

Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Yaratıcılığa Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği (The Effect of Psychological Agreement on Organizational Creativity: The Example of Five Star Hotel Enterprises in Afyonkarahisar)

Gonca KILIÇ ^a Necip ÖZDEMİR ^b Merve AKERİK ^c

^a Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Afyonkarahisar, Türkiye. kilicgonca@aku.edu.tr

^b Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye. necipozdemir@anadolu.edu.tr

^c Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, Türkiye. akrk.merve@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sözleşme Örgütsel Yaratıcılık Afyonkarahisar Beş Yıldızlı Oteller Gönderme Tarihi 30 Kasım 2018 Revizyon Tarihi 25 Şubat 2019 Kabul Tarihi 10 Mart 2019 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Psikolojik sözleşme, işgören ve örgüt arasında karşılıklı temeline dayanan, yazılı olmayan bir dizi beklentiler olarak tanımlanabilir. İlişkisel ve işlemsel sözleşme olmak üzere iki temel psikolojik sözleşme türü bulunmaktadır. Örgütsel yaratıcılık ise, örgüt içindeki çalışanların yeni, farklı bir fikir, ürün veya hizmet üretmesi ile gerçekleşmektedir. Bu araştırmanın amacı Afyonkarahisar'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarının psikolojik sözleşme algılarının örgütsel yaratıcılık düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Yöntem – Alan araştırması şeklinde yürütülen bu çalışmada veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Afyonkarahisar ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerini kapsayan çalışmanın örneklem grubu 326 çalışandan oluşmaktadır. Verilerin analizinde, betimsel istatistikler, korelasyon, basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Bulgular – Araştırmada elde edilen bulgular neticesinde, çalışanların psikolojik sözleşme algılarının orta düzeye yakın ve örgütsel yaratıcılık düzeylerinin ise orta düzeyin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, çalışanların psikolojik sözleşmeye yönelik algılarının örgütsel yaratıcılık düzeyleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Tartışma – Psikolojik sözleşme ile örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine ilişkin korelasyon analizi sonuçlarına göre psikolojik sözleşme ile örgütsel yaratıcılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Konu ile ilgili yapılmış bir çalışmaya rastlanmaması nedeniyle psikolojik sözleşme ve örgütsel yaratıcılık ile ilişkilendirilen diğer kavramlar incelendiğinde, örgütsel yaratıcılık ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sözleşmenin örgütsel yaratıcılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sözleşmenin, örgütsel güven üzerinde olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Psychological contract Organizational creativity Afyonkarahisar Five Star Hotels Received 30 November 2018 Revised 25 February 2019 Accepted 10 March 2019 Article Classification: Research Article	Purpose – It is possible to express the psychological agreement as a dynamic, non-written set of expectations based on mutuality between the employee and the organization. There are two (relational and operational contracts) main types of psychological contract. Organizational creativity is that, employees within the organization produce a new, different idea, product or service. The aim of this study is to determine the effects of the psychological contract perceptions of the employees of the five-star hotels operating in Afyonkarahisar on their organizational creativity levels. Design/methodology/approach – In this study carried out in the format of field research, the data were collected by survey technique. The sample group of the study, which covers five-star hotels operating in Afyonkarahisar, consists of 326 employees. In the analysis of the data, descriptive statistics, correlation, simple and multiple linear regression analyzes were conducted. Findings – As a result of the findings of the research, it was identified that psychological contract perceptions of employees were close to the mid-level and the organizational creativity levels of the employees were above the medium level. In addition to that, it was found out that the perceptions of employees regarding the psychological contract have a positive and significant effect on their level of organizational creativity. Discussion – According to the results of the correlation analysis of the relationship between psychological contract and organizational creativity, a positive relationship was found between

Önerilen Atıf/ Suggested Citation:

Kılıç, G., Özdemir, N., Akerik, M. (2019). Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Yaratıcılığa Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (1), 310-324.

psychological contract and organizational creativity. There were no studies about this subject encountered, when other concepts correlated with psychological contract and organizational creativity were examined; . there is a significant relationship was found between organizational creativity and organizational commitment and job satisfaction. It was found that the psychological contract had a significant effect on organizational creativity. When other concepts were examined; as a result of the research the psychological contract has a positive effect on organizational trust.

1. GİRİŞ

Birey bir işletmede çalışmaya başladığı andan itibaren o örgüte sağlayacağı yararlar karşılığında, örgütün de kendisi için sağlayacağı teşvik ve olanakların beklentisi içerisinde olması, birey ve örgüt arasındaki psikolojik sözleşmeyi oluşturmaktadır (Aydın Tükeltürk vd., 2009: 688). İşletme-işgören dengesi olarak da ifade edilmekte olan bu durum, iş dünyasında yaşanan değişimlerle birlikte çalışanların beklentilerinin de değişiklik göstermesi nedeniyle oldukça karmaşık bir hal almıştır. Söz konusu bu denge, tarafların değerlendirmesine bağlı olduğundan diğer bir ifadeyle subjektif olduğundan dolayı çalışanların beklenti ve gereksinimlerine göre değişiklik göstermektedir. Bu durum ise sadece çalışma koşulları ve ücret unsurlarını kapsayan ekonomik bir anlaşma olan iş sözleşmelerine ilaveten dikkat edilmesi gereken önemli bir kavram olarak psikolojik sözleşme olgusunu ortaya çıkarmaktadır (Mimaroğlu, 2008: 31).

Çalışanların işletmelerden beklentisi sadece psikolojik sözleşmede yer alan hususlardan oluşmamaktadır. İşgörenele tanımlanan görevler dışında, çalışanlardan üstün hizmetler beklenmekte, performanslarını ve başarılarını en üst seviyelere çıkarmalarını istemektedirler. Çalışan ve işletme arasında algılanan karşılıklı yükümlülükler dayalı olan psikolojik sözleşmelerde, hem çalışanların hem de işletmelerin farklı beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar ücret, eğitim, kariyer gelişimi ve iş güvencesi gibi konularda beklenti içerisinde iken; işletmeler ise çalışanların dürüst ve güvenilir olmasını, gerektiğinde kendi görevi olmayan işleri de yapmasını, hatta mesai dışında da çalışmasını bekleyebilmektedirler. İş yaşamında söz konusu olan bu beklentiler, yükümlülüklerin türü ve derecesine göre değişkenlik gösterebilmektedir (Koyuncu ve Katlav Özgül, 2014: 7). Buna ek olarak her iki taraf için de önemli olan psikolojik sözleşme kavramına göre, hem çalışan hem de örgüt bakımından elde edilen kazançların kayıplarından fazla olması gerekmektedir. Aksi takdirde çalışanlar, emeklerinin karşılıklarını almadıklarını düşünerek işten ayrılabilir veya tam tersi örgüt sunduklarının, çalışanın hak ettiğinden fazla olduğunu düşünürse işgöreni işten çıkarabilir (Mimaroğlu, 2008: 31).

Psikolojik sözleşme kapsamında çalışanlara verilen sözlerin birey tarafından önemli olarak algılanması ve bununla birlikte psikolojik sözleşmenin değerli olduğunun kabul edilmesi, çalışanlar açısından istenen performansın elde edilmesi için önemlidir (Afacan Fındıklı ve Erkuş, 2015: 124). Emek yoğun olma özelliği taşıyan turizm işletmelerinde kaliteli bir hizmetin gerçekleşmesi ve devamlılığın sağlanabilmesinde, çalışanların işletme içi performansları doğrudan etkili olmaktadır. Bu bakımdan çalışanların işletme içi performansları olarak değerlendirilebilecek yeni fikirler ve farklı yenilikler üretmesi, aynı ürünü sunan turizm işletmelerinin değişen dünya pazarında yerini alabilmesi ve rekabet edebilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Samen, 2008: 364). Çünkü toplumlarda olduğu gibi, işletmelerde de yaratıcı gücü yüksek kişilerin bulunması, başarıyı doğrudan olumlu etkilemektedir. Başka bir deyişle, işletmeler, yaratıcılığa en fazla gereksinim duyulan yerlerden birisidir (Elbek, 1997: 47). Bu bakımdan yaratıcılığı gerçekleştirecek olan çalışanların, çalıştıkları işletmelerden memnun olması ve iş tatminlerinin yüksek olması gerekmektedir. Bunu sağlayacak olan konulardan birisi de çalışanların psikolojik sözleşme algılarıdır. Çalışanlar tarafından işletmelerin kendilerine karşı verdikleri sözlerin yerine getirildiğinin düşünülmesi, psikolojik sözleşmenin olumlu yönde algılanmasına neden olacak ve bu durum çalışanların örgüt içerisindeki yaratıcılık düzeylerini etkileyebilecektir. Bunu tespit etmek amacıyla, bu çalışmada Afyonkarahisar'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarının psikolojik sözleşme algılarının örgütsel yaratıcılık düzeylerine etkisini belirlemek amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Psikolojik Sözleşme Kavramı

Günümüz iş dünyasında işletmelerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmeleri ve aynı zamanda içerisinde buldukları endüstride rekabet edebilmeleri için birlikte çalıştıkları işgörenele ve onların nitelikleri işletmeler açısından büyük önem arz etmektedir. Yoğun rekabet ortamında işletmeyi destekleyecek, işine

kendi işi gibi sahip çıkacak çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yüzden de işletmeler bu niteliklere sahip olan çalışanları, kendi örgütlerinde tutmayı istemektedirler. Bunun sağlanmasında göz önüne alınması gereken hususlardan birisi de çalışan ve işletme arasında yazılı veya sözlü olarak ifade edilmese de taraflarca bilinen ve desteklenmesi gereken psikolojik sözleşme durumudur (Salha vd., 2017: 48).

“Psikolojik Sözleşme” kavramı ilk olarak Argyris (1962) tarafından ortaya atılmıştır (Agarwal, 2011: 290). Örgütsel araştırma ve teoride, “psikolojik sözleşme” terimi genellikle çalışanlar ve yöneticiler arasında yazılı olmayan beklentilere atıfta bulunmak için kullanılmıştır (Argyris, 1960; Levinson vd., 1962; Schein, 1980; Akt: Rousseau, 1989: 123). Psikolojik sözleşme, çalışan ve işveren arasındaki ilişkilerde yazılı olmayan karşılıklı beklentilerin değişimleri olarak tanımlanmaktadır (Karcioğlu ve Türker, 2010: 122). Schein (1980)’e göre ise “bir kuruluşun her üyesi ile o kuruluştaki çeşitli yöneticiler ve diğerleri arasında her zaman işleyen yazılı olmayan beklentiler dizisidir” (Mc Donald ve Makin, 2000: 84). Yazılı olmamasına rağmen psikolojik sözleşmeler, örgütlerde güçlü bir davranış belirleyicidir (Schein, 1980: 24; Akt: Rousseau, 1989: 123). Bu tanımlardan hareketle, en genel anlamıyla, psikolojik sözleşmeyi, çalışan ve örgüt arasında karşılıklılık temeline dayanan, dinamik, yazılı olmayan bir dizi beklentiler olarak ifade etmek mümkündür (Özgen Mimaroglu ve Özgen, 2010: 2).

1980’lerde yaşanan küreselleşme ve yapısal ekonomik dönüşüm ile birlikte işletmeler değişim sürecine girmiştir. Bunun beraberinde işgören ve işveren arasındaki ilişki de değişim sürecine girmiştir. İşletmeye sadık kalan çalışanların istikrarlı bir şekilde ilerleyip işletmede kalması söz konusu iken, değişim sonrası bu durum pek mümkün olmamıştır. Bu da çalışanlarda memnuniyet derecesinde düşüşe, beraberinde düşmanca hareketlere sebep olmuş ve ekonomik sözleşme ağırlığı azalmış; psikolojik sözleşme ağırlığı artmaya başlamıştır. Bundan dolayı, araştırmacılar da güncel konu olarak psikolojik sözleşme üzerinde çalışma yapmaya başlamış ve psikolojik sözleşme önemli bir konu haline gelmiştir (Mao vd., 2008: 26).

Psikolojik sözleşme ile ilişkilendirilen konulara yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık, iş tatmini, psikolojik sözleşme ihlali gibi konuların öne çıktığı görülmektedir. Özdaşlı ve Çelikkol (2012) tarafından yapılan çalışma da bunu destekler niteliktedir. Bu çalışmada psikolojik sözleşme kavramının, daha çok %22,8 psikolojik sözleşme ihlali, %17,4 örgütsel bağlılık, %16,3 İletişim, %10,9 personel davranışı gibi konularla ilişkilendirildiği ifade edilmiştir.

Mc Donald ve Makin (2000)’in psikolojik sözleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine yapmış oldukları çalışmalarında, turizm sektöründe büyük ölçekli bir işletmede müşteri hizmeti bölümünde daimî ve geçici olarak çalışan işgörenlerin psikolojik sözleşme algılarında genel, işlemsel sözleşme ve ilişkisel sözleşmeye göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna karşılık Koyuncu ve Katlav Özgül (2014)’ün çalışmasında, otel işletmesi çalışanlarının psikolojik sözleşme algısı ile iş tatmini arasında anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Özgen Mimaroglu ve Özgen (2010) ise psikolojik sözleşme ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemiştir. Memiş ve Dikici (2017) tarafından yapılan araştırma sonucunda, iş tatmininin psikolojik sözleşme üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu ortaya koyulmuştur. İyigün ve Çetin (2012)’nin çalışmasında ise psikolojik sözleşme ve alt boyutlarının hem çalışma arkadaşları için örgütsel sapma, hem de çalışanların kendileri için örgütsel sapma arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Psikolojik Sözleşme Türleri

Konuyla ilişkin alanyazına göre, iki temel psikolojik sözleşme türü bulunmaktadır. Rousseau (1990) bunları ilişkisel ve işlemsel sözleşme olarak ele almıştır (Mc Donald ve Makin, 2000: 85). Buna göre ilişkisel sözleşmeler, sosyo-duygusal faktörlerin değiş tokuşuna dayanan borçlar hakkındaki inançları karakterize ederken, işlemsel sözleşmeler ise bu boyutun aksine, tarafların çok az katılımı ile kısa vadeli parasal anlaşmalara dayanmaktadır (Agarwal, 2011: 291). Dolayısıyla psikolojik sözleşme, çalışanlar için ekonomik sonuçlara odaklandığında işlemsel sözleşme, buna karşılık çalışanlar arasındaki ilişkiye odaklandığında ise ilişkisel sözleşme ortaya çıkmaktadır (Blancero ve Johnson, 2001: 317). İşlemsel sözleşmeler kısa vadeli olma eğilimindeyken, ilişkisel sözleşmeler daha çok uzun vadeli karşılıklı beklenti ve yükümlülükleri ifade eder (Mc Donald ve Makin, 2000: 85).

İlişkisel Sözleşme: İlişkisel sözleşmeler, ilişki ve zaman diliminin açık uçlu olduğu sözleşmeler şeklinde tanımlanabilmektedir. Bu tür sözleşmelerde ekonomik değişim kadar duygusal katılım da önemli olmaktadır. Çalışan ve işverenin yüksek derecede karşılıklı bağımlılığın sebebi ile yatırım önemli olmaktadır. İlişkisel sözleşmeler değişime açık ve esnek sözleşmeler olduğu için, sözleşme maddeleri örtük

ve subjektiftir (İyigün ve Çetin, 2012: 16). Başka bir ifade ile hem maddi hem de maddi olmayan çıkarları kapsamakta olan bir ilişkinin, kuruluşu ve devamı niteliğinde algıya dayalı açık uçlu bir sözleşmedir. Bu sözleşmeye ilişkin yatırımın, işveren ve işgörenler açısından önemli olduğu düşünülmektedir (Seçkin, 2014: 11). Aynı zamanda ilişkisel sözleşmelerin gelişmesi için birkaç faktör de gereklidir. İlk olarak, ilişkinin var olması ve zaman içinde gelişmesi için bir fırsat gerekmektedir. Bir kerelik, kısa vadeli ve sınırlı türde değişim, ilişkisel sözleşmelere dönüşmemektedir. Buna ek olarak, ilişkisel sözleşmeler için zaman çerçevesi nedeniyle, değişim ortakları arasında var olan beklentileri ve varsayımları biçimlendiren tarihsel bilgi gelişmektedir. Bu tarihsel bilgi yalnızca psikolojik sözleşmeyi şekillendirmekle kalmaz aynı zamanda sözleşmenin tipine dayalı belirli bir yöntemle de yorumlanabilir (Persson ve Wasieleski, 2015: 372).

İşlemsel Sözleşme: Rousseau (1990)'a göre işlemsel bir psikolojik sözleşme, doğası gereği “ekonomik” olarak düşünülebilecek yükümlülüklerdir. Bunlar fazla mesai yapma, koşullu ödeme için yüksek düzeyde performans sağlama ve işten ayrılmadan önce bildirimde bulunma gibi isteklerini içermektedir (Mc Donald ve Makin, 2000: 85).

Rousseau (1995) işlemsel sözleşmeyi, kısa dönemli ekonomik mübadele temelli değişimlerin olduğu ve çalışanlar açısından kişisel katkının sınırlı olduğu sözleşmeler olarak tanımlamaktadır. İşlemsel sözleşmelerde koşullar ve zaman dilimi, açık ve net olarak belirlenmiştir. Bu tür sözleşmeler, var olan becerilerin kullanımına dayanmaktadır (İyigün ve Çetin, 2012: 16). Dolayısıyla işlemsel sözleşmeler, maddi çıkar içerikli ödüller sistemine dayalı, kısa vadeli ve kapsam yönünden sınırlı olan bir sözleşme türüdür. Bu sözleşme, mevcut ihtiyaçları karşılamak için özel becerilere sahip çalışanların kazanılmasını içermektedir. İşlemsel sözleşmede çalışan kendini örgütün vatandaşı olarak görmek yerine, daha çok aldıkları ücret ve çıkarlarını gözetmektedir. Dolayısıyla bu sözleşmede, taraflar arasında yakın bir ilişki bulunmamaktadır (Seçkin, 2014: 11). İşlemsel sözleşmelere sahip çalışanlar, koşulları değiştiğinde veya işverenlerin anlaşmaya uymadığı durumlarda, kendi spesifik şartlarına uymaya ve başka yerlerde istihdam etmeye başlamaktadırlar. Böylelikle işlemsel sözleşmeler, kötü veya yönetilmeyen ilişkisel sözleşmelerin bir yan ürünü olduğundan daha az işlevsel olmaktadır (Rousseau, 2004: 122).

Örgütsel Yaratıcılık Kavramı

Yaratıcılık, daha önce düşünülmemiş, ortaya konulmamış ya da uygulanmamış bir fikir veya düşünsel varlığın ortaya sürülmesidir (Elbek, 1997: 47). Başka bir ifade ile yaratıcılık, yeni bir yapıtın veya ürünün oluşturulmasıdır (Eren ve Çekmecelioğlu, 2002: 886). Yaratıcılık tanımlarına bakıldığında, “yeni” ve “farklı” olanı meydana getirme ve oluşturmanın vurgulandığı görülmektedir (Samen, 2008: 365). Örgütsel yaratıcılık ise örgüt içindeki çalışanların yeni, farklı bir fikir, ürün veya hizmet üretmesi ile gerçekleşmektedir (Eren ve Çekmecelioğlu, 2002: 898). Aynı zamanda örgütsel yaratıcılık, örgüt geçmişinde var olan bilgileri gelecekteki durumlara adapte ederek kullanımını sağlamaktadır (Sözbilir ve Yeşil, 2015: 90).

Örgütlerde yaratıcılık için en iyi koşul, özgürlük ve kendini ifade edebilme ortamıdır (Sungur, 1997: 89). Örgütsel yaratıcılığın oluşmasında etkili olan önemli faktörler, örgütün yaratıcılığı desteklemesi, örgüt çalışanlarının birbirine karşı tutumları ve üyelerin sahip oldukları özelliklerdir (Eren ve Çekmecelioğlu, 2002: 890). Turizm işletmeleri içerisinde yer alan konaklama ve yiyecek-içecek işletmeleri ele alındığında, misafirlere sürekli yeni ürünler sunulması, işgörenlerin yaratıcılıklarının geliştirilmesi ve desteklenmesi daha fazla ön plana çıkmaktadır (Seçilmiş vd., 2017: 151). Aynı zamanda bu tür işletmelerde yer alan çalışanların da belirli bir alanda değişimi ve gelişimi sağlayacak yaratıcılığa sahip olmaları gereklidir (Elbek, 1997: 47).

Özellikle son on yıllık yeni ekonomik trendlerin pazarlama kavramını radikal boyutta değiştirmesi, büyük veya küçük ölçekli işletme olma özelliğini dahi dikkate alınmaksızın örgütlerde yenilikçilik ve girişimcilik adına yeni çıkış yollarının aranmasına neden olmuştur. Bu çerçevede örgütsel yaratıcılığın geliştirilmesinin bir gereksinime dönüşmesi, bu alandaki bilimsel çalışmaların artmasına neden olmuştur (Yahyagil, 2001: 10). Örgütsel yaratıcılık ile ilişkilendirilen konulara ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, Yılmaz ve Karahan (2010)'ın çalışmasında liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Cengiz vd. (2006), liderlerin sahip olduğu duygusal zekanın örgütsel yaratıcılık üzerinde bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Gümüšoğlu ve İlsev (2009) tarafından yapılan çalışmada ise dönüşümsel liderliğin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde yaratıcılık üzerinde önemli etkilerinin olduğu aktarılmıştır. Buna karşılık, Wang ve Rode (2010) çalışmasında, dönüşümsel liderlik ile çalışanların yaratıcılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Derin ve Demirel (2011) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel yaratıcılığın, self-organizasyon oluşumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.

Örgütsel Yaratıcılığın Boyutları

Konuyla ilişkin alanyazında, örgütsel yaratıcılık ağırlık olarak bireysel, yönetsel ve toplumsal örgütsel yaratıcılık olmak üzere üç boyut altında incelenmiştir (Genç, 2007; Balay, 2010).

Bireysel Yaratıcılık

Yaratıcı düşünme, bir bireyin hayal gücünü kullanma, zihninde canlandırma, varsayımlar ileri sürme gibi yollarla bir sorunu açık bir şekilde kavrayabilmesi ve daha sonra bununla ilgili olarak yeni ya da geleneksel yolları izleyerek değişik bir görüşü veya kavramı ortaya koymasıdır (Yıldırım, 2007: 112). Yaratıcı bireyler, karmaşık ve belirsiz olgulara karşı aşırı istekli davranırlar ve duyguları da gelişmiştir. Bununla birlikte, bütün duyularını konu ile ilgili olan alana yöneltebilmektedirler (Arslan ve Karasoy, 2002: 478). Yaratıcı birey, zaman zaman iş birliğine girer ve uyumludur ve bunu grubun sürekliliği için yapmaktadır. Yaratıcı birey hem aşırı duyarlı hem de tutarlı olabilmektedir. Buna karşılık, var olan kuralları yıkıp yok da edebilmektedir. Fakat aynı zamanda da etkinlik içinde yaratıcı, çalışmaya hazır, kendini dış dünyadan tamamen soyutlayabilen, aynı anda da çevresiyle iletişim kurabilen, aktif, savaşçı ve tutkulu olan bir birey olabilmektedir (Sungur, 1997: 77).

Yönetsel Yaratıcılık

Örgütsel yaratıcılık oluşumunda etkili olan bir diğer faktör, örgütün tüm yönetsel basamaklarında yaratıcılığın teşvik edilmesi için uygun politikaların oluşturulup uygulanmasıdır (Eren ve Çekmecelioğlu, 2002: 889). Bu yönetsel politikalardan birisi olan açık politika faktörü, süreçlerin bütün çalışanlar için saydam hale getirilmesidir. Saydam bir yapıda yönetim ve çalışanların etkileşimi ve iletişimi daha olumlu olmaktadır. İletişim her yönde oluşacak, bu sayede tam bilgi akımı sağlanacaktır. Personel, böylece iletişimin ve etkileşimin rahat olduğu bir ortamda yaratıcılığın en önemli kaynaklarından birisi olan yeni bilgi edinmeye yönelik hareketlere motive olacaktır (Cengiz vd., 2007: 116).

Kwasniewska ve Necka (2004: 188)'nin yönetici olan ve olmayanların örgütsel yaratıcılık algılarını inceledikleri araştırmada, yöneticilerin genellikle yönetici olmayanlara göre daha kapsamlı işler yaptıkları, daha fazla yöneticilik becerilerine sahip oldukları, işleri ile daha fazla özdeşleştikleri, işin önemini daha fazla kavradıkları ve daha fazla özerklik algısı içinde oldukları tespit edilmiştir. Aynı araştırmaya göre yöneticilerin, örgütte eşgüdüm, iletişim, kontrol ve planlama yoluyla örgütte denge ve düzen sağlamaya yönelik çabalara daha fazla yöneldiği, sonuçta ortaya çıkan düzen duygusunun onlardaki örgütsel yaratıcılık algısını etkilediği ileri sürülmüştür (Balay, 2010: 54). Cengiz vd. (2007) tarafından yapılan çalışmada da örgütsel yaratıcılığı belirleyen faktörlerden yönetim desteğinin en önemli faktör olduğu tespit edilmiştir.

Toplumsal Yaratıcılık

Yaratıcılık, çalışanların kendine özgün fikirlerini örgüte ve topluma yararlı buluşlar olarak ortaya koymalarıdır (İmamoğlu vd., 2004: 172). Bireyler ve topluluklar belirli bir amaca ulaşmak için birlikte hareket ederler. Ayrıca ortaya çıkan belirsizlikleri ve sorunları çözme amacı güderler. Bu anlamda hem bireyin hem de grupların gösterdiği davranışlar, kendi karakteristik özelliklerini ön plana çıkarmaktadır. Bireylerin veya grupların sahip olduğu bilgi düzeyi, içinde buldukları ortamları tanımlamaları açısından oldukça önemlidir. Bilgilerinin sınırlı veya örtük kaldığı durumlarda ortaya çeşitli problem çıkmaktadır. Bu nedenden dolayı bireyler gruplar halinde var olan problemleri, sahip oldukları yaratıcı düşünce ve yaratıcılık özellikleriyle çözme yoluna giderler (Yeloğlu, 2007: 136).

3. YÖNTEM

Araştırmanın uygulama kısmı ile ilgili açıklamaların yer aldığı bu bölümde, araştırmanın amacı ve önemi, veri toplama aracı, evren ve örneklem ve verilerin analizine ilişkin bilgilere alt başlıklar şeklinde değinilmiştir.

3. 1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Psikolojik Sözleşme, çalışan-işletme ilişkisinin kalitesini incelemek için yararlı bir çerçevedir (Agarwal ve Bhargava, 2013: 12). Psikolojik sözleşmelerin örgüt içerisinde etkin bir şekilde işlenmesi, çalışan ve işveren açısından önem arz etmektedir. Psikolojik sözleşmenin etkin işlediğini düşünmekte olan bir çalışan, gösterdiği performansın karşılığını alacağını ve böylece bireysel amaçlarına ulaşabileceğini algılamaktadır. İşveren ise yükümlülüklerini yerine getirerek çalışan motivasyonunu sağlamakta, bu durum işverende etkin

ve verimli sonuçlar elde edebileceği algısını yaratmaktadır. Böylece, taraflar nasıl davranmaları gerektiğini bilerek ona göre davranış göstermekte ve böylece karşılıklı güven gelişmektedir (Çakmak vd., 2012: 58). Bununla birlikte, psikolojik sözleşme algı düzeyi yüksek olan çalışanların, işletmeler açısından önemli olan örgütsel yaratıcılık düzeylerini olumlu yönde etkileyeceğinden ve örgütsel yaratıcılığı olumsuz yönde etkileyebilecek unsurları tespit etmek ve bunları azaltmak veya ortadan kaldırmak amacıyla nedenlerini belirlemek son derece önemlidir. Özellikle de kaliteli hizmet sunma amacı olan ve dinamik bir özellik taşıyan otel işletmelerinde daha fazla örgütsel yaratıcılığa ihtiyaç duyulmaktadır.

Psikolojik sözleşme konusunda Türkiye’de yapılan çalışmaların sayısı son yıllarda artmasına rağmen turizm işletmelerine yönelik yapılan çalışmaların ise sınırlı olduğu görülmüştür. Bu durumdan hareketle gerekli literatür incelendiğinde psikolojik sözleşme ile örgütsel yaratıcılık ilişkisini tespit etmeye yönelik yapılmış bir çalışmaya da rastlanmamış olması, bu çalışmanın yapılmasına sebep olmuştur. Bu nedenle Afyonkarahisar’da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarının psikolojik sözleşme ve örgütsel yaratıcılık düzeylerini tespit etmek önemlidir. Bu kapsamda araştırmanın amacı Afyonkarahisar’da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarının psikolojik sözleşme algılarının örgütsel yaratıcılık düzeylerine etkisini belirlemektir. Bu çerçevede, araştırma kapsamında belirlenen temel ve alt hipotezler ise şunlardır.

- H₁: Beş yıldızlı otel işletmesi çalışanları tarafından algılanan psikolojik sözleşmenin örgütsel yaratıcılık düzeyleri üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.
- H_{1a}: Beş yıldızlı otel işletmesi çalışanları tarafından algılanan işlemsel psikolojik sözleşmenin örgütsel yaratıcılık düzeyleri üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.
- H_{1b}: Beş yıldızlı otel işletmesi çalışanları tarafından algılanan ilişkiyel psikolojik sözleşmenin örgütsel yaratıcılık düzeyleri üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

3. 2. Veri Toplama Aracı

Otel çalışanlarının psikolojik sözleşmeyle ilgili görüşleri ve örgütsel yaratıcılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla anket tekniğinden faydalanılmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Buna göre, birinci bölümde çalışanların demografik (bireysel ve işletmeye ait) özelliklerini belirlemeye ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde Millward ve Hopkins (1998)’in geliştirdiği (33 madde) ve Raja vd. (2004)’in kısalttığı 18 maddelik “Psikolojik Sözleşme Ölçeği”nin, Özgül (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış hali kullanılmıştır. Çalışanların psikolojik sözleşme algılarını belirleyen bu ölçek, işlemsel (9 madde) ve ilişkiyel (9 madde) psikolojik sözleşme olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Son bölümde ise çalışanların örgütsel yaratıcılık düzeylerini ölçmek amacıyla Balay (2010) tarafından geliştirilen “Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 38 maddeden ve bireysel (16 madde), yönetsel (11 madde) ve toplumsal (11 madde) örgütsel yaratıcılık olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bununla birlikte araştırma kapsamında kullanılan her iki ölçek de 5’li Likert tipi (“1=Hiç Katılmıyorum”, “5=Tamamen Katılıyorum”) derecelendirmeye tabi tutulmuştur.

3. 3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Afyonkarahisar ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Afyonkarahisar’da İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü tarafından yayınlanan verilere göre, Afyonkarahisar il merkezinde yedi (7) ve ilçesi Sandıklı da ise üç (3) adet beş yıldızlı otel işletmesi faaliyet göstermektedir (Afyonkarahisar İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2019). 2019 yılı Ocak ayı itibarıyla bu otel işletmelerinin yetkililerinden temin edilen bilgilere göre, Afyonkarahisar ilindeki on adet beş yıldızlı otel işletmesinde toplam 1915 çalışan görev yapmaktadır. Söz konusu bu sayı ise araştırmanın evrenini temsil etmektedir. Ancak çalışanların iş yoğunluğu, zaman ve maliyet gibi nedenlerden dolayı evreninin tamamına ulaşımın zor olacağı düşüncesiyle örneklem alma yoluna gidilmiş ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2007: 70)’ın evrenini oluşturan birimlerin sayısı bilinmesi durumunda, örneklem hacmini belirlemek amacıyla geliştirdikleri hesaplama formülünden;

$$n = \frac{N \times t^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + t^2 \times p \times q}$$

yararlanılarak evren hacmi (N) 1915; anlamlılık düzeyi “ α ” = 0,05 için teorik değer (t) 1,96; gerçekleşme olasılığı (p) 0,5; gerçekleşmeme olasılığı (q) 0,5 ve örnekleme hatası (d) 0,05 olarak alınmak suretiyle

minimum örneklem sayısı 320 olarak hesaplanmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda, 2019 yılının Temmuz- Ekim tarihleri arasında toplam 450 anket dağıtılmış ve 350 anket geri dönmüştür. Elde edilen anketlerin incelenmesi sonucunda 24 tanesi eksik ve hatalı doldurulduğundan dolayı toplam 326 adet anket, analiz için değerlendirilmeye alınmıştır.

3. 4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının tespit edilmesine ilişkin Cronbach's Alpa değerleri hesaplanmıştır. Bununla birlikte araştırmaya katılan çalışanların bireysel ve işletmeye ait özelliklerinin belirlenmesinde yüzde ve frekans analizleri, psikolojik sözleşme ile örgütsel yaratıcılık düzeylerinin tespit edilmesinde aritmetik ortalama ve standart sapma analiz teknikleri kullanılmıştır. Veri analizinin son aşamasında ise çalışanların psikolojik sözleşme algılarının, örgütsel yaratıcılık düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Bu kapsamda çalışanların genel psikolojik sözleşme algıları ile genel örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişkinin açıklanmasına yönelik basit doğrusal regresyon analizi, alt boyutlar arasındaki ilişkinin açıklanması için ise çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarına, örneklem kapsamında yer alan çalışanların demografik özelliklerine ve psikolojik sözleşme ile örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarına ilişkin Cronbach's Alpha değerleri, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 1'de sunulmuştur. Buna göre, psikolojik sözleşme ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha değeri 0,889 olarak tespit edilmiş ve alt boyutların 0,80'nin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Örgütsel yaratıcılık ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha değeri ise 0,964 olarak hesaplanmış ve alt boyutların tamamının 0,92'nin üzerinde olduğu saptanmıştır. Kayış (2010: 405)'a göre Cronbach's Alpha değeri 0,80'nin üzerinde ise yüksek derecede güvenilir bir ölçektir. Bu doğrultuda, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir oldukları söylenebilir.

Tablo 1: Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Yaratıcılık Ölçeklerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek	Alt Ölçekler	\bar{x}	s.s.	Cronbach's α
Psikolojik Sözleşme	İşlemsel Psikolojik Sözleşme	2,67	0,70	0,806
	İlişkisel Psikolojik Sözleşme	3,27	0,95	0,904
	GENEL	2,97	0,63	0,889
Örgütsel Yaratıcılık	Bireysel Örgütsel Yaratıcılık	3,45	0,92	0,956
	Yönetmel Örgütsel Yaratıcılık	3,15	0,93	0,930
	Toplumsal Örgütsel Yaratıcılık	3,18	0,91	0,927
	GENEL	3,29	0,80	0,964

Tablo 1'deki otel çalışanlarının psikolojik sözleşme algı düzeyleri genel olarak incelendiğinde, orta düzey katılıma karşılık gelen "3" değerine yakın bir seviyede olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Öztürk vd. (2018)'nin çalışmalarında da katılımcıların genel psikolojik sözleşme algıları (Ort.=3,54) orta düzeyin hemen üstündedir. Bununla birlikte, çalışanların psikolojik sözleşme algı düzeylerini oluşturan alt boyutlara bakıldığında ise ilişkisel psikolojik sözleşmenin (\bar{x} =3,27), işlemsel psikolojik sözleşmeye (\bar{x} =2,67) göre daha olumlu algılandığı fark edilmiştir.

Tablo 1'deki bulgular örgütsel yaratıcılık bakımından incelendiğinde ise otel çalışanlarının örgütsel yaratıcılığa ait görüşleri, genel olarak orta düzeyin üzerinde (\bar{x} =3,29) olumlu olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, çalışanların bireysel boyutta (\bar{x} =3,45) örgütsel yaratıcılığı diğerlerinden daha yüksek algıladıkları

tespit edilirken, toplumsal ($\bar{x}=3,18$) ve yönetsel boyutta ($\bar{x}=3,15$) ise benzer görüşlere sahip oldukları belirlenmiştir.

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Örneklem kapsamında yer alan otel işletmeleri çalışanlarının bireysel ve işletmeye ait özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları, Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2'deki bulgulara göre, araştırmaya katılan çalışanların %54,9'u kadın ve %45,1'i ise erkektir. Diğer değişkenler bakımından incelendiğinde, medeni durumlarına göre bekar çalışanların (%52,8) çoğunlukta olduğu, yaş dağılımlarına göre her yaş grubundan çalışanın örnekleme dahil edildiği, eğitim durumlarına göre ise mezuniyeti orta öğretim (lise) olan çalışanların (%44,5) büyük çoğunluğu oluşturduğu görülmüştür. Bununla birlikte çalışanların hem sektör hem de buldukları işletmedeki çalışma süreleri bakımından, sırasıyla %68,1'lik oranla yarısından fazlasının ve yaklaşık %86'lık oranla büyük çoğunluğunun 4 yıl ve altı süreyle bir iş deneyimine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 2: Bireysel ve İşletmeye Ait Özelliklere İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler		f	%	Değişkenler		f	%
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	179	54,9	Medeni Durum	<i>Eveli</i>	149	45,7
	<i>Erkek</i>	147	45,1		<i>Bekar</i>	172	52,8
Yaş	<i>18-22 yaş</i>	76	23,3	Eğitim Durumu	<i>İlköğretim</i>	38	11,7
	<i>23-27 yaş</i>	91	27,9		<i>Ortaöğretim (Lise)</i>	145	44,5
	<i>28-32 yaş</i>	67	20,6		<i>Önlisans</i>	55	16,9
	<i>33-37 yaş</i>	42	12,9		<i>Lisans</i>	77	23,6
	<i>38 yaş ve üzeri</i>	49	15		<i>Lisansüstü</i>	10	3,1
Sektörde Çalışma Süresi	<i>1 yıl ve daha az</i>	95	29,1	İşletmede Çalışma Süresi	<i>1 yıl ve daha az</i>	147	45,1
	<i>2-4 yıl</i>	127	39		<i>2-4 yıl</i>	133	40,8
Çalışma Süresi	<i>5-7 yıl</i>	55	16,9	<i>5-7 yıl</i>	32	9,8	
	<i>8-10 yıl</i>	32	9,8	<i>8-10 yıl</i>	9	2,8	
	<i>11 yıl ve üzeri</i>	17	5,2	<i>11 yıl ve üzeri</i>	4	1,2	
Gelir	<i>1600 TL ve daha az</i>	141	43,3	Çalışılan Departman	<i>Ön Büro</i>	89	27,3
	<i>1601-2500 TL</i>	155	47,5		<i>Yiyecek-İçecek</i>	87	26,7
	<i>2501-3400 TL</i>	22	6,7		<i>Kat Hizmetleri</i>	53	16,3
	<i>3401-4300 TL</i>	7	2,1		<i>Mutfak</i>	20	6,1
	<i>4301 TL ve üzeri</i>	1	0,3		<i>Halkla İlişkiler/İnsan Kaynakları</i>	17	5,3
Toplam (f) = 326 çalışan				<i>Satış-Pazarlama</i>	9	2,8	
				<i>Muhasebe-Finans</i>	18	5,5	
				<i>Diğer</i>	32	9,8	

Ayrıca çalışanların büyük kısmının (%90,8) 1600-2500 TL arasında bir aylık gelire sahip olduğu, ön büro (%27,3) ile yiyecek-İçecek departmanında (%26,7) görev yapanların ise örneklem içerisinde çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, çalışılan departman olarak "Diğer"i (%9,8) işaretleyenlerin ise büyük bir kısmının güvenlik ve teknik servis departmanlarında çalıştığı görülmüştür.

Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Tablo 3'te psikolojik sözleşme ile örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre, psikolojik sözleşme ile örgütsel yaratıcılık arasında 0,001 anlamlılık düzeyinde bir ilişki tespit edilmiştir. Pearson korelasyon katsayısı $r=0,537$ olarak belirlenmiştir. Büyüköztürk (2016:32)'e göre korelasyon katsayısı, 0,30-0,70 arasında olması durumunda orta düzeyde bir ilişki söz konusudur. Elde edilen bulgular neticesinde, otel işletmeleri çalışanlarının psikolojik sözleşme algıları ile örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin varlığı saptanmıştır ($0,30 < r < 0,70$). Bu kapsamda, çalışanların psikolojik sözleşme algıları arttıkça, örgütsel yaratıcılık düzeyleri de buna bağlı olarak artacağı ifade edilebilir. Konu ile ilgili yapılmış bir çalışmaya rastlanmaması nedeniyle psikolojik sözleşme ve örgütsel yaratıcılık ile ilişkilendirilen diğer kavramlar incelendiğinde,

Yılmaz (2009)'ın yaptığı çalışmada örgütsel yaratıcılık ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte diğer bir çalışmada Koyuncu ve Katlav Özgül (2014), otel işletmesi çalışanlarının psikolojik sözleşme algıları ile iş tatminleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü yüksek bir ilişkinin var olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 3: Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Matrisi

Ölçekler/ Alt Boyutlar	Bireysel Örg. Yaratıcılık	Yönelimsel Örg. Yaratıcılık	Toplumsal Örg. Yaratıcılık	ÖRGÜTSEL YARATICILIK
İşlemsel Psi. Söz.	0,028	0,162*	0,261**	0,154*
İlişkisel Psi. Söz.	0,539**	0,583**	0,437**	0,598**
PSİKOLOJİK SÖZLEŞME	0,423**	0,530**	0,476**	0,537**

***: P<0,001* **: P<0,05*

Tablo 3'teki bulgular, alt boyutlar kapsamında incelendiğinde, otel çalışanlarının işlemsel psikolojik sözleşme algıları ile genel örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ($r=0,154$; $p<0,05$) bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların işlemsel sözleşme algıları ile en yüksek ilişki içerisinde bulunan örgütsel yaratıcılık alt boyutunun toplumsal boyut ($r=0,261$; $p<0,001$) olduğu belirlenirken, buna karşılık bireysel boyutta ($r=0,028$; $p>0,05$) ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Otel çalışanları tarafından algılanan ilişkisel psikolojik sözleşme alt boyutu ile hem genel örgütsel yaratıcılık düzeyi hem de alt boyutlarının tamamı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde ($p<0,001$; $0,30<r>0,70$) ilişkilerin mevcut olduğu belirlenmiştir. Ayrıca diğer alt boyutlara oranla ilişkisel psikolojik sözleşme ile pozitif yönlü en yüksek düzeyde ilişkisi olan örgütsel yaratıcılık alt boyutunun ise yönetsel boyut ($r=0,530$) olduğu tespit edilmiştir. Özgen Mimaroğlu ve Özgen (2010) tarafından yapılan çalışmada da işlemsel psikolojik sözleşme ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken, buna karşılık ilişkisel psikolojik sözleşme ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyli ve pozitif bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Dikili ve Bayraktaroğlu (2013) da çalışanların ilişkisel psikolojik sözleşme düzeyleri ile içsel/temel iş tatmini, dışsal iş tatmini ve toplam iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin mevcut olduğunu saptamışlardır. Bununla birlikte boyutlar açısından ele alan diğer bir çalışmada Topçu ve Basım (2013), ilişkisel psikolojik sözleşme ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönde orta seviyede bir ilişki tespit etmiştir.

Çalışanların psikolojik sözleşme algıları ile örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişkinin nedensellik bağlamında açıklanması için basit doğrusal regresyon analizi, ayrıca çalışanlar tarafından algılanan psikolojik sözleşme alt boyutlarının örgütsel yaratıcılık düzeylerinde etkili olup olmadığını belirlemeye yönelik ise çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmış ve elde edilen bulgular sırasıyla Tablo 4 ve Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 4'teki bulgular incelendiğinde, psikolojik sözleşmenin örgütsel yaratıcılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($F=131,409$; $p<0,001$). Diğer taraftan belirlilik katsayısı (R^2) 0,286 olarak hesaplanmış olup, bağımlı değişken örgütsel yaratıcılıkta meydana gelen değişimlerin, %28,6'sının bağımsız değişken psikolojik sözleşmeye bağlı olduğu belirlenmiştir. Gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonucunda oluşturulan matematiksel model ise şu şekildedir:

$$\text{Örgütsel Yaratıcılık} = 1,252 + 0,685 \times \text{Psikolojik Sözleşme}$$

Belirlenen bu model, psikolojik sözleşmede gerçekleşen her 1 (bir) birimlik artışın, örgütsel yaratıcılıkta 0,685 değerinde bir artışa neden olacağını göstermiştir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların psikolojik sözleşme algıları, örgütsel yaratıcılık düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 4. Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.	F Değeri	Düzeltilmiş R ²	Sig.
	B	s.s.	Beta					
Sabit	1,252	0,181	---	6,907	0,000			
1 Psikolojik Sözleşme	0,685**	0,060	0,537	11,463	0,000	131,409	0,286	0,000

Sig.: anlamlılık düzeyi (p), ** p<0,001 düzeyinde ilişkiler anlamlıdır, n: 326

Bu bağlamda araştırmamızın temel hipotezi olan “**H₁**: Otel çalışanları tarafından algılanan psikolojik sözleşmenin, örgütsel yaratıcılık düzeyleri üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır” hipotezi desteklenmiştir. Psikolojik sözleşme ve örgütsel yaratıcılık ilişkisine yönelik bir araştırmaya rastlanmaması nedeniyle diğer kavramlar ile ilişkisi incelendiğinde, Kingshott (2006) tarafından yapılan araştırma sonucunda psikolojik sözleşmenin, örgütsel güven üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çavuş ve Akgemci (2008) tarafından yapılan çalışmada ise personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılığa etkisi olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte örgütsel yaratıcılık üzerinde psikolojik sözleşmenin de etkili olduğu, bu araştırma kapsamında elde edilen bulgular ile belirlenmiştir.

Tablo 5’teki bulgulara bakıldığında ise örgütsel yaratıcılık üzerinde, ilişkisel psikolojik sözleşmenin anlamlı bir etkisi (p<0,05) olduğu görülürken, işlemsel psikolojik sözleşmenin (p=0,119; p>0,05) ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı anlaşılmıştır. Psikolojik sözleşme ile diğer konular arasında yapılan çalışmalar incelendiğinde ise, Topçu ve Basım (2013) da ilişkisel psikolojik sözleşmenin, örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Söz konusu bulgular, araştırma kapsamında yapılan korelasyon analizi sonuçlarıyla da örtüşmektedir. Nitekim işlemsel psikolojik sözleşme ile örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkinin de zayıf olması böyle bir sonucu ortaya çıkarmış olabilir.

Tablo 5. Psikolojik Sözleşme Alt Boyutlarının Örgütsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.	F Değeri	Sig.
	B	s.s.	Beta				
Sabit	1,449	0,175	---	8,286	0,000		
İşlemsel Psi. Söz.	0,080	0,051	0,070	1,565	0,119	91,830	0,000
İlişkisel Psi. Söz.	0,496**	0,038	0,588	13,104	0,000		

Sig.: anlamlılık düzeyi (p), * p<0,05; ** p<0,001 düzeyinde ilişkiler anlamlıdır, n: 326

Psikolojik sözleşmeyi oluşturulan alt boyutlar kapsamında oluşturulan matematiksel regresyon modeli ise şu şekildedir:

$$\text{Örgütsel Yaratıcılık} = 1,449 + 0,496 \times \text{İlişkisel Psikolojik Sözleşme}$$

Kurulan söz konusu bu model, örgütsel yaratıcılık üzerinde sadece ilişkisel psikolojik sözleşmenin etkisi olduğunu gösterirken, ilişkisel psikolojik sözleşmede gerçekleşen her 1 (bir) birimlik artış, örgütsel yaratıcılıkta 0,496 değerinde bir artışa neden olacağı tahmin edilmektedir. Diğer bir anlatımla, otel çalışanlarının örgütsel yaratıcılık düzeyleri üzerinde, işlemsel psikolojik sözleşme algılarının anlamlı bir etkisi bulunmazken, ilişkisel psikolojik sözleşme algılarının pozitif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bu bilgiler dahilinden araştırmamızın alt hipotezi olan “**H_{1a}**: Beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları tarafından algılanan işlemsel psikolojik sözleşmenin, örgütsel yaratıcılık düzeyleri üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır” hipotezi desteklenmemiştir. Ayrıca, diğer alt hipotez “**H_{1b}**: Beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları tarafından

algılanan ilişkisel psikolojik sözleşmenin, örgütsel yaratıcılık düzeyleri üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır” hipotezi ise desteklenmiştir. Özler Ergun ve Ünver (2012) de çalışmalarında, akademik personelin ilişkisel psikolojik sözleşme değerlendirmeleri olumlu yönde arttıkça sahip oldukları iş tatmin düzeylerinin de buna bağlı olarak artacağını ifade etmişlerdir. Memiş ve Dikici (2017) ise özel sektör çalışanlarıyla ilgili aynı bulguyu elde etmiş ve çalışanların ilişkisel psikolojik sözleşme algılarının olumlu yönde arttıkça, iş tatmin düzeylerinin de artacağını belirtmişlerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Betimsel bir nitelik taşıyan bu çalışma, Afyonkarahisar ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerindeki çalışanların psikolojik sözleşme algılarının ve örgütsel yaratıcılık düzeylerinin belirlenmesi ile algılanan psikolojik sözleşmenin örgütsel yaratıcılık üzerinde etkisinin olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla yürütülmüştür. Elde edilen bulgular neticesinde, araştırmaya katılan çalışanların psikolojik sözleşme algılarının orta düzeye yakın bir seviyede olduğu belirlenirken, örgütsel yaratıcılık düzeylerinin ise ortalamasının üzerinde olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte alt boyutlarda ilişkisel psikolojik sözleşmenin, işlemsel psikolojik sözleşmeye göre daha yüksek olarak algılandığı ve örgütsel yaratıcılıkta ise bireysel örgütsel yaratıcılık düzeylerinin diğer boyutlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın bir başka bulgusunda, psikolojik sözleşme ile örgütsel yaratıcılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte psikolojik sözleşme ile örgütsel yaratıcılığın tüm alt boyutları arasında anlamlı ilişkilerin var olduğu belirlenirken, çalışanların hem genel psikolojik sözleşme algıları hem de ilişkisel psikolojik sözleşme algıları ile en yüksek ilişki içerisinde bulunan örgütsel yaratıcılık alt boyutunun yönetsel boyut olduğu saptanmıştır. Buna karşılık çalışanların psikolojik sözleşme algılarını oluşturan işlemsel psikolojik sözleşme boyutunda ise diğerlerine oranla daha yüksek olan ilişki, toplumsal örgütsel yaratıcılık alt boyutundadır. Konuyla ilişkin ilgili alanyazın incelendiğinde (Kingshott, 2006; Özgen Mimaroğlu ve Özgen, 2010; Topçu ve Basım, 2013; Dikici ve Bayraktaroğlu, 2013; Koyuncu ve Katlav, 2014), örgütsel yaratıcılık gibi olumlu kavramlar olan örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel güven gibi kavramlarla, psikolojik sözleşme kavramı olumlu ve anlamlı ilişkiler içerisinde. Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuçlar, ilgili literatüre göre beklenen bir sonuç olarak görülebilir.

Son olarak belirlenen hipotezlerin sınanmasına yönelik yapılan analiz sonuçlarına göre, otel çalışanları tarafından algılanan psikolojik sözleşmenin, örgütsel yaratıcılık düzeylerini artırdığı tespit edilerek, araştırmanın temel hipotezi (H₁) desteklenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuç, otel çalışanlarının örgütlerinden beklenti içerisinde oldukları adalet, liyakat, düzenli maaş ödemesi, eşitlik, iş güvencesi, kendisini geliştirme olanakları, ödül, takdir edilme, eğitim olanakları, motivasyon gibi maddi ve manevi unsurların yeterli düzeyde karşılanması durumunda, çalışanların örgüt içerisinde daha yaratıcı olabileceklerini göstermektedir. Buna karşılık otel çalışanlarının işlemsel psikolojik sözleşme algılarının, örgütsel yaratıcılık düzeylerinde herhangi anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiş ve araştırmanın alt hipotezlerinden olan “H_{1a}” hipotezi ret edilmiştir. Seçkin (2014: 11)’e göre işlemsel sözleşmeler, maddi çıkar içerikli ödüller sistemine dayanan ve kısa vadeli, kapsam yönünden sınırlı olan bir sözleşme türüdür. Bu sözleşme türünde çalışanlar kendilerini örgütün vatandaşı olarak görmek yerine, daha çok aldıkları ücret ve çıkarlarını gözetmektedir. Bu nedenle de bu sözleşmede taraflar arasında yakın bir ilişki bulunmamaktadır. Bu durum ise işlemsel psikolojik sözleşmeye yönelik ortaya çıkan bu sonucu açıklar niteliktedir. Bununla birlikte araştırmada elde edilen bir diğer önemli sonuç, otel işletmeleri çalışanlarının ilişkisel psikolojik sözleşme algılarının, örgütsel yaratıcılık düzeylerini pozitif yönde etkilediği yönündedir ve bu doğrultuda “H_{1b}” hipotezinin desteklendiği görülmüştür. Rousseau (1995: 98)’ya göre ilişkisel sözleşmeler, örgüt ve çalışanlar arasındaki bağlılık, istikrar ve güven ilişkilerine dayanan duygusal faktörlerin ön plana çıktığı bir sözleşme türüdür. Rousseau ve Wade-Benzoni (1994: 467)’ye göre de ilişkisel psikolojik sözleşmeyi yüksek derecede algılayan çalışanlar, manevi kazanımlarla ilgilenmekte, örgütün üyesi hissine sahip olmalarından dolayı yüksek performans göstermekte ve çalışan-işveren ilişkisini daha uzun bir zaman dilimine yaymaktadır. Böylece çalışanlar örgütün sahip olduğu değerleri daha fazla içselleştirerek, örgütle üst düzeyde etkileşim içerisinde bulunmaktadırlar. Söz konusu bu durum da ilişkisel psikolojik sözleşmeyle birlikte ortaya çıkan sonucu destekler niteliktedir.

Konuyla ilişkin alanyazın incelendiğinde araştırma konusunu oluşturan psikolojik sözleşme ile örgütsel yaratıcılık kavramlarının, başka kavramlarla (örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, örgütsel bağlılık, personel

güçlendirme, örgütsel güven) ilişkilerinin incelenmesine rağmen birbiriyle ilişkili olduğu düşünülen bu kavramlara yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanılmaması, bu çalışmanın yapılmasına neden olmuştur. Bu bakımdan elde edilen sonuçların hem ilgili alanyazına katkı sağlayacağı hem de turizm işletmeleri için birer kaynak teşkil edeceği tahmin edilmektedir. Bununla birlikte gerçekleştiren bu araştırma, Afyonkarahisar ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının görüşleri ile sınırlıdır. Bu nedenle ilerleyen dönemlerde farklı sınıf ve türdeki otel işletmelerinin, seyahat işletmelerinin veya yiyecek-içecek işletmelerinin çalışanları ile benzer bir çalışma yapılabilir ve elde edilen sonuçlar karşılaştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Afacan Fındıklı, M. ve Erkuş, A. (2015). Psikolojik sözleşme ve önemi (psikolojik sözleşme değeri), duygusal emek, psikolojik sözleşme ihlali ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi, 6-7 Kasım 2015, Tokat, 3.Örgütsel Davranış Kongresi, 124-128.
- Afyonkarahisar İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, (2019), Kültür-Turizm İstatistikleri, <https://www.afyonkultur.gov.tr/TR-158749/kultur-turizm-istatistikleri.html> (Erişim tarihi: 05.01.2019).
- Agarwal, P. (2011). Relationship between psychological contract and organizational commitment in Indian it industry, *Indian Journal of Industrial Relations*, 47(2), 290-305.
- Agarwal, U. A. and Bhargava, S. (2013). Effects of psychological contract breach on organizational outcomes: Moderating role of tenure and educational levels, *Vikalpa*, 38(1), 13-25.
- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*, Homewood, IL: Dorsey Press.
- Argyris, C. (1962). *Understanding Organizational Behaviour*, Homewood, IL: Dorsey Press.
- Arslan, M. ve Karasoy, A. (2002). Yaratıcılık eğiliminde cinsiyet ve eğitimin rolü, 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 23-25 Mayıs, Antalya, Akdeniz Üniversitesi, 477-485.
- Aydın Tükeltürk, Ş., Şahin Perçin, N. ve Güzel, B. (2009). Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, İstanbul, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, 688-692.
- Balay, R. (2010). Örgüt elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 43(1), 41-78.
- Blancero, D. M. and Johnson, S. A. (2001). A process model of discretionary service behavior integrating psychological contracts, organizational justice and customer feedback to manage service agents, *Journal of Quality Management*, 6(2), 307- 329.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (22. Baskı), Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cengiz, E., Acuner, T. ve Baki, B. (2006). Liderlerin sahip oldukları duygusal zekanın üzerine etkileri: Bir model önerisi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 421- 433.
- Cengiz, E., Acuner, T. ve Baki, B. (2007). Örgütsel yaratıcılığı belirleyen faktörler arası yapısal ilişkiler, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 98-121.
- Çakmak, A. F., Ofloğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2012). İnsan kaynakları yöneticisinin karşı karşıya olduğu yeni psikososyal riskler: psikolojik sözleşmenin ihlali, yaşlanan işgücü, iş-özel yaşam dengesizliği ve mobbing (psikolojik taciz), *Kamu-İş*, 12(3), 53-78.
- Çavuş, F. M. ve Akgemci, T. (2008). İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: imalat sanayinde bir araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 229-244.
- Derin, N. ve Demirel, E. T. (2011). Örgütsel yaratıcılığın self organizasyon oluşumuna etkisi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 255-264.
- Dikili, A. ve Bayraktaroğlu, S. (2013). Psikolojik sözleşme ile iş tatmini ilişkisine yönelik bir araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(2), 205-227.

- Elbek, A. G. (1997). *Su Ürünleri: İşletme Ekonomisi Yönetim ve Organizasyon*, İzmir, Ege Üniversitesi Basımevi.
- Eren, E. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2002). Örgüt yaratıcılığı ve verimliliğinin sağlanmasında örgüt ikliminin rolü, 10. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 23-25 Mayıs, Antalya, Akdeniz Üniversitesi, 885-901.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*, (3. Baskı), Ankara, Seçkin Yayınları.
- Gümüšoğlu, L. and İlsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity and organizational innovation, *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473.
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H. ve Erat, S. (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama, *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi*, 11(1), 167-176.
- İyigün, N. Ö. ve Çetin, C. (2012). Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisi ve ilaç sektöründe bir araştırma, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (Öneri Dergisi)*, 10(37), 15-29.
- Karcıoğlu, F. ve Türker, E. (2010). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 121-140.
- Kayış, A. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis), Kalaycı, Ş. (Ed.), Ankara, Asil Yayın Dağıtım, 403-419.
- Kingshott, R. P. J. (2006). The impact of psychological contracts upon trust and commitment within supplier-buyer relationships: A social exchange view, *Industrial Marketing Management*, 35(6), 724-739.
- Koyuncu, M. ve Katlav Özgül, E. (2014). Otel işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalinin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi/Journal of Travel and Hospitality Management*, 11(2), 6-27.
- Kwasniewska, J. and Necka, E. (2004). Perception of the climate for creativity in the workplace: the role of the level in the organization and gender, *Creativity and Innovation Management*, 13(3), 187-196.
- Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J., Mandl, H. J. and Solley, C. M. (1962). *Men, Management, and Mental Health*, Cambridge, MA: US, Harvard University Press.
- Mao, H., Liu, X. and Ge, H. (2008). Evading tactics of psychological contract violations, *Asian Social Science*, 4(11), 26-29.
- Mc Donald, D. J. and Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff, *Leadership&Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.
- Memiş, H. ve Dikici, M. S. (2017). Gaziantep'te faaliyette bulunan halı imalatı işletmelerinin psikolojik sözleşme ve iş tatmini açısından değerlendirilmesi, *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi (ASSAM - UHAD)ASSAM International Refereed Journal*, 4(9), 1-13.
- Millward, L. J. and Hopkins, L. J. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment, *Journal of Applied Psychology*, 28(16), 1530-1556.
- Mimaroğlu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Özdaşlı, K. ve Çelikkol, Ö. (2012). Psikolojik sözleşme: Kavramsal çerçeve ve bir içerik analizi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 141-154.
- Özgen Mimaroğlu, H. ve Özgen, H. (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 1-19.
- Özgül, E. (2013). Otel İşletmelerinde Algılanan Psikolojik Sözleşme İhlalinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Nevşehir Örneği. Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Özler Ergun, D. ve Ünver, E. (2012). Psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), 325-351.
- Öztürk, M., Eryeşil, K. ve Damar, A. (2018). Psikolojik sözleşme algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü, Turkish Studies Social Sciences, 13(26), 985- 1000.
- Persson, S. and Wasieleski, D. (2015). The seasons of the psychological contract: overcoming the silent transformations of the employer–employee relationship, Human Resource Management Review, 25(4), 368-383.
- Raja, U., Johns, G. and Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts, Academy of Management Journal, 47(3), 350-367.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations, Employee Responsibilities and Rights Journal, 2(2), 121- 139.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts, Journal of Organizational Behaviour, 11, 389-400.
- Rousseau, D. M. and Wade-Benzoni, K. A. (1994). Linking strategy and human resource practices: How employee and customer contracts are created?, Human Research Management, 33(3), 463-489.
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological Contracts In Organizations Understanding, Written And Unwritten Agreements*, California, Sage Publications.
- Rousseau, D. M. (2004). Psychological contracts in the workplace: Understanding the ties that motivate, The Academy of Management Executive, 18(1), 120-127.
- Salha, H., Cinnioğlu, H. ve Yazıt, H. (2017). Yiyecek içecek işletmelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlal algılarının tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: Tekirdağ örneği, Social Sciences Research Journal, 6(4), 45-58.
- Samen, S. (2008). İşletmelerde yaratıcılığın önemi, Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(2), 363-378.
- Schein, E. H. (1980). *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Seçilmiş, C., Kodaş, B. ve Kodaş, D. (2017). Örgütsel öğrenme yeteneği ve yaratıcılık süreci ilişkisi: Eskişehir'deki mutfak çalışanları üzerine bir araştırma, Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 5(3), 150-167.
- Seçkin, Z. (2014). Psikolojik Sözleşme, Bedük, A. (Ed.), *Örgüt Psikolojisi: Yeni Yaklaşımlar*, Günler Konular, Konya,Atlas Akademi, 1-30.
- Sözbilir, F. ve Yeşil, S. (2015). Kurumsal yaratıcılık: Yaratıcılığı etkileyen faktörler açısından Türkiye’de bir kamu kurumunda alan araştırması, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33(4), 87-111.
- Sungur, N. (1997). *Yaratıcı Düşünce*, İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Topçu, M. K. ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel özdeşleşmenin bir öncülü olarak psikolojik sözleşme algısı: Kobi’lerde bir araştırma, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi , Ankara, 30 Mayıs-1 Haziran 2013., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., 171- 175.
- Wang, P. and Rode C. J. (2010). Transformational leadership and follower creativity: The moderating effects of identification with leader and organizational climate, Human Relations, 63(8), 1105-1128.
- Yahyagil, M. Y. (2001). Örgütsel yaratıcılık ve yenilikçilik, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 38(12), 7-16.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2007). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (2. Baskı), Ankara, Detay Yayıncılık.

- Yeloğlu, H. O. (2007). Örgüt, birey, grup bağlamında yenilik ve yaratıcılık tartışmaları, Ege Akademik Bakış, 7(1), 133-152.
- Yıldırım, E. (2007). Bilgi çağında yaratıcılığın ve yaratıcılığı yönetmenin önemi, Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi, 12, 109-120.
- Yılmaz, E. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, iş doyumları ve okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi, İlköğretim Online, 8(2), 476-484. <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma, Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İİBF, 17(2), 145-158.