

# X ve Y Kuşağı Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma<sup>(\*)</sup>

# A Study on Determining Positive Psychological Capital Levels of Generation X and Y Employees

Cansu Erol<sup>(\*\*)</sup>

Olca Sürgevil Dalkılıç<sup>(\*\*\*)</sup>

## Özet

Bu araştırmanın amacı, X ve Y kuşağında yer alan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemektir. Bu amaçla çalışmada; veri toplamak için Luthans (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Pozitif Psikolojik Sermaye (PsyCap Questionnaire-PCQ) ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde elektrik elektronik sektöründe faaliyet gösteren bir şirkette be-yaz yakalı olarak çalışan 223 kişi oluşturmaktadır. Tam sayım yönteminin benimsendiği araştırmadan elde edilen bulgulara göre; *pozitif psikolojik sermaye* düzeyi ile *öz yeterlilik*, *dayanıklılık*, *umut* ve *iyimserlik* şeklinde adlandırılan alt boyutlar düzeyi; X ve Y kuşağı çalışanlarında farklılık göstermektedir. Buna göre X kuşağında yer alan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyinin (hem genel hem de alt boyutlar açısından), Y kuşağında yer alan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyinden yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Pozitif psikoloji, pozitif psikolojik sermaye, kuşaklar

(\*) Bu makale Cansu Erol tarafından Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Doç. Dr. Olca Sürgevil Dalkılıç danışmanlığında tamamlanmış "Uluslararası Bir Şirkette Farklı Kuşaklara Ait Çalışanların Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

(\*\*) Sorumlu yazar/Corresponding author, cnsertez@gmail.com ORCID ID: 0000-0002-7041-7333

(\*\*\*) Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Dokuzçesmeler Yerleşkesi, 35160, Buca/İzmir, olca.surgevil@deu.edu.tr ORCID ID: 0000-0002-7667-8104  
Erol, C. & Sürgevil Dalkılıç, O. (2022). X ve Y kuşağı çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 1-22.  
DOI: 10.15659/yoad.7.1.001

## Abstract

The aim of this study is to determine whether the level of positive psychological capital differs in terms of generation X and Y. For this purpose, the Positive Psychological Capital-PsyCap Questionnaire (PCQ) developed by Luthans (2007) and adapted into Turkish by Çetin and Basım (2012) was used to collect data. The sample of the study consists of 223 white-collar employees working in a company operating in Manisa Organized Industrial Zone. Total population sampling was used in the study. According to the findings, the levels of positive psychological capital and its sub-dimensions named as *self-efficacy, resilience, hope, and optimism*, differ between the employees of generation X and Y. The results show that the level of positive psychological capital (and its dimensions) of the employees of generation X was higher than of the employees of generation Y.

**Keywords:** Positive psychology, positive psychological capital, generations

## Giriş

Günümüzde örgütlerin sahip oldukları geleneksel, beşeri ve sosyal sermaye oldukça önemli görülmektedir. Bu sermaye türlerinin ötesinde taklit edilemez özelliği olan insan sermayesine daha fazla önem verilmesi ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmede bu sermayenin en iyi biçimde kullanılması gerekmektedir. Pozitif psikoloji kavramı; hümanistik psikoloji, faydacılık vb. akımlardan etkilenmiş olmakla birlikte ilk olarak Martin Seligman'ın 1999'da 107. APA Yıllık Kongresi'nde tanıtılmıştır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikoloji akımından hareketle pozitif örgütsel düşünce okulu ve pozitif örgütsel davranış olmak üzere iki akım ortaya çıkmıştır. Pozitif psikolojik sermaye kavramı ise, bu akımların devamında, genellikle organizasyonel alanda uygulanan pozitif psikolojideki kuram ve araştırmalar temelinde ortaya çıkmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye kavramının alt boyutları; iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Bugüne kadar pozitif psikolojik sermayenin iş performansı (Erkuş & Afacan Fındıklı, 2013), liderlik (Keser & Kocabaş, 2014), örgütsel bağlılık (Ocak vd., 2016) ve tükenmişlik (Ocak & Güler, 2016) gibi kavramlarla ilişkisine yönelik araştırmalar yapılmış olmasına rağmen kuşaklar konusu ile ilişkisini araştıran çalışmalar sınırlı kalmıştır (Bknz. Yıldız & Yıldız, 2015; Yıldız, 2017; Çiftçi, 2021).

İnsanların hayata bakış açıları, algıları ve beklentileri zamana bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bu durum da karşımıza kuşaklar kavramını ve onların özelliklerini çıkarmaktadır. Kuşak kavramının araştırılmasında büyük katkıları olan Neil Howe ve William Strauss (1991) kuşaklarla ilgili yazdıkları kitaplarında; kuşak oluşumlarının tarihçesini, kuşaklara ait döngüleri ve kuşakların benzer

özelliklerini ele almışlardır. Bu da diğer araştırmacıların kavrama olan ilgisini arttırmıştır.

Kuşak kavramı “aynı zamanlarda yaşamış belirli benzer özellikleri olan bireylerin oluşturduğu gruplar” şeklinde tanımlanabilir (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014: 165). Günümüzde kuşak sınıflandırması birçok çalışmada; tarih sıralamasına göre Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşacağı, X, Y ve Z kuşakları şeklinde yapılmaktadır (Crumpacker & Crumpacker, 2007; Lancaster & Stillman, 2002; Tsui, 2001; Spitznas, 1998). Bu kuşaklar arasından X ve Y kuşaklarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmanın birinci bölümünde kavramsal çerçeve sunulmakta, ikinci bölümünde ise alan araştırmasında elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Sonuç ve öneriler kısmında ise, araştırma bulguları değerlendirilmekte ve gelecek çalışma önerileri sunulmaktadır.

## Kavramsal Çerçeve

### *Pozitif Psikolojik Sermaye*

Tarihte psikolojiye dair ilk izler Yunan filozofların yazılarına kadar uzanmaktadır. Psikoloji Yunanca’da psyche (ruh, zihin) ve logos (bilim) kelimelerinin birleşmesinden oluşmaktadır. Kavram ilk olarak 16. yüzyılda tanımlanmıştır. O yıllarda Wilhelm Wundt’ın (1879) ilk psikolojik laboratuvarı kurmasıyla birlikte psikoloji bilimsel olarak ele alınmaya başlanmıştır (Bruno, 1996). İlerleyen yıllarda psikolojinin tanımı giderek değişmiş, ilk zamanlar hastalıklı insanların tedavi edilmesi olarak görülürken zamanla aklın ve yapısının incelenmesine odaklanılmıştır. Martin Seligman ise 1999 yılında yapılan 107. APA Yıllık Kongresi’nde gündemi özellikle pozitif psikolojiye odaklamış, geleneksel psikolojinin patoloji odaklı konumunu farklılaştırmaya yönelmiş ve pozitif psikoloji kavramını ilk olarak bu kongrede tanımlamıştır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikolojik sermaye; Luthans, Youssef ve Avolio’ya göre (2007: 3), “zorlu işleri başarmak için gerekli çabayı gösterebileceğine güvenme ve inanma (öz yeterlilik), şimdi ve gelecekte başarılı olmaya dair olumlu beklenti içinde olma (iyimserlik), amaçlara ulaşmak adına azim ve sabır gösterme (umut), zorluklar ve problemler karşısında ayakta durabilme ve her şeye rağmen başarıya ulaşma (dayanıklılık) özellikleri ile açıklanan, bireyin gelişimine katkıda bulunan olumlu psikolojik durum” şeklinde tanımlanmaktadır. Kavramın barındırdığı 4 boyut aşağıda daha kapsamlı şekilde açıklanmaktadır.

## Öz Yeterlilik

Kavramın temeli, Albert Bandura (1986) tarafından kuramsallaştırılan Sosyal Bilişsel Teori'ye dayanmaktadır. Sosyal bilişsel teori araştırmacılarına göre, kişilerin sahip oldukları öz yeterlilik algıları onların aldıkları kararlarda, yaptıkları seçimlerde, bir görevi başarmada gösterdikleri çabada ve yaşadıkları endişe derecesinde önemli ölçüde etkili olmaktadır (Işıksal & Aşkar, 2003). Kişinin belirli bir alanda öz yeterlilik kazanması, o alandaki görevleri ve işleri başarıyla yapmayı tecrübe etmesine, başkalarına bu konuyla ilgili danışmasına, başka kişilerin de onu cesaretlendirmesine ve en önemlisi kendisine pozitif geribildirimde bulunulmasına dayanmaktadır (Luthans vd., 2007). Endüstriyel-örgütsel psikolojide, öz yeterlilik son yıllarda oldukça popüler olmuştur. Örgütsel araştırmaların eğitim, liderlik, yeni toplumsallaşma ve uyum, performans değerlendirme, stres, politik etki davranışları, yaratıcılık, müzakere ve grup-takım süreçleri gibi alanlarında çoğu kez bu kavramla olan ilişkiler çalışılmıştır (Judge vd., 2007).

## Umut

Umut olgusu Snyder'ın (2000) çalışmasıyla birlikte, pozitif psikoloji alanında kullanılmaya başlamıştır. Umut, hedeflere ulaşma noktasında belirleyici olmak ve birçok yolun olabileceğini düşünmek olarak tanımlanmaktadır (Snyder, 2002). Bu tanımlama umudun sözlük anlamından farklı bir anlama sahiptir ve ulaşılabilir amaçlar için mücadele etmenin enerjisini anlatmak istemektedir (Hefferon & Boniwell, 2014). Stephenson (1991)'a göre ise umut; düşünme, rol yapma, duygu ve ilişkinin etkileşimini içeren, kişisel olarak anlamlı olan gelecekte bir şeyler gerçekleştirmeye yönelik beklenti sürecidir. Bu tanım çok boyutlu, dinamik, hayat için zorunlu, gelecek odaklı, kişisel olarak önemli, amaç odaklı olma gibi birçok özelliği barındırmaktadır (akt. Larsen vd., 2007: 402). Umut düzeyi yüksek olan yöneticilerin ve çalışanların iş değiştirme oranlarının azaldığı, yaptıkları işten daha fazla tatmin oldukları ve çalışma arkadaşlarıyla daha az çatışma içine girdikleri tespit edilmiştir (Shorey vd., 2002).

## İyimserlik

İyimserlik kavramı, “güçlendirici yapı” olarak tanımlanmakta (Peterson, 2006'dan akt. Hefferon & Boniwell, 2014: 95); mutluluk, sağlık ve başarı gibi pek çok faktörle ilişkili bulunmaktadır (Carver & Scheier, 2009'dan akt. Hefferon &

Boniwell, 2014: 95). Günlük hayatta iyimser bir insan gelecek ile ilgili olumlu beklenti ve düşüncelere sahip iken, kötümser bir insan ise sürekli olarak gelecek hakkında karamsar duygu ve düşüncelere sahiptir (Luthans & Youssef, 2007). İyimserlik ve çalışma performansı ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada iki değişkenin yüksek seviyede bağlantılı oldukları belirlenmiştir (Schulman, 1999). Bu durum iyimser kişilerin karşılıklarına çıkan zorlukları; başarısızlık yerine, aşılması gereken engeller veya fırsatlar olarak gördüklerini ortaya çıkarmaktadır (Luthans & Youssef, 2004).

### Dayanıklılık

Psikolojik anlamda dayanıklı olan kişiler, kendilerini toplumdan daha az soyutlar, daha az yalnız kalmak isterler ve umutlu kişilerdir (Güloğlu & Kararmak, 2010). Kavram, temelde bireyin sağlıklı olması ve strese karşı verdiği tepkiyi ölçmek amaçlı araştırılmış (Kobasa, 1979) olsa da günümüzdeki anlamı yapılan çalışmaların da çeşitli olması sebebiyle oldukça genişlemiştir. Psikolojik dayanıklılık; iyileşme, direnç ve yeniden yapılandırmadan ayrı tutulmaktadır. İyileşme, işlevselliğin temel düzeylerine geri dönüştür (Bonanno, 2008); öte yandan direnç, travmatik bir olaydan sonra kişinin herhangi bir ruhsal bozukluk işareti sergilememesidir. Son olarak, yeniden yapılandırma ise insanların dengeli hallerine farklı bir biçimde geri dönmektedir (Lepore & Revenson, 2006).

### *Kuşaklar ve Kuşakların Temel Özellikleri*

Nesil ve jenerasyon şeklinde de ifade edilen kuşak kavramı; Türk Dil Kurumu terimler sözlüğünde, “benzer senelerde doğmuş, aynı devrin şartlarını, aynı sorunları, aynı hayatları yaşamış, aynı vazifelerle yükümlü olmuş bireyler topluluğu” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Hung, Gu ve Yim (2007)’e göre kuşak, benzer yaş grubunda olan ve bunun devamında hayatlarını şekillendirecek senelerde benzer hayat deneyimlerini yaşayan ve/veya yaşaması beklenen bireylerden oluşmaktadır. İktisat, nüfus bilimi, siyaset bilimi, klinik psikoloji ve sosyoloji gibi birçok alanda kuşaklar konusu uzun yıllardır çalışılmaktadır (Alwin & McCammon, 2007). Farklı kaynaklar ışığında kuşakların sınıflandırılması aşağıdaki gibi sunulabilir:

**Tablo 1.** Farklı Kaynaklarda Yer Alan Kuşak Sınıflandırmaları

KAYNAK	SINIFLANDIRMA			
Howe & Strauss, 2000	Patlama Kuşağı (Baby Boomer'lar) (1943-1960)	13. Kuşak (ABD'nin kuruluşundan itibaren tanımlanan 13. kuşak oldukları için) (1961-1981)	Milenyum Kuşağı (1982-2000)	
Lancaster & Stillman, 2002	Bebek Patlaması (1946-1964)	X Kuşağı (1965-1980)	Milenyum Kuşağı, Patlama Kopyası, Y Kuşağı, Gelecek Kuşak (1981-1999)	
Martin & Tulgan, 2002	Bebek Patlaması (1946-1960)	X Kuşağı (1965-1977)	Milenyumlar (1978-2000)	
Oblinger & Oblinger, 2005	Bebek Patlaması (1947-1964)	X Kuşağı (1965-1980)	Y Kuşağı, Net Kuşağı, Milenyumlar (1981-1995)	Milenyum Sonrası (1995-Günümüz)
Tapscott, 1998	Bebek Patlaması (1946-1964)	X Kuşağı (1965-1975)	Dijital Kuşak (1976-2000)	
Zemke vd., 2000	Bebek Patlaması (1943-1960)	X Kuşağı (1960-1980)	Gelecektekiler (1980-1999)	

**Kaynak:** Reeves & Oh, 2008'den aktaran: Aygenoğlu, 2015: 6

Bu çalışmadaki araştırmaya konu olan kuşaklar, X ve Y kuşağı olduğu için aşağıda yalnızca bu kuşak gruplarının özellikleri açıklanmaktadır.

### X Kuşağı

Bu kuşağa ait kişiler yazında farklı yıl aralıklarında tanımlanmış olsalar da bu çalışmada 1965-1979 yılları arasında doğan kişileri kapsamaktadır. Terim olarak X Kuşağı Douglas Coupland'ın 1991 yılında "Generation X: Tales for an Accelerated Culture" adlı kitabının yayımlanmasından sonra kullanılmaya başlanmıştır. X Kuşağı, eski "Baby Boomer"ların çocukları olmakla birlikte, aile hayatı, toplum ve finansal anlamda ailelerine göre daha güvensiz bir ortamda yetişmişlerdir (Karp vd., 2002'den akt. Demirkaya vd., 2015). Coupland, X kuşağı'nı kendini topluma zıt olarak gören, politik çıkışlar yapan, farklı giyim tarzına sahip olan, daha sert müzik türleri ve punk gibi farklı yaşayış biçimlerine sahip olan bir nesil olarak görmektedir. Bu kuşak üyeleri kendilerini para, sosyalleşme ve saygın bir statüye sahip olma gibi kavramlarla açıklamaktadır (Coupland, 1989).

### Y Kuşağı

Bu kuşağa ait kişiler yazında farklı yıl aralıklarında tanımlanmış olsalar da, bu çalışmada 1980-1999 yılları arasında doğan kişiler bu kuşak kapsamında ele

alınmıştır. Howe ve Strauss (2007), kuşakların ayırımında yeni bin yılın ilk yetişkinleri (Milleniyum-Millennials) olarak bu kuşağı göstermektedir. Kuşağın yaygın olarak Y kuşağı adıyla kullanılmasının iki sebebi olduğu belirtilmektedir. Bunlardan birincisi İngilizce’de “Why” kelimesinden gelmesidir. Kelimenin okunuşu Y harfinin okunuşu ile aynıdır, aynı zamanda why kelimesi bu kuşağın her şeyi “neden”, “niçin” diye sorgulayan yapısını temsil etmektedir (Süral Özer vd., 2013). İkincisi, bu kelime ilk olarak Ağustos 1993’te o zamanın gençlerinin kendilerini, önceki kuşak olan X’ten ayırmaları için kullanılmıştır (Howe & Strauss, 1992). University of Iowa School of Social Work’ün (2008) yaptığı çalışmada Y kuşağının özellikleri; küresel bakış açısına sahip, spora yüksek ilgisi olan, iyimser, eğitim düzeyi yüksek, kendilerine özgüveni olan, gelecek odaklı, ahlaki durumlara karşı güçlü duruşu olan, her türlü bilgiye ulaşmada kolaylıklara sahip, farklılık arayan kişiler şeklinde ifade edilmektedir (Demirkaya vd., 2015).

### ***X ve Y Kuşakları ile Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi***

Pozitif psikolojik sermayenin çalışanların performansı (Karaman, Macit, & Kuşçu Karatepe, 2020), tatmini (Macit, Karaman, & Ceran, 2020), bağlılığı (Yalap & Baygın, 2020) ve motivasyonu (Çavuş & Gökçen, 2015) gibi konularla ilişkisi ele alınmakla birlikte, kuşaklar ile ilişkisi hakkında yapılan çalışmalar yerli yazında sınırlı sayıdadır. Bu konudaki çalışmalardan Yıldız ve Yıldız (2015) ve Yıldız’ın (2017) ulaştığı sonuçlara göre; Y kuşağı sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri, X kuşağı sağlık çalışanlarına göre anlamlı derecede düşüktür.

Yıldız ve Örucü (2016) çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerini demografik özellikler açısından karşılaştırmıştır. Yaş açısından bakıldığında genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi genç çalışanlarda düşükken, yaşça büyük olan çalışanlarda daha yüksek düzeydedir. Şen, Mert ve Eroğluer (2019) ise çalışmalarında “çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarının demografik özellikler bağlamında değişkenliği” konusunu araştırmıştır. Çalışanların pozitif psikolojik sermaye boyutları ile yaş grupları arasındaki ilişkiler incelendiğinde umut, dayanıklılık, öz yeterlilik ve iyimserlik alt boyutları ile yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların yaşları arttıkça iyimserlik, öz yeterlilik, umut ve dayanıklılık boyutlarından aldıkları puanların da yükseldiği belirlenmiştir. Bireyler yaşları ilerledikçe elde ettikleri hayat ve çalışma tecrübeleri sayesinde daha genç yaşlarına kıyasla daha hesaplı, daha sabırlı ve mantıklı hareket edebilmektedir. Erkmen ve Esen (2012) ile Norman vd.’nin (2010) çalışmalarında yaşı büyük olan çalışanların genç çalışanlara göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaşa ilişkin benzer sonuçlara Akçay (2012) da ulaşmış, yaş ve deneyim arttıkça çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin arttığını ifade etmiştir. Kuşkusuz yaş değişkeni, kuşakları belirlemede tek değişken değildir ancak yaş ile ilişkili gerçekleştirilen bu çalışma sonuçları kuşakların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri hakkında önemli fikir vermektedir.

Yabancı yazına baktığımızda ise Staples (2014)'in Amerika'da pek çok sektörden 347 kişinin katılımıyla gerçekleştirdiği psikolojik sermayedeki kuşaklar arası farklılıkları araştırdığı çalışma karşımıza çıkmaktadır. Bulgular bebek patlaması kuşağının psikolojik sermaye düzeyinin genç kuşaklara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Sweet ve Swayze'nin (2017) araştırmasının sonucuna göre öz yeterlilik ve genel psikolojik sermaye puanları kuşaklar arası gruplarda farklılık göstermektedir. Sutrisno ve Parahyanti'nin (2018) çalışmasında yine pozitif psikolojik sermaye ve Y kuşağı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sonuçlara göre, çalışan bağlılığının tüm boyutları ile iş anlamlılığı ve pozitif psikolojik sermayenin tüm boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Pozitif psikolojik sermaye ve iş anlamlılığı birlikte incelendiğinde çalışan bağlılığı üzerinde önemli derecede (%65,1) pozitif bir etki bıraktığı görülmektedir. Özellikle iyimserlik boyutunun çalışan bağlılığı boyutları üzerinde pozitif ve sürekli bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Gustitia'nın (2019) çalışmasında ise, Y kuşağına mensup çalışanlarda iş becerikliliği ile çalışan bağlılığı ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı değişken olarak etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre işte beceriklilik, pozitif psikolojik sermayenin Y kuşağı çalışanları üzerindeki çalışan bağlılığı etkisine aracılık etmektedir. Ma, Barbe ve Zhang'ın (2018) çalışmasına göre ise yeni kuşak göçmen çalışanlarda psikolojik sermaye; girişimci mutluluk, öz yeterlilik, yenilikçilik ve risk eğilimi şeklinde dört boyuta ayrılmıştır. Araştırma sonucunda, yeni kuşak göçmen çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin, girişimcilik fırsatlarının tanınması ve girişimcilik ortamının algılanması üzerinde sosyal sermayeden daha önemli bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

İlgili yazın ışığında, kuşaklar ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri inceleyen bu çalışmaların bulgularına göre Y kuşağı çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin X kuşağı çalışanlara göre daha düşük olduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda bu çalışmada da X ve Y kuşağı çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri ve kuşaklara göre psikolojik sermaye düzeylerinde fark olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Böylece pozitif psikolojik sermaye düzeyinin kuşaklar açısından farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmekte ve ortaya çıkan sonuçlar değerlendirilmektedir. Araştırmaya ait bulgular ve sonuçlar aşağıda özetlenmektedir.



## Araştırmanın Yöntemi

### *Araştırmanın Amacı ve Örnekleme*

Bu araştırmanın amacı, X ve Y kuşağına dâhil olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde elektrik-elektronik sektöründe faaliyet gösteren bir şirkette çalışan beyaz yakalı iş görenler oluşturmaktadır. Araştırmada tam sayım yöntemi benimsenmiştir. Anketin uygulandığı 1 aylık sürede çalışanlara e-posta yoluyla soru formu iletilmiştir. Çeşitli görevlerde çalışan 417 kişiye ulaştırılan ankete 223 kişi yanıt verdiği için bu sayı dikkate alınarak analizler yapılmıştır. Anketin geri dönüş oranı %53'tür ve geri dönen anketlerin hepsi analize dâhil edilmiştir.

### *Veri Toplama Araçları*

Araştırmada veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Anketler mail yoluyla çalışanlara iletilmiş ve anket verileri elektronik ortamda toplanmıştır. Ankete katılım gönüllülük esasına göre gerçekleştirilmiştir. Araştırmada "Pozitif Psikolojik Sermaye" ölçeği ve demografik özellikleri içeren "Demografik özellikler soru formu" kullanılmıştır.

*Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği:* Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (PCQ-24), toplam 24 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar; umut, iyimserlik, dayanıklılık, öz yeterlilik şeklindedir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır.

*Demografik Özellikler:* Oluşturulan soru formunda, araştırma örneklemini tanıma amaçlı ve psikolojik sermaye düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterebileceği düşüncesiyle bazı demografik değişkenlerle (cinsiyet, medeni durum, doğum yılı, eğitim durumu, görev, iş yerindeki çalışma süresi) ilgili sorular sorulmuştur. Verilerin analizi aşamasında doğum yılı en önemli demografik değişken olarak ele alınmış olup 1946-1964 yılları arasında doğan çalışanlar Baby Boomer (BB-Bebek Patlaması) kuşağı, 1965-1979 yılları arasında doğan çalışanlar X kuşağı, 1980-1999 yılları arasında doğan çalışanlar Y kuşağı şeklinde kabul edilmiştir. Analizler ise sadece X ve Y kuşağı çalışanları dâhil edilerek gerçekleştirilmiştir.

### *Verilerin Analizi*

Örneklem grubundan elde edilen verilerin analizi; SPSS istatistik paket programı aracılığıyla yapılmıştır. Analizlerde; betimsel istatistiksel teknikler, güvenilirlik

analizi, t testi, tek yönlü varyans analizi, pearson korelasyon analizi gibi testler kullanılmıştır.

### ***Araştırmanın Hipotezleri***

Araştırmada farklı kuşaklardan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri araştırılmaktadır. Buna göre araştırma ile ilgili aşağıda yer alan hipotezler ileri sürülmüştür:

- H1: Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri X ve Y kuşaklarında farklılık göstermektedir.*
- H1a: Çalışanların öz yeterlilik düzeyleri X ve Y kuşaklarında farklılık göstermektedir.*
- H1b: Çalışanların iyimserlik düzeyleri X ve Y kuşaklarında farklılık göstermektedir.*
- H1c: Çalışanların umut düzeyleri X ve Y kuşaklarında farklılık göstermektedir.*
- H1d: Çalışanların dayanıklılık düzeyleri X ve Y kuşaklarında farklılık göstermektedir.*

### ***Bulgular***

Ankete katılan örneklemin %48,4'ü (107 kişi) kadın, %51,6'sı (116 kişi) erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma örnekleminin %1,8'i (4 kişi) BB (Bebek Patlaması) kuşağı, %14,8'si (33 kişi) X kuşağı, %83,4'ü (185 kişi) Y kuşağı üyesidir. Örneklemin %57,8'i (128 kişi) bekâr, %40,4'ü (91 kişi) evli ve %1,8'i (4 kişi) ise eşinden ayrılmıştır. Eğitim durumu açısından bakıldığında lise mezunu olanlar %3,1'i (8 kişi), üniversite mezunu olanlar %63,2'i (140 kişi), yüksek lisans mezunu olanlar %32,3'ü (72 kişi), doktora mezunu olanlar %1,3'ü (3 kişi) oluşturmaktadır. Şirketteki görev dağılımları açısından örneklemin %5,8'i (13 kişi) eleman, %1,8'i (4 kişi) yönetici asistanı, %5,4'ü (12 kişi) uzman yardımcısı, %48,4'ü (108 kişi) uzman, %2,2'si (5 kişi) kıdemli uzman, %14,3'ü (32 kişi) sorumlu, %1,8'si (4 kişi) kıdemli sorumlu, %8,1'i (18 kişi) müdür, %9'u (20 kişi) mühendis, %0,9'u (2 kişi) danışman, %0,9'u (2 kişi) denetçi ve %1,3'ü (3 kişi) genel müdür yardımcısıdır. Son olarak şirkette çalışılan süre açısından incelediğimizde %11,2'si (25 kişi) 1 yıldan az, %54,7'si (120 kişi) 1-5 yıl arası çalışan, %13,5'i (31 kişi) 6-10 yıl arası çalışan, %11,2'si (25 kişi) 11-15 yıl arası çalışan, %7,6'sı (18 kişi) 16-20 yıl arası çalışan ve son olarak %1,8'si (4 kişi) 20 yıldan fazla çalışan olarak karşımıza çıkmaktadır. Demografik özellikler Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Demografik Özelliklere Göre Dağılım

Değişken	n (Frekans)	% (Yüzde)	Değişken	n (Frekans)	% (Yüzde)
<b>Cinsiyet</b>			<b>Görev</b>		
<b>Kadın</b>	108	48,4%	Eleman	13	5,8%
<b>Erkek</b>	115	51,6%	Yönetici asistanı	4	1,8%
<b>Kuşak</b>			Uzman yardımcısı	12	5,4%
<b>BB (Bebek Patlaması)</b>	4	1,8%	Uzman	108	48,4%
<b>X</b>	33	14,8%	Kıdemli uzman	5	2,2%
<b>Y</b>	186	83,4%	Sorumlu	32	14,3%
<b>Medeni Hal</b>			Kıdemli sorumlu	4	1,8%
<b>Bekar</b>	129	57,8%	Müdür	18	8,1%
<b>Evli</b>	90	40,4%	Mühendis	20	9,0%
<b>Boşanmış</b>	4	1,8%	Danışman	2	0,9%
<b>Eğitim Durumu</b>			Denetçi	2	0,9%
<b>Lise</b>	7	3,1%	Genel Müdür Yardımcısı	3	1,3%
<b>Üniversite</b>	141	63,2%	<b>Çalışma Süresi</b>		
<b>Yüksek Lisans</b>	72	32,3%	1 yıldan az	25	11,2%
<b>Doktora</b>	3	1,3%	1-5 yıl	122	54,7%
			6-10 yıl	30	13,5%
			11-15 yıl	25	11,2%
			16-20 yıl	17	7,6%
			20 yıldan fazla	4	1,8%
<b>Toplam</b>	<b>223</b>	<b>100,0%</b>	<b>Toplam</b>	<b>223</b>	<b>100,0%</b>

Çalışmanın hipotezlerine ilişkin analizlerden önce ölçeğin geçerliliğini ölçmek üzere açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. PSQ ölçeğinin orijinal yapısı 4 alt boyuttan oluşmaktadır. KMO değeri 0,878'dir ve Barlett testi  $p=0,000<0,05$  düzeyinde anlamlıdır. Ayrıca ölçeğin güvenilirliğini hesaplamak için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Öncelikle değişken çıkartılmadan Cronbach Alpha değeri 0,86 olarak hesaplanmıştır. Bu değer yüksek olarak kabul edilmesine rağmen SPSS sonuçlarındaki "Değişken Çıkarıldığında Cronbach Alpha Değeri" sütunu

incelendiğinde, bazı değişkenlerin analizden çıkartılmasına karar verilerek güvenilirlik analizi tekrarlanmış ve 13, 20 ve 23. maddeler analizden çıkartıldığında ölçeğin güvenilirliğinin arttığı tespit edilmiştir. Bu nedenle ölçekten bu üç maddenin çıkarılmasına karar verilmiştir. Türkiye’de gerçekleştirilen diğer bazı çalışmalarda da, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin maddelerinden bazılarının çıkarılması yoluna gidildiği gözlemlenmektedir (Bkz: Berberoğlu, 2013; Topaloğlu, 2013).

Sonuç olarak yapılan bu analizler sonucunda PSQ’ya ilişkin Cronbach Alpha değeri  $\alpha=0,89$  olarak hesaplanmıştır. Böylece, PSQ ölçeğinin güvenilirliği ( $0,80 < \alpha < 100$ ) yüksek güvenilirlikli olarak belirlenmiştir. PSQ ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, iyimserlik boyutunun  $\alpha=0,70$  ve umut boyutunun  $\alpha=0,64$  şeklinde ( $0,60 < \alpha < 80$ ) oldukça yüksek, öz yeterlilik boyutunun  $\alpha=0,84$  ve dayanıklılık boyutunun  $\alpha=0,79$  şeklinde ( $0,80 < \alpha < 100$ ) yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir (güvenilirlik değerleri hakkında bkz. George & Mallery, 2003).

Pearson Korelasyon analizi sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarının kendi aralarında ilişki olup olmadığına bakılmış, bulgular anlamlı ve yüksek korelasyon düzeylerinde görülmüştür ( $p < 0,05$ ). Aşağıdaki Tablo 3’de alt boyutların kendi aralarındaki korelasyonları gösterilmektedir.

**Tablo 3.** Alt Boyutların Kendi Aralarındaki Korelasyonları

Alt Boyutlar	Korelasyon	Özyeterlilik	Dayanıklılık	Umut	İyimserlik
<b>Özyeterlilik</b>	Pearson katsayısı	1	,614	,507	,371
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	223	223	223	223
<b>Dayanıklılık</b>	Pearson katsayısı	,614	1	,404	,368
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	223	223	223	223
<b>Umut</b>	Pearson katsayısı	,507	,404	1	,477
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	223	223	223	223
<b>İyimserlik</b>	Pearson katsayısı	,371	,368	,477	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	

Örneklemin, öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarına verdikleri yanıtların, orta değerden (3) farklılaşıp farklılaşmadığına; Tek Örneklem için T Testi (One Sample T Test) ile bakılmıştır. Bu analizin sonuçları Tablo 4 ile verilmektedir. Diğer yandan, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarının puanlarına bakıldığında tüm sonuçların orta değerden (3) istatistiksel anlamda yüksek olduğu bulunmuştur. En düşük puanı alan iyimserlik boyutu olmuştur. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının puanları da yine aşağıdaki Tablo 4'te açıklanmaktadır.

**Tablo 4.** Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutları İçin Tek Örneklem T Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	N	$\bar{X}$	St. Sapma	t	p	Ortalamalar arası fark	%95 güven aralığında ortalamalar arası fark	
							Lower	Upper
Öz yeterlilik	223	4,22	,47	38,34	,000	1,22	1,16	1,28
Dayanıklılık	223	4,04	,52	29,66	,000	1,04	,97	1,11
Umut	223	3,70	,68	15,37	,000	,701	,61	,79
İyimserlik	223	3,48	,63	11,44	,000	,487	,40	,57

Cinsiyet durumu ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisine bakıldığında kadınlar ve erkeklerin sonuçlarında farklılık tespit edilmemiştir. Medeni durum ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisine bakıldığında evli olanların puanlarının bekâr olanlara göre istatistiksel anlamda yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumu ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisine bakıldığında analize sadece üniversite ve yüksek lisans mezunları dâhil edilmiştir. Buna göre üniversite mezunu olanların puanlarının yüksek lisans mezunu olanların puanlarından farklılık göstermediği saptanmıştır. Şirketteki çalışma süresi ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisine bakıldığında analiz 5 yıldan az ve 5 yıldan çok çalışanlar kriterine göre yapılmıştır. Buna göre çalışma süresi 5 yıldan az olanların pozitif psikolojik sermaye puan ortalamalarının 5 yıldan çok olanların puanlarına göre istatistiksel anlamda düşük olduğu saptanmıştır.

Çalışmanın temel araştırma sorusuna göre; kuşaklar ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisine bakıldığında analize yalnızca X ve Y kuşağı dâhil edilmiştir. Buna göre X kuşağının genel pozitif psikolojik sermaye puanlarının ( $\bar{X}=4,12$ ;  $s=,36$ ), Y kuşağının genel pozitif psikolojik sermaye puanlarına ( $\bar{X}=3,89$ ;  $s=,43$ ) göre yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $t= 2,82$ ;  $p=,005$ ). Buna göre *H1 hipotezi kabul edilmiştir*. Kuşaklara göre pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından alınan puanların ortalaması ve standart sapmaları Tablo 5'de gösterilmektedir.

**Tablo 5.** Kuşaklara Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarından Alınan Puanların Ortalama ve Standart Sapmaları

Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutları	X Kuşağı (N=145)		Y Kuşağı (N=78)	
	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s
Öz yeterlilik	4,38	,43	4,20	,48
Dayanıklılık	4,19	,58	4,01	,51
Umut	3,94	,56	3,64	,69
İyimserlik	3,74	,50	3,44	,65
Genel Pozitif Psi. Ser.	4,12	,36	3,89	,43

Buna göre X kuşağının öz yeterlilik puan ortalamasının ( $\bar{X}=4,38$ ;  $s=,43$ ) Y kuşağının puan ortalamasından ( $\bar{X}=4,20$ ;  $s=,48$ ) istatistiksel anlamda yüksek olduğu saptanmıştır ( $t= 2,06$ ;  $p=,040$ ). *H1a hipotezi kabul edilmiştir.* X kuşağının dayanıklılık puan ortalamasının ( $\bar{X}=4,19$ ;  $s=,58$ ) Y kuşağının puan ortalamasından ( $\bar{X}=4,01$ ;  $s=,51$ ) istatistiksel anlamda yüksek olduğu saptanmıştır ( $t= 1,76$ ;  $p=,080$ ). *H1b hipotezi kabul edilmiştir.* X kuşağının umut puan ortalamasının ( $\bar{X}=3,94$ ;  $s=,56$ ) Y kuşağının puan ortalamasından ( $\bar{X}=3,64$ ;  $s=,59$ ) istatistiksel anlamda yüksek olduğu saptanmıştır ( $t= 2,35$ ;  $p=,020$ ). *H1c hipotezi kabul edilmiştir.* X kuşağının iyimserlik puan ortalamasının ( $\bar{X}=3,74$ ;  $s=,50$ ) Y kuşağının puan ortalamasından ( $\bar{X}=3,44$ ;  $s=,65$ ) istatistiksel anlamda düşük olduğu saptanmıştır ( $t= 2,55$ ;  $p=,011$ ). *H1d hipotezi kabul edilmiştir.*

## Sonuç ve Tartışma

Çalışmada pozitif psikolojik sermaye konusu temel alınarak alt boyutlar incelenmiş, aynı zamanda ait olunan kuşak grubuna göre bu alt boyutlardan elde edilen puanların farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Araştırmada bir şirkette çeşitli departmanlarda ve çeşitli yaşlarda beyaz yakalı çalışanlara Luthans vd.'nin (2007) oluşturduğu Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanmış hali (Basım & Çetin, 2012) ve demografik özelliklerini (yaş, eğitim durumu, görev vb.) belirtebilecekleri bir anket formu (Temmuz-Ağustos 2017 tarihleri arasında) online olarak gönderilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin korelasyon analizine göre; alt boyutların kendi aralarında ilişkisi anlamlı ve yüksek korelasyon düzeylerinde görülmüştür. Araştırma örnekleminin %1,8'i BB (Bebek Patlaması) kuşak grubuna

mensuptur, bu da onların 1946-1964 yılları arasında doğmuş olduklarını gösterir. %14,8'si X kuşağı üyesidir, 1965-1979 yılları arasında doğmuşlardır. %83,4'ü Y kuşağı üyesidir ve 1980-1999 yılları arasında doğmuşlardır. Araştırmanın analizine yalnızca X ve Y kuşağına üye kişiler dâhil edilmiştir.

Bu araştırmadan elde edilen sonuca göre, *X kuşağı çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyi Y kuşağı çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyine göre farklılık göstermekte ve daha yüksek çıkmaktadır.* Y kuşağına dâhil olan bireylerin bir kısmı artık olgunlaşma evresine adım atmış ve çalışma hayatlarında belirli kademelere gelmiştir. Diğer bir kısmı ise, işe yeni başlama seviyesindeki çalışanlardan oluşmaktadır. X kuşağındaki kişilerin pek çok teknolojik buluşa (ilk kişisel bilgisayarların satışı gibi) tanıklık etmeleri, sosyal ve ekonomik anlamda dalgalanmaların yaşandığı dönemleri deneyimleri ve özellikle bugün içinde bulunduğumuz çalışma ortamının koşullarını hazırlamaları sebebiyle, bu kişilerin pozitif psikolojik sermaye kaynaklarının yaşanan değişim ve gelişmelerden olumlu yönde etkilendikleri söylenebilir. Y kuşağındaki kişiler ise teknolojik imkânlar açısından daha gelişmiş bir dönemde yetiştikleri, daha yüksek beklentide olmaları, daha küresel bir çevreyi deneyimleme imkânına sahip olmaları nedeniyle, bu kaynaklara daha az maruz kalmış olabilirler. Bu değişimler ve çalışma hayatındaki X ve Y kuşağının farklı özelliklere sahip olması gibi nedenlerle kuşaklar arasında çatışmalar olduğu gözlemlenmekte (Adıgüzel, Batur & Ekşili, 2014) ve bu çatışmayı çözecek en önemli yaklaşımlardan biri pozitif psikolojik sermaye olarak kabul edilmektedir (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Y kuşağına yönelik pozitif psikolojik sermaye düzeyini arttıracak “zorluklara karşı sabırlı olma, hedeflere ulaşma konusunda gayret etme, çevreden olumlu örnekler alma, olumlu sonuçlar elde edeceklerine inanma ve iletişimi güçlü tutma” (Esen, 2016) gibi öneriler ileri sürülebilir.

Araştırmanın sonuçları literatürdeki farklı çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Yıldız (2017)'in çalışmasında genel olarak 17 ile 36 yaş arasında yer alan ve Y kuşağı olarak adlandırılan sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin, 37 ile 51 yaş arasında yer alan X kuşağı sağlık çalışanlarına göre anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir. PERYÖN Derneği'nin 2020 yılında yaptığı “Türk İş Dünyasında Psikolojik Sermaye Araştırması” sonuçlarına bakıldığında yaşa göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri; 50 yaş üstü katılımlarda %80,2 ile en yüksek değere sahip olurken bu grubu %78,2 ile 40-50 yaş aralığındaki katılımcılar izlemektedir. 30-40 yaş grubu ise %69,1 ile en düşük değere sahiptir (<https://www.peryon.org.tr/>).

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları açısından bakacak olursak; X kuşağının öz yeterlilik ve dayanıklılık düzeyinin Y kuşağına göre daha yüksek olduğu

görülmektedir. Bu sonuç literatürle uyumlu gözükmemektedir (Staples, 2014). X kuşağının umut ve iyimserlik düzeyi Y kuşağına göre yüksek çıkmıştır. Bu sonuç Staples'in (2014) "umut ve iyimserlik alt boyutları açısından kuşaklar arasında fark bulmadığı" çalışmasındaki sonuçta farklıdır.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık (Ocak, Güler, & Basım, 2016) gibi psikolojik kaynaklar ampirik olarak psikolojik sermaye ile bağlantılı olduğundan ve işverenlerin kararlarını etkileyebildiğinden, genç kuşaklarda pozitif psikolojik sermaye düzeylerini artırmak için eğitim verilmesi, işverenler için uzun vadede önemlidir (Çetin, Şeşen, & Basım, 2013). Çünkü alınan bu eğitimler sayesinde çalışanların iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık düzeyleri artabilir ve bu da performans artışına neden olabilir (Çetin vd., 2013). Aynı zamanda Y kuşağı çalışanların çalışma ortamlarında daha fazla risk almaları, daha esnek olmaları ve değişimlere daha hızlı cevap verebilme yeteneklerinin olması onlara yol gösterecek olan lider ve yöneticiler açısından da önem arz etmektedir. Bu bağlamda dönüşümcü liderlik (Şengüllendi & Şehitoğlu, 2017) veya yöneticilik tarzlarının sergilenmesi (Ay & Bozdoğan, 2020) de bu kuşağın pozitif psikolojik sermaye düzeyinin yükselmesinde faydalı olacaktır.

Pozitif psikolojik sermaye konusu otel işletmelerinde (Örgün & Şahin Perçin, 2021), sağlık sektöründe (Öğüt & Kaplan, 2015) ve havacılık sektöründe (Bilkay, 2020) ele alınmıştır. Bu çalışmada ise odaklanılan elektrik elektronik sektöründeki işletme, hem Türkiye'de hem de dünyada sürekli gelişen ve hızla büyüyen bir yapıya sahiptir ve sürdürülebilir rekabet için lokomotif görevi görmektedir. Bu bağlamda bu sektörde çokça yer edinen Y kuşağı çalışanların motive olacakları faktörlerin ortaya çıkarılması ve pozitif psikolojik sermayelerini güçlendirecek yöntemlerin bulunması önemli görülmektedir.

Araştırmanın literatüre yaptığı katkıların yanında bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Araştırma sadece Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde elektrik elektronik sektöründe faaliyet gösteren bir işletmedeki beyaz yakalı çalışanlar ile sınırlıdır. Gelecek çalışmaların farklı sektör ve çalışan gruplarına farklı araştırma ve örnekleme yöntemleriyle yaklaşması önerilebilir. Çalışmanın en önemli sınırlılıklarından bir diğeri ise yaş demografik özelliğinin kuşakları belirlemek için tek kriter olarak kabul edilmiş olmasıdır. Kuşak çalışmalarında sıklıkla görülen bu yaklaşım (Bknz: Yıldız & Örucü, 2016; Erkmen & Esen, 2012; Norman vd., 2010; Akçay, 2012) kuşakları oluşturan diğer ortak paylaşımları ve toplumsal olayları göz ardı edebilmektedir. Gelecek çalışmalarda bu noktaların da dikkate alınması önerilebilir.



## Kaynakça / References

- Adıgüzel, O., Batur, H. Z., & Ekşili, N. 2014. Kuşakların değişen yüzü ve Y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: Mobil yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19). 165: 182.
- Akçay, V. H. 2012. Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kabramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (1): 123-140.
- Alwin, D. F. & McCammon, R.J. 2007. Rethinking Generation. *Research in Human Development*, 4(3-4): 219-237.
- Ay, G. & Bozdoğan, C. 2020. Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların pozitif psikolojik sermaye seviyelerine etkisi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4): 435-453.
- Aygenoğlu, K. 2015. *X ve Y kuşaklarının kurumsal iş hayatında insan kaynakları açısından stratejik yönetimi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bandura, A. 1986. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Berberoğlu, N. 2013. *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bilkay, S. 2020. *Havacılık sektöründe pozitif psikolojik sermaye ve türevleri*. Ankara: İKSAD Yayınları.
- Bonanno, G. A. 2008. Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 5(1): 101-113.
- Bruno, F. J. 1996. *Psikoloji tarihine giriş*. Çev. Sevdiren, G. İstanbul: Kibele Yayınevi.
- Coupland, D. 1989. *The young and restless work force following the baby boom: Generation X*. <<http://joeclark.org/dossiers/GenerationX.pdf>> Erişim:13 Ağustos 2020.
- Crumpacker, M. & Crumpacker J. M. 2007. Succession planning and generational stereotypes: Should HR consider age-based values and attitudes a relevant factor or a passing fad? *Public Personnel Management*, 36(4): 349-369.
- Çavuş, M. F. & Gökçen, A. 2015. Psychological capital: Definition, components and effects. *British Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3): 244-255.
- Çetin, F. & Basım, N. 2012. Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1): 121-137.

- Çetin, F., Şeşen, H., & Basım, N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (3), 95-108.
- Çiftçi, S. 2021. *Relationship between organizational silence and psychological capital, differentiation of X and Y generations: An example in a public organization*. Unpublished master thesis, Çankaya University Graduate School of Social Sciences, Ankara.
- Demirkaya, H., Akdemir, A., Karaman, E., & Atan, Ö. 2015. Kuşakların yönetim politikası beklentilerinin araştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1): 186-204.
- Erkmen, T. & Esen E. 2012. Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2): 55-72.
- Erkuş, A. & Afacan Fındıklı, M. 2013. Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2): 302-318.
- Erol, C. 2018. *Uluslararası bir şirkette farklı kuşaklara ait çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Esen, E. 2016. *Ekonomik sermayeden psikolojik sermayeye*. HBR Türkiye. <<https://hbrturkiye.com/blog/ekonomik-sermayeden-psikolojik-sermayeye>> Erişim: 22 Ağustos 2020.
- George, D. & Mallery, M. (2003). *Using SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 Update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gustitia, A. A. 2019. The effect of psychological capital on work engagement with job crafting as a mediator variable among generation Y employees. *RJOAS*, 7(91): 324-331.
- Güloğlu, B. & Kararımak, Ö. 2010. Üniversite öğrencilerinde yalnızlığın yordayıcısı olarak benlik saygısı ve psikolojik sağlamlık. *Ege Eğitim Dergisi*, 11(2): 73-88.
- Hefferon, K. & Boniwell, I. 2014. *Pozitif psikoloji kuram, araştırma ve uygulamalar*. (Positive Psychology Theory, Research And Applications). Çev. Tayfun Doğan. Ankara: Nobel Yayınları.
- Howe, N. & Strauss, W. 1991. *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York: Harper Perennial.
- Howe, N. & Strauss, W. 1992. The new generation gap. *The Atlantic Monthly*, 270(6). <<http://www.theatlantic.com/past/docs/issues/92dec/9212genx.htm>> Erişim: 26 Ağustos 2019.

- Howe, N. & Strauss, W. 2007. The next 20 years: How customer and workforce attitudes will evolve. *Harvard Business Review*, 85 (7-8): 1-14. <<https://hbr.org/2007/07/the-next-20-years-how-customer-and-workforce-attitudeswill-evolve>> Erişim: 28 Ağustos 2020.
- Hung, K. H., Gu, F. F., & Yim, C. K. 2007. A social institutional approach to identifying generation cohorts in China with a comparison of American consumers. *Journal of International Business Studies*, 38: 836–853.
- Işıksal, M. & Aşkar, P. 2003. İlköğretim öğrencileri için matematik ve bilgisayar öz yeterlilik algısı ölççekleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25: 109-118.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. 2007. Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1): 107-127.
- Karaman, M., Macit, M., & Kuşçu Karatepe, H. 2020. Psikolojik sermayenin iş performansına etkisi: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1): 127-146.
- Keser, S. & Kocabaş, İ. 2014. İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1): 1-22.
- Kobasa, S. C. 1979. Personality and resistance to illness. *American Journal of Community Psychology*, 7(4): 413-423.
- Lancaster, L. & Stillman D. 2002. Clashing generations. *Futurist*. 36(2): 59.
- Larsen, D., Edey, W., & Lemay, L. 2007. Understanding the role of hope in counselling: Exploring the intentional uses of hope. *Counselling Psychology Quarterly*, 20(4): 401-416.
- Lepore, S. J. & Revenson, T. A. 2006. Resilience and posttraumatic growth: Recovery, resistance, and reconfiguration. *The Foundations of Posttraumatic Growth: An Expanded Framework*, (24-46). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. 2004. Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2): 143-160.
- Luthans, F., Youssef C. M., & Avolio, B. J. 2007. *Psychological capital-developing the human competitive edge*. USA: Oxford University Press.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. 2007. Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism and resilience. *Journal of Management*, 33(5): 774-800.
- Luthans, F. & Youssef-Morgan, C. M. 2017. Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4: 339-366.

- Ma, H., Barbe, F. T., & Zhang, Y. C. 2018. Can social capital and psychological capital improve the entrepreneurial performance of the new generation of migrant workers in China? *Sustainability*, 10(3964): 1-16.
- Macit, M., Karaman, M. & Ceran, M. A. 2020. Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişki: sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1): 380-404.
- Norman, S. M., Avey, J., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. 2010. The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(4): 380-391.
- Ocak, M. & Güler, M. 2016. *Psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine görgül bir araştırma*. 4. Örgütsel Davranış Kongresi, 215-220. Adana Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Ocak, M., Güler, M., & Basım, H. N. 2016. Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1): 113-130.
- Öğüt, A. & Kaplan, M. 2015. Sağlık sektöründe psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(30): 86-99.
- Örgün, E. & Şahin Perçin, N. 2021. Otel işletmelerinde sosyal sermaye ve psikolojik sermaye ilişkisinde örgütsel sosyalleşmenin rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1): 605-621.
- PERYÖN-Türkiye İnsan Yönetimi Derneği. 2020. *Türk iş dünyasında psikolojik sermaye araştırması*, < <https://www.peryon.org.tr/>> Erişim: 20 Şubat 2021.
- Schulman, P. 1999. Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 19(1): 31-37.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology- an introduction. *American Psychologist*, 55(1): 5-14.
- Shorey, H. S., Snyder, C. R., Rand, K. L., & Hockemeyer, J. R. 2002. Somewhere over the rainbow: Hope theory weathers its first decade. *Psychological Inquiry*, 13(4): 322-331.
- Snyder, C.R. 2000. *Handbook of hope*. <<https://books.google.com.tr/books>> Erişim: 27 Ağustos 2019.
- Snyder, C.R. 2002. Hope theory: rainbows of the mind. *Psychological Inquiry*, 13: 249-275.
- Spitznas, T. J. 1998. Generation X: Why so glum? *Fairfield County Business Journal*, 37(50): 1.

- Staples, H. 2014. *The generational divide: Generational differences in psychological capital*. Unpublished doctoral dissertation, University of The Incarnate Word, Texas.
- Sutrisno, M. B. & Parahyanti, E. 2018. The impact of psychological capital and work meaningfulness on work engagement in generation Y. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 139: 53-58.
- Süral Özer, P., Eriş, E. D., & Timurcanday Özmen, Ö. N. 2013. Kuşakların farklılaşan iş değerlerine ilişkin emik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38: 123-142.
- Sweet, J. & Swayze, S. 2017. The multi-generational nursing workforce: analysis of psychological capital by generation and shift. *Journal of Organizational Psychology*, 17(4): 19-28.
- Şen, C., Mert, İ.S., & Eroğluer, K. 2019. Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarının demografik özellikler bağlamında değişkenliği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4): 1171-1192.
- Şengüllendi, M. F. & Şehitoğlu, Y. 2017. Dönüşümcü liderlik ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisinde eğitim düzeyinin moderatör rolü. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 01(02): 112-126.
- Topaloğlu, T. 2013. *Psikolojik sermaye: Psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye otantik liderliğin düzenleyici etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tsui, B., & Hughes L. Q. 2001. *Generation next. advertising age*. <<http://adage.com/article/news/generation/55731/>> Erişim: 17 Ekim 2020.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri 2020. *Kuşak nedir?* <[www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)> Erişim: 28 Ağustos 2020.
- Yalap, O. & Baygın, E. 2020. Psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık etkileşimi: Öz-şefkatin aracı rolü. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1): 46-67.
- Yıldız, B. & Yıldız, H. 2015. *X ve Y kuşağı çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldız, H. & Örcü, E. 2016. Sağlık sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1): 269-285.
- Yıldız, H. 2017. X ve Y kuşağı çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin karşılaştırılması. *YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1): 128-152.

