

Yöneticiye Duyulan Güvenin İnovatif Düşünme Eğilimi ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkileri: Lojistik Sektöründe Bir Araştırma

The Effects of Trust in Management on Innovative Thinking Tendencies and Life Satisfaction: A Study in the Logistics Sector

Ferhat Uğurlu 

*Department of Logistics Management, İskenderun Technical University, Hatay, Türkiye,
ugurluferhat@hotmail.com*

Özet

Günümüzde işletmelerin başarısına katkı sağlayan en önemli unsurlardan biri olan insan faktörünün tutum ve davranışlarının belirlenmesi ve bu doğrultuda uygun politikaların geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada, örgüt içerisinde insan faktörünün tutum ve davranışlarını etkileyen yöneticiye duyulan güven, inovasyon ve yaşam doyumu kavramlarına ilişkin literatür taraması yapılmış ve bu üç kavram arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu araştırmada, Mersin ili lojistik sektöründe görev yapan personellerin yöneticilerine duymuş oldukları güvenlerinin inovatif düşünme eğilimlerini ve yaşam doyumlarını nasıl etkilediğini ortaya koymak amacıyla 389 geçerli anket verisi toplanmıştır. Bu veriler, SPSS 25 ve AMOS 24 programları kullanılarak analizler gerçekleştirilmiş, elde edilen bulgular detaylı biçimde sunulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, yöneticiye duyulan güvenin hem inovatif düşünme eğilimi hem de yaşam doyumu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre, yöneticiye duyulan güvenin yüksek olması durumunda, çalışanların inovatif düşünme eğilimleri ve yaşam doyumlarının da yükseldiği görülmektedir. Çalışma sonucunda elde edilen bulguların, kurumların personel politikalarının iyileştirilebilmesine katkı sağlaması beklenilmektedir. Yöneticiye duyulan güven, inovatif düşünme eğilimi ve yaşam doyumu kavramlarının üçünü birden inceleyen araştırma olmaması araştırmacının literatüre katkı sağlaması açısından önemi ortaya koymaktadır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Güven, Yöneticiye Duyulan Güven, İnovatif Düşünme Eğilimi, Yaşam Doyumu, Örgütsel Davranış, Lojistik Sektörü

Abstract

One of the most important factors contributing to the success of businesses today is determining the attitudes and behaviors of the human factor and developing appropriate policies accordingly. In this study, a literature review was conducted on the concepts of trust in managers, innovation, and life satisfaction that influence the attitudes and behaviors of the human factor within organizations, and the relationships between these three concepts were examined. In this research, 389 valid survey data were collected to reveal how the trust that personnel working in the logistics sector in Mersin province have in their managers affects their innovative thinking tendencies and life satisfaction. These data were analyzed using SPSS 25 and AMOS 24 programs, and the findings were presented in detail. According to the research results, trust in managers was found to have a positive and significant effect on both innovative thinking tendencies and life satisfaction. These results indicate that when trust in managers is high, employees' innovative thinking tendencies and life satisfaction also increase. The findings obtained as a result of the study are expected to contribute to the improvement of personnel policies in institutions.

Keywords: Organizational Trust, Trust in Management, Innovative Thinking Tendencies, Life Satisfaction, Organizational Behavior, Logistics Sector

For Citation: Uğurlu, F. (2025). Yöneticiye Duyulan Güvenin İnovatif Düşünme Eğilimi ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkileri: Lojistik Sektöründe Bir Araştırma. *Journal of Academic Value Studies*, 11(3), 151-163. <http://dx.doi.org/10.29228/javs.86894>

Received: 17.08.2025 Accepted: 29.09.2025

This article was checked by *intihal.net*



2149-8598 / Copyright © 2025

1. Giriş

Günümüz iş dünyası, hızla değişen ekonomik koşullar, yoğun rekabet, belirsizlik ve artan karmaşıklık düzeyiyle tanımlanan dinamik bir yapı sergilemektedir. Bu bağlamda, beklenmeyen ve yıkıcı olayların ani biçimde ortaya çıkması yalnızca bireysel kuruluşları değil, aynı zamanda ulusal ve küresel ölçekte tüm sistemleri etkileyebilecek potansiyele sahiptir. Söz konusu durumlar, işletmelerin sürdürülebilirliğini tehdit etmekte ve varlıklarını devam ettirmeleri açısından ciddi zorluklar yaratmaktadır (Küçükoğlu, 2024). Rekabet ortamlarında bazı kuruluşlar, çevresel değişimlere hızla adapte olarak gelişimlerini sürdürürken; bazıları ise yetersiz ya da etkisiz tepkiler sonucu faaliyetlerini sonlandırmak zorunda kalmaktadır. Bu farklılığın temelinde, işletmelerin “dışsal şoklara karşı direnç gösterme, uyum sağlama ve toparlanma” becerisi yatmaktadır. Literatürde bu yetkinlik, günümüz rekabet ortamında işletmeler açısından son derece stratejik bir özellik olarak kabul edilmektedir (Pirotti ve Venzin, 2017). İşletmelerin başarısını belirleyen en önemli unsurlardan biri ise insan kaynağıdır (Doğan ve Demiral, 2008). İnsan kaynağının etkin yönetimi ve personel performansının artırılması bağlamında örgütsel davranış konusu kritik bir önem kazanmıştır. Bu çerçevede, örgüt içinde karşılaşılan davranışsal sorunlardan biri olan yöneticiye duyulan güven kavramı dikkate alınmalıdır. Personelin yöneticisine duyduğu güven, örgüte yönelik tutumlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini doğrudan etkileyebilmektedir (Köy, 2011). Yöneticiye duyulan güvenin, çalışanların işletme yararına geliştirecekleri inovatif fikir, buluş ve düşünceler üzerinde nasıl bir etkide bulunduğunu; ayrıca çalışanların yaşam doyumlarında nasıl bir değişim yarattığını ortaya koymak önemlidir. Bu doğrultuda, yöneticiye duyulan güvenin derecesi, çalışanların inovatif düşünme eğilimleri ve yaşam doyumu algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi, işletmelerin başarı stratejileri açısından yol gösterici olacaktır.

Son yıllarda, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, liderlik stilleri, iş performansı, yaşam doyumu, iş doyumu, girişimcilik eğilimi ve rekabeti teşvik eden yönetim uygulamaları gibi konular, çalışanlar üzerindeki etkileri çok boyutlu olarak incelenen araştırma alanları arasında yer almaktadır (Yılmaz, 2019; Özsungur, 2019; Kaplan ve Demirbağ, 2024; Çakmak, 2024; Işık, 2024; Fırat ve Yeşil, 2020).

Bu araştırmanın amacı, Mersin ili lojistik sektöründe görev yapan çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin, inovatif düşünme eğilimleri ve yaşam doyumları üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Çalışmanın, lojistik sektöründe yöneticiye duyulan güven, inovatif düşünme eğilimi ve yaşam doyumu değişkenlerini birlikte inceleyen ilk çalışma olması nedeniyle literatüre önemli bir katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca, elde edilen bulguların lojistik işletme yöneticilerine, iş başarısını artırma ve personel politikalarını geliştirme noktasında yol gösterici bir rehber olması hedeflenmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde, çalışmanın temelini oluşturan yöneticiye duyulan güven, inovatif düşünme eğilimi ve yaşam doyumu kavramları hakkında kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Yöneticiye Duyulan Güven

Örgüt içi ilişkilerin sağlıklı ve verimli bir şekilde sürdürülebilmesi büyük ölçüde güven unsuruna dayanmaktadır. Bu çerçevede güven, örgütte çalışanlar arasında karşılıklı olarak geliştirilen ve varlığı arzu edilen temel duygulardan biri olarak değerlendirilmektedir (Asunakutlu, 2002). Kavramsal olarak güven, bir ilişkide güvenen bireyin karşı tarafa yönelik genel değerlendirmesini ifade eden bir tutum olup, yalnızca insan ilişkilerinde değil, aynı zamanda örgütsel yaşamda da en temel ve belirleyici unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir (Martínez-Tur ve Peiró, 2009; Arı ve Tunçay, 2010; Korsgaard, Brower ve Lester, 2015). Oxford English Dictionary, Merriam-Webster ve Penguin English Dictionary gibi çeşitli sözlüklerde güven; kesinlik, beklenti, umut ve inanç gibi terimlerle tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, “güven” kavramı, bireyler tarafından genellikle belirli düzeyde bir güven ve itimat duygusu ile ilişkilendirilmektedir (Deutsch, 1958; Hosmer, 1995; Mayer vd., 1995; Chan, 1997). Bir diğer ifadeyle güven, kişinin karşı tarafla ilişkilerinde risk alarak savunmasız kalma durumunda; karşı tarafın yardımseverlik, yetkinlik, dürüstlük, güvenilirlik, açıklık ve saygı gibi özelliklere sahip olacağına dair inancını ifade etmektedir (Daly ve Chrispeels, 2008).

Rekabet avantajının sağlanması ve korunması açısından işletmelerin etkin ve verimli bir yapıya sahip olmaları gerekmektedir. Bu noktada, kurumların almaları gereken önlemlerden biri de örgütsel güvenin tesis edilmesi ve sürdürülmesidir. Örgütsel güven, yalnızca kurumun faaliyetlerini destekleyen bir unsur değil, aynı zamanda çalışanların huzurunu ve istekli bir çalışma ortamını teşvik eden temel bir örgütsel değerdir (Şakar, 2012; Şahbudak ve Sevimli, 2016; Camkıran, 2024). Yöneticiler, örgütün hedef ve politikalarını çalışanlara aktarma görevini doğrudan üstlenmekte olup, çalışanlar yöneticileriyle etkileşimleri sırasında örgüte olan güvenlerine dair genellemeler yapabilmektedir. Bu bağlamda, yöneticilere duyulan güven, kimi zaman örgüte yönelik güven algısını da şekillendirebilmektedir. Ancak literatürde, yöneticilere güven ile örgüte güvenin farklı kavramlar olduğu belirtilmektedir. Yöneticiye güven, çalışanların

yöneticilerinin davranış ve kararlarında tutarlı olacağına dair inançlarını ifade etmektedir. Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner (1958)'in "Yönetişel Güvenilirlik Modeli"ne göre, güveni inşa etme sürecinin yöneticiden başlaması gerekmektedir. Bu bağlamda, yöneticinin tutarlı ve bütünlük içinde davranması, adil ve dengeli bir kontrol paylaşımı sağlaması, dürüst ve şeffaf iletişim kurması ve çalışanlarına karşı özen göstermesi, yöneticiye duyulan güvenin artmasında kritik rol oynamaktadır (Whitener vd., 1998; Mayer vd., 1995; Tokgöz ve Seymen, 2013; Çakınberk, Öncül ve Yılmaz, 2014).

Yöneticiye duyulan güven, günümüz iş dünyasında etkililik, başarı ve sürdürülebilirlik açısından stratejik bir önem taşımaktadır. Çalışanların, yöneticilerinin aldığı kararları benimseme, kabullenme ve bu kararlara uyum sağlama konusundaki gönüllülükleri büyük ölçüde bu güven duygusuyla ilişkilidir (Aydinoğlu, 2023). Lider-takipçi arasındaki güven ilişkisi, karşılıklı ilgi, yakınlık ve iyi niyet temelli, yüksek kaliteli bir etkileşim sürecini gerektirmektedir. Bu tür bir güven ilişkisi, çalışanların iş tatminini artırarak performanslarının yükselmesine katkı sağlamaktadır (Hassan, 2011). Öte yandan, yöneticiye güvenin zayıf olduğu durumlarda çalışanlar, ekstra çaba göstermekte isteksiz davranmakta ve performans düzeyleri olumsuz etkilenmektedir (Biçkes ve Yılmaz, 2017).

2.2. İnovatif Düşünme Eğilimi

İnovatif düşünce ve inovasyon kavramları, insanlık tarihinin farklı dönemlerinde yaşanan önemli gelişmelerle şekillenmiştir. Antik Yunan filozofları ve bilim insanları, düşünsel cesaretleri ve merak duyguları aracılığıyla bilgi ve teknolojinin gelişiminde öncü bir rol üstlenmiştir. Rönesans dönemi ise sanat, bilim ve keşif alanlarında yaşanan canlanma ile inovasyonun temellerinin atıldığı bir dönem olarak öne çıkmaktadır (Johnson, 2011). İnovasyon terimi, Latince "*innovatus*" kelimesinden türemiş olup "yeni ve farklı bir şey yapmak" anlamına gelmektedir. Bu bağlamda inovasyon; süreç ve işlemlerde yeni ve farklı fikirlerin, yöntemlerin uygulanması anlamına gelmekte, ayrıca yeni ürün ve hizmetlerin ortaya konulmasını da kapsayarak ekonomik açıdan stratejik bir önem taşımaktadır (Drucker, 1999).

Teknoloji ve bilgi alanındaki hızlı gelişmeler, bireylerin yenilikçi özellikleri ile yakından ilişkilidir. Değişim sürecinde ortaya çıkan yenilikleri günlük yaşama aktarabilmek, bireylerin öğrenme tutumlarıyla doğrudan bağlantılıdır. İnovasyon süreci; yaratıcılık, yenilik oluşturma, keşif, iş birliği, farklı görüşlere açıklık, dışa dönüklük gibi unsurları içermekte; aynı zamanda problemlerin fırsat olarak değerlendirilmesini ve yeni fırsatlar yaratılmasını kapsamaktadır (İşisağ, 2024). İnovatif düşünce, mevcut unsurların özgün bir biçimde bir araya getirilmesiyle ortaya çıkan yeni fikirlerin ürünüdür ve bu yönüyle yenilik üretiminin temel dayanaklarından biridir (Sun ve Jiang, 2017). Bu süreç, bireyin kişisel motivasyonu, algı düzeyi, önsezileri, yeni fırsat ve problemlere yönelik farkındalığı, çözümleme ve sentez yeteneği, sorgulayıcı yaklaşımı ve hayal gücü ile doğrudan ilişkilidir (Duran ve Saraçoğlu, 2009; Yang, Sun, Cao ve Qu, 2021).

İnovasyonun gerçekleşebilmesi, öncelikle inovatif düşünme becerisine sahip bireylerin varlığına bağlıdır (Sevinç ve Uyangör, 2020). Yenilikçi düşünen bireyler, yaratıcı çözümler geliştirerek işletmelere rekabet avantajı kazandırır; varsayımları sorgular, alternatif bakış açıları geliştirir ve sürekli ilerleme fırsatları ararlar. Bu bireyler, topluma fayda sağlayacak bilgi üretme arzusu taşır ve geleneksel kalıpların ötesinde özgün fikirler geliştirme yetenekleriyle tanınırlar (Rogers, 2003). Nitekim yenilikçi düşünme becerisine sahip kişiler, geçmişten farklı bakış açılarını kullanarak yeni buluşların önünü açabilmektedir (Yalçın, 2020).

İş dünyasında inovatif düşünme, rekabet avantajı elde etmenin temel araçlarından biridir. Yeni pazarlara giriş, tüketici ihtiyaçlarının karşılanması, verimliliğin artırılması gibi hedeflere ulaşmak, yenilikçi yaklaşımları gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda inovasyon, mevcut yöntemlerin ötesine geçerek daha iyi sonuçlar üretmeyi hedeflemekte ve hem toplumsal hem de kurumsal gelişim açısından kritik bir değer taşımaktadır. Ayrıca inovasyon, üretimde dış kaynak kullanımını optimize etme, telif maliyetlerini azaltma ve verimliliği artırma potansiyeline sahiptir (Gül, 2024).

Bireylerin inovatif düşünme becerilerinin geliştirilmesi, yeni iş alanlarının yaratılmasına ve ülkelerin ekonomik kalkınmasına katkıda bulunabilir. Örneğin, Singapur; eğitim, sağlık, ulaşım, enerji ve çevre gibi alanlarda inovatif yaklaşımlara dayalı yatırımlar gerçekleştirerek dünyanın en gelişmiş ve yaşanabilir ülkelerinden biri hâline gelmiştir. Bu nedenle yenilikçi düşünme, günümüzde ulusal politika gündemlerinde öncelikli konular arasında yer almaktadır (Levent ve Yazıcı, 2015; İşisağ, 2024).

Sonuç olarak, inovasyonun işletmeler, ülkeler ve bireyler açısından önemi giderek artmaktadır. Yenilikçi ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi yoluyla işletmeler, rekabet avantajı elde edebilmekte, müşteri memnuniyetini artırabilmekte ve karlılıklarını sürdürülebilir şekilde yükseltebilmektedir. Bu açıdan inovatif eylemler, günümüz işletmeleri için sürdürülebilir büyüme ve başarıya ulaşmada temel bir stratejik unsur haline gelmiştir (Özbay, Oğuztürk ve Sezgin, 2020).

2.3. Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu, bireyin genel refah düzeyinin önemli bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Pozitif psikoloji literatüründe yaşam doyumu; mutluluk, anlam ve psikolojik sağlık gibi diğer refah bileşenleriyle birlikte ele alınmaktadır (Seligman, 2011). İlk kez Neugarten (1961) tarafından ortaya atılan yaşam doyumu kavramı, günümüzde “mutluluk” kavramıyla da ilişkilendirilmekte ve çok sayıda araştırmacının odak noktası hâline gelmiştir. Özellikle 2000’li yıllarda, hümanist psikoloji temelli pozitif psikoloji paradigmasının gelişmesiyle birlikte, yaşam doyumu, mutluluk ve yaşam kalitesi gibi kavramlar akademik ilgiyi daha fazla çekmeye başlamıştır. Pozitif psikoloji yaklaşımı, bireyin mutluluğu üzerine geliştirilen teori ve ampirik çalışmaların sınırlı olmasından hareketle şekillenmiştir (Seligman vd., 2005; Bakan ve Güler, 2017; Çevik ve Korkmaz, 2014; Bakan ve Amırlı, 2021).

Yaşam doyumu, bireylerin çalışma hayatında ve boş zamanlarında deneyimledikleri tatmin ve tatminsizliklerin bütüncül bir yansıması olarak değerlendirilmektedir. Yoğun iş temposu, yüksek mesleki yeterlilik beklentileri, yönetici taleplerini karşılama sürecinde yaşanan zorluklar, stres düzeyindeki artış ve zaman yönetimi problemleri, bireylerin işlerine yönelik bağlılıklarının azalmasına ve dolayısıyla iş tatmininde düşüşe neden olabilmektedir (Avşaroğlu vd., 2005). Bu çerçevede, iş yerinde sağlanan sosyal desteğin çalışanların yaşam doyumu üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir. Aile, arkadaşlar ve sosyal çevre ile kurulan güçlü ilişkiler, bireylerin yaşam memnuniyetini artırmakta; buna ek olarak, toplumsal katılım, gönüllülük faaliyetleri ve sosyal etkileşim de yaşam doyumuna olumlu katkı sunmaktadır (Helliwell ve Putnam, 2004).

Araştırmalar, yüksek yaşam doyumuna sahip bireylerin olumsuz durumlara karşı daha pozitif bir bakış açısı geliştirebildiğini ve psikolojik dayanıklılıklarını koruyabildiğini ortaya koymaktadır. Yüksek yaşam doyumu; sosyal ilişkiler, sağlık algısı, evlilik memnuniyeti, hedeflere ulaşma, benlik saygısı, öz yeterlilik ve problem çözme becerileri ile güçlü bir şekilde ilişkilidir. Buna karşın, düşük yaşam doyumuna sahip bireyler, karşılaştıkları olay ve durumların olumsuz yönlerine odaklanma eğilimindedir (Diener, Lucas ve Oishi, 2000; Keser, 2005; Kaba, Erol ve Güç, 2018).

3. Hipotez Geliştirme

Araştırmalar, yönetici ile çalışan arasındaki güven ilişkisinin oluşmasında ve gelişmesinde yönetsel davranışların kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır (Whitener vd., 1998; Tan ve Tan, 2000). Koç ve Yazıcıoğlu’nun (2011) kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Kayran, Akgündüz ve Metin’in (2022) hizmet sektörü çalışanları üzerinde yürüttükleri araştırma, yöneticilere duyulan güvenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Koca Ballı ve Üstün (2017) ise örgüt içerisinde güven ortamının oluşmasının, örgütün hedeflerine ulaşmasını kolaylaştıracağını ve yeniliklere açıklığını artıracaklarını ifade etmektedir.

Yöneticinin güvenilirlik düzeyi ve çalışanları ikna edebilme becerisi gibi tutum ve davranışları, çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Ancak, çalışanların iş ortamındaki beklentilerinin yeterince karşılanmaması, iş tatminsizliği ile sonuçlanabilmektedir (Soysal ve Tan, 2013). Bozkurt’un (2023) araştırması, örgütsel güvenin artmasının iş görenlerin performansını da yükselttiğini ortaya koymuştur. Pelit ve Gökçe (2019), çalışanların yöneticilerine olan güven düzeylerinin ve iş yaşam kalitesi algılarının genel olarak yüksek olduğunu, buna karşılık işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu belirlemiş; ayrıca güven ve iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir.

Turhan, Köprülü ve Helvacı (2018), çalışanların iş performansları ile yöneticiye, örgüte ve çalışma arkadaşlarına duyulan güven arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğunu bildirmiştir. Üçok (2021) ise yöneticilerin görev odaklı liderlik davranışlarının ve çalışanların yaşam doyumu düzeylerinin, işyeri arkadaşlığı üzerinde pozitif etkiler yarattığını göstermiştir. Ashfaq vd. (2023) tarafından yürütülen bir araştırma, dönüşümsel liderlik yaklaşımının benimsenmesiyle birlikte takipçilerde güven duygusunun artmasının, proaktif davranışları ve yaşam doyumunu yükselttiğini ortaya koymaktadır. Ciziceno ve Travaglino (2019) da örgütsel güvenin yaşam doyumunu artırdığını belirtmiştir.

İş tatmini ile yaşam doyumu arasındaki pozitif ilişki, literatürde sıklıkla vurgulanmaktadır. Nitekim, Cecen ve Dingiltepe (2012), iş tatmini yüksek bireylerin yaşam doyumlarının da yüksek olmasının beklenen bir sonuç olduğunu ifade etmektedir. Mincu (2015), iş motivasyonu ve yaşam doyumu gibi faktörlerin örgütsel güven ile ilişkili olduğunu saptamıştır. Yılmaz ve Sünbül (2009) ise öğretmenlerin yaşam doyumu ile okullardaki örgütsel güvenin; çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler bulunduğunu ortaya koymuştur. Ekşi, Özgenel ve Bora (2020) benzer şekilde, öğretmenlerin örgütsel sağlık ile örgütsel güven ve yaşam

doyumları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Aşık (2017), çalışanların örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu düzeyleri ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu ve iş tatmininin bu faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Demirtaş ve Bal (2023) da iş tatmini ile örgütsel güven algısı arasında aynı yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu bildirmiştir.

Omarov (2009), yöneticiye ve örgüte duyulan güven düzeylerinin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu, ancak çalışma arkadaşlarına duyulan güvenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığını ifade etmiştir. Değirmenci, Öztürk ve Büyükbeşe (2022), yöneticiye duyulan güvenin hizmet inovasyon performansı üzerindeki etkisinde içsel motivasyon ve örgütsel öğrenmenin kısmi aracılık rolü olduğunu ortaya koymuştur. Sökmen, Sökmen ve Benk (2024) ise kariyer tatmininin, örgütsel güven ile inovatif iş davranışı arasındaki ilişkiye ve örgütsel güven ile dile getirme davranışı arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ettiğini belirlemiştir. Bu durum, kariyer tatminindeki artışın örgütsel güvenin inovatif iş davranışı üzerindeki etkisini güçlendirdiğini göstermektedir.

Yetkin (2025) yaşam doyumu ile inovatif iş davranışı ve alt boyutları (fikir üretme, fikir geliştirme, fikir gerçekleştirme) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Jiang ve Chen (2017), örgütsel güvenin yaratıcılık üzerinde olumlu etkiler yarattığını saptamış; buna karşılık Sarani ve Heidarzadegan (2019), örgütsel güven ile örgütsel girişimcilik arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Bu bulgular ışığında, ilgili literatür değerlendirilerek araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur.

H₁: Yöneticiye duyulan güven, inovatif düşünme eğilimini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H₂: Yöneticiye duyulan güven, yaşam doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H₃: Yaşam doyumu inovatif düşünme eğilimini pozitif ve anlamlı etkilemektedir.

4. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde, örgüt içindeki insan faktörünün tutum ve davranışlarını etkileyen unsurlar kapsamında, yöneticiye duyulan güven, inovasyon ve yaşam doyumu gibi kavramlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Söz konusu değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. SPSS 24 ve AMOS 25 programları kullanılarak veri analizi gerçekleştirilmiş, elde edilen bulgular detaylı biçimde sunulmuştur.

4.1. Araştırmanın Evreni ve Ölçek Bilgileri

Araştırmanın evrenini, Mersin ilinde faaliyet gösteren lojistik sektöründe görev yapan personel oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Sekaran'ın (2000) kabul edilebilir örneklem büyüklüğü yaklaşımına göre, yüz bin ve üzeri evren büyüklükleri için gerekli örneklem sayısı 384 olarak belirtilmektedir. Bu doğrultuda, araştırmada %95 güven düzeyi ve %5 hata payı esas alınarak 384 katılımcı hedeflenmiş; saha çalışmaları sonucunda 400 anket toplanmıştır. Eksik veya hatalı doldurulan 11 anket değerlendirme dışı bırakılmış ve analizler 389 geçerli anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Veri toplama aracı olarak hazırlanan anket formu, 5'li Likert ölçeğine göre yapılandırılmış olup hem çevrim içi ortamda hem de basılı formatta uygulanmıştır. Anketler, Nisan 2025 - Temmuz 2025 tarihleri arasında lojistik şirketlerinde görev yapan yöneticiler aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler, yerli ve yabancı literatür taraması sonucunda belirlenmiş; geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum gibi demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. Çalışmanın etik onayı, İskenderun Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 27.03.2025 tarihli, 06 sayılı toplantısında alınmış olup, onay numarası 07/04/2025-176689 şeklindedir.

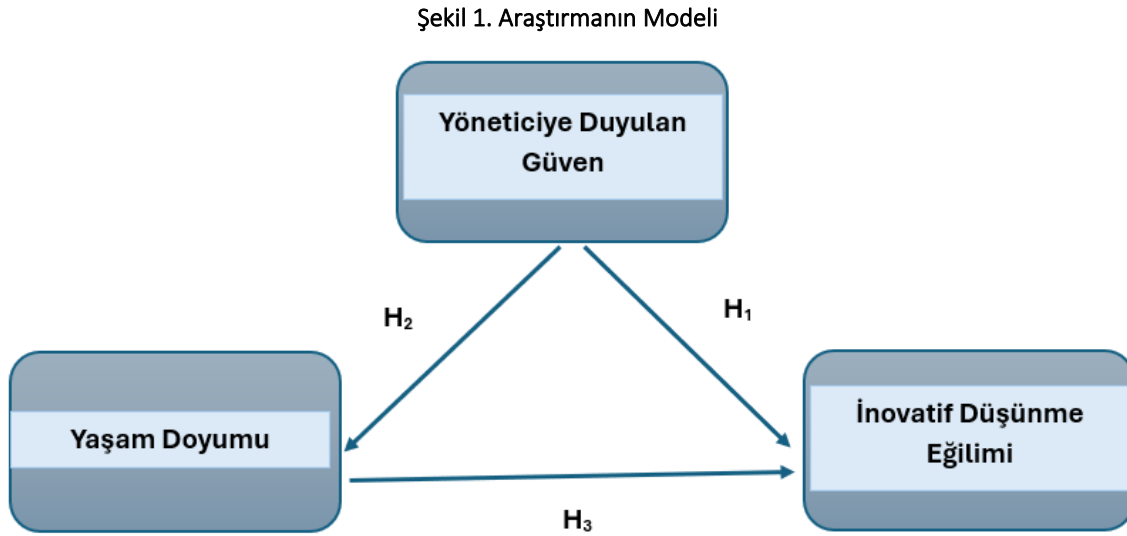
Yöneticiye Duyulan Güven Ölçeği: Anketin ikinci bölümünde, Çalışkan (2021)'un 3 boyutlu örgütsel güven ölçeğinin, yöneticiye duyulan güven boyutuna ait 5 maddeli ifadelerinden oluşan ölçek sorularından faydalanılmıştır.

İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği: Anketin üçüncü bölümünde Bilir, Akbaş ve Darıca (2022) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 10 maddeden oluşan "Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği" kullanılmıştır.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Anketin dördüncü ve son bölümünde, bireylerin yaşam doyumunu belirlemek amacıyla Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen "Yaşam Doyumu Ölçeği (Satisfaction with Life Scale)" beş maddeden oluşmaktadır. Dağlı ve Baysal, (2016) tarafından ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçekten faydalanılmıştır.

4.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli aşağıdaki Şekil 1’de gösterilen şekilde oluşturulmuştur.



4.3. Güvenilirlik, Geçerlilik ve Faktör Analizleri

Ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, Cronbach Alfa değerinin 0,70 ve üzerinde olması durumunda ölçek güvenilir kabul edilmektedir. Ancak, faktördeki madde sayısının az olduğu durumlarda bu alt sınır 0,60 olarak değerlendirilebilmektedir (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2008). Verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. KMO değerinin 0,50 ve üzerinde olması yeterli görülmekte; Bartlett testinde ise p değerinin 0,05’ten küçük çıkması, verilerin faktör analizine uygun olduğuna işaret etmektedir. KMO değerinin 0,50’nin altında olması durumunda ise veri setinin faktörlenmesi mümkün değildir (Field, 2000).

Tablo 1. Araştırmanın Ölçeklerinin Güvenirlik Analizleri

Ölçekler	Cronbach Alfa Değerleri	Kaiser-Mayer-Olkin	Barlett Test P değeri
Yöneticiye Duyulan Güven	0,81	0,85	X ² =2441 P = 0,000
İnovatif Düşünme Eğilimi	0,89	0,90	X ² = 3112 P = 0,000
Yaşam Doyumu	0,83	0,87	X ² = 2977 P = 0,001

* P < 0,05

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait güvenilirlik, geçerlik, KMO ve Bartlett testi sonuçlarına göre; Yöneticiye Duyulan Güven ölçeğinin güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,81$, KMO değeri 0,85 ve Bartlett testi sonucu $p = 0,000$; İnovatif Düşünme Eğilimi ölçeğinin güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,89$, KMO değeri 0,90 ve Bartlett testi sonucu $p = 0,000$; Yaşam Doyumu ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ise $\alpha = 0,83$, KMO değeri 0,87 ve Bartlett testi sonucu $p = 0,001$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, ölçeklerin güvenilir ve geçerli olduğunu göstermekte olup, araştırmada herhangi bir madde çıkarma veya değişiklik yapma gereği duyulmamıştır.

Yöneticiye duyulan güven ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, faktör yükleri 0,61 ile 0,89 arasında değişmekte ve toplam açıklanan varyans %73 olarak hesaplanmıştır. İnovatif düşünme eğilimi ölçeğinde ise faktör yükleri 0,67 ile 0,91 aralığında bulunmuş ve toplam açıklanan varyans %79 olarak belirlenmiştir. Yaşam doyumu ölçeğinde ise faktör yükleri 0,68 ile 0,88 aralığında değişmekte olup, toplam açıklanan varyans %77’dir. Sosyal bilimler alanında, çok boyutlu ölçeklerde toplam açıklanan varyansın %60’ın üzerinde olması, ölçeğin faktör yapısının güçlü ve yeterli olduğunu göstermektedir (Comrey ve Lee, 1992; Hair, Black, Babin ve Anderson, 2009).

4.4. Demografik Bilgiler

Bu bölümde, araştırmaya katılan lojistik çalışanlarına ait demografik özellikler analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarından elde edilen veriler, Tablo 2’de belirtilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Yönelik Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	136	35,0
Erkek	253	65,0
Yaşınız	Frekans	Yüzde
18-30	221	56,8
31-40	102	26,2
41-50	66	17,0
Medeni Hal	Frekans	Yüzde
Bekar	241	62,0
Evli	148	38,0
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Lise	65	16,7
Önlisans	161	41,4
Fakülte	119	30,6
Yüksek Lisans	44	11,3
Meslekte Çalışma Süreniz	Frekans	Yüzde
0-5 yıl	158	40,6
6-10 yıl	99	25,4
11-15 yıl	65	16,7
16-20 yıl	52	13,4
20 ve Üzeri yıl	15	3,9

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde, anketlere cevap verenlerin, %35'inin kadın, %65'inin erkek olduğu, %56,8'inin 18-30 yaş aralığında ve %26,2 ile 31-40 yaş aralığında oldukları görülmüştür. Araştırmaya katılanların %62'sinin bekar, %38'inin evli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, araştırmaya katılanların %41,4'ünün önlisans, %60,6'sının fakülte mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların meslekte çalışma süreleri incelendiğinde %40,6'sının 0-5 yıl arasında %25,4'ünün ise 6-10 yıl arasında çalıştıkları sonucu elde edilmiştir.

4.5. Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Araştırmanın değişkenleri olan yöneticiye duyulan güven, inovatif düşünme eğilimi ve yaşam doyumu arasındaki ilişki durumunu belirlemek üzere araştırma verileri normallik testine tabi tutulduktan sonra, verilerin ortalamalarının normal dağıldığı görülmüştür. Dolayısıyla parametrik test olan Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz sonuçları, aşağıdaki Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları

	Yöneticiye Duyulan Güven	İnovatif Düşünme Eğilimi	Yaşam Doyumu
Yöneticiye Duyulan Güven	Pearson Korelasyon	1	
	Anlamlılık Düzeyi		
	Örneklem Sayısı	389	
İnovatif Düşünme Eğilimi	Pearson Korelasyon	,534**	1
	Anlamlılık Düzeyi	,004	
	Örneklem Sayısı	389	389
Yaşam Doyumu	Pearson Korelasyon	,411**	,678**
	Anlamlılık Düzeyi	,002	,001
	Örneklem Sayısı	389	389

** p<0,005

Tablo 3'te, araştırmaya katılan lojistik sektörü çalışanlarının yöneticilerine duydukları güven algısı ile inovatif düşünme eğilimi ve yaşam doyumuna ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, yöneticilere duyulan güven ile hem inovatif düşünme eğilimi ($r = 0,534$, $p = 0,004$) hem de yaşam doyumu ($r = 0,411$, $p = 0,002$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla, değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir.

Araştırmının değişkenleri olan yöneticiye duyulan güven, inovatif düşünme eğilimi ve yaşam doyumu arasındaki etki düzeyini belirlemek amacıyla araştırma verileri üzerinden regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler ve Boyutlar		B1	B2	C.R.	P
Yöneticiye Duyulan Güven	---> İnovatif Düşünme Eğilimi	,538	,566	3,216	***
Yöneticiye Duyulan Güven	---> Yaşam Doyumu	,413	,444	4,632	***
Yaşam Doyumu	---> İnovatif Düşünme Eğilimi	,681	,699	2,809	***

(B1: Standart Katsayılar, B2 Standart Olmayan Katsayıları, ***p<0,001).

Şekil 3’ te araştırmaya yönelik gerçekleştirilen regresyon analiz sonuçlarına göre, Mersin ili lojistik sektöründe çalışan personellerin yöneticilerine duyulan güvene yönelik algılarının inovatif düşünme eğilimi algılarını ($p=0,000<0,001$) anlamlılık düzeyi dikkate alınarak, (0,538), yaşam doyumuna yönelik algılarını da (0,681) katsayısı kadar pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla araştırmının, H₁:Yöneticiye duyulan güven, inovatif düşünme eğilimini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir ve H₂: Yöneticiye duyulan güven, yaşam doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir şeklindeki iki hipotez kabul edilmiştir. Araştırmının diğer sonuçlarına göre, Mersin ili lojistik sektöründe çalışan personellerin yaşam doyumuna yönelik algılarının inovatif düşünme eğilimi algılarını ($p=0,000<0,001$) anlamlılık düzeyi dikkate alınarak, (0,681) katsayısı kadar pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, H₃: Yaşam doyumu inovatif düşünme eğilimini pozitif ve anlamlı etkilemektedir şeklindeki son hipotez de kabul edilmiştir. Hipotez sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Hipotez Sonuçları

H ₁ :Yöneticiye duyulan güven, inovatif düşünme eğilimini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.	KABUL
H ₂ : Yöneticiye duyulan güven, yaşam doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir	KABUL
H ₃ : Yaşam doyumu inovatif düşünme eğilimini pozitif ve anlamlı etkilemektedir.	KABUL

5. Sonuç ve Öneriler

Örgütlerde planlanan faaliyetlerde karar verme ve verilen kararların uygulanmasını sağlamada yöneticilerin doğrudan etkisi bulunmaktadır. Yöneticiler, çalışanların işleri yapma biçimlerini ve sergiledikleri davranışları şekillendirmede kritik bir rol üstlenmektedirler. Çalışanların işlerini etkin bir düzeyde gerçekleştirmeleri ve sonuçta olumlu performans göstermeleri, yöneticilerin karşılaştığı en büyük zorluklardan biri olarak kabul edilmektedir (Lin vd., 2020). Ayrıca, yöneticiler çalışanların davranış ve tutumlarını motive etmede önemli bir konumdadır (Rich, 1997). Çalışanlar, yöneticilerine duydukları güven oranında tüm çaba ve kaynaklarını yöneticinin beklentilerine uygun biçimde yönlendirebilmektedirler (Dirks ve Ferrin, 2001).

Bu araştırmada, Mersin ili lojistik sektöründe görev yapan personelin yöneticilerine duydukları güvenin, inovatif düşünme eğilimleri ve yaşam doyumları üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, yöneticiye duyulan güvenin hem inovatif düşünme eğilimi hem de yaşam doyumu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgulara göre, yöneticiye duyulan güvenin yüksek olması durumunda çalışanların inovatif düşünme eğilimleri ve yaşam doyumlarının da arttığı söylenebilir. Bu sonuçlar literatürde daha önce yapılan çalışmaları destekler niteliktedir. Çalışanların yöneticilerine olan güven düzeylerinin artmasıyla iş tatmini, iş performansı, iş yaşam kalitesi, yaşam doyumu, örgütsel bağlılık ve yeniliklere açıklık düzeylerinin yükseldiği çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011; Kayran, Akgündüz ve Metin, 2022; Koca Ballı ve Üstün, 2017; Soysal ve Tan, 2013; Bozkurt, 2023; Pelit ve Gökçe, 2019; Üçok, 2021; Ciziceno ve Travaglino, 2019; Aşık, 2017).

Araştırmının bir diğer önemli sonucuna göre, mersin ili lojistik sektöründe çalışan personelin yaşam doyumu algılarının inovatif düşünme eğilimini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu durum, yaşam doyumu yüksek olan bireylerin daha yenilikçi ve yaratıcı düşünme eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Çalışmanın sonuçlarına dayanarak, lojistik sektörü yöneticilerinin personellerine güven aşılması ve çalışanların yöneticilerine duyduğu güvenin artırılması işletme başarısı açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, lojistik sektörü yöneticilerinin, kurum içindeki güven ortamını geliştirmeye yönelik politikalar geliştirmeleri önerilmektedir. Bu çalışma, lojistik sektörde gerçekleştirilmiş olması ve yöneticiye duyulan güven, inovatif düşünme eğilimi ile yaşam doyumu değişkenlerinin birlikte incelendiği ilk çalışma olması nedeniyle literatüre önemli bir katkı sunması

beklenmektedir. Ayrıca, lojistik işletme yöneticileri için iş başarısını artırmaya yönelik yol gösterici bir rehber niteliği taşıdığı söylenebilir.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. İncelenen kavramların doğası gereği, veri toplama sürecinde çalışanların potansiyel güvensizliği ve kurumların tepkilerinin önyargı oluşturma riski mevcuttur. Ayrıca, veri toplama yalnızca anket yöntemiyle gerçekleştirilmiş olup, katılımcı sayısı ve genelleştirilebilirlik açısından sınırlı kalmıştır. Zaman kısıtlamaları nedeniyle nitel ve kesitsel veri toplama yöntemleri kullanılamamıştır. Gelecek araştırmalarda farklı yöntemlerle daha küçük ve çeşitli örneklemeler üzerinde çalışılması önerilmektedir. Ayrıca, araştırma modelinin organizasyonel yapı, işletme büyüklüğü ve yasal statüye göre farklılık gösterebileceği göz önünde bulundurularak, bu değişkenlerin etkisinin de incelenmesi tavsiye edilebilir. Özellikle tüzel kişiliği olmayan işletmelerin bu değişkenlerden daha olumsuz etkilenme potansiyeli bulunmaktadır.

Ethical Declaration / Etik Beyanı

It is declared that scientific and ethical principles were adhered to during the execution and writing of this study, and that all sources used have been appropriately cited. The ethical approval for this study was obtained at the meeting of the Scientific Research and Publication Ethics Committee of İskenderun Technical University on March 27, 2025, numbered 06, and the approval number is 07/04/2025-176689. / Bu çalışmanın yürütülmesi ve yazılması sırasında bilimsel ve etik ilkelere bağlı kalındığı ve kullanılan tüm kaynakların uygun şekilde alıntılanmış olduğu beyan edilir. Çalışmanın etik onayı, İskenderun Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 27.03.2025 tarihli, 06 sayılı toplantısında alınmış olup, onay numarası 07/04/2025-176689 şeklindedir.

Declaration Regarding the Use of Artificial Intelligence / Yapay Zeka Kullanımı ile İlgili Beyan

The authors commit to adhering to ethical principles, transparency, and responsibility in the use of artificial intelligence tools, ensuring their academic responsibility. / Yazarlar, yapay zeka araçlarının kullanımında etik ilkelere, şeffaflığa ve sorumluluğa bağlı kalarak akademik sorumluluklarını yerine getireceklerini taahhüt ederler.

Declaration of Conflicting Interests / Çıkar Çatışması Beyanı

The authors declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article. / Yazarlar, bu makalenin araştırması, yazarlığı ve/veya yayınlanması ile ilgili herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.

Funding / Fon Kullanımı

The authors received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article. / Yazarlar, bu makalenin araştırması, yazarlığı ve/veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamışlardır.

Kaynakça

- Arı, G., & Tunçay, A. (2010). Yöneticiye duyulan güven ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler: Ankara'daki devlet hastanelerinde çalışan idari personel üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 113–135.
- Ashfaq, F., Abid, G., & Ilyas, S. (2023). Transformational leadership and life satisfaction: The sequential mediation model of organizational trust and proactive behavior. *Scandinavian Journal of Management*, 39(4), 101298. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2023.101298>
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1–13.
- Aşık, N. A. (2017). Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve yaşam doyumunun iş doyumuna etkisi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 62, 206–215.
- Avşaroğlu, S., Engin Deniz, M., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115–129.

- Aydinoğlu, N. (2023). *Tükenmişlik algısı ve duygusal emek davranışlarının çalışan performansına etkisinde yöneticiye duyulan güvenin moderatör rolü: Covid-19 pandemi sürecinde huzurevi çalışanları üzerinde bir saha çalışması* (Doktora tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi).
- Bakan, İ., & Amırlı, H. (2021). Girişimcilik niyeti ve yaşam doyumunun, sosyal zekâ algısı bağlamında incelenmesine yönelik bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 497–527. <https://doi.org/10.33437/ksusb.842706>
- Bakan, İ., & Güler, B. (2017). Duygusal zekânın, yaşam doyumu ve akademik başarıya etkileri ve demografik özellikler bağlamında algı farklılıkları. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(33), 1–11. <https://doi.org/10.18493/kmusekad.399210>
- Bıçkes, D., & Yılmaz, C. (2017). Çalışanların örgütsel güven algılamalarının özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisi: Ampirik bir çalışma. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 301–322.
- Bilir, B., Akbaş, U., & Darıca, N. (2022). Okul öncesi öğretmenlerine yönelik inovatif düşünme eğilimi ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 13(1), 233–253.
- Bozkurt, L. (2023). *Personel güçlendirmenin süreç yeniliğine etkisinde iş gücü performansı ve örgütsel güvenin aracılık rolü: Yerel yönetimlerde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Erzurum Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Camkıran, N. (2024). *Fitness merkezlerinde çalışan antrenörlerin iş tatminleri üzerinde yöneticiye duyulan güvenin etkisi* (Yüksek lisans tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Manisa.
- Cecen-Erogul, A. R., & Dingiltepe, T. (2012). Parçalanmış ve tam aileye sahip ergenlerin yaşam doyumu düzeyleri ile yaşam kalite düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 11(4), 1077–1086.
- Chan, M. (1997). Some theoretical propositions pertaining to the context of trust. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 560(1), 85–102.*
- Ciziceno, M., & Travaglino, G. A. (2019). Perceived corruption and individuals' life satisfaction: The mediating role of institutional trust. *Social Indicators Research*, 141(2), 685–701. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1851-5>
- Comrey, A. L., & Howard, B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Çakınberk, A. K., Öncül, S., & Yılmaz, G. (2014). Örgütsel güven ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki: Bir kamu üniversitesi örneği. *Journal of Economics, Finance and Accounting*, 1(2), 91–105.
- Çakmak, S. A. (2024). *Lise öğretmenlerinin yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi).
- Çalışkan, A. (2021). Örgütsel güven: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 42–59.
- Çevik, N. K., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126–145.
- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250–1262.
- Daly, A. J., & Chrispeels, J. (2008). A question of trust: Predictive conditions for adaptive and technical leadership in educational contexts. *Leadership and Policy in Schools*, 7(1), 30–63. <https://doi.org/10.1080/15700760701655508>
- Değirmenci, B., Öztürk, C., & Büyükbeşe, T. (2022). Yöneticiye duyulan güvenin hizmet inovasyon performansı üzerine etkisinde içsel motivasyonun ve örgütsel öğrenmenin aracılık rolü: Adıyaman ili finans sektöründe bir araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(1), 124–144. <https://doi.org/10.30855/gieb.2022.8.1.009>
- Demirtaş, Z., & Bal, M. S. (2023). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 625–642. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023..1122906>
- Deutsch, M. (1958). Trust and suspicion. *Journal of Conflict Resolution*, 2(4), 265–279.

- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
- Diener, E., Gohm, C. L., Suh, E., & Oishi, S. (2000). Similarity of the relations between marital status and subjective well-being across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31(4), 419–436. <https://doi.org/10.1177/0022022100031004001>
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). The role of trust in organizational settings. *Organization Science*, 12(4), 450–467. <https://www.jstor.org/stable/3085982>
- Doğan, S., & Demiral, A. G. Ö. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde çalışanların kendilerine doğru yolculuk yöntemi: Yetenek yönetimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 145–166.
- Drucker, P. F. (1999). *Innovation and entrepreneurship*. New York: Harper & Row Publishers.
- Duran, C., & Saraçoğlu, M. (2009). Yeniliğin yaratıcılıkla olan ilişkisi ve yeniliği geliştirme süreci. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi*, 16(1), 57–71.
- Ekşi, H., Özgenel, M., & Bora, N. (2020). Öğretmenlerin yaşam doyumlarını yordayan örgütsel faktörler: Örgüt sağlığı ve örgütsel güven. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 52(52), 384–399.
- Fırat, İ., & Yeşil, S. (2020). Dönüşümcü liderlik özelliklerinin işletmenin yenilik yeteneği ve performansı üzerindeki etkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 40–57.
- Field, A. (2000). *Discovering statistics using SPSS for Windows: Advanced techniques for the beginner*. London: Sage Publications.
- Gül, M. (2024). *Okul öncesi öğretmenlerinin inovatif düşünme eğilimlerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Temel Eğitim Anabilim Dalı, Okul Öncesi Eğitimi, Burdur.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2009). “Multivariate Data Analysis (Seventh Ed.)”. New York: Prentice Hall.
- Hassan, M. (2011). *Örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışan performansı üzerindeki etkisi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (2004). The social context of well-being. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1435–1446. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1522>
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review*, 20(2), 379–403.
- International Journal of Organizational Analysis. (1997). *International Journal of Organizational Analysis*, 5(3), 227–248.*
- Işık, M. (2024). The mediating role of firm innovation performance in the impact of digital leadership on employee performance: Evidence from startups. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(3), 1534–1549. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.1471006>
- İşisağ, G. (2024). *Ortaöğretim öğrencilerinin problem çözmeye yönelik yansıtıcı düşünme becerileri ile inovatif düşünme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Jiang, Y., & Chen, W. K. (2017). Effects of organizational trust on organizational learning and creativity. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(6), 2057–2068.
- Johnson, S. (2011). *Where good ideas come from: The natural history of innovation*. Penguin.
- Kaba, İ., Erol, M., & Güç, K. (2018). Yetişkin yaşam doyumu ölçeğinin geliştirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 1–14.
- Kaplan, M., & Demirağ, B. (2024). Görev odaklı liderlik tarzı, psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: KOBİ'lere yönelik bir uygulama. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 23(2), 699–719.

- Kayran, S. C., Akgündüz, Y., & Metin, U. (2022). Yöneticiye güvenin iş görenlerin iş tatmini üzerindeki etkisinde yöneticilerin sözsüz iletişim becerilerinin düzenleyici rolü. *İzmir İktisat Dergisi*, 37(4), 1053–1070. <https://doi.org/10.24988/ije.1069266>
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), 77–96.
- Koca Ballı, A. İ., & Üstün, F. (2017). The relationship between organizational trust levels and demographic characteristics of employees: A case study. *International Journal of Social and Humanities Sciences*, 1(2), 20–38.
- Koç, H., & Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: Kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46–57.
- Korsgaard, M. A., Brower, H. H., & Lester, S. W. (2015). It isn't always mutual: A critical review of dyadic trust. *Journal of Management*, 41(1), 47–70. <https://doi.org/10.1177/0149206314556656>
- Köy, A. K. (2011). Yöneticiye güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracı rolü: İstanbul ve Kocaeli illerinde beyaz yakalılar üzerinde bir araştırma (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Küçüköğlu, M. T. (2024). İşletmelerde sürdürülebilir risk yönetimi. *Sürdürülebilir Yönetim*, 149–176.
- Levent, F., & Yazıcı, E. (2015). Singapur eğitim sisteminin başarısına etki eden faktörlerin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39(39), 121–143.
- Lin, C. P., Xian, J., Li, B., & Huang, H. (2020). Transformational leadership and employees thriving at work: The mediating roles of challenge-hindrance stressors. *Frontiers in Psychology*, 11, 1400. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01400>
- Martínez-Tur, V., & Peiró, J. M. (2009). The trust episode in organizations: Implications for private and public social capital. *Social Science Information*, 48(2), 143–174. <https://doi.org/10.1177/0539018409102408>
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734. <https://doi.org/10.2307/258792>
- Mincu, C. L. (2015). The impact of personal resources on organizational attitudes: Job satisfaction and trust in organization. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 187, 685–689. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.127>
- Omarov, A. (2009). Örgütsel güven ve iş doyumu: Özel bir sektörde uygulama (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Özbay, F., Oğuztürk, B. S., & Sezgin, A. (2020). Gelişmiş ve gelişmekte olan G20 ülkelerinin inovasyon çıktılarına etkileyen faktörlerin bilgi üretim fonksiyonu ile analizi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(5), 3874–3900. <https://doi.org/10.15869/itobiad.797186>.
- Özsungur, F. (2019). Etik liderliğin hizmet inovasyon davranışı ve iç girişimcilik üzerindeki etkisinde, işe bağlılığın aracılık rolü: Türkiye'deki ticaret ve sanayi odaları örneği.
- Pelit, E., & Gökçe, Y. (2019). Yöneticiye duyulan güven ile çalışma yaşam kalitesinin işten ayrılma niyetine etkisi: Otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Balıkesir University Journal of Social Sciences Institute*, 22(41), 197–221.
- Pirotti, G. A., & Venzin, M. (2017). *Resilient organizations: Responsible leadership in times of uncertainty*. Cambridge University Press.
- Rich, G. A. (1997). The sales manager as a role model: Effects on trust, job satisfaction and performance of salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(4), 319–328. <https://doi.org/10.1177/0092070397254004>
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Simon & Schuster.
- Sarani, A., & Heidarzadegan, A. (2019). The relationship between organizational trust with organizational innovation, organizational learning, and organizational entrepreneurship. *Specialty Journal of Psychology and Management*, 5(2), 42–51.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business*. John Wiley & Sons.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon & Schuster.

- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Sevinç, Y. S., & Uyangör, N. (2020). İnovatif düşünme becerileri meslek liseleri öğrencilerine yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *Turkish Studies – Education*, 15(5), 3669–3690. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.44994>
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., & Çinko, M. (2008). *Sosyal bilimlerde SPSS’le veri analizi*. Beta Yayınları.
- Soysal, A., & Tan, M. (2013). İş tatminini etkileyen faktörlerle ilgili hizmet sektöründe yapılan bir araştırma: Kilis ili kamu ve özel banka personeli örneği. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 45–63.
- Sökmen, A., Sökmen, A., & Benk, O. (2024). Örgütsel güvenin inovatif iş davranışı ve dile getirme davranışı ile ilişkisinde kariyer tatmininin aracı rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 59(2), 813–832.
- Sun, M., & Jiang, H. (2017). Innovating by combining: A process model. *Procedia Engineering*, 174, 595–599.
- Şahbudak, M., & Sevimli, D. (2016). Örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkileri: Türk spor örgütü örneği. In M. Şahin (Ed.), *Spor yönetiminde desantralizasyon liderlik becerileri ve karar verme stilleri* (pp. 51–130). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Şakar, A. N. (2012). Örgütsel güven. In D. E. Özler (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular* (pp. 21–40). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241–260.
- Tokgöz, E., & Seymen, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61–76.
- Turhan, M., Köprülü, O., & Helvacı, İ. (2018). Örgütsel güven ile bireysel iş performansı arasındaki ilişki. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 47–55.
- Üçok, D. I. (2021). Göreve yönelik liderlik davranışları ve yaşam doyumunun işyeri arkadaşlığı üzerindeki etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(2), 35–52.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, A. M., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23(3), 513–530. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.926624>
- Yalçın, A., & İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395–412.
- Yalçın, M. T. (2020). İnovasyon ve yaratıcı düşünme. In M. Özdemir (Ed.), *Yönetme sanatı*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Yang, D., Sun, X., Cao, F., & Qu, F. (2021). Analysis of innovation, innovative thinking and innovative methods. In *Advances in social science, education and humanities research* (Vol. 555, pp. 537–542). Proceedings of the 1st International Conference on Education: Current Issues and Digital Technologies (ICECIDT 2021).
- Yetkin, N. A. (2025). Yaşam doyumu ve mesleki canlılığın inovatif iş davranışına etkisi: Aşçılar üzerine bir araştırma (Doctoral dissertation, Necmettin Erbakan University, Turkey).
- Yılmaz, E., & Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi. *Qafqaz University Publications*, 172.
- Yılmaz, N. (2019). *Personel güçlendirmenin örgütsel güven ve çalışan motivasyonuna etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).