



THE IMPACT OF PERCEIVED STRESS ON THE LINK BETWEEN RESISTANCE TO CHANGE AND CREATIVITY: A STUDY ON ACADEMICIANS

DOI: 10.17261/Pressacademia.2019.1104

PAP- V.9-2019(51)-p.274-277

Gizem Aras Beger¹, Duygu Turker Ozmen²

¹Yaşar University, Department of Management, Bornova, Izmir, Turkey.

gizem.beger@yasar.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1694-9494

²Yaşar University, Department of Management, Bornova, Izmir, Turkey.

duygu.turker@yasar.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8382-4635

To cite this document

Beger, G.A., Ozmen, D.T., (2019). The impact of perceived stress on the link between resistance to change and creativity: a study on academicians. PressAcademia Procedia (PAP), V.9, p.274-277

Permament link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2019.1104>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licenced re-use rights only.

ABSTRACT

Purpose- The aim of this study is to analyze the impact of the resistance to change on creativity of academicians working in higher education institutions, which are historically open to the economically and politically-directed changes in Turkey.

Methodology- The study was carried out with a regression analysis using a questionnaire technique on a sample of 115 academicians.

Findings- It was found that all theoretically identified dimensions of rtc negatively affects the academicians' creativity and also that the respondents' stress level fully mediate the proposed link between rtc and creativity.

Conclusion- Resistance to change decreases the level of creativity by increasing the respondents' stress level in this profession group, who are expected to find new theories, methods and applications, negatively affect this process.

Keywords: Resistance to change, creativity, perceived stress, employees, higher education institutions

JEL Codes: M10, M12

ALGILANAN STRESİN DEĞİŞİME DİRENÇ İLE YARATICILIK ARASINDAKİ İLİŞİYE ETKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA

ÖZET

Amaç- Çalışmanın amacı, Türkiye'de ekonomik ve siyasi kaynaklı değişimlere tarihsel olarak açık olan yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin, değişime karşı dirençlerinin, yaratıcılıkları üzerindeki etkisini analiz etmektir.

Yöntem- Çalışma 115 akademisyenden oluşan bir örneklem üzerinde anket tekniği uygulanarak regresyon analizi ile gerçekleştirilmiştir.

Bulgular- Değişime direnç teorik kapsamda belirlenen farklı boyutlarının, akademisyenlerin yaratıcılık düzeylerini olumsuz etkilediği ve aynı zamanda katılımcıların algılanan stres düzeylerinin, değişime direnç ve yaratıcılık arasında öne sürülen bu ilişki üzerinde tam aracı rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Sonuç- Değişime direnç, katılımcıların stres seviyesini artırmak yolu ile yaratıcılık düzeyini azaltmakta olup, yeni teori, yöntem ve uygulama bulması beklenen bu meslek grubundaki çalışanlar bu süreçten olumsuz etkilenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Değişime direnç, yaratıcılık, algılanan stres, çalışanlar, yükseköğretim kurumları

JEL Kodları: M10, M12

1. GİRİŞ

Küreselleşme, hızlı değişen pazarlar ve ekonomik gelişmeler nedeniyle sürekli değişimi takip etmek zorunda olan örgütler açısından, değişime direnç çalışanlar üzerindeki etkisini anlama ihtiyacı son derece önemlidir (Piderit, 2000). Bu çalışma, değişim olgusunun sürekli olarak yaşandığı bir ülke olarak Türkiye'de, yine sürekli olarak değişime maruz kalan bir alan olan akademide, çalışanların değişime karşı gösterdikleri direnç, yaratıcılık davranışları üzerindeki etkisini analiz etmeyi hedeflemektedir. Bu sebeple çalışmada, bu tür bir değişimin etkisinde kalan

bireylerin, bu değişime gösterdikleri direncin etkisine odaklanılmakta olup, İzmir’de faaliyet gösteren üniversitelerde çalışmakta olan 115 akademisyenden oluşan bir örneklem üzerinde nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada değişime direncin tüm boyutlarının, yaratıcılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi olduğunu ortaya koymakta olup, çalışanların algıladığı stresin bu iki değişken arasındaki ilişkide aracı rolü üstlendiğini bulgulanmaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Değişim ve Değişime Direnç

Değişim genel olarak, bireylerin veya nesnelerin mevcut durumundan, farklılık arz edecek başka bir duruma gelmesini açıklayan bir olgudur (Koçel, 2011: 668; Hanson, 2008). Hem olumlu ve hem de olumsuz olarak nitelendirilebilecek olan bu olgu (Dolaşır, 2005: 11), bir bireyin işi, bir çalışma takımı, örgütsel bir strateji, bir program, ürün veya tüm örgüt ile ilgili olabilir (Van de Ven ve Poole, 1995: 512).

2.2. Değişime Direncin Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi

Literatürde değişime direncin özellikle yaratıcılık üzerindeki etkisini incelemek amacı ile Web of Science veri tabanında sistematik bir tarama yapılmıştır. İlk olarak 2013-2018 yılları arasında değişime direnç ve yaratıcılık anahtar kelimelerini konu içerisinde barındıran çalışmalar taranmış, elde edilen 40 çalışma daha sonra çalışma alanları açısından daraltılarak (işletme ve yönetim alanı) ilgili kapsamda toplamda altı çalışma elde edilmiştir. Bu çalışmalar (Jancovich, 2015; Campbell, 2015; Lempiala ve Vanharento, 2018; Chatterjee vd., 2018; Rathnayake ve Chen, 2016; Hon vd., 2014) değişime direncin, birey, grup ve örgüt açısından yarattığı olumsuz etkileri vurgulamaktadır. Tüm bu çalışmalar kapsamında, değişime direncin, bireylerin yaratıcılık düzeylerini etkileyeceğini söylemek mümkündür. İlgili bu tartışmaya dayalı olarak, aşağıdaki hipotez öne sürülebilir:

H₁: Bireyin değişime karşı gösterdiği direnç, yaratıcılık düzeyini etkiler.

2.3. Algılanan Stresin Rolü

Stres örgüt literatüründe, çalışanları büyük oranda etkileyen bir yapı olarak sıklıkla çalışılan bir olgudur. Kavram kısaca, “bir bireyin duygularında, düşünce süreçlerinde veya fiziki koşullarında bireyin çevresi ile baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumu” şeklinde tanımlanmaktadır (Davis, 1988: 566).

Yaratıcılık söz konusu olduğunda, literatürdeki çalışmaların genellikle bu olguyu duygular ile ilişkisi açısından incelediği, özellikle son on yılda duygu durumunun yaratıcılık üzerindeki etkisinin ele alındığı görülmektedir (Baas vd., 2008: 779; Mumford, 2003: 108). Bazı çalışmalar daha çok örgüt ve sistem üzerindeki etki ile ilgilenirken, kimi çalışmaların bireysel düzeyde, psikolojik süreçleri de barındıran noktalara vurgu yaptığı görülmektedir. Literatürdeki ilgili çalışmalar dikkate alınarak, stresin aracı rolüne ilişkin aşağıdaki hipotez öne sürülebilir:

H₂: Bireyin değişime karşı gösterdiği direncin, yaratıcılık düzeyi üzerindeki etkisinde, algılanan stresin aracı rolü vardır.

3. VERİ VE YÖNTEM

3.1. Örneklem ve Veri Toplama

Çalışmada öne sürülen hipotezleri test etmek üzere, çalışmada akademisyenler üzerinde bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, İzmir’de faaliyet göstermekte olan kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan 1000 öğretim elemanı tesadüfi olarak seçilmiş ve soru formu bir ön yazı ile e-posta olarak gönderilmiştir. Toplamda 115 adet tamamlanmış anket elde edilmiştir (Cevaplama oranı: %12).

3.2. Ölçekler

Çalışmada Değişime Direnç, Çalışan Yaratıcılığı ve Algılanan Stres yapılarını ölçmek üzere literatürde var olan ölçekler kullanılmıştır. Değişime Direnç (RTC), Oreg (2003) tarafından geliştirilen 17 ifadeli bir ölçek ile ölçülmüş olup, ilgili ölçek dört alt boyuta sahiptir: Rutini arama boyutu (RS), Duygusal tepki boyutu (ER), Kısa Süreli Düşünme (STT), Bilişsel katılık boyutu (CR) (cronbach’s alpha sırasıyla: .768, .679, .838, .567). Çalışan Yaratıcılığı ((ECB) cronbach’s alpha: .877] Rice (2006: 233-241) tarafından geliştirilen dokuz ifadeli, tek boyutlu ölçek ile ölçülürken, Algılanan Stres ((FS), cronbach’s alpha: .911] Netemeyer vd. (2005) tarafından geliştirilen üç ifadeli, tek boyutlu bir ölçek ile ölçülmüştür.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların %58’i kadın (67 kişi), % 42’si erkek olup (48 kişi), yaşları 20 ila 61 aralığında değişmektedir. Tüm katılımcıların yaklaşık %54’lük kısmı 20-35 yaş aralığında olup, %66’sı kamu (76 kişi), %34’ü (39 kişi) vakıf üniversitelerinde çalışmaktadır. Katılımcıların %53’ü Sosyal Bilimler alanında görev yapmaktadır.

4.2. Regresyon Analizi

Çalışmada Baron ve Kenny’nin (1986) üç-aşamalı prosedürü takip edilerek, algılanan stresin aracı rolü test edilmiştir. İlk aşamada, bağımsız (RTC) ve bağımlı (ECB) değişkenler regresyon analizi ile test edilmiş ve 0.01 düzeyinde anlamlı ($\beta = -.726$, $p < 0.01$) bulunmuştur. Bu sonuç, H1a hipotezini desteklemektedir. İkinci aşamada, bağımsız değişkenin (RTC), aracı değişken (FS) üzerindeki etkisi regresyon analizi ile test edilmiş ve yine 0,01 düzeyinde anlamlı bir sonuç bulunmuştur ($\beta = .829$, $p < 0.01$). Son aşamada ise bağımsız (RTC) ve aracı (FS) değişkenin, bağımlı değişken (ECB) üzerindeki etkisi, çoklu regresyon analizi ile bulunmuştur. Bağımsız değişkenin etkisi istatistiksel olarak anlamlı

değilken, aracı değişken 0,01 düzeyinde anlamlıdır ($\beta = -.764$, $p < 0.01$). Bu durum, FS'nin RS ve ECB arasındaki ilişkide tam aracı etkiye sahip olduğunu bulgulamakta olup, H1b hipotezini desteklemektedir. İlgili bu prosedür, değişime direncin diğer üç boyutu (ER, STT ve CR) için de gerçekleştirilmiş ve her üç değişkende de benzer sonuçlar elde edilmiş ve tüm hipotezlerin (H1b, H2b, H1c, H2c, H1d ve H2d) desteklendiği bulunmuştur.

5. SONUÇ

Literatürde örgütsel değişim konusu birçok yazar tarafından ele alınmış, değişimin nasıl ortaya çıktığı, nasıl bir dinamik izlediği, değişim sırasında karşılaşılan direnç durumları, değişime direncin getireceği yoğun duygusal ve davranışsal sonuçları konusunda çok sayıda çalışma yapılmıştır. Fakat bu çalışmaların çoğu, konuyu makro boyutta, örgüte yönelik olumsuz etkileri açısından ele alırken, değişime direncin çalışanlar üzerinde etkisinin nispeten az çalışıldığı görülmektedir. Bu çalışmada, değişime direncin bireylerin stres seviyelerini artırmak yolu ile yaratıcılıklarını azalttığı bulunmuştur. Çalışmanın bu sonuçlarının, özellikle araştırmanın gerçekleştirildiği örneklem açısından ele alınarak, değerlendirilmesi önemlidir. Bu noktada, bir yandan sürekli siyasi ve ekonomik kökenli değişimlere maruz kalan ve maruz kaldıkları değişimler konusunda direnç gösterme eğilimi olan akademisyenlerin, bu değişime direnç davranışlarının stres seviyesini tetikleyerek, onları işleri konusunda daha az yaratıcı olmaya ittiğini söylemek mümkündür. Bu durum, yenilikçi ve yaratıcı fikir, yöntem, süreç, ürün vb. geliştirmesi beklenen bu meslek grubu açısından son derece vahim sonuçlar doğurmaktadır. Yaratıcılığın azalması, bu meslek grubunun ortaya koyduğu emeği gerek nicelik gerekse nitelik anlamında olumsuz etkilemektedir. Değişim kaçınılmaz bir olgudur ve sürekli yeni teori, yöntem, yaklaşımlar çerçevesinde çalışmak durumunda akademisyenler, buna en yakinen tanıklık eden meslek gruplarından birisidir. Bu durumda değişime direnç gösteren akademisyenlerin, değişimin karşısında değil yanında yer almalarını sağlamak için onları bu değişimin bir parçası haline getirmek, daha katılımcı süreçler kapsamında bu değişime yön vermelerine olanak tanımak büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Baas, M., De Dreu, C. K. W. & Nijstad, B. A. (2008). A Meta-analysis of 25 Years of Mood-Creativity Research: Hedonic Tone, Activation, or Regulatory Focus? *Psychological Bulletin*, 134(6), 779-806.
- Baron, R.M. and Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality & Social Psychology*, 51,1173–1182.
- Campbell, Kenneth D. (2015). Fear Becomes The Unintended Consequence of Creativity/Innovation. *Journal of Leadership Studies*, 9(3), 60-61.
- Chatterjee, A., Pereira, A. and Bates, R. (2018). Impact of individual perception of organizational culture on the learning transfer environment. *International Journal of Training and Development*, 22(1), 15-33.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı* (3) (K. Tosun v.d., Çev.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları (Orijinal çalışma basım tarihi 1977).
- Dolaşır, S. (2005). Değişim Yönetimi ve Spor Örgütleri. *Spor metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 11-15.
- Güçlü, N., Özer, A., Kurt, T. ve Kandemir, M. (2010). Öğretmenlerin Yeni İlköğretim Programına İlişkin Tutumlarının, Epistemolojik İnançlarına ve Değişime Direnme Tutumlarına Dayalı Olarak Yordanması. V. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi, 1-2 Mayıs 2010, Antalya.(aktaran Çalık v.d., 2013)
- Hanson, R. (2008). Organizational Change: How to Survive and Thrive. http://www.washington.edu/admin/hr/pod/leaders/orgdev/alliance/articles/OrgChange_Hanson2008.pdf (Erişim Tarihi: 03.03.2018).
- Hair, J.F., Black, W.C., Anderson, R.E., and Tatham, R.L., (2006), *Multivariate Data Analysis*, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hon, A. H. Y.; Bloom, M.; Crant, J. M. (2014). Overcoming Resistance to Change and Enhancing Creative Performance. *Journal of Management*, 40(3): 919-941.
- Jancovich, Leila (2015). Breaking Down the Fourth Wall in Arts Management: The Implications of Engaging Users in Decision-Making. *International Journal of Arts Management*, 18(1), Special Issue, 14-28.
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Koçer, C. (2015). *Kariyer Yönetimi-İş Stresi İlişkisi ve İmalat Sektöründe Bir Araştırma*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kurt, İ. (2012). *The Relationship between Organizational Climate, Individual Values & Creativity: The Mediating Role of Leadership*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Lempiala, T. and Vanharanta, O. (2018). Rethinking the Control-Freedom Paradox in Innovation: Toward a Multifaceted Understanding of Creative Freedom. *Journal of Applied Science*, 54 (1), 62-87.
- Mumford, M. D. (2003). Where Have We Been, Where Are We Going? Taking Stock in Creativity Research. *Creativity Research Journal*, 15(2&3), 107-120

Netemeyer, R. G., Maxham, J. G. & Pullig, C. (2005). Conflicts in the Work-Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance, and Customer Purchase Intent. *Journal of Marketing*, 69, 130-143.

Oreg, S. (2003). Resistance to Change: Developing an Individual Differences Measure. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 680-693.

Piderit, S. K. (2000). Rethinking Resistance and Recognizing Ambivalence: A Multidimensional View of Attitudes Toward an Organizational Change. *Academy of Management Review*, 25(4), 783-794.

Rathnayake, K.; Chen Z. (2016). Psychological Capital: A Positive Resource for Employee Innovative Behaviour Towards Public Sector Performance. *Proceedings of the 13th International Conference on Innovation and Management*, 1&2, 1562-1567.

Rice, G. (2006). Individual Values, Organizational Context, and Self-Perceptions of Employee Creativity: Evidence from Egyptian Organizations. *Journal of Business Research*, 59, 233-241.

Van De Ven, A. H., Poole, M. S. (1995). Explaining Development and Change in Organizations. *Academy of Management Review*, 20(3), 510-540.