10/2022
Accept
14/11/2022
**Available
online**
15/11/2022

Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.3277>

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL TRUST ON RESISTANCE TO CHANGE AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

ÖRGÜTSEL GÜVENİN DEĞİŞİME DİRENÇ VE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Tuğçe GÖNÜLAL¹
Adnan CEYLAN²

Abstract

This research was conducted to determine the effect of organizational trust on resistance to change and innovative work behavior. The concept of organizational trust is identified as individuals expectations for organizational relations and behaviors. Resistance to change is expressed as an employee behavior that does not adopt an organizational change, does not contribute to the realization of change and also wants to prevent change. Innovative work behavior is defined as the general behavior process that starts with the innovative ideas of the employees and continues with the creation and implementation of new products, methods and production processes. Organizational trust is considered as a determining factor for achieving and maintaining success. The study consists of four parts. In the first part; organizational trust, in the second part; resistance to change, in the third part; the concepts of innovative work behavior are examined, and in the fourth part, the research and findings of the related concepts to determine the relationships with each other and the effects on each other are included. The research was carried out on a volunteer basis between 17.02.2022 and 09.04.2022 with the participation of white-collar employees in companies operating in the automotive sector in Kocaeli. As a result of the analysis, it has been determined that organizational trust has a statistically significant effect on resistance to change and innovative work behavior.

Keywords: Trust, Organizational Trust, Change, Resistance, Resistance to Change, Innovation, Innovative Behavior, Innovative Work Behavior

¹ Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi, tugcegonulal@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-1238-5422

² Prof. Dr., Kocaeli Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, adnan.ceylan@kocaeli.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-2408-8030

Özet

Bu araştırma örgütsel güvenin değişime direnç ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Örgütsel güven kavramı, kişilerin örgütsel ilişkiler ve davranışlara yönelik beklentileri olarak tanımlanmaktadır. Değişime direnç, örgütsel bir değişimi benimsemeyen, değişimin gerçekleşmesine katkı sağlamayan, üstelik değişime engel olmak isteyen bir çalışan davranışı olarak ifade edilmektedir. Yenilikçi iş davranışı ise çalışanların yenilikçi fikirleri ile başlayan ve yeni ürünlerin, yöntemlerin ve üretim süreçlerinin oluşturulması ve uygulanmasıyla devam eden genel davranış süreci olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel güven, başarıyı sağlayabilmek ve devam ettirebilmek için belirleyici bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Yapılan çalışma dört kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda örgütsel güven, ikinci kısımda değişime direnç, üçüncü kısımda yenilikçi iş davranışı kavramları incelenmiş olup, dördüncü kısımda ise ilgili kavramların birbirleri ile olan ilişkiyi ve birbirleri üzerindeki etkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan araştırmaya ve bulgularına yer verilmiştir. Bu araştırma gönüllülük esasıyla Kocaeli ili otomotiv sektöründe faaliyet gösteren firmalardaki beyaz yaka çalışanların katılımıyla yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde örgütsel güvenin değişime direnç ve yenilikçi iş davranışı üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Güven, Örgütsel Güven, Değişim, Direnç, Değişime Direnç, Yenilik, Yenilikçi Davranış, Yenilikçi İş Davranışı

GİRİŞ

Değişimin hâkim olduğu iş yaşamında kabullenmemiz gereken bir gerçek söz konusudur. Artık işlerimizi yaptığımız gibi yapmaya devam ederek örgütsel başarıyı yakalayamayacağımız Bilgi Çağı'nda yaşamaktayız. Bu sebeple, örgütlerin değişen koşullara ayak uydurması, yoğun rekabet ortamında aktif rol alabilmesi için kendisini sürekli geliştirmesi gerekmektedir. Değişim, risk ve belirsizlik içerdiğinden değişime karşı tepkileri kaçınılmaz kılar. Değişimde kilit kavram güvendir. Güven, örgütsel değişim çabalarına ve çalışanların değişimle ilgili tutum ve davranışlarına etki edebilen kritik derecede önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, örgütlerde istenilen düzeyde güvenin sağlanması değişimin başarısını belirlemektedir. Benzer şekilde, güven, çalışanların yenilik yönelimlerine ve yenilikçi davranış eğilimlerine yön vermektedir. Bu bağlamda, yapılan çalışmalardan yola çıkarak örgütsel güvenin değişime direnç ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışma, örgütsel güvenin değişime direnç ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde örgütsel güven kavramı, ikinci bölümünde değişime direnç kavramı, üçüncü bölümde ise yenilikçi iş davranışı kavramı ele alınmış ve kavramlara ilişkin yerli ve yabancı literatürden tanımlara, türlerle ve kavramlara ilişkin boyutlara değinilmiştir. Araştırmanın dördüncü bölümde ise araştırmanın hipotezlerine ve modeline yer verilmiştir. Buna ek olarak, ilgili kavramlarının birbirleri ile olan ilişkisini ve birbirleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen araştırma bulgularına yer verilmiştir. Kocaeli'de faaliyet gösteren otomotiv firmalarının beyaz yaka çalışanlarından elde edilen veriler SPSS 24.0 programı aracılığıyla analiz edilmiştir.

Örgütsel Güven

Güven Kavramı

Güven, bir başkasının niyetleri veya davranışları hakkında olumlu beklentilere sahip olma niyetini içeren psikolojik bir durumdur (Rousseseau vd, 1998, s.395). Bir başka tanıma göre güven, "bireyin diğer bireylerin sözlerine ve eylemlerine iyi niyet yüklemeye ve onlara inanma isteği" olarak ifade edilmiştir (Cook ve Wall, 1980, s.39). Mayer ve diğerleri ise çalışmalarında güven kavramını, "bireyin, diğer bir bireyin eylemlerini kontrol etme yeteneğini göz ardı ederek karşısındakinin eylemlerine karşı savunmasız olma istekliliği" olarak tanımlamışlardır (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995, s.712). Güven kavramının farklı tanımları incelendiğinde güvenin; bireyin diğer bir birey ile olan etkileşimi

enasında onun savunmasızlığını kötü yönde kullanmayacağına dair olumlu yöndeki beklentisi olduğu söylenebilir.

Güven, bireyler, gruplar ve örgütler arası ilişkilerin sürekliliğinde en dikkat çeken değişken olarak görülmektedir. Güven, fırsatçı davranışları engelleyerek, kaosu azaltarak, iletişimi etkinleştirerek ve iş birliğini teşvik ederek bireysel ve örgütsel düzeyde taraflar arasındaki ilişkileri daha etkin hale getirme fonksiyonuna sahiptir (Hardy vd., 1998, s.1). Güven, iletişim ve bilginin en doğru şekilde aktarılması, problemlerin çözülmesi, sorumluluk verilmesi ve amaç ve yükümlülüklerin paylaşılması gibi kişiler arası birçok ilişkiyi etkileyen bir değişkendir (Yılmaz ve Kabadayı, 2002, s.101).

Güven Türleri

McAllister'in Güven Sınıflandırması

McAllister (1995), güven olgusunun bilişsel ve duygusal temellere dayandığını ifade etmiştir. Bu doğrultuda, güven olgusunu bilişsel ve duygusal güven olarak iki ayrı boyutta incelemiştir. Bilişsel güven, rol performansı bilgisine dayanırken, duygusal güven, ilişki içerisinde bulunan kişiler arasındaki duygusal bağlara dayanır (Chen vd., 1998, s.294).

Bilişsel Güven

Kişilerin kime hangi bakımdan ve hangi koşullar altında güvенеceklerini belirlerken seçimlerini iyi nedenlere dayandırması güven olgusunun bilişsel kanıtını oluşturur. Simmel'e (1964) göre, güven için gerekli olan bilgi miktarı, toplam bilgi ve toplam cehalet arasında bir yerdedir. Toplam bilgi dikkate alındığında, güvenmeye gerek yoktur ve toplam cehalet dikkate alındığında, rasyonel olarak güvenilecek hiçbir temel yoktur. Mevcut bilgi ve "iyi nedenler" güven kararlarının temeli olarak hizmet eder (McAllister, 1995, s.25-26).

Duygusal Güven

Lewis ve Wiegert'e göre, güvenin kişiler arasındaki duygusal bağlardan oluşan, duygusal temelleri de mevcuttur. Kişiler, etkileşim içinde olduğu kişilerin refahı için gerekli özeni göstererek, ilgi duyarak, bu tür ilişkilerin erdemine ve bu duyguların karşılık gördüğüne inanarak güven ilişkilerine yatırımlar yaparlar. Sonunda, kişileri birbirine bağlayan duygusal bağlar ile güvenin temelleri oluşturulabilir (McAllister, 1995, s.26).

Shapiro, Sheppard ve Cheraskin'in Güven Sınıflandırması

Shapiro, Sheppard ve Cheraskin (1992), güven kavramını, "hesaba dayalı güven", "bilgiye dayalı güven", "özdeşleşmeye dayalı güven" olarak üç başlıkta sınıflandırmıştır.

Hesaba Dayalı Güven

En zayıf güven türü olan hesaba dayalı güven yalnızca fayda-maliyet analizine dayalı olduğu zaman değerli bir strateji olarak değerlendirmektedir. Shapiro, Sheppard ve Cheraskin, hesaba dayalı güven türünün, davranışların tutarlılığına, yani insanların yapacaklarını söyledikleri şeyi yapmalarına dayandığını ifade etmişlerdir. İnsanlar yapacaklarını söyledikleri şeyi yapmadıklarında davranışsal tutarlılık ceza tehdidiyle (örneğin; ilişki kaybı) sürdürülür. Shapiro, Sheppard ve Cheraskin (1992), güvenin bu türünü caydırıcılığa dayalı olarak ifade etseler de Lewicki ve Bunker (1998), güvenin bu türünü hesaba dayalı olarak ifade etmişlerdir. Çünkü, hesaba dayalı güven sadece güveni ihlal etmenin cezalandırılacağı korkusuna değil, aynı zamanda güveni korumanın getireceği faydaya dayanmaktadır (Lewicki ve Bunker, 1996, s.118-120).

Bilgiye Dayalı Güven

Bilgiye dayalı güven türü, diğer tarafın davranışlarının öngörülebilirliğine dayanır. Bilgiye dayalı güven caydırıcılıktan ziyade bilgiye dayanır. Bilgiye dayalı güven zamanla, büyük ölçüde tarafların, diğerinin davranışının öngörülebilir olduğuna ve güvenilir bir şekilde hareket edeceğine dair genel bir beklenti geliştirmelerine imkân tanıyan bir etkileşim geçmişine sahip olmalarının bir işlevi olarak gelişir (Lindskold,1978; Rotter,1971).

Özdeşleşmeye Dayalı Güven

Robbins ve DeCenzo (2001), özdeşleşmeye dayalı güven türünde, güvenin en üst düzeyi temsil ettiğini ifade etmişlerdir. Taraflar arasındaki güvenin gelişmesi ve sonrasında duygusal bir bağ kurulması esnasında özdeşleşmeye dayalı güven oluşmaktadır. Özdeşleşmeye dayalı güven, tarafların istek ve niyetleri arasında herhangi gibi bir fark gözetmeme ilkesinden beslenmektedir (Kâhya, 2013, s.123-124).

Örgütsel Güven Kavramı

Örgütsel güven, “çalışanın, örgütün sağladığı desteğe ilişkin algılarını, yöneticinin açık sözlü olacağına ve sözünü tutacağına olan inancını” ifade etmektedir. Bu anlamda güven hem yatay hem de dikey anlamda tüm örgüt içi ilişkilerin temelini oluşturmaktadır (Mishra ve Morrissey, 1990). Bromiley ve Cummings (1996) “çalışanların tecrübelerine göre farklı biçim ve seviyelerde algılanabildiğini belirttikleri örgütsel güveni; kişilerin örgütsel ilişkiler ve davranışlara yönelik beklentileri” olarak ifade etmektedirler (Çankaya, 2020, s.187). Örgütsel güven örgüt içerisindeki işlerin yürütülmesini kolaylaştıran bir fenomendir. Örgütsel güven örgütün varlığını devam ettirebilmesine ve rekabet gücü elde edebilmesine olanak sağlamaktadır.

Örgütlerde bilinçli bir biçimde güvenin oluşturulması için üzerinde durulması gereken ilk kavram bilgidir. Bilgi, elverişli ve doğru bilgi sunmayı ve doğru geri bildirimde bulunmayı ifade etmektedir. İkinci kavram ise etkidir. Etki, diğerlerinin düşüncelerini incelemeyi, kararlarla ilgili yapılan önermeleri kabullenerek değişimleri göstermeyi ifade eder. Üçüncü kavram ise kontroldür. Kontrol, diğerlerini tâbi kılarak yetki ve yükümlülük vermeyi ifade etmektedir (Halis ve Gökğöz, 2007, s.193). Örgütlerde güvenin nasıl oluşturulduğuna bakılmaksızın, güven olmadan korku, endişe, belirsizlik, motivasyon düşüklüğü, düşük bağlılık ve düşük iş tatmini kaçınılmaz sonuçlardır. Güven olmadan, çalışanlar duygularını, düşüncelerini ve tutumlarını açığa çıkarma riskini göze almazlar ve bu nedenle çalışma ilişkilerinde bozulmalar meydana gelir (Mishra ve Morrissey, 1990, s.449).

Örgütsel Güvenin Boyutları

Literatürde üç boyutlu bir kavram olarak ele alınan örgütsel güven; kuruma duyulan güven, yöneticiye duyulan güven ve çalışma arkadaşlarına duyulan güven boyutlarından oluşmaktadır. Bu boyutlardan kuruma duyulan güven boyutu; çalışanların belirsizlik veya risk içeren bir durumla karşı karşıya gelmeleri halinde, örgütün sözlerinin ve davranışlarının tutarlı olduğuna dair inancı ifade etmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003, s.142). Yöneticiye duyulan güven boyutu; çalışanların yöneticilerinin verdiği sözleri tutacağına ve tutarlı olacağına dair algısını ifade etmektedir (Akgündüz ve Güzel, 2014, s.3). Çalışma arkadaşlarına duyulan güven boyutu ise çalışanların çalışma arkadaşlarının sözlerine, eylemlerine, iyi niyetine ve güvenilirliğine dair algısını ifade etmektedir (Cook ve Wall, 1980, s.39).

Kuruma Duyulan Güven

Örgütsel güvenin bir boyutu olarak kuruma duyulan güven, örgüt içerisindeki bütün çalışanların yerine getirmesi gereken rolleri, ilişkiyi ve deneyimleri baz alan bütüncül davranış ve niyetleri ifade etmektedir (Aksoy, 2019, s.205). Kuruma duyulan güven, bireylerin kurumsal ilişkiler ve davranışlarla ilişkili beklentilerini kapsamaktadır. Çalışanın yetkilendirilmesi ve çalışana sorumluluk verilmesi, çalışanın desteklenmesi örgütün bir parçası olduğunun sezdirilmesi kuruma duyulan güvenin artmasına neden olmaktadır (Erat, 2020, s.128). Tam tersi, yönetiminin ilgisizliği, çalışanlara samimi davranılmaması, elverişsiz çalışma şartları (Zhang, Tsui ve Song, 2008, s.113), iş güvensizliği, adil ve ahlâki uygulamaların yokluğu kuruma duyulan güvenin azalmasına neden olmaktadır (Albrecht ve Travaglione, 2003, s.77; Hartog, 2003, s.133; Erkmen ve Esen, 2013).

Yöneticiye Duyulan Güven

Örgütsel güvenin diğer boyutu olarak yöneticiye duyulan güven ise tam anlamıyla yöneticinin sergilemiş olduğu davranış ve tutumlardan kaynaklanmaktadır. (Durdağ ve Naktiyok, 2011, s.14). Simon (1999), davranışsal bütünlüğün, çalışanların yöneticilere duyulan güveninin pekiştirilmesi için ciddi bir öneme sahip olduğunu ifade etmektedir.

Bu sebeple davranış, yöneticilere duyulan güven algısını değerlendirmek ve buna göre davranmak için bir araçtır (Joseph ve Winston, 2005, s.7). Yöneticiler, örgüt ile çalışanlar arasındaki köprü görevini üstlenirler ve örgütün politikalarına ve amaçlarına yönelik bilgilerin çalışanlara iletilmesinden doğrudan sorumludurlar. Bu nedenle çalışan, yöneticisi ile olan etkileşimlerinden yola çıkarak örgüte güvenip güvenmeme konusunda birtakım sonuçlara ulaşabilir. Eğer çalışan yöneticisine güvenirse, bu güveni örgütün bütününe yayabilir (Tan ve Tan, 2000, s.243). Braun (1997), yöneticilerin örgüt tarafından kabul edilmiş değerlere uymamalarının ve söyledikleri ile davranışları arasındaki tutarsızlıkların yöneticilere duyulan güveni ve çalışanların örgüte olan katkılarını azaltacağını ifade etmektedir (Joseph ve Winston, 2005, s.7). Tersine, davranışlarında tutarlı, çalışanların ihtiyaçlarının ve sorumluluklarının farkında, etkileyici iletişim becerisine sahip, tarafsız, dürüst ve paylaşım içinde olan yöneticiler çalışanları tarafından destek görürler ve yönetici ile çalışan arasındaki güven ilişkisini daha kolay oluşturabilirler (Öztürk ve Kurtkan, 2020, s.962).

Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven

Örgütsel güvenin son boyutu olarak çalışma arkadaşına duyulan güven ise çalışanların birbirlerinin davranışlarıyla ilgili karşılıklı beklentileri ifade etmektedir. Çalışanlar birbirlerinin güvenilir olduğuna inanırlarsa, karşısındakinin davranışlarını kontrol etmeyi bırakırlar ve karşılıklı bilgi paylaşımında bulunurlar. Buna benzer karşılıklı davranışlar, çalışma arkadaşlarına duyulan güveni pekiştirir (Tokgöz ve Seymen, 2013, s.63). Çalışanların birbirlerine güven duymaları çalışma şartlarına olumlu katkıda bulunan örgütsel bir atmosferin gelişmesine imkân tanır (Asunakutlu, 2002, s.10).

Güvenin varlığında çalışanlar fikir oluşturma ve bilgi yaratma faaliyetlerinde bulunur iken, güvenin yokluğunda, sözü edilen faaliyetlerden kaçınmaya daha eğilimlidirler (Sankowska, 2016, s.11). Güven, yeni fikirlerin yaratılması ve paylaşılması noktasında çalışanları isteklendirir. Aksine, güvensizlik, çalışanların işe katılımını ve yenilikçi eğilimlerini engellemektedir (Dirks, 1999; Çerne vd., 2014; Sankowska, 2016, s.10-11). Güven, risk ve belirsizlik endişesini hafifletmekte ve belirsizlik koşulları altında yenilikçi iş birliğinin benimsenmesini sağlamaktadır (Gün, 2019, s.1870). Güven, örgütlerde yaşanan değişikliklerin ve istenilmeyen sonuçların kabul edilmesini de kolaylaştırmaktadır (Van Den Boss, Wilke ve Lind, 1998). Güvenin varlığında, çalışanlar değişime destek olmakta ve yeni durumlara kolaylıkla uyum sağlayabilmektedirler. Kuruma ve yöneticisine karşı güven duygusu sarsılan çalışanlar, yükümlülüklerini yerine getirme noktasında daha isteksiz, daha sinirli ve daha gergin olabilirler. Beraberinde, çalışma arkadaşlarına karşı güven duygusu sarsılan çalışanlar, daha içe dönük olabilirler ve grup içerisinde adaptasyon problemi yaşayabilirler. Örgütün bütünü içerisinde yer alan çalışma gruplarında güven ortamının oluşturulması yaratıcı ve yeni fikirlerin üretilmesinde etkili olacaktır (Tüzün, 2007, s.106).

Örgütsel Değişime Direnç

Değişim ve Örgütsel Değişim Kavramı

Değişim olgusu hayatın her alanına etki eden ve durmadan devam eden bir süreçtir. Değişim, işin yapıldığı eski yöntemlerden vazgeçmeyi ve yeni yöntemlere uyum sağlamayı ifade etmektedir (Carpenter, 2012, s.322). Schein'a (1996) göre değişim, umutlarımızı çürüten verilerden kaynaklanan bir çeşit hoşnutsuzluk veya düş kırıklığı ile başlamaktadır (Schein, 1996, s.60). Lewin'e göre ise değişim bir öğrenme sürecidir. Lewin, değişimi yavaş bir çaba olarak dile getirmektedir. Bununla beraber, kişisel, örgütsel veya toplumsal kriz gibi belirli koşullar altında çeşitli güçlerin hızlı ve radikal bir biçimde değişebileceğini dile getirmiştir. Bu gibi durumlarda, alışlagelmiş rutinler ve davranışlar bozulur ve mevcut durum uygulanamaz (Burnes ve Cooke, 2012, s.6).

Örgütsel değişim ise değişim olgusunun örgütsel boyutta meydana gelmesidir. Örgütsel değişim, örgütlerin etkinliklerini artırmak için mevcut durumlarından istenilen duruma geçmelerini sağlamak adına yapılarını ve kültürlerini baştan dizayn ettikleri bir süreçtir (Gareth, 2013, s.10). Başka bir tanımda örgütsel değişim, mevcut hedefleri daha efektif bir şekilde gerçekleştirmek ya da yeni hedeflere ulaşılması noktasında örgüte fayda

sağlayan önceden planlanmış, sıra dışı, özgün çabalar bütünü olarak ele alınmaktadır (Iqbal,2011, s.88).

Örgütsel Değişimin Amaçları

Örgütsel değişimin amaçları kısaca aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008, s.250-251).

Etkinliği Artırmak

Etkinliği artırmak, var olan bir işin daha etkin yapılması ve işin gerekleri ile işin niteliklerinin uyumlaştırılması anlamına gelmektedir. İşin gerekleri ile işin nitelikleri arasında uyumun sağlanamaması etkinliğin azalmaya başladığını ve değişim ihtiyacının arttığını göstermektedir.

Verimliliği Arttırmak

Verimliliği artırmak, daha az iş gücü, daha az zaman, daha az finansman ve daha az kaynak kullanarak, daha fazla miktarda, daha kaliteli, daha hızlı ve daha ekonomik çalışmaktır. Bu amaç doğrultusunda örgüt yapısının ve faaliyetlerinin yeniden gözden geçirilmesi ve gerekli değişikliklerin yapılması gerekir.

Motivasyon ve Tatmin Düzeyini Artırmak

Örgütsel değişimin amaçlarından bir diğeri ise değişim ile çalışanları monotonluktan kurtarıp, motivasyon ve tatmin düzeylerini artırmaktır.

Diğer Amaçlar

Bununla birlikte, örgütsel değişim; geleceğe hazır olma, çalışanlar arasında karşılıklı güven ve desteği artırma, sorunlara çözüm geliştirme, iletişimi kuvvetlendirme ve sinerji yaratma gibi amaçları da içermektedir.

Direnç ve Değişime Direnç Kavramı

Ansoff (1988) direnci, stratejik bir değişim sürecine umulmadık gecikmeler, maliyetler ve dengesizlikler getiren çok yönlü bir olgu olarak ele alırken, Zaltman ve Duncan (1977) direnci, statükoyu değiştirme baskısı karşısında statükoyu sürdürmek için sergilenen herhangi bir davranış olarak ele almaktadır (Waddell ve Sohal, 1998, s.543).

Değişime direnç ise örgütsel bir değişimi kabullenmeyen, değişimin gerçekleşmesine fayda sağlamayan, üstelik değişime engel olmak isteyen bir çalışan davranışı olarak ifade edilmektedir (Coghlan, 1993, s.10). Çalışanlar değişimin ekonomik, psikolojik ya da sosyal açıdan kendilerine zarar vereceğine ilişkin algıları nedeniyle değişime direnç gösterirler (Snyder ve Hartzell, 1987, s.44). Özetle, değişim meydana geldiğinde dirençle karşılaşmaktadır. Her çalışan değişime aynı düzeyde direnç göstermese de az ya da çok, açık ya da örtülü, aniden ya da zamanla değişime direnç göstermektedir (Koçel, 2020, s.689). Değişime karşı gösterilen açık veya örtülü direnç, örgütsel değişim sürecine zarar vermektedir.

Değişime Direncin Nedenleri

Değişim, bir örgütün varlığını sürdürebilme ve rekabet edebilme becerisini önemli ölçüde etkileyen bir olgu olmasına rağmen çalışanlar değişimin etkilerine karşı farklı tepkilerle direnç göstererek örgütün bütün değişim faaliyetlerini etkileyebilmektedirler. Çalışanlar tarafından kabul edilmeyen bir değişimin örgütü hedeflediği başarıya ulaştıramayacağı, çalışanların mevcut durumun korunması için direnç göstereceği ve değişimin reddedileceği düşünülebilir (Özpehlivan ve Altan, 2018, s.422). Değişime çoğunlukla belirsizlik etmenleri sebebiyle direnç gösterilir ve gösterilen direnç değişim sürecini olumsuz şekilde etkiler. Belirsizlik etmeninin yanı sıra, kişisel kayıp endişesi, grup direnci, bağımlılık, yönetime güven ve önerilen değişimdeki zayıflıkların farkındalığı değişimin önündeki en güçlü engeller arasında yer almaktadır (Lunenburg, 2010, s.4). Bu nedenle örgütsel değişimin başarısı, sadece doğru biçimde değişimi gerçekleştirmeyi

değil, örgütün bütün unsurları üzerinde en az direnç ve en az negatif etki ile değişimin gerçekleşmesini de içermektedir (Snyder ve Hartzell, 1987, s.43).

Örgüt, büyük oranda değiştiğinde, farklı çalışanlar bireysel şekillerde tepkiler vereceklerdir. Bazı çalışanlar değişimi artan iş yükü nedeniyle artan bir stres olarak görecektir. Diğer çalışanlar ise değişimi büyüme, daha sıkı çalışma ve örgütsel kimliklerini ve işe katılımlarını destekleyecek bir fırsat olarak görecektir (Ming-Chu, 2009, s.21).

Değişime Direncin Boyutları

Başlangıçta değişime direnç kavramının tek boyutlu bir yaklaşım olarak ele alınmasına ve sadece yönetim açısından incelenmesine karşın Piderit (2000) çalışmasında değişimi anlayabilmek için değişime çalışanların gözünden bakılması gerektiğini vurgulamıştır (Çalışkan, 2019, s.240). Buna ek olarak, Piderit (2000), direncin çoğunlukla çalışanların değişime ilişkin duygularının, davranışlarının ve düşüncelerinin tam olarak kesişemeyebileceği bir kararsızlık duygusu barındırabileceğini ileri sürmektedir. Bundan dolayı, değişime direncin, bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenleri içeren çok boyutlu bir yaklaşım olarak ele alınmasını önermektedir (Oreg, 2007, s.74). Bu boyutlardan bilişsel boyut, bireyin değişim hakkındaki inançları; duygusal boyut, bireyin değişim hakkındaki duyguları ve davranışsal boyut ise bireyin değişime karşı nasıl bir davranış gösterdiği ile ilgilidir (Oreg, 2006:76).

Bilişsel Direnç

Değişime direncin bilişsel boyutu, bir bireyin tutum nesnesi hakkındaki inançlarını ifade etmektedir (Piderit, 2000, s.786). Bilişsel bileşen, bireyin değişim hakkında ne düşündüğü (örneğin; Değişim gerekli mi? Değişim yararlı olacak mı?) ile ilgilidir (Oreg, 2007, s.76).

Duygusal Direnç

Duygusal direnç boyutu, bir bireyin tutum nesnesine tepki olarak duygularını ifade etmektedir (Piderit, 2000, s.786). Duygusal bileşen, bireyin değişim hakkında nasıl hissettiği (örneğin; kızgın, endişeli) ile ilgilidir (Oreg, 2007, s.76).

Davranışsal Direnç

Davranışsal direnç boyutu, bir bireyin geçmiş davranışlara ve gelecekteki harekete geçme niyetlerine dayanan bir tutum nesnesi hakkındaki değerlendirmelerini ifade etmektedir (Piderit, 2000, s.786). Davranışsal bileşen, bireyin değişime tepki olarak harekete geçme eylemleri veya harekete geçme niyeti (örneğin; değişiklikten şikâyet etmek, başkalarını değişikliğin kötü olduğuna ikna etmeye çalışmak) ile ilgilidir (Oreg, 2007, s.76).

Yenilikçi İş Davranışı

Yenilik Kavramı

Günümüzde rekabet avantajı sağlayabilmenin formülü yenilik olarak görülmektedir. Hâlbuki yenilik, örgütlere sadece rekabetle değil, bütün stratejik güçlüklerin üstesinden gelebilmelerine imkân tanımaktadır. OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ve EUROSTAT (Avrupa İstatistik Ofisi) tarafından birlikte hazırlanıp yayımlanan Oslo Kılavuzu tanımına göre yenilik; “iş uygulamalarında, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli ölçüde iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet) veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi veya yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesi”dir (OECD, 2005, s.46).

Yenilikçi Davranış ve Yenilikçi İş Davranışı Kavramı

Yenilikçi davranış, bireyin yaşamının her safhasında, karşılaştığı durumlara göre yenilikçi yöntemler deneyerek yeni çözümler yaratmasıdır (Akgül ve Yavuz, 2019, s.56). Başka bir tanımda yenilikçi davranış, “bir bireyin yeni veya benimsenmiş fikirler ve çözümler ürettiği bir sorunu tanımladığı, bunları geliştirmek ve desteklemek için çalıştığı ve uygulanabilir bir prototip veya model ürettiği çok aşamalı bir süreç” olarak ele alınmaktadır (Carmeli, Meitar ve Weisberg, 2006, s.78; Jain, 2015, s.2). Her aşamada

farklı bireysel davranışları içeren yenilikçi davranışların yenilik sürecindeki önemi oldukça büyüktür. West ve Farr'ın (1989, 1990b) yenilik tanımına dayanarak, bireysel yenilikçi davranış, bireyin iş rolüne, birimine ya da örgütüne yeni fikirler, ürünler, süreçler ve prosedürler tanıtmak ve/veya uygulamak için bilinçli davranışı olarak tanımlanır (Van de Ven, 1986).

Yenilikçi iş davranışı ise Tsai ve Kao (2013) tarafından “çalışanların yenilikçi fikirleri ile başlayan ve yeni ürünlerin, yöntemlerin ve üretim süreçlerinin oluşturulması ve uygulanmasıyla devam eden genel davranış süreci” olarak tanımlanmaktadır (Yu vd., 2013, s.146). Abstein ve Speith (2014) yenilikçi iş davranışını, yenilik sürecinin farklı aşamalarına bağlanabilecek farklı davranışları içeren çok aşamalı bir süreç olarak ifade etmektedir (Abstein ve Speith, 2014, s.213).

Yeni fikirlerin doğuşu öncelikle bireylerin zihninde gerçekleştiğinden (Mumford, 2000; Den Hartog ve De Jong, 2010), örgütlerin çoğunluğu, yeniliğin ana kaynağının, örgüt çalışanları ve onların davranışlarından başka hiçbir unsurla ilişkili olmadığını belirtmektedir (Dörner, 2012; Demeško, 2017, s.13). Örgütler rekabetin yoğun olduğu iş çevresinde kalıcı olmak ve bu kalıcılığı koruyabilmek, başarılarını ve verimliliklerini en üst düzeye çıkarabilmek için yenilikçi uygulamalar kapsamında yenilikçi davranmayı benimsemeleri ve yenilikçi davranışları teşvik etmeleri gerekmektedir (Mone vd., 1998; Biçer, 2017, s.83).

Yenilikçi İş Davranışı Süreci

Yenilikçi iş davranışı, yeni fikirlerin oluşturulmasını, tanıtılmasını ve uygulanmasını içeren üç aşamadan oluşan karmaşık bir süreçtir (Janssen, 2000, 2004; Kanter, 1988; Scott ve Bruce, 1994; Yuan ve Woodman, 2010). Yenilik sürecini başlatmak için birey, çözülmesi gereken problemlerin varlığı ile başlar (Scott ve Bruce, 1994). Nihayetinde sorunların varlığı, çalışanların yeni fikirler oluşturmasının temeli haline gelir (Drucker, 1985; Janssen, 2004). Birey, yeni fikirlerin (ürün, hizmet, yöntem veya teknik) desteklenmesi ve uygulamaya dönüşmesi için fikirlerini pazarlamalıdır (Kanter, 1988). Nihayetinde bireyler, örgütün desteğine dayanarak, örgütün faydalanabileceği yeni fikirleri uygulayabilirler (Janssen, 2004). Bu nedenle yenilikçi iş davranışı üç aşamadan oluşan bir süreçtir (Schroeder vd., 1989; Scott ve Bruce, 1994; Shih ve Susanto, 2010, s.113).

Scott ve Bruce'un birbirinden ayırdığı üç yenilikçi iş davranış biçiminden fikir üretme hem fikir üretmeyi hem de problemlerin tanınmasını içerdiğinden oldukça kapsamlıdır (Scott ve Bruce, 1994). İlgili literatürde fırsatların keşfedilmesi fikir üretmeden önceki bir davranış olarak görülmekte ve farklı kişilik ve çevresel belirleyicilere sahip olduğu gösterilmiştir. Dolayısıyla, De Jong ve Den Hartog (2008) yenilikçi iş davranışını 1.Fırsat (Fikir) Keşfi, 2.Fikir Üretme, 3.Fikir Geliştirme (Destekleme) ve 4.Fikir Uygulama olmak üzere dört aşamadan oluşan bir süreç olarak ifade etmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2008, s.6).

Fırsat (Fikir) Keşfi

Çoğunlukla bir yenilik süreci, tesadüfen bir fırsatın (fikrin) keşfi veya meydana gelen bir problem ile başlamaktadır. Şartları iyileştirme şansı veya anında müdahale gerektiren bir tehdit yenilikçi davranışların tetikleyicisi olabilmektedir. Fırsat keşfi, var olan ürünleri, hizmetleri veya süreçleri iyileştirmenin yollarını aramayı veya ürünleri, hizmetleri veya süreçleri alternatif yollarla düşünmeye çalışmayı içermektedir (Wanter, 1988; Farr ve Ford, 1990; Basadur, 2004; De Jong ve Den Hartog, 2010, s.24).

Fikir Üretme

Fikir üretme, iyileştirme amacıyla kavramlar üretmeyi ifade etmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2008, s.7). Fikir üretme, yeni ürün, hizmet veya süreçlerle, yeni pazarlara girişle, mevcut iş süreçlerindeki iyileştirmelerle veya genel anlamda belirlenen sorunların çözümleriyle ilgili olabilmektedir (Van de Ven, 1986; Amabile, 1988; Kanter, 1988). Fikir üretmenin anahtarı, sorunları çözmek veya performansı artırmak için bilgi ve var olan kavramların birleştirilmesi ve yeniden düzenlenmesi olarak görülmektedir. (De Jong ve Den Hartog, 2010, s.24).

Fikir Geliştirme (Destekleme)

Fikir geliştirme (destekleme), bir fikir üretildikten sonra geçerli hale gelmektedir. Birçok fikir, çalışma gruplarında veya örgütlerinde hali hazırda kullanılanlarla uyuşmadığından teşvik edilmesi gerekmektedir. Sadece üretilen fikirler kendine özgü ise fazladan desteğe ihtiyaç duyulmadan kabul edilirler ve kolaylıkla uygulanırlar. Birçok fikir için faydalarının onları geliştirme ve uygulama maliyetlerini aşım aşımacağı belirsizdir ve çoğu durumda yenilikçi fikirler direnç ile karşı karşıyadır (Jones, 2004; De Jong, 2007, s.26). Fikir geliştirme (destekleme) aşaması, yeniliğin başarısı hakkında güven ifade ederek, direterek ve doğru insanları dahil ederek destek bulma ve koalisyonlar oluşturma ile ilgili davranışları içermektedir (De Jong ve Den Hartog, 2010, s.24).

Fikir Uygulama

Fikir uygulama, var olan ürün veya yöntemlerin iyileştirilmesi veya yenilerinin geliştirilmesi anlamına gelebilmektedir. Uygulama davranışı, bireylerin uygulama için seçilen bir fikri pratik bir önermeye dönüştürmek için ortaya koymaları gereken çabalar ile ilgilidir (De Jong ve Den Hartog, 2008, s.7). Fikrin uygulanması aynı zamanda yenilikleri normal iş süreçlerinin sistemli bir parçası haline getirmeyi (Kleysen ve Street, 2001) ve yeni ürünler veya iş süreçleri geliştirme ve bunları test etme ve değiştirme gibi davranışları da (Kanter, 1988) içermektedir (De Jong ve Den Hartog, 2010, s.24-25).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmanın amacı, örgütsel güvenin değişime direnç ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaktır. Bu doğrultuda, gönüllülük esasına dayalı olarak Kocaeli Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren firmalardaki beyaz yaka çalışanların katılımıyla örgütsel güvenin değişime direnç ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın değişkenlerini ölçmek için “Örgütsel Güven Ölçeği”, “Değişime Direnç Ölçeği” ve “Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği” olmak üzere üç ölçekten faydalanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini belirlemek için korelasyon analizi, değişime direnç ve yenilikçi iş davranışı değişkenlerinde meydana gelen değişimlerin ne kadarlık kısmının örgütsel güven tarafından gerçekleştirildiğini belirlemek için ise regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılara Google Forms web sitesi üzerinden tasarlanan online anket formu ile ulaşılmıştır. Toplamda 366 kişinin katılımı sağlanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Anket yönteminden yararlanılan bu çalışmada kişisel bilgi formu ile beraber üç ölçekten faydalanılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel güveni ölçmek amacıyla Çalışkan (2021) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma arkadaşlarına duyulan güven boyutu, yöneticiye duyulan güven boyutu ve kuruma duyulan güven boyutu olmak üzere 3 boyuta sahip olan Örgütsel Güven Ölçeği toplamda 17 ifadeden oluşmaktadır. Örgütsel Güven Ölçeğinin güvenilirliğini tespit edebilmek için, çalışmada yer alan her üç örneklem grubu için ölçeğin tümü ve alt boyutları ayrı ayrı Cronbach Alfa testine tabi tutulmuştur. Güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin tümü için Cronbach Alfa katsayısı, birinci örneklem için .90, ikinci örneklem için .93 ve üçüncü örneklem için .90 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu göstermiştir. Ölçek, örgütsel güven algısını ölçen 5’li Likert tipi bir ölçektir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Çalışmanın bağımlı değişkeni olan değişime direnci ölçmek amacıyla Oreg (2006) tarafından geliştirilen “Değişime Direnç Ölçeği” kullanılmıştır. Bilişsel direnç boyutu, duygusal direnç boyutu ve davranışsal direnç boyutu olmak üzere 3 boyuta sahip olan Değişime Direnç Ölçeği toplamda 15 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek Çalışkan (2019) tarafından orijinal ölçekle uyumlu olarak Türkçe’ye uyarlanmıştır. Çalışkan (2019) tarafından Değişime Direnç Ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanması çalışması iki ayrı örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Değişime Direnç Ölçeğinin güvenilirliğini tespit edebilmek için, çalışmada yer alan her iki örneklem grubu için ölçeğin tümü ve alt boyutları ayrı

ayrı Cronbach Alfa testine tabi tutulmuştur. Güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin tümü için Cronbach Alfa katsayısı, birinci örneklem için .83, ikinci örneklem için .94 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar, uyarlaması yapılan ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermiştir. Ölçeğin orijinal formu değişime karşı tutumu ölçen 5'li Likert tipi bir ölçektir (1=Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum).

Çalışmanın bağımlı değişkeni olan yenilikçi iş davranışını ölçmek amacıyla Janssen (2000) tarafından geliştirilen "Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Fikir üretme boyutu, fikir destekleme boyutu ve fikri uygulama boyutu olmak üzere 3 boyuta sahip olan Yenilikçi İş Davranışı ölçeği toplamda 9 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek Töre (2017) tarafından orijinal ölçekle uyumlu olarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin güvenilirliğini tespit edebilmek için, ölçeğin tümü ve alt boyutları ayrı ayrı Cronbach Alfa testine tabi tutulmuştur. Güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin tümü için Cronbach Alfa katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu göstermiştir. Yapılan literatür taramasında ölçeğin yenilikçi iş davranışını ölçen ölçekler arasında en çok tercih edilen ölçek olduğu görülmüştür. Ölçeğin orijinal formu yenilikçi iş davranışlarını ölçen 7'li Likert tipi bir ölçektir (1=Hiçbir Zaman, 7= Her Zaman). Bu çalışmada ise anket bütünlüğünü korumak için 5'li Likert tercih edilmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

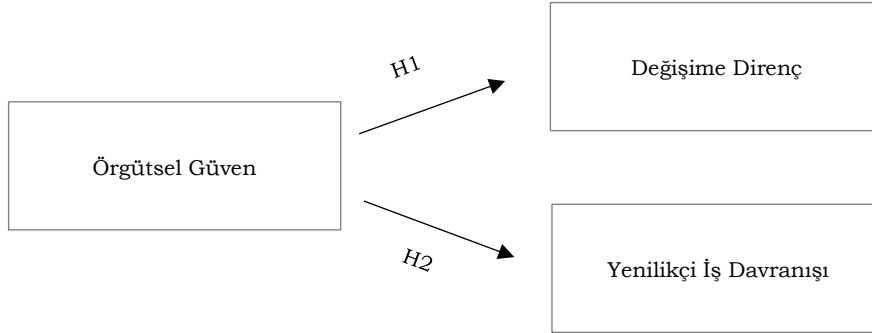
Araştırmada çalışanların örgütsel güven algılarının değişim karşısındaki tutumları ve yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu doğrultuda, değişkenler arası ilişkilerin saptanmasına yönelik kavramsal ve kuramsal temellere dayalı olarak oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır.

Hipotez 1: Örgütsel güvenin değişime direnç üzerinde negatif bir etkisi vardır.

Hipotez 2: Örgütsel güvenin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

Bu çalışmada örgütsel güvenin değişime direnç ve yenilikçi iş davranışı ile ilişkisi ve bu ilişki neticesinde örgütsel güvenin değişime direnç ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, hipotezlere bağlı olarak oluşturulan araştırma modeli şekil 1'de yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırmanın Örnekleme

Bu araştırmanın örneklemini, Kocaeli ilinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren farklı firmalarda çalışan beyaz yaka çalışanlar oluşmaktadır. Araştırma değişkenleri göz önünde bulundurulduğunda, hızla değişen çevresel ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle durmaksızın değişim halinde olan otomotiv sektöründe çalışanların yenilikçi iş davranışlarının daha yoğun bir şekilde gözlemlenebileceği düşünülmüştür. Araştırmanın veri toplama aşamasında olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden birisi olan kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. COVID-19 nedeniyle iş yaşamında meydana gelen değişiklikler yüz yüze veri toplamayı mümkün kılmadığından bu araştırmanın verileri online anket aracılığıyla toplanmış olup, toplamda 366 kişiye ulaşılmıştır.

VERİ ANALİZİ VE BULGULAR

Demografik Özelliklere İlişkin Analizler

Tablo 1

Demografik Özellikler

		f	%
Cinsiyet	Kadın	138	37,7
	Erkek	228	62,3
	Toplam	366	100
Medeni Durum	Evli	175	47,8
	Bekar	191	52,2
	Toplam	366	100
Yaş	18-25 yaş arası	66	18
	26-35 yaş arası	198	54,1
	36-49 yaş arası	97	26,5
	50 ve üzeri	5	1,4
	Toplam	366	100
Eğitim Düzeyi	Lise	13	3,6
	Ön lisans	12	3,3
	Lisans	226	61,7
	Lisansüstü	115	31,4
	Toplam	366	100
Çalışma Süresi	1 yıl ve altı	81	22,1
	1-5 yıl arası	152	41,5
	6-10 yıl arası	64	17,5
	11-20 yıl arası	55	15
	21 yıl ve üzeri	14	3,8
Toplam	366	100	
Pozisyon	Müdür	67	18,3
	Müdür Yardımcısı	25	6,8
	Uzman/Yetkili	157	42,9
	Uzman Yrd./Yetkili Yrd.	42	11,5
	Personel	48	13,1
	Diğer	27	7,4
	Toplam	366	100
Departman	İnsan Kaynakları	55	15
	Satış/Pazarlama	47	12,8
	Operasyon	17	4,6
	Üretim/Planlama	67	18,3
	Finans/Muhasebe	30	8,2
	Ar-Ge	63	17,2
	Bilgi Teknolojileri	24	6,6
	Satın Alma	22	6
	Kalite	15	4,1
	Diğer	26	7,1
Toplam	366	100	

Tablo 1’de yer alan tanımlayıcı istatistik analizleri sonuçlarına göre, örneklem grubunun 138’i (%37,7) kadın, 228’i (%62,3) erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Örneklem grubunun 175’i (%47,8) evli iken 191’i (%52,2) bekarıdır. Örneklem grubu %54,1’lik oran ile en fazla 26-35 yaş aralığında, %1,4’lük oran ile en az 50 yaş ve üzeri yaş aralığındadır. %93,1’lik oran ile örneklem grubunun büyük çoğunluğu (341) lisans ve üzerinde bir eğitim düzeyine sahiptir. Örneklem grubu çalışma süresi bakımından %41,5’lik oran ile en fazla 1-5 yıl arası çalışma süresine, %3,8’lik oran ile en az 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir. Örneklem grubunun çoğu 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip olduğundan katılımcıların çoğunlukla yeni çalışanlar olduğu söylenebilmektedir. Örneklem grubu pozisyon bakımından incelendiğinde 67’si (%18,3) müdür, 25’i (%6,8)

müdür yardımcısı, 157'si (%42,9) uzman/yetkili, 42'si (%11,5) uzman yardımcısı/yetkili yardımcısı, 48'i (%13,1) personel, 27'si (%7,4) ise diğer kategorisinde yer almaktadır. Örneklem grubu departman bakımından incelendiğinde 55'i (%15) insan kaynakları, 47'si (%12,8) satış/pazarlama, 17'si (%4,6) operasyon, 67'si (%18,3) üretim/planlama, 30'u (%8,2) finans/muhasebe, 63'ü (%17,2) Ar-Ge, 24'ü (%6,6) bilgi teknolojileri, 22'si (%6) satın alma, 15'i (%4,1) kalite ve 26'sı (%7,1) ise diğer kategorisinde yer almaktadır. En yüksek katılıma üretim/planlama departmanı sahiptir.

Güvenilirlik Analizi ve Açıklayıcı Faktör Analizi

Güvenilirlik analizi ölçümünde Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Güvenilirlik analiz sonucuna göre örgütsel güven ölçeğinin Cronbach's Alpha (α) değeri 0,960 olarak bulunmuştur. Değişime direnç ölçeğinin Cronbach's Alpha (α) değeri 0,861 olarak bulunmuştur. Yenilikçi iş davranışı ölçeğinin Cronbach's Alpha (α) değeri ise 0,976 olarak bulunmuştur. Cronbach alpha değerlerinin 0,7'den büyük olması faktörün güvenilirliğinin bir göstergesidir (Saruhan ve Özdemirci, 2020, s.234). Buna göre, ölçeklere ilişkin Cronbach alpha değerleri incelendiğinde, tüm α değerlerinin 0,70'den büyük oluşu ölçeğin güvenilirliğini ve değişkenlerin içsel tutarlılığını göstermektedir. Yukarıda açıklanan istatistiklerden faydalanılarak ölçekleri temsil etmeyen herhangi bir madde olup olmadığı araştırılmıştır. Her bir ölçek için ölçekleri temsil etmeyen herhangi bir maddeye rastlanılmaması sonucu, çalışmanın araştırma modelindeki değişkenler için "Açıklayıcı Faktör Analizi" uygulanmıştır.

Faktör analizinin uygunluğunun KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) değerleri örgütsel güven için 0,956, değişime direnç için 0,843, yenilikçi iş davranışı için 0,942 olarak bulunmuştur. Bu değerler kritik değer olan 0,70'in üzerindedir (Kayış, 2010, s.405) ve faktör analizi yapılan örneklemin yeterliliğini göstermektedir. Ayrıca faktör analizini bozucu etki yaratan değişkenlerin tasnifine ilişkin "anti-image" katsayıları da ayrı olarak ele alınmış ve çıkarılması gereken herhangi bir ifade bulunmamıştır.

Faktör çözümüne ait faktörler, faktör yükleri, her bir faktörün açıkladığı varyans yüzdesi ve her bir faktöre ait güvenilirlik testi (Cronbach alpha) sonuçları Tablo 2, 3 ve 4'de yer almaktadır.

Tablo 2

Örgütsel Güven Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans %	Cronbach's Alpha
Faktör 1: Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven		30,442	0,946
•Genel anlamda iş arkadaşlarım oldukça güvenilirdir.	,837		
•Çalışma arkadaşlarım, kendi menfaatleri için bana zarar vermez.	,814		
•Çalışma arkadaşlarımdan özüm, sözüm birdir.	,809		
•Çalışma arkadaşlarımdan bana verdiği sözleri tutacaklarına güvenirim.	,784		
•Çalışma arkadaşlarım fedakârdır, ihtiyacım olduğunda yardım istemekten çekinmem.	,753		
•Çalışma arkadaşlarımla, işle ilgili her türlü düşüncemi rahatlıkla paylaşıyorum.	,719		
•Çalışma arkadaşlarımdan sahip olduğum iş becerilerine güvenirim.	,718		
Faktör 2: Yöneticiye Duyulan Güven		24,329	0,929
•Yöneticime, kendisi ile paylaştığım bilgiyi başkasına söylemeyeceği konusunda güvenirim.	,829		
•Yöneticim, ihtiyaç duyduğumda yardıma hazırdır.	,775		
•Bana karşı kullanmayacağımı bildiğim için her türlü düşüncemi yöneticim ile tartışabilirim.	,774		
•Üstümün bana verdiği sözleri tutacağına dair güvenim tamdır.	,770		
•Yöneticimin benim yaptığım işi kontrol edebilecek ve	,729		

geliştirebilecek bilgisi vardır.

Faktör 3: Kuruma Duyulan Güven

21,418 0,909

- Kurum çalışanlarına her konuda destek olur. ,826
- Kurum, özlük haklarımızı adil olarak karşılar. ,797
- Bu kurumda her şey yasalara uygun bir şekilde açıklıkla yürür, gizli saklı uygulamalar yoktur. ,714
- Kurum politikaları ile ilgili öneri geliştirmekten ve düşüncelerimi belirtmekten çekinmem. ,658
- Kurumumuzun geleceğini ilgilendiren doğru kararlar alınması hususunda güvenim tamdır. ,625

KMO: ,956 Açıklanan Varyans: %76,189

Tablo 3

Değişime Direnç Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans %	Cronbach's Alpha
Faktör 1		23,183	0,872
•Değişimden korkarım.	,832		
•Değişim beni üzer.	,784		
•Değişim beni strese sokar.	,775		
•Değişim hakkında olumsuz duygulara sahibim.	,737		
•Değişimi protesto ederim.	,589		
Faktör 2		18,732	0,844
•Değişimin organizasyona fayda sağlayacağına inanıyorum. *	,898		
•Şahsen değişimden faydalanacağıma inanıyorum. *	,898		
•Değişim beni gerçekten heyecanlandırır.*	,806		
•Başkalarına yapılan değişiklikten övgüyle bahsederim. *	,676		
Faktör 3		15,484	0,783
•Yönetime, yapılan değişime dair itirazlarımı iletirim.	,871		
•Meslektaşlarıma, yapılan değişime dair itirazlarımı iletirim.	,859		
•Değişimin gerçekleşmesini önlemek için yollar ararım.	,522		
Faktör 4		15,264	0,843
•Değişimin organizasyonda iş yapma süreçlerine zarar vereceğini düşünüyorum.	,833		
•Değişimi gerçekleştirmenin olumsuz bir şey olduğunu düşünüyorum.	,800		
•Değişimin işimi zorlaştıracığına inanıyorum.	,722		

KMO:0,843 Açıklanan Varyans: %72,662

Tablo 4

Yenilikçi İş Davranışı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans %	Cronbach's Alpha
Faktör 1: Yenilikçi İş Davranışı		83,881	0,976
•Yenilikçi fikirleri desteklerim.	,933		
•Çalışma arkadaşlarımdan yenilikçi fikirler için heyecanlanmasını önemserim.	,932		
•Yenilikçi fikirlerin edinilmesini takdir ederim.	,930		

•Yenilikçi fikirlerin faydasını değerlendiririm.	,923
•Yenilikçi fikirleri, kullanışlı uygulamalara dönüştürürüm.	,923
•Yeni çalışma metotlarını, teknikleri ve araçlarını araştırırım.	,910
•Problemler için orijinal çözümler üretirim.	,910
•Zor durumlar için yeni fikirler üretirim.	,899
•Çalışma ortamında düzenli olarak yeni fikirler öneririm.	,881

KMO: ,942

Örgütsel güveni oluşturan 3 boyut toplam varyansın %76,189'unu, değişime direnci oluşturan 3 boyut toplam varyansın %72,662'sini ve yenilikçi iş davranışını oluşturan 1 boyut toplam varyansın %83,881'ini açıklamaktadır. Bu bağlamda, faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular, araştırma modelinde yer alan temel faktörlerle ilgili yapılar ulaşıldığını göstermektedir.

Betimsel İstatistik Analizine İlişkin Sonuçlar

Tablo 5

Araştırmanın Ölçeklerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekler	n	Min.	Max.	x	ss
Örgütsel Güven	366	1.00	5.00	3,7610	,85057
Değişime Direnç	366	1.00	5.00	1,9592	,55430
Yenilikçi İş Davranışı	366	1.00	5.00	4,1913	,81470

Tablo 5'de yer alan değişkenlere ilişkin elde edilen ortalamalar sırasıyla $\bar{x}=3,7610$, $\bar{x}=1,9592$ ve $\bar{x}=4,1913$ olarak bulunmuştur. Ölçeklere ilişkin elde edilebilecek "en küçük değer 1" ve "en büyük değer 5"tir. Örgütsel güven ölçeğine ilişkin cevap ortalamaları, katılımcıların katılma eğilimine yakın olduklarını göstermektedir. Bu bağlamda çalışanların örgütsel güven algılarının orta düzeyin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Değişime direnç ölçeğine ilişkin cevap ortalamaları, katılımcıların katılmama eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde çalışanların değişime yönelik tutumlarının düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yenilikçi iş davranışı ölçeğine ilişkin cevap ortalamaları, katılımcıların katılma eğiliminde olduklarına işaret etmektedir. Bu bağlamda çalışanların yenilikçi iş davranışlarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Korelasyon Analizine İlişkin Sonuçlar

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik sonuçları değişkenleri ölçmek için kullanılan tüm ölçeklerin uygun değer aralığında olduğunu göstermektedir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini ölçmeden önce değişkenler arasındaki olası ilişkileri tespit etmek amacıyla pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Pearson Korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel güven ile değişime direnç arasında negatif yönde ve oldukça zayıf düzeyde istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-,168$; $p<,001$). Örgütsel güven ile yenilikçi iş davranışı arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,542$; $p<,001$). Son olarak, değişime direnç ve yenilikçi iş davranışı arasında ise negatif yönde ve zayıf düzeyde istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-,385$; $p<,001$). Örgütsel güven, değişime direnç ve yenilikçi iş davranışı değişkenlerinin birbiri ile olan ilişki analizi bulguları tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6

Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

	(1)	(2)	(3)
(1) Örgütsel Güven	1	-,168**	542**
(2) Değişime Direnç	-,168**	1	-,385**
(3) Yenilikçi İş Davranışı	,542**	-,385**	1

** $p<,001$

Regresyon Analizine İlişkin Sonuçlar

Değişkenler arasındaki ilişkilerin tespitinden sonra araştırmanın hipotezlerini test etmek için doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bağımsız değişken olan “örgütsel güven” değişkeninin bağımlı değişken olan “değişime direnç” ve “yenilikçi iş davranışı” değişkenleri üzerindeki etkisi ölçülmüştür.

Örgütsel güvenin değişime direnci ne derece etkilediğini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizine ilişkin elde edilen sonuçlar Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7

Örgütsel Güvenin Değişime Direnç Üzerindeki Etkisine Yönelik Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

	B	St	Beta	t	p	R	R ²	Adj. R ²	F	p	Durbin Watson
Sabit (Constant)	2,371	,130		18,263	,000	,168	,028	,026	10,574	,001	1,983
Örgütsel Güven	-,109	,034	-,168	-3,252	,001						

Bağımlı Değişken: Değişime Direnç

Tablo 7’de yer alan sonuçlar; modelin açıklayıcılığının, istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir (F=10,574;p<,001). Analiz sonucunda elde edilen bulgular örgütsel güvenin (t=-3,252; p<.001) değişime direnç üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (F=10,574; p<.001). Elde edilen sonuç “H1: Örgütsel güvenin değişime direnç üzerinde negatif bir etkisi vardır.” hipotezini desteklemektedir.

Regresyon analizine ilişkin analiz sonuçlarının yer aldığı Tablo 7’ye göre; modelde yer alan bağımlı değişken –değişime direnç iken bağımsız değişken –örgütsel güven olarak belirlenmiştir. Buna göre örgütsel güven, değişime dirençteki değişimin %2,6’ sını açıklamaktadır (Adj. R² =,026). Örgütsel güvendedeki bir birimlik artış değişime dirençte %10,9’luk bir azalışa neden olmaktadır (B=-,109; p<.001).

Örgütsel güvenin yenilikçi iş davranışını ne derece etkilediğini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizine ilişkin elde edilen sonuçlar Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8

Örgütsel Güvenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisine Yönelik Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

	B	St	Beta	t	p	R	R ²	Adj. R ²	F	p	Durbin Watson
Sabit (Constant)	2,238	,163		13,759	,000	,542	,294	,292	151,632	,000	2,005
Örgütsel Güven	,519	,042	,542	12,314	,000						

Bağımlı Değişken: Yenilikçi İş Davranışı

Tablo 8’de yer alan sonuçlar; modelin açıklayıcılığının, istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir (F=151,632;p<,000). Analiz sonucunda elde edilen bulgular örgütsel güvenin (t=12,314; p<.000) yenilikçi iş davranışı üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (F=151,632; p<.000). Elde edilen sonuç “H2: Örgütsel güvenin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.” hipotezini desteklemektedir.

Regresyon analizine ilişkin analiz sonuçlarının yer aldığı Tablo 8’e göre; modelde yer alan bağımlı değişken –yenilikçi iş davranışı iken bağımsız değişken –örgütsel güven olarak belirlenmiştir. Buna göre örgütsel güven, yenilikçi iş davranışındaki değişimin %29,2 açıklamaktadır (Adj. R² =,292). Örgütsel güvendedeki bir birimlik artış yenilikçi iş davranışında %51,9’luk bir artışa neden olmaktadır (B=,519; p<.000).

Tablo 9

Hipotezlerin Kabul/Ret Durumu

HİPOTEZLER	DURUM
H1: Örgütsel güvenin değişime direnç üzerinde negatif bir etkisi vardır.	KABUL
H2: Örgütsel güvenin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	KABUL

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışma ile örgütsel güvenin değişime direnç ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisine odaklanılmıştır. Devam eden değişikliklere hızla uyum sağlanması modern örgütler tarafından arzu edilen bir durumdur. Çalışanların değişikliklere hızla uyum sağlaması ve değişime direnç göstermemesi noktasında güven son derece kritiktir ve modern örgütlerde değişim süreçleri her geçen gün hızlandığı için güven ve güvensizlik kavramları giderek daha önemli hale gelmektedir. Benzer şekilde, standart olmayan ve rutin dışı görevleri kapsayan yenilikçi iş davranışı modern örgütler tarafından arzu edilen diğer bir durumdur. Çalışanların örgüt içerisinde sergileyecekleri davranışların şekillenmesinde güven oldukça etkili bir unsurdur.

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik sonuçları incelendiğinde değişkenleri ölçmek için kullanılan tüm ölçeklerin uygun değer aralığında olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için gerçekleştirilen korelasyon analizinden elde edilen sonuçlar, örgütsel güven ile değişime direnç arasında negatif yönde ve oldukça düşük düzeyde istatistiki açıdan anlamlı bir doğrusal ilişki olduğunu göstermektedir ($r=-,168$; $p<,001$). Buradan hareketle, çalışanların örgütsel güven düzeyleri arttıkça değişime direnç düzeyleri azalmaktadır. Diğer bir taraftan ise çalışanların güven düzeyleri azaldıkça değişime direnç düzeyleri artmaktadır. Örgütsel güven ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki incelendiğinde ise örgütsel güven ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönde ve orta düzeyde istatistiki açıdan anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunmaktadır ($r=,542$; $p<,001$). Buradan hareketle, çalışanların örgütsel güven düzeyleri arttıkça yenilikçi iş davranışları da aynı şekilde artmaktadır. Diğer bir taraftan ise çalışanların örgütsel güven düzeyleri azaldıkça yenilikçi iş davranışları da aynı şekilde azalmaktadır. Değişime direnç ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki incelendiğinde ise değişime direnç ve yenilikçi iş davranışı arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde istatistiki açıdan anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunmaktadır ($r=-,385$; $p<,001$). Buradan hareketle, çalışanların değişime direnç düzeyleri arttıkça yenilikçi iş davranışları azalmaktadır. Diğer bir taraftan ise değişime direnç düzeyleri azaldıkça yenilikçi iş davranışları artmaktadır.

Gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları, örgütsel güvenin ($t=-3,252$; $p<,001$) değişime direnç üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Örgütsel güvendedeki bir birimlik artış değişime dirençte %10,9'luk bir azalışa sebep olmaktadır ($B=-,109$; $p<,001$). Benzer şekilde, regresyon analiz sonuçları, örgütsel güvenin ($t=12,314$; $p<,000$) yenilikçi iş davranışı üzerinde istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Örgütsel güvendedeki bir birimlik artış yenilikçi iş davranışında %51,9'luk bir artışa sebep olmaktadır ($B=,519$; $p<,000$).

Nihayetinde, güvenin etkisiyle çalışanların değişime karşı direnci azalacak veya tamamen ortadan kalkacaktır. Benzer şekilde, güvenin etkisiyle çalışanların yenilikçi iş davranışında artış gözlemlenecektir.

KAYNAKÇA

- Abstein, A. ve Spieth, P. (2014). "Exploring HRM Meta-Features that Foster Employees' Innovative Work Behaviour in Times of Increasing Work-Life Conflict". *Creativity and Innovation Management*, 23(2), 211-225.
- Akgül, İ. ve Yavuz, U. (2019). "BT Çalışanlarının Yenilikçi Davranışlarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi". *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 54-72.
- Akgündüz, Y. ve Güzel, T. (2014). "Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 1-17.
- Aksoy, S. (2019). "Çalışma Arkadaşlarına Güvenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde İşyerinde Yalnızlığın Aracılık Rolü". *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203-218.
- Asunakutlu, T. (2002). "Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme". *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:9, 1-13.
- Biçer, M. (2017). *Etik İklim, Örgütsel Öğrenme ve Yenilikçi Davranış İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Burnes, B. ve Cooke, B. (2013). "Kurt Lewin's Field Theory: A Review and Re-evaluation". *International Journal of Management Reviews*, 15(4), 408-425.
- Carpenter, M., Bauer, T., Erdogan, B. (2012). "Management Principles". *Creative Commons*.
- Chen, C. C., Chen, X. ve Meindl, J. R. (1998). "How Can Cooperation Be Fostered? The Cultural Effects of Individualism-Collectivism". *The Academy of Management Review*, 23(2), 285-304.
- Coghlan, D. (1993). "A Person-centred Approach to Dealing with Resistance to Change". *Leadership & Organization Development Journal*, 14(4), 10-14.
- Cook, J. ve Wall, T. (1980). "New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment". *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52.
- Çalışkan, A. (2019). "Değişime Direnç: Bir Ölçek Uyarılama Çalışması". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 237-252.
- Çankaya, M. (2020). "Örgütsel Güvenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama". *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 107, 185-204.
- Demeško, N. (2017). "Effects of Transformational and Transactional Leadership Styles on Innovative Work Behavior: The Role of Employee's Locus of Control". Master's Thesis, ISM University of Management and Economics, Vilnius, Litvanya.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). "Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Durdağ, M. ve Naktiyok, A. (2011). "Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Rolü". *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(2), 5-37.
- Erat, S. (2020). "Bilgi Paylaşımı ve Örgütsel Güvenin, Yenilikçilik Davranışı ve Bireysel Performansa Etkisi: Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma". *International Review of Economics and Management*, 8(1), 124-145.
- Gün, G. (2019). "Örgüt Kültür Tiplerinin Yenilikçiliğe Etkisi Örgüte Güvenin ve Örtülü Bilgi Paylaşımının Düzenleyici Rolü". *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(9), 1864-1982.

- Halis, M., S. Gökgöz, G. ve Yaşar, Ö. (2007). "Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama". *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 187-205.
- Hardy, C., Phillips, N. ve Lawrence, T. (1998). "Distinguishing trust and power in Interorganizational relations: Forms and Facades of Trust". *Political Science*, 1-27.
- Iqbal, R. (2011). "Impact of Organizational Change to Achieve Competitive Edge". *European Journal of Business and Management*, 3(4), 87-95.
- Jain, R. (2015). "Employee Innovative Behavior: A Conceptual Framework". *Indian Journal of Industrial Relations*, 51(1), 1-16.
- Jong, J. D. ve Hartog, D. D. (2008). "Innovative Work Behavior: Measurement and Validation". *EIM Business and Policy Research*, 1-27.
- Jong, J. D. ve Hartog, D. D. (2010). "Measuring Innovative Work Behaviour". *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Joseph, E. E. ve Winston, B. E. (2005). "A Correlation of Servant Leadership, Leader Trust, and Organizational Trust". *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 6-22.
- K. Piderit, S. (2000). "Rethinking Resistance and Recognizing Ambivalence: A Multidimensional View of Attitudes Toward an Organizational Change". *The Academy of Management Review*, 25(4), 783-794.
- K. Tüzün, İ. (2007). "Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri". *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 93-118.
- Kähya, C. (2013). *Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik Anlayışları ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Rolü. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.*
- Kaygusuz, S. (2020). *Çalışanların Örgütsel Değişime Karşı Tutumlarının Öz Yeterlilik Algısı Bağlamında İncelenmesine Yönelik Sivil Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Kayış, A. (2010). "Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis)". *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*: Ed. Kalaycı, Ş. Ankara: Asil Yayınları, 403-419.
- Koçel, T. (2020). "İşletme Yöneticiliği". İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Lewicki, R. J. ve B. Bunker, Barbara. (1996). "Developing and Maintaining Trust in Working Relations". *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*: Ed. Kramer, R. M. ve Tyler, T. R. Sage Publication, 114-139.
- Lunenburg, F. C. (2010). "Forces for and Resistance to Organizational Change". *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, 27(4), 1-10.
- Mayer, R.C., Davis, J. H. ve Schoorman, D. (1995). "An Integrative Model of Organizational Trust". *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Mayer, R.C., Davis, J. H. ve Schoorman, D. (1995). "An Integrative Model of Organizational Trust". *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McAllister, D. J. (1995). "Affect- and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations". *The Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- Mishra, J. ve Morrissey, M. A. (1990). "Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers". *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486.

- OECD ve Statistical Office of the European Communities. (2005). "Oslo Manual: Guideliner for Collecting and Interpreting Innovation Data". 3.Baskı, The Measurement of Scientific and Technological Activities, Paris,Luxembourg.
- Oreg, S. (2006). "Personality, Context, and Resistance to Organizational Change". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 73-101.
- Özpehlivan, M. ve Altan, S. (2018). "Bilişim Sektöründe Dönüştürücü Liderliğin, Değişime Direnç ve Yenilikçiliğe Etkisi: İstanbul İli Örneği". *Turkish Studies Economics, Finance and Politics*, 13(22), 417-436.
- Özpehlivan, M. ve Altan, S. (2018). "Bilişim Sektöründe Dönüştürücü Liderliğin, Değişime Direnç ve Yenilikçiliğe Etkisi: İstanbul İli Örneği". *Turkish Studies*, 13(22), 417-436.
- Öztürk, C. ve Kurtkan, A. (2020). "Örgütsel Adalet ile Örgütsel Güven İlişkisi Üzerine Alan Araştırması: Bitlis Belediyesi Personeli". *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), 955-978.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., vd. (1998). "Not so Different After All: A Cross-discipline View of Trust". *The Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Sabuncuoğlu, Z. ve V. Tüz, M. (2008). "Örgütsel Psikoloji". Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Sankowska, A. (2016). "How Organizational Trust Affects the Market Position: The Mediating Role of Innovativeness and Operational Efficiency. Empirical Results". *Revista Innovar Journal*, 26(61), 9-24.
- Saruhan, Ş.C. ve Özdemirci, A. (2020). "Bilim, Felsefe ve Metodoloji". İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Schein, E. H. (1996). "Kurt Lewin's Change Theory in the Field and in the Classroom: Notes Toward a Model of Managed Learning". *Systems Practice*, 9(1), 27-47.
- Shih, H.-A. ve Susanto, E. (2011). "Is innovative behavior really good for the firm? Innovative Work Behavior, Conflict with Coworkers and Turnover Intention: Moderating Roles of Perceived Distributive Fairness". *International Journal of Conflict Management*, 22(2), 111-130.
- Snyder, J. R. ve Hartzell, R. K. (1987) "A Systems Analysis Perspective for Managing Change in Clinical Laboratories". *Laboratory Medicine*, 18(1), 43-46.
- Tan, H. H., ve Tan, C. S. F. (2000). "Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization". *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Tokgöz, E. ve A. Seymen, O. (2013). "Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma". *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Van de Ven, A. H. ve Poole, M. S. (1995). "Explaining Development and Change in Organizations". *The Academy of Management Review*, 20(3), 510-540.
- Waddell, D. ve Sohal, A. S. (1998). "Resistance: A Constructive Tool for Change Management". *Management Decision*, 36(8), 543-548.
- Yılmaz, C. ve T. Kabadayı, E. (2002). "Dağıtım Kanallarında Bayilerin Üretici Firma Lehine İş birliği Davranışlarını Etkileyen Faktörleri İnceleyen Bir Araştırma". *Öneri Dergisi*, 5(17), 99-106.
- Yu, C., Yu, T.-F. ve Yu, C. C. (2013). "Knowledge Sharing, Organizational Climate, and Innovative Behavior: A Cross-Level Analysis of Effects". *Social Behavior and Personality*, 41(1), 143-156.
- Yuan, F. ve Woodman, R. W. (2010). "Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations". *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.