

**T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ, İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI**

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE KUŞAKLAR ARASINDA İŞE İLİŞKİN GÜVEN
ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

Doktora Tez Önerisi

Hatice Toruntay

1250D91110

İstanbul, Ocak 2015

**T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ, İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI**

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE KUŞAKLAR ARASINDA İŞE İLİŞKİN GÜVEN
ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

Doktora Tez Önerisi

**Hatice Toruntay
1250D91110**

Danışman: Prof. Dr. Hüner Şencan

İstanbul, Ocak 2015

TELİF HAKLARI

Bu çalışmanın tüm telif hakları Hatice Toruntay'a aittir. "Yeniden ifadelendirme" veya belli bir bölümden "zet çıkarma" şeklinde de olsa kaynak belirtmeden ve sayfa numarası göstermeden alıntı yapılamaz. Aynen yapılan metin alıntıları, "tırnak işaretine alma" veya "girintili yazım biçimi" kullanılmaksızın gösterilemez. Aynen alıntılarda makul yararlanma ls aşılamaz..

JÜRİ ÜYELERİ ONAYI

Doktora öğrencisi Hatice Toruntay'ın "Pozitif Psikolojik Sermaye ile Kuşaklar Arasında İşe İlişkin Güven, Saygı, Hakkaniyet Algısı Arasındaki İlişkiler" başlıklı bilimsel çalışması 06 Ocak 2015 tarihinde yapılan savunmada aşağıda isimleri belirlenen jüri üyeleri tarafından Yüksek Lisans / Doktora Tezi olarak oybirliği () ; oyçokluğu () ile başarılı bulunmuştur.

	Adı Soyadı	İmza
Tez Danışmanı		
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

ETİK KURALLARA UYGUNLUK YAZISI

Doktora tezimde, “yeniden ifadelendirme” ve belli bir bölümden “özet çıkarma” şeklinde gerçekleştirdiğim yararlanmalar için orijinal kaynağın künye bilgilerini ve yararlandığım sayfa numaralarını gösterdiğimi, aynen yaptığım metin alıntılarını, “tırnak işareti”, “girintili yazım biçimi”, “künye bilgileri” ve “sayfa numaraları” ile açık bir şekilde belli ettiğimi, aynen alıntılarda makul yararlanma ölçüsünü aşmadığımı, başkalarına ait görüş ve fikirleri kendi görüşümmüş gibi göstermediğimi, kaynakçada yer alan başvuru eserleri ile metin içindeki dipnot veya parantez not bilgilerinin örtüştüğünü, yararlandığım; ölçek, şekil ve tablolardan izin alınması gerekenler için izin aldığımı, başkalarına ait şekil ve tablolardan izin alma imkânı bulamadıklarımda önemli ölçüde değişiklikler yaparak onları farklılaştırdığımı ve künye bilgilerini verdiğimi, kullandığım anket formları ve araştırmanın uygulama biçimi için üniversite Etik Kurulu’nun onayını aldığımı beyan ederim.

İTHAF

15 yaşındaki sevgili kardeşim Berkay Toruntay'a iham vermesi ve örnek olması dileğiyle...

TEŞEKKÜR

Çalıőmamı hazırlama sürecinde beni bilgilendiren, yönlendiren, öğretim üyesi Sayın Prof. Dr. Hüner Şencan'a öncelikle teşekkür ederim. Yorucu çalıőmalarım sırasında sevgisini üzerimden hiç esirgemeyen sevgili annemi saygıyla, Őükranla ve minnetle anmak istiyorum.

ÖZET

Organizasyonlarda var olan kaliteye dayalı yönetim anlayışı, pozitif psikolojik sermaye kavramını ortaya çıkarmıştır. Bununla birlikte kurumlar en yetenekli çalışanlarını elde tutabilmek için pek çok çalışma yapmaktadır. Özellikle çalışanların kurumlarına ve işlerine ilişkin duydukları güven algısı en çok çalışılmak istenen işyeri olmak için en temel faktörlerden biri olarak belirtilmektedir. Bu çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve en iyi iş yeri olmak için gerekli kavramların başında gelen güven algısı üzerine yapılmış çalışmalar incelenecektir.

Günümüzde organizasyonların yapıları değişirken bir taraftan da çalışanlarda demografik değişiklikler gözlemlenmekte ve çalışma yaşamındaki kuşakların takımlarda birçok kez anlaşmazlıklar, çatışmalar ve sorunlara neden oldukları sürülmektedir. Araştırma kapsamında pozitif psikolojik sermaye kavramı ile birlikte, Özellikle X ve Y Kuşağı olmak üzere alan yazınında iş yaşamında kuşaklar hakkında yapılmış mevcut araştırmalara, araştırmaların yöntem ve bulgularına ve aynı zamanda önerilere yer verilecektir.

Tezin konusunu oluşturan pozitif psikolojik sermaye ile kuşaklar arasında işe ilişkin güven algısı arasındaki ilişkiler ile birlikte X ve Y Kuşağı üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma için kademeli örnekleme yöntemi ile İstanbul çalışan X ve Y kuşağı çalışanın katılımı ile envanter uygulaması gerçekleştirilecektir. Araştırma bulguları dahilinde pozitif psikolojik sermaye ile kuşaklar arasında işe ilişkin güven algısı arasında çok güçlü bir ilişki elde edileceği tahmin edilmektedir. Yazında her bir kavram ile ilgili yapılmış pek çok araştırma bulunmasına rağmen her iki kavramın birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır dolayısıyla bu çalışmanın bilimsel bilgi birikimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın verilerinin analizi SPSS Paket Programında analiz edilip, yorumlanacaktır.

Anahtar Kavramlar: Pozitif Psikolojik Sermaye, Kuşaklar, Y Kuşığı, X Kuşığı, Jenerasyonlar

ABSTRACT

Quality-based management approaches in the organizations, created the concept of positive psychological capital. However, today many organizations are giving efforts to retain their most talented employees. It is stated that employees' trust to the organization is one of the main factors that makes the organization as the most desired and attractive workplace to work. In this study, the articles and researchers on positive psychological capital and trust to the organization will be explored.

While the structures of organizations change, some demographic changes are also observed with the increasing level of welfare and prolonging life time. It is argued that generations at work have challenges, conflicts and problems, There will be research findings, methods, and recommendations on generations, particularly X and Generation Y, who are working closely in the organizations in this study.

Along with the the positive psychological capital and generations at work study that constitutes the subject of the thesis, an inventory will be realized with the participation of X and Y generation employees who are working in İstanbul and will be chosen from a convenience sampling for the purpose of a comparative research. It is predicted that it will be resulted with a strong relationship between the positive psychological capital and trust to the organization.

Although there are lots of studies regarding each concept; positive psychological capital and generations at work in particular, there aren't any study that observes two concepts together. Therefore, it is thought to be that this study will be very valuable for the literature. Research's data will be analyzed using SPSS.

Key words: Positive Psychological Capital, Generations, Generation Y, Generation X.

İÇİNDEKİLER

Özet.....	viii
Abstract	x
İÇİNDEKİLER	xi
Tablolar Listesi.....	xiii
Şekiller Listesi.....	xiv
Kısaltmalar Listesi.....	xv
I. GİRİŞ	1
A. Önceki Araştırmalar	2
B. Problem Tanımlaması.....	5
C. Amaç ve Önem.....	6
D. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları	7
E. Ön Kabuller	8
F. Çalışmanın Bölümleri.....	8
II. ALAN YAZIN	9
A. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN BİLEŞENLERİ	12
1) Umut.....	13
2) Özyeterlilik.....	15
3) İyimserlik	18
4) Psikolojik dayanıklılık/ esneklik	20
III. YAPILAR, HİPOTEZLER VE ARAŞTIRMA SORULARI	23
A. Kavramsal Yapılar	23
B. Hipotezler	23
C. Araştırma Soruları	25
IV. YÖNTEM	27
a. araştırmanın Tasarımı ve Modeli.....	27
b. Analiz Birimi	28
C. Ana kütle ve Örneklem	29
D. Ölçüm Aracı	29
E. Ölçüm Uygulaması	30
F. Uygulanan İstatistiksel Analizler.....	31
V. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME	33
A. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi Bulguları	33
B. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	33
C. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular	33
D. Hipotez Testleriyle İlgili Bulgular	33

VI. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	34
EKLER.....	35
ALINTI YAPILAN KAYNAKLAR.....	36
ZAMAN ÇİZELGESİ	44
BÜTÇE.....	45
EKLER.....	46
BÜTÇE.....	51

TABLÖLAR LİSTESİ

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 01. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri	12
Şekil 02. Araştırmanın Tasarımı.....	28

KISALTMALAR LİSTESİ

I. GİRİŞ

Günümüzde örgütlerde insan kaynaklarının rakipler tarafından taklit edilemez olması rekabet avantajı sağlama konusunda anahtar kaynak olduğunun göstergesidir ve optimum şekilde kullanılması gerekmektedir (Luthans ve Diğ., 2010: 41-67). Pozitif örgütsel davranış, performans gelişimi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen, insan kaynaklarının pozitif odaklı güçlü yönleri ve psikolojik sermayeleri ile ilgili çalışma ve uygulama alanıdır (Luthans, 2002a, 59; Donaldson ve Ko, 2010: 178). Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı, iş yerlerinde performansın geliştirilmesi amacıyla; umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık/esneklik boyutlarından oluşan pozitif psikolojik sermaye kavramına dikkat çekmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Psikolojik sermaye kavramı, genellikle örgütsel alanda uygulanan pozitif psikolojideki teori ve araştırmalardan ortaya çıkmaktadır. Pozitif psikolojiyi örgütsel alana taşıyan pozitif örgütsel davranış, kişilerin özellikle güçlü taraflarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesiyle ilişkili bir kavram olarak (Seligman - Csikszentmihalyi, 2000), insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetilmesi için yeni bir yaklaşıma odaklanmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye; özgün, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans üzerinde etkili bir kavramdır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Pozitif psikolojik sermaye; bireylerin yaşamlarını etkileyecek olayları kontrolü altına alan, belirlenmiş bir performans düzeyini yakalayabilme yeteneklerine olan inançları olarak tanımlanan öz-yeterlilik (Bandura, 1994: 71-81), bireylerin hedefleri, bu hedeflere ulaşma doğrultusunda harekete geçme (araç) güdüleri ve hedeflere ulaşmak için yollar (patika) bulma konusundaki düşünce süreci olarak tanımlanan umut (Snyder, 1995: 355), mümkün olabilecek en iyi sonucun gerçekleşeceğini bekleme/umma eğilimi olarak tanımlanan iyimserlik (Scheier ve Carver, 1987: 169) ve önemli bir değişim, sıkıntı ve risk karşısında bireylerin bu durumlarla başarılı

bir şekilde baş edebilme yeteneği olarak tanımlanan psikolojik dayanıklılık (Luthans, 2002b: 702) bileşenlerinden oluşmaktadır.

İnsan, yaşamının önemli bir bölümünü çalışarak geçirmektedir. Bireyin çalışma yaşamındaki yüklendiği duygu ve düşünceler, fiziksel ve zihinsel çabalar ile ilişkileri davranışlarını etkilemektedir. Çalışma yaşamında edinilen bu deneyimler, bireyin değer, tutum ve davranışlarında belirleyici bir rol oynaması, kişiliğini etkilemesi nedeniyle çalışma yaşamı dışında da etkisini sürdürebilmekte ve bireyi olumlu ya da olumsuz olarak belirli davranışlara itmektir. Bireyin çalışma yaşamında sağladığı mutluluk, başarı duygusu ve iş doyumunu, adalet, özgürlük ve yetkinlik kavramları bütün olarak tüm yaşamına etki etmektedir.

A. ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR

Alan yazınında Pozitif Psikolojik Sermaye İle Kuşaklar Arasında İşe İlişkin Güven Algısı Arasındaki ilişkilerini inceleyen kısıtlı çalışma olmasına karşın ilgili kavramsal yapılar arası ilişki pek çok sektör üzerinde incelenmiş olup, bahsi geçen araştırmalardan bazıları aşağıda özetlenmiştir.

Dönmez 2014 yılında “Pozitif Psikolojik Sermaye İle İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı, İş Doyumu, İşgören Performansı ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentası Çalışanları Örnekleminde İncelenmesi” adlı araştırmasını Türkiye genelinde çalışan 602 seyahat acentası çalışanı ile gerçekleştirmiştir. Araştırmada 2007 yılında Luthans, Youssef ve Avolio tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği (PsyCap Questionnaire) kullanılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların 256’sı (%40,9) kadın, 356’sı (%59,1) erkektir. Katılımcıların 101’i (%16,28) lise, 134’ü (%22,3) ön lisans (2 yıllık), 316’sı (%52,5) lisans (4 yıllık), 46’sı (%7,6) yüksek lisans, 5’i (%0,8) doktora eğitimi almıştır. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında 317’sinin (%52,7) evli, 285’inin (%47,3) ise bekar olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında; Pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile yaşam doyumunu düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki

olduğu ortaya çıkmıştır ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışan performans düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Dönmez, 2014).

Akçay, 2012 yılında “Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi” adlı araştırmasını makine sektöründe faaliyet gösteren 450 çalışanı olan bir kamu kuruluşunda yürütmüştür. Araştırmada, 1999 yılında Oshagbemi tarafından geliştirilen “İş Tatmini leği” ve 2007 yılında Luthans, Youssef ve Avolio tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye leği (PsyCap Questionnaire) kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında; çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile iş tatmini düzeyi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile iş tatmini düzeyi arasındaki ilişki, pozitif psikolojik sermayenin dört bileşeninin her birinin ayrı ayrı iş tatmini ile ilişkisinden daha güçlü olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların z-yeterlilik, umut ve iyimserlikleri, psikolojik dayanıklılık/esnekliklerini pozitif etkilediği ortaya çıkmıştır. Çalışanların z-yeterlilik, umut ve iyimserlikleri, psikolojik dayanıklılık/esneklikleri ile ayrılma eğilimleri arasında negatif yönlü bir ilişki bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Akçay, 2012).

2004 yılında Avustralya’da 7000 kişinin katılımı ile hane halkı gelir ve işgücü dinamikleri (HILDA Survey) konusunda bir çalışma yapılmıştır. Araştırmanın sonuçları “Good For The Soul: The Relationship Between Work, Wellbeing” adlı makalede incelenmiştir (Kenneth Cole, Daly, Mak, 2009). Araştırmada Well-being: SF-36 Sağlık anketi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan Avustralya’lı vatandaşların yaşları 18 ila 64 arasında değişmektedir. Katılımcıların, % 52.5’i, kadın, % 47.5’i erkektir. Katılımcıların %74.9’u (ya tam zamanlı ya yarı zamanlı) alışmaktadır, % 3.4’ işsizdir ve %21.7’si “iş gücü içerisinde” değildir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında; kişilerin çalışma durumları ile ve refah arasında/sağlıklı ve iyi halde olma durumları (well-being) büyük ve eř zamanlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Bir kişi ne kadar uzun süre işsiz kalırsa, kişinin refah düzeyi ve psikolojik sermayesinin kötüye gittiği kanıtlanmıştır (Kenneth Cole, Daly, Mak, 2009).

2012 yılında Portekiz’de farklı sektörlerde faaliyet gösteren 33 şirkette çalışan toplamda 201 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilen bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri “Authentic Leadership Promoting Employees' Psychological Capital And Creativity” (Rego, Sousa, Carla, 2012) adlı makalede yer almıştır. Araştırmada Avolio, Gardner ve Fred tarafından 2007 yılında geliştirilen Otantik Liderlik Anketi (Authentic Leadership Questionnaire) ve 2007 yılında Luthans, Youssef ve Avolio tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği (PsyCap Questionnaire) kullanılmıştır. Araştırmaya katılan 201 çalışanın %68’i mağaza görevlisidir. Katılımcıların ortalama yaşı 26.4’dür. Araştırma sonuçlarına bakıldığında; otantik liderliğin çalışanların psikolojik sermaye ve yaratıcılığı üzerinde olumlu etkisi olduğu ortaya konmuştur. Çalışanların psikolojik sermaye ve yaratıcılığı olumlu olmakla bağlantılı olduğu ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermayeye sahip çalışanlar daha çalışkan olduğu ortaua konmuştur. Daha yüksek psikolojik sermayeye ve yaratıcılığa sahip olan çalışanların liderlerinin daha özgün olduğu sonucuna varılmıştır (Rego, Sousa, Carla, 2012).

Erkmen ve Esen, 2012 yılında yaptıkları çalışmalarında Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaları Kategorik Olarak İncelemişlerdir (Erkmen ve Esen’in 2012). Çalışmada Dünya’da ve Türkiye’de yayımlanmış alan yazınında yer alan tüm akademik çalışmalar taranmış ve toplamda 49 basılı kaynak incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre makalelerin ve tezlerin kullanılan ölçek türüne göre dağılımının Likert Ölçeği ile 33, Açık Uçlu Soru Yöntemi ile 2, Deneysel Dizayn Yöntemi ile 7, İkincil Veri Yöntemi ile 3, Nominal Ölçek ile 1 olduğu belirlenmiştir. İncelemede taranan 49 yayının, psikolojik sermayenin ilişkili olduğu kavramları incelendiğinde; en fazla ilişki kurulan değişkenlerin; iş tatmini, otantik liderlik, örgütsel vatandaşlık, iş performansı ve çalışan performansı, örgütsel bağlılık ve çalışanların sapkın davranışları olduğu ortaya konmuştur.

Örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin, araştırma katılımcılarına ilişkin açıklayıcı istatistikleri incelendiğinde; katılımcı konumunda olan yöneticilerin örgütsel psikolojik sermayelerinin genel olarak yüksek seviyelerde olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu açıdan yöneticilerin umut ve iyimserlik seviyelerinin yüksek olması; daha fazla motive olduklarını, görev alırken kendilerine daha fazla güvendiklerini, ayrıca amaçlara ulaşmada engellerle karşılaştıklarında alternatif yollar aradıklarını ve böylece daha yüksek performans sergilediklerini ifade etmişlerdir. Yöneticilerin psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterliklerinin yüksek olması; belirli görevlerin başarılmasında kendi yeteneklerine güvendiklerine, artan kendine güven duygusuyla birlikte kendilerine daha zor görevler seçtiklerine, bunun yanında terslikler ve engeller karşısında ise daha mücadeleci davranarak başarı elde ettiklerine işaret etmektedir (Erkmen ve Esen'in 2012).

Dereli, Tamer, Sağlam: 2014 yılında yazılan "Unorthodox forms of capital in organizations: positive psychological capital, intellectual capital and social capital" adlı makalede bir araştırma gerçekleştirilmiştir (Dereli, Tamer, Sağlam: 2014). Araştırmaya İstanbul'da farklı sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerin yönetici ve çalışanları arasından 292 kişi katılmıştır. Araştırmada 2007 yılında Luthans, Youssef ve Avolio tarafından geliştirilen ve daha sonra Çetin ve Basum tarafından 2012 yılında uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeği (PsyCap Questionnaire) kullanılmıştır. Katılımcıların demografik yapısına bakıldığında; cinsiyet dağılımının %50'sinin kadın, %50'sinin erkek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %43,1'i 25-30 yaş aralığında, %33,5'i 31-39 yaş aralığında ve %14,2'si 18-24 yaş aralığındaki çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %51,2'si yükseköğrenim, %35,3'ü üniversite mezunudur. Ayrıca araştırmaya katılanların %55,8'i bekar, %67,1'i çalışan, %32,9'u yöneticidir. Araştırma sonuçlarına baktığımızda alan yazınında pozitif psikolojik sermaye konusunda yapılmış olan çalışmalar ile paralel olarak; psikolojik dayanıklılık/esneklik ve öz-yeterliliğin sosyal sermaye ile aralarında olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. İyimserlik ve umut boyutları ile sosyal sermaye arasında bir ilişki ortaya çıkmamıştır (Dereli, Tamer, Sağlam: 2014).

B. PROBLEM TANIMLAMASI

İnsan kaynakları yönetiminin önemini vurgulayan faktörler içinde en önde geleni günümüzde her alanda yaşanan değişimlerdir. Bu değişimler, toplumsal, kültü-

rel, yasal, eğitimsel ve teknolojik alanlarda yaşamı etkilemektedir. Dolayısıyla insan kaynakları yönetimi ve uygulamalarının da bu değişimlerden etkilenmesi mümkün değildir. Değişimler toplum yapısını da değiştirmektedir. Bu yapı değişikliği insanların değer yargılarını, beklentilerini, inançlarını da etkileyerek değişmelerine neden olmaktadır. Eğitim nicelik ve nitelik olarak yaygınlaştıkça bilgi düzeyi de genelde yükselmektedir. Sınıflar arası geçişim günümüzde her zamankinden daha olanaklıdır. Farklı kültürler yakınlaşmakta ve birbirlerini etkilemektedirler. Geçmişteki azla yetinen, otoriteyi sorgusuz kabul eden çalışanlarına yerine daha bilgili, azla yetinmeyen, gerektiğinde sorgulayan, beklentileri ve ihtiyaçları farklı kendine zaman ayırmayı önemli bulan yeni kuşak bir işgücü gelmektedir (Sadullah, 2010: 7). Bu sebeple günümüzün değişen sosyal ve kültürel özellikleri, pozitif psikolojik sermaye kavramı ile birlikte iş yaşamında kuşakları etkileyen kavramlar incelenmiştir.

İş yaşamında yer alan X Kuşağı ve Y Kuşağı'nın özelliklerine yer verilmiştir. Dolayısıyla iş yaşamında kuşaklar arasında oluşabilecek problemlerin ortaya konularak hem Y Kuşağı çalışanların hem de X Kuşağı çalışanların pozitif psikolojik sermaye puan ortalamaları puanlamalarının değerlendirilerek iki grup puanları arasında ilişki kurulması elzemdir.

C. AMAÇ VE ÖNEM

Pozitif psikolojik sermaye; özgün, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans üzerinde etkili bir kavramdır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Bu sebeple organizasyonlarda var olan kaliteye dayalı yönetim anlayışının ortaya çıkardığı pozitif psikolojik sermaye kavramını ortaya çıkması aynı zamanda çalışanların kurumlarına ve işlerine ilişkin duydukları güven algısı en çok çalışılmak istenen işyeri olmak için en temel faktörlerden biri olarak belirtilmektedir.

Araştırmanın amacı, İstanbul'da çalışma yaşamında yer alan X ve Y Kuşağı çalışanların, pozitif psikolojik sermaye ve güven boyutları açısından puan ortalamalarının karşılaştırarak araştırmamızın değişkenleri değişkenler arasında yer alan benzerlik ve farklılıkları ortaya koymak, sosyo-demografik özelliklere

bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğini, diğer yandan ilişkinin yönü ve derecesini saptayabilmektedir. Literatürde yapılan çalışmalarda, pozitif psikolojik sermaye ve güven olgusunun çalışanların performansı açısından olumlu etki yarattığını ve bu olumlu etkinin de iş tatminlerine etki ettiği ve arttığını ortaya koymuştur. Psikolojik sermayenin ilişkili olduğu kavramları incelendiğinde; en fazla ilişki kurulan değişkenlerin; iş tatmini, otantik liderlik, örgütsel vatandaşlık, iş performansı ve çalışan performansı, örgütsel bağlılık ve çalışanların sapkın davranışları olduğu ortaya konmuştur. Literatürde ilgili ilişkiyi birçok farklı sektör altında inceleyen pek çok araştırma olmasına rağmen, X ve Y Kuşağı üzerinden kısıtlı çalışma olmasından dolayı çalışmanın literatüre katkı sağlaması bakımından önemli olacağı ve bu bağlamda bir sonraki çalışmalara örnek teşkil edeceği belirtilebilir.

D. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLARI

İlgili çalışma kapsamı yalnızca özel sektör çalışanları olmakla birlikte araştırma süresince muhtemel bazı kısıtlamalar söz konusu olacaktır.

Araştırma, İstanbul'da farklı sektörlerde hizmet veren, özel kuruluşlarında çalışan X ve Y Kuşağı çalışanların katılımı ile gerçekleştirilecektir. Araştırma kapsamında pozitif psikolojik sermaye; iyimserlik, umut, esneklik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında değerlendirilecek, diğer yandan saygı ve iş yaşamında kuşaklar ile birlikte diğer kavramlar ile birlikte de incelenecektir ancak araştırmanın evrenini İstanbul'da yaşayan X ve Y Kuşağı tüm özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılacak bireyler, kademeli örnekleme yoluyla İstanbul'da özel sektörde istihdam edilmiş bulunan bireyler içinden seçileceğinden Türkiye'deki tüm X ve Y Kuşağı çalışanlar için genellenmesi uygun değildir.

Bunların yanı sıra, araştırma bağlamında gerek yazın taraması gerekse araştırma uygulaması ile ilgili bazı kısıtlılıklar söz konusu olacaktır. Yeterli ölçüde yabancı kaynağa erişememe yazın taraması esnasında oluşabilecek bir kısıtlılık olabilirken, mali kaynakların ve zamanın yetersiz oluşu araştırma uygulaması ile ilgili diğer kısıtları oluşturmaktadır.

E. ÖN KABULLER

Bu araştırmaya katılan kişilerin kendilerini değerlendirdikleri envanterine verdikleri cevaplarda açık yüreklilikle, içten ve samimi oldukları kabul edilmiştir. Araştırmanın sadece İstanbul'da yaşayan X ve Y Kuşağı üyesi çalışanlar ile yapılmış olması araştırmamızın kısıtlarından bir tanesidir. Bunların yanı sıra, araştırmaya katılanların ırklarının farklı olmasının ölçüm değişkenini önemli ölçüde etkilemeyeceği ve bahsi geçen bu etkinin tesadüfi ölçüm hatası seviyesinde kalacağı varsayılmıştır. Araştırma bağlamında katılımcıların farklı kültürel ve demografik özelliklerin etkisi sabit tutulacak ve sonuçları önemli ölçüde etkilemeyeceği varsayılacaktır.

F. ÇALIşMANIN BÖLÜMLERİ

Çalışma alan yazını ana başlığı altında 3 bölümden oluşacak olup, ilk bölümde pozitif psikolojik sermaye kavramı, pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yapılmış çalışmalar, boyut, ölçek ve modellerine; ikinci bölümde iş yaşamında kuşaklar özellikle iş yaşamında aktif olarak yer alan X ve Y Kuşağı çalışanların davranış ve beklentilerine; üçüncü ve son bölümde ise pozitif psikolojik sermaye ile iş yerine karşı çalışanların güven algısına ve demografik olarak X ve Y Kuşağı çalışanların bu ilişkideki benzerlik ve farklılıklarına ve bunlara bağlı olarak literatürde yer alan çalışmalara yer verilecektir.

II. ALAN YAZIN

Psikolojinin; zihinsel hastalıkları iyileştirmek, insan yaşamını daha verimli ve tatmin edici hale getirmek, üstün yetenekleri belirlemek ve geliştirmek olmak üzere üç farklı amacı bulunmaktadır.

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından psikologlar, zihinsel hastalıkları iyileştirerek geçinebileceklerini, akademisyenler, hastalıklarla ilgili araştırma yaparlarsa hibe alabileceklerini keşfetmişlerdir. İhtiyaçtan doğan bu durumsallık sebebiyle psikologların araştırma alanları negatif yaklaşımlara yönelmiş; patolojik teşhis ve tedavi, insanlardaki kaygı bozuklukları, hezeyanlar, yetersizlikler ve fonksiyon bozuklukları gibi konular ön plana çıkmıştır (Luthans, 2002b: 696). Bu gelişmeler sayesinde, zihinsel hastalıkların anlaşılması ve tedavi edilmesi konusunda birçok çalışma yapılmış ve faydalı sonuçlar elde edilmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6). Ancak diğer taraftan psikolojinin; insan yaşamını daha verimli ve tatmin edici hale getirme, üstün yetenekleri belirleme ve geliştirme ile ilgili olan amaçları unutulmuştur. Böylelikle psikoloji, deneysel odağı bireylerin ıstıraplarını değerlendirmek ve tedavi etmek olan bir bilime dönüşmüştür (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6). Sevgiden çok saldırganlık, cesarettten çok korku, sağlıktan çok hastalık konularına odaklanmaları dolayısıyla cevaplanmamış hatta sorulmamış pek çok soru kalmıştır.

1990'lı yılların sonuna gelindiğinde ise; Amerikan Psikoloji Derneği Başkanı Martin Seligman tarafından ortaya atılan pozitif psikoloji akımı ile psikolojinin zihinsel hastalıkları tedavi etme olan temel odak noktası, insan yaşamını daha verimli, değerli hale getirme ve potansiyelini ortaya çıkarma gibi psikolojinin unutulmuş diğer iki amacına yönlendirilmiştir. Bir dizi teori ve araştırma ile insanlardaki yetenek, erdem ve mutluluk gibi pozitif güçlü yönlerin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesiyle ilgili çalışmalar başlatılmıştır (Luthans ve Youssef,

2004: 151).

Pozitif psikoloji, yaşam kalitesini artırmayı, yaşam verimsizleşmeye ve anlamsızlaşmaya başladığı zaman ortaya çıkan hastalıkları engellemeyi vaat eden; pozitif öznel deneyim, pozitif bireysel özellik ve pozitif kurum bilimidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5). Pozitif psikolojinin amacı, psikolojinin hayattaki kötü şeyleri iyileştirme odağını, pozitif nitelikleri geliştirmeye yöneltecek bir değişimi harekete geçirmeye başlamaktır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5; Seligman, 2002: 3).

Pozitif psikoloji akımını çıkış noktası olarak kullanan pozitif örgütsel davranış hareketi; günümüz çalışma ortamlarında performansın artırılması için insan kaynaklarının, ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen, pozitif temelli güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleriyle ilgili mikro düzeydeki araştırma ve uygulamalar olarak tanımlanabilir (Luthans, 2002: 698; Luthans ve Youssef, 2007: 327).

Psikolojik sermaye, insan sermayesinin “ne biliyorsun?”, sosyal sermayenin “kimi biliyorsun?” ve finansal sermayenin “ne ye sahipsin?” sorularından farklı olarak; temelde “kim olduğun” ve “pozitif gelişim bakımından ne olabileceğin” sorularına karşılık gelen bir faktördür (Avolio-Luthans, 2006; Luthans vd., 2004)

Pozitif örgütsel davranış kapsamında ölçme, geliştirilmeye ve yönetime tabi tutulacak psikolojik unsurlar, geleneksel sermaye türlerine ek olarak “psikolojik sermaye” kavramının literatüre girmesine vesile olmuştur.

Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin psikolojik olarak pozitif gelişme durumudur ve zorlu görevleri üstlenerek, bunların üstesinden gelebilmek adına gerekli olan çabayı gösterebilmek için güven (öz-yeterlilik) sahibi olmak, mevcut durumda ve gelecekte başarılı olmak konusunda pozitif düşünmek (iyimserlik), başarılı olmak için hedefler çerçevesinde çaba göstermek ve gerektiğinde hedeflere giden yolları yeniden gözden geçirebilmek (umut), sorun ve sıkıntılarla

çevrelenmiş olursa da başarıya ulaşmak için kendini toparlamak ve devam etmek (psikolojik dayanıklılık) Şeklinde nitelenmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 3).

Pozitif psikolojik sermaye, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, umut ve öz-yeterlilik gibi pozitif psikoloji değişkenlerini kullanarak, bireylerin motivasyonlarının artırılması arzusunun temsil etmek amacıyla kullanılmaktadır (Luthans ve Diğ., 2007: 542). Bununla birlikte pozitif psikolojik sermaye, örgütlerin arzu ettikleri verimliliğe ulaşabilmeleri için gerekli olan performans çıktılarını sağlamada, geliştirilebilir ve yönetilebilir özelliindedir (Luthans ve Diğ., 2004: 49).

Psikolojik sermaye, örgütlerin rekabet avantajını elde etmesinde entelektüel sermayenin ötesine geçen, merkezinde pozitifliğin yer aldığı psikolojik bir durumu ifade etmektedir (Luthans vd., 2004). Bu psikolojik durum, her koşul ve durumda süreklilik gösteren karakteristik bir özellik olarak değil, durumlara göre değişen ve farklılaşan bir nitelik taşımaktadır. Örgütsel bağlamdaki tüm bu durumsal nitelikler bir bütünlük içerisinde örgütsel psikolojik sermaye olarak anılmaktadır (Luthans - Youssef, 2004).

Alan yazını incelendiğinde, pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin örgütsel davranış literatüründeki birçok kavramla ilişkili olduğu görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye; otantik liderlik, hizmetkar liderlik, etik liderlik, özgünlük, iş doyumunu, örgütsel, örgütsel amaçlara bağlılık, duygusal bağlılık, duygusal ve davranışsal görev bağlılığı, işte kalma niyeti, örgütü özümseme, örgütsel vatandaşlık, bireysel örgütsel vatandaşlık, yönetici/insan kaynakları yöneticisi beyanına dayalı çalışan performansı, kişisel beyana dayalı çalışan performansı, iş performansı, satış performansı, örgütsel performans, firma performansı, yaratıcı performans, odak performans , problem çözme performansı, görev performansı, rol doyumunu , iyi oluş, psikolojik iyi oluş, lidere güven, işe gömülmüştük, rekabet avantajı, iş yaşam kalitesi, yaşam yönelim, üretilen çözümün kalitesi, genel sağlık ve akıl sağlığı, sol alın kortekslerinde aktiviteler (mutluluk, başarılı yorumlama ve anlamlandırma becerisi), mesleki özdeşleşme, yaşam doyumunu, yenilik,

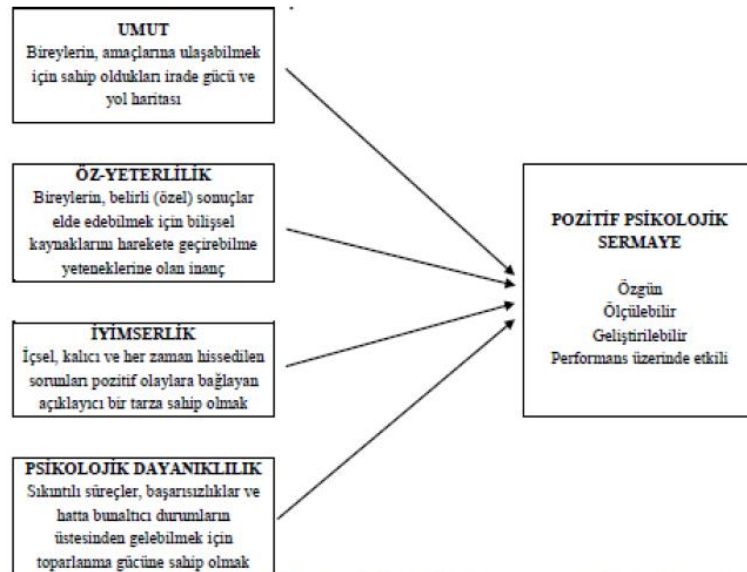
kişilik, kişilik özellikleri, algılanan istihdam edilebilirlik, hata yönetim kültürü, öğrenen örgüt, psikolojik güçlenme, çalışma mutluluğu, stratejik insan kaynakları yönetim, yenilikçi iş davranışı, lider-üye değişimi, örgütsel çekicilik, algılanan örgütsel destek, işle ilişkili güvenlik iklimi, iş aile yayılımı, destekleyici örgüt kültürü, kontrol odağı) kavramları ile pozitif ilişki içerisinde (Luthans ve Diğ., 2007).

Bununla birlikte; keyfi ve zorunlu çalışan devamsızlığı, travma ve stres düzeyi stres belirtileri iş stresi, sinizm, işten ayrılma niyet, iş arama davranışı, zarar verici davranışlar, sapkın davranış, nezaketsizlik, tükenmişlik, iş aile çatışması kavramları ile negatif ilişki içerisinde (Roberts, Scherer ve Bowyer, 2011; Luthans ve Avey, 2009).

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN BİLEŞENLERİ

Pozitif psikolojik sermaye, umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık/esneklik olmak üzere 4 bileşenden oluşmaktadır. Aşağıdaki şekilde pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri yer almaktadır.

Şekil 1.



Kaynak: Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

1) UMUT

Pozitif psikolojinin temel yapılarından birisi olan umut teorisinin, teori ve araştırmaya dayanan tanımı, oldukça iyi tanınan klinik ve pozitif psikolog C. Rick Snyder tarafından yapılmıştır. Umut kavramı geçmişte çoğunlukla hümanist psikoloji tarafından kullanılan bir kavram olmasına rağmen, pozitif psikoloji alanında kullanılması Snyder'in (2000) çalışmasıyla birlikte ortaya çıkmıştır.

Umut, değerli amaçlar belirleyebilme (istenç) ve bu amaçları elde etmede kişinin engellerin üstesinden gelebilme inancını (başarma gücü) kapsayan motivasyonel bir durumdur. Snyder (2000) yapmış olduğu çalışmada umut kavramını, etkileşimli biçimde (1) temsil (amaca odaklanmış enerji) ile (2) metotlardan (amaçları karşılaması planlanan) ortaya çıkan ve başarı duygusuna dayanan pozitif bir durum olarak açıklamaktadır. Bu açıdan umut yalnızca amaca odaklı enerji olarak "istemeyi" değil; aynı zamanda amacın başarılması için bir yol olan "metot"u da içermektedir. Bu bağlamda kişiyi, bir amaca ulaşmasında sürükleyen güç olarak temsil veya irade gücü, pozitif örgütsel davranış açısından umut kavramının önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. İrade gücü, amaçlara başarılı biçimde ulaşılmasında gerekli olmakla birlikte, arzulanan amaçlara ulaşmada karşılaşılan engellerin üstesinden gelmenin yanı sıra alternatif çıkış yolları bulmak için motive olma açısından da kritik önem taşımaktadır.

Umut kavramının diğer bileşeni ise metotlar veya alternatif yolları düşünmedir. Bu tür düşüncenin merkezi, engeller karşısında alternatif yolların araştırılmasıyla ilişkilidir. Snyder (2000) umudu yüksek bireylerin, kendilerine olan güvenle birlikte yüksek bir başarı olasılığıyla kararlı bir plan geliştirdiklerini ortaya çıkarmıştır. Öncelikli plana ek olarak, yüksek umutlu kişilerin asıl planın yürümemesine karşı alternatif planları da proaktif biçimde geliştirdikleri belirlenmiştir (Snyder, 2002).

Yapılan çalışmalarda umutlu kişilerin daha fazla motive oldukları ve görev alırken kendilerine daha fazla güvendikleri, ayrıca amaçlara ulaşmada engellerle karşılaştıklarında, alternatif yollara sahip oldukları ve böylece daha yük-

sek performans sergiledikleri ortaya çıkmıştır (Luthans - Jensen, 2002; Peterson - Luthans, 2003). Ayrıca Shorey ve Arkadaşları (2003) geleceğe yönelik umut besleyen etkili liderlerin çevrelerinde bir umut ortamı yarattıkları ve bu liderlerin, alternatifler düşünme (temsili düşünme), çözüm yolları bulma ve amaç belirleme konularında daha güçlü olduklarını öne sürmektedir. Diğer bir çalışmada ise, yüksek seviyede umutlu olan yöneticilerin daha fazla işte kalma oranına, tatminkar çalışanlara ve iş birim performansına sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır (Peterson -Luthans, 2003). Son zamanlarda yapılan araştırmalarda umudun performans, iş tatmini ve örgüte bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışanların iş tatmini düzeylerinin incelendiği araştırmalara göre, çalışanların ümit vari olmaları ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Luthans, Avolio, v.d., 2007:54).

UMUT VE İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR:

Avey, Patera ve West (2006: 42-60), umut ile keyfi ve zorunlu çalışan devamsızlığı arasında negatif ilişki bulgulamıştır.

Cromer (2009), umudun örgütü özümseme ile anlamlı ilişki içinde olduğunu bulgulamıştır.

Liu ve Arkadaşları (2013: 89-97), umut düzeyleri ile depresif belirtiler arasında negatif ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Çalışkan ve Erim (2010: 658-670) umudun, tükenmişlik üzerinde negatif, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü açıklayıcı etkiye sahip olduğunu ve çalışanların umut düzeyi arttıkça, tükenmişlik eğilimlerinin azaldığını ve işe adanmışlık düzeylerinin arttığını bulgulamıştır.

Akçay (2012: 123-140), umut ile iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulgulamıştır.

Özyılmaz (2012: 698-704), umut ile görev performansı ve bireysel örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki rapor et-

miştir.

Karaoğlu ve İnce (2013: 181-202) umut ile sinizm arasında negatif ilişki bulgulamıştır.

Özkalp ve Seçgin (2013: 401-406), umudun, bireylerin örgütsel bağlılıklarını etkilediğini bulgulamıştır.

2) ÖZ-YETERLİLİK

Öz-yeterlilik, kişinin belirli bir alanda bir görevin başarılı biçimde tamamlanmasında gerekli motivasyon, bilişsel kaynaklar ve faaliyet aşamalarını harekete geçirmek için kişinin kendi yeteneklerine olan güveni veya inancıdır (Stajkovic-Luthans, 1998). Bir faaliyet aşamasının seğilmesinden ve başlatılmasından önce çalışanlar kendi yetenekleri hakkındaki bilgileri tartmakta, işlemekte ve toplamaktadır. Yüksek seviyede kendini yeterli gören kişiler, görevlerini yerine getirmede zorlayıcı görevler seğmekte ve bu inançlarını aksilikler karşısında bile sürdürebilmektedirler.

Öz-yeterlilik, bireylerin yaşamlarını etkileyecek olayları kontrolü altına alan, belirlenmiş bir performans düzeyini yakalayabilme yeteneklerine olan inançları olarak tanımlanabilir. Öz-yeterlilik inancı; bireylerin nasıl hissedeceklerini, düşüneceklerini, kendilerini motive edeceklerini ve davranacaklarını belirlemektedir (Bandura, 1994: 71-81). Bu inanç, bahsi geçen çeşitli etkileri; bilişsel, güdüsel, duyuşsal ve seğim olmak üzere başlıca dört süreçte ortaya çıkarmaktadır (Bandura, 1993: 118; Bandura, 1994: 71-81). Bir başka deyişle öz-yeterlilik, bireylerin gelecekte oluşabilecek durumlarla başa çıkabilmek için gerekli olan eylem planlarını ne kadar iyi uygulayabileceklerini değerlendirmeleriyle ilgilidir (Bandura, 1982: 122).

Güçlü bir öz-yeterlilik hissi, bireysel başarıyı ve öznel iyi oluşu birçok yönden artıracaktır. Kendi yeteneklerine inancı yüksek olan bireyler, tehlikeler-

den kaçınmaktansa, zorlayıcı görevleri seçip bunlara sıkıca bağlanarak, üstesinden gelmeyi tercih etmektedir. Yaşadıkları başarısızlık duygusunun hemen ardından toparlanarak öz-yeterlilik duygularını geri kazanmakta, çabalarını artırarak sürdürmektedirler. Bu bireyler başarısızlığın nedenini; yeterince çabalamamaya, eksik bilgi ve beceriye bağlamaktadır. Tehditkar durumlara kendilerinden emin bir şekilde yaklaşarak kontrol altına alabileceklerine inanmaktadırlar. Böyle bir öz-yeterlilik; kişisel başarıyı beraberinde getirmektedir. Bireyin belli bir görev veya alanda öz-yeterlilik kazanması; o görevi başarıyla yapmayı denemesine, başkalarının deneyimlerinden öğrenmesine, başkalarının kendisini teşvik etmesi ve kendisine pozitif geribildirimde bulunmasına bağlıdır. Bu önerilere ek olarak, karmaşık bir görev daha küçük ve yapılması daha kolay olan alt bileşenlerine ayrılmak suretiyle çalışanların işin küçük parçalarını deneyerek başarıp, bu küçük başarıları yavaş yavaş birleştirilerek görevin tamamını yapabilmek için öz-yeterlilik kazanmaları sağlanabilir. Ayrıca senaryo analizleri ve senaryo uygulamaları, örnek olay çalışmaları yapmak; yöneticilerin çalışanlarını takdir etmesi; yerinde egzersiz, çocuk bakımı için olanaklar sunmak, çalışanlara destek programları gibi birtakım uygulamalarla daha elverişli fiziksel ve psikolojik çalışma ortamı sağlamak, öz-yeterliliğin gelişimine yardımcı olan yöntemler olarak belirlenmiştir (Luthans, Youssef, v.d., 2007:44-49).

Pozitif örgütsel davranış açısından önemli olan öz yeterlilik kavramının özellikle iş performansı ile çok güçlü bir ilişkisi bulunmakta (Stajkovic - Luthans, 1998) ve sürekli olarak, sosyal ikna, pozitif geribildirim, psikolojik ve fizyolojik uyarılma, dolaylı öğrenme ve modelleyerek öğrenme gibi çeşitli tekniklerle geliştirilebilir bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır (Bandura, 1997). Bu bağlamda öz yeterlilik, psikolojik sermaye yapısı içinde geliştirilebilir bir özellik olması dolayısıyla kritik bir öneme sahiptir. Literatürde genellikle öz-yeterlilik ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar ağırlıktadır (Quinn, 2005: 79; Stajkovic ve Luthans, 1998a:62). Konuyla ilgili bir meta analizi çalışmasına göre bu iki değişken arasında güçlü ve pozitif ilişki tespit edilmiştir (Stajkovic ve Luthans, 1998b: 240). İş tatmini ile performans arasında anlamlı pozitif ilişki olması (Judge, Thoresen, v.d., 2001:389; Ostroff, 1992:963) dolayısıyla, öz-yeterlilik ile iş

tatmini arasındaki ilişkinin de pozitif ve anlamlı olması beklenir. Çalışanların öz-yeterlilikleri ile iş tutumları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda, çalışanların öz-yeterlilik ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Luthans, Zhu, v.d., 2006:121; Luthans, Avolio, v.d., 2007:564).

ÖZ-YETERLİLİK VE İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR

Jensen (2003), örgüt kurucularının öz-yeterlilik düzeyi ile kurucuların kendi liderlik yaklaşımını ne kadar otantik algıladığı arasında anlamlı ilişki bulgulamıştır.

Cromer (2009), öz-yeterliliğin örgütü özümseme ile anlamlı ilişki içinde olduğunu bulgulamıştır.

Babalola (2009: 184-192), öz-yeterlilik ile kontrol odağı ve girişimci yenilik davranışı arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir.

Erkuş ve Fındıklı (2010: 766-772), öz-yeterlilik ile örgütsel ve mesleki öz-deleşme arasında pozitif ve anlamlı ilişki ortaya koymuştur.

Akçay (2012: 123-140), öz-yeterlilik ile iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif ilişki rapor etmiştir.

Özyılmaz (2012: 698-704), öz-yeterlilik ile görev ve bireysel örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki ortaya koymuştur.

Karaoğlu ve İnce (2013: 181-202), öz-yeterlilik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Yine aynı araştırmada öz-yeterliliğin, örgütsel sinizme negatif etkisi olduğu rapor edilmiştir.

3) İYİMSERLİK

Bireyler, dünyaya bakış açıları açısından birbirlerinden oldukça farklıdır. Bazı bireyler bakış açıları açısından olumlu olma eğilimindedir. İyimser olarak nitelendirilen bu bireyler, işlerin yolunda gideceği ve başlarına kötü şeylerden ziyade iyi şeylerin geleceği inancındadır. Bazı bireyler ise olumsuz bakış açısına sahiptir ve kötümser olarak nitelendirilirler. Kötümser bireyler genellikle işlerin yolunda gitmeyeceği ve başlarına kötü şeyler geleceği düşüncesindedir (Scheier ve Carver, 1985: 219). İyimser bireyler, yaşadıkları mağlubiyetlerin kendi hatalarından kaynaklanmadığına inanmaktadır. Yaşanan olumsuzluklarda, içinde bulunulan şartların, kötü şansın ve diğer bireylerin de etkisi olduğunu düşünmektedirler. Böyle bireyler yenilgiden etkilenmemekte aksine bunu bir meydan okuma olarak algılayarak yeniden denemektedir. Kötümser bireyler ise çabuk pes ederek, morallerini daha çabuk bozmaktadır (Seligman, 2006: 5).

İyimserlik, bir sonucun yüksek bir değeri olduğu zaman ortaya çıkan amaç odaklı bir yapı olarak görülmektedir (Scheier - Carver, 1985). Tiger (1971: 18) iyimserliği “kişinin zevkine veya avantajına uygun olarak, sosyal veya maddesel durumlarla ilişkili bir ruh durumu veya tutumu” olarak görmektedir. İyimserlik kişinin niteleyici, açıklayıcı tarzlarına dayanarak tanımlanmaktadır (Carver - Scheier, 2001). İyimser kişiler kötü olayları dışsal (benim hatam değil), değişken (bu yalnızca şimdi oldu) ve spesifik (yalnızca bu olay) olarak görürken; kötümser kişiler tam tersine içsel (benim hatam), sabit (bu her zaman oluyor) ve genel (her olay) olarak görmektedirler (Peterson, 2000). Başka bir deyişle; iyimser olan bireyler, gelecek için iyimser bir bakış açısına sahiptirler. Karamsar insanlar ise, iyimserlerin aksine, yaşadıkları pozitif olayları dışsal, geçici ve duruma özgü olarak; negatif olayları ise içsel kalıcı ve genellenebilir olarak yorumlarlar (Luthans, Youssef, v.d., 2007:91). Bu sebeple iyimserlere göre engeller başarısızlık olarak görülmemekte, başarı için geliştirilebilir fırsatlar ve meydan okumalar olarak görülmektedir. Seligman (1998) yaptığı çalışmasında iyimser kişilerin daha fazla performans gösterdiklerini bulmuştur. Ayrıca iyimserlerin işte ve okulda daha fazla çalıştıkları ve atletik açıdan daha fazla çaba gösterdikleri ortaya çıkarılmıştır (Carver - Scheier, 2001). Bu açıdan iyimserlik, örgütteki psi-

kolojik sermayeye katkılar sunan bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

Scheier ve Carver'a (1987: 169) göre iyimserlik, mümkün olabilecek en iyi sonucun gerçekleşeceğini bekleme/umma eğilimi olarak tanımlanmaktadır.

İYİMSERLİK VE İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR:

Jensen (2003), örgüt kurucularının iyimserlik düzeyi ile kurucuların kendi liderlik yaklaşımını ne kadar otantik algıladığı arasında anlamlı ilişki bulmuştur.

Toor ve Ofori (2010: 341-352), otantiklik ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişki olduğunu ancak alt faktörler bazındaki incelemede sadece iyimserliğin otantiklikle ilişkisi olduğunu tespit etmiştir.

Wisner (2008), iyimserliğin öğrenci liderlik uygulamaları envanterlerinin her ikisi için de anlamlı yordayıcısı olduğunu rapor etmiştir.

Çalışkan ve Erim (2010: 658-670) iyimserliğin, sinizm üzerinde negatif, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü açıklayıcı etkiye sahip olduğunu ve çalışanların iyimserlik düzeyi arttıkça, sinik davranış gösterme eğilimlerinin azaldığını ve işe adanmışlık düzeylerinin arttığını bulmuştur.

İnce (2012), iyimserlik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuştur. Ayrıca iyimserliğin, örgütsel sinizme negatif etkisi olduğunu rapor etmiştir.

Karaoğlu ve İnce (2013: 181-202) iyimserlik ile sinizm arasında negatif ilişki rapor etmiştir. Ayrıca iyimserlik, örgütsel sinizme negatif etki etmektedir.

Keleş ve Özkan (2011: 518-521), iyimserlikteki bir birim artışın örgüt iklimini 514 birim artırdığını rapor etmişlerdir. Araştırmaya göre iyimserlik,

örgüt iklimini etkilemektedir.

Akçay (2012: 123-140), iyimserlik ile iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulgulamıştır.

İyimserliğin; fiziksel ve zihinsel sağlık, öznel iyi oluş, zorlu yaşam şartlarıyla verimli bir şekilde başa çıkabilme, iyileşme ve bağımlılıktan kurtulabilme, yaşam doyumunu, otantik mutluluk ve çalışan performansı ile ilişkili olduğunu gösteren araştırmalar yapılmıştır ve yapılmaya devam etmektedir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 93).

4) PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK/ ESNEKLİK

Psikolojik dayanıklılık/esneklik kişinin engel veya belirsizlik gibi olumsuz durumlarla baş etme ve başarılı olma yeteneği olarak görülmektedir (Luthans vd., 2006). Bir diğer tanıma göre ise psikolojik dayanıklılık/esneklik; dikkate değer sıkıntı ve risk bağlamında olumlu uyum sağlayabilme yöntemleri şeklinde nitelenen olayların sınıflandırmasıdır (Masten ve Reed, 2002: 75).

Psikolojik dayanıklılık/esneklik belirsiz, zor, başarısız oldukları olay ve durumlar karşısında bireylerin kendilerini duruma göre ayarlayabilmeleri, sürekli ve hızlı çözüm üretebilmeleri sayesinde, bu durumlardan çabuk kurutulup toparlanabilme ve hatta eskisinden daha yüksek performans sergileyebilme kapasitesi olarak tanımlanır. Psikolojik dayanıklılığı/esnekliği yüksek olan çalışanlar rekabetçi, değişken ve belirsiz iş ortamının şartlarına uyum sağlamakta zorlanmazlar. İnsanlar yetenek, değer ve inançları aracılığıyla, sahip oldukları sosyal, bilişsel, psikolojik varlıklarını geliştirirler. Böylece maruz kaldıkları risk faktörlerinin kontrolünü ele geçirebilirler. Dolayısıyla insanların sahip oldukları esneklik dışındaki pozitif psikolojik sermaye bileşenleri olan öz-yeterlilik, umut ve iyimserlik; esnekliğin gelişimini sağlayan varlıklardan sayılabilir (Luthans, Youssef, v.d., 2007: 120-122).

Durumsal psikolojik dayanıklılık, önemli bir değişim, sıkıntı ve risk karşı-

sında bireylerin bu durumlarla başarılı bir şekilde baş edebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002: 702). Bu yetenek, zaman içerisinde değişebilmekte veya bireysel ve çevresel koruyucu faktörler yardımıyla geliştirilebilmektedir (Luthans, 2002: 702).

Örgütsel davranış açısından bakıldığında ise sıkıntı, belirsizlik, çatışma, başarısızlık hatta olumlu değişim, süreç ve sorumluluk artışı karşısında kendini toparlayabilme olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve diğ., 2007: 546). Psikolojik dayanıklılık konusunun iş yerlerine uygulanmasındaki amaç; liderler, çalışanlar ve örgütlerde mevcut olan böylesine güçlü bir kapasiteyi ortaya çıkarabilmektir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 112).

Coutu (2002: 48), psikolojik dayanıklılığın öğelerini “gerçeğin olduğu biçimde kabulü, derin bir inanç, güçlü benimsenen değerlerle destekleme, yaşamı anlamlı kılma, olağanüstü bir doğaçlama yeteneği” olarak sıralamaktadır. Maddi (2002), stresle baş etme ve çaba gösterme için psikolojik dayanıklılıkta temel anahtarın psikolojik olarak sağlamlık olduğunu belirtmektedir.

Örgütsel ortamda psikolojik dayanıklılık konusunda yapılan bazı çalışmalarda psikolojik dayanıklılık ile performans arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır (Coutu, 2002). Bu doğrultuda psikolojik dayanıklılığın performans ile aynı yönlü ilişki içinde olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda hızla değişen iş dünyasında, psikolojik dayanıklılığı yüksek seviyede olanların, yaratıcı, değişime uyum sağlayan, terslikler ve engeller karşısında daha mücadeleci olmalarıyla performanslarının da artabileceği ortaya çıkmıştır.

PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK/ESNEKLİK VE İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR:

Jensen (2003), örgüt kurucularının psikolojik dayanıklılık düzeyi ile kurucuların kendi liderlik yaklaşımını ne kadar otantik algıladığı arasında anlamlı ilişki bulgulamıştır.

Jensen ve Luthans (2006: 254-273), girişimcilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile otantik liderlik algıları arasında pozitif ilişki rapor etmiştir.

Avey, Patera ve West (2006: 42-60), psikolojik dayanıklılık ile keyfi işgören devamsızlığı arasında negatif ilişki tespit etmiştir.

Cromer (2009), psikolojik dayanıklılık ile örgütü özümseme arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulgulamıştır.

Erkuş ve Fındıklı (2010: 766-772), psikolojik dayanıklılık ile örgütsel ve mesleki özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulgulamıştır.

Akçay (2012: 123-140), psikolojik dayanıklılık ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulgulamıştır.

Kaplan ve Biçkes (2012: 691-696), psikolojik dayanıklılık ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit etmiştir.

Özyılmaz (2012: 698-704), psikolojik dayanıklılık ile görev performansı ve bireysel örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulgulamıştır.

Karaoğlu ve İnce (2013: 181-202), psikolojik dayanıklılık ile sinizm arasında negatif ilişki rapor etmiştir.

III. YAPILAR, HİPOTEZLER VE ARAŞTIRMA SORULARI

A. KAVRAMSAL YAPILAR

Bu araştırma kapsamında,“ Pozitif Psikolojik Sermaye “ ve “Güven “ kavramsal yapılar X ve Y Kuşağı üzerinde incelenecektir. Pozitif Psikolojik Sermaye altında umut, iyimserlik, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık diğer yandan güven boyutu incelenecek olup, demografik olarak farklılık gösteren X ve Y Kuşağı arasındaki farklılık ve benzerlikler değerlendirilecektir.

B. HİPOTEZLER

Bu çalışmada iddia edilen ve doğruluğu ispatlanmaya çalışılacak olan iddia hipotezi ve alternatif hipotezler sunulacak olup çalışmanın geri kalanında bu temel doğrultusunda ilerlenecektir. Hipotezler çift yönlü ve sağ kuyruk olarak oluşturulmuştur. İddia hipotezimiz; X Kuşağı çalışanların işe ilişkin pozitif psikolojik sermaye puanı ortalamalarının Y Kuşağı çalışanların işe ilişkin pozitif psikolojik sermaye puanı ortalamalarından daha yüksek olduğu” yönünde belirlenmiştir. Alt hipotezlerimiz ise iki örneklemin ölçek faktörleri bağlamında ilişkilerini test etme doğrultusundadır. Söz konusu hipotezler istatistiksel simgelerle aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

İddia Hipotezi aşağıda yer almaktadır:

- H₀: Pozitif Psikolojik Sermaye puan ortalamaları ile Örgütsel Güven ölçeği puan ortalamaları birbirine eşittir.
- Hip. 1 H₁: Pozitif Psikolojik Sermaye puan ortalamaları Örgütsel Güven ölçeği puan ortalamalarından yüksektir.

$$H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0$$

$$H_1: \mu_1 > \mu_2$$

H₀: Örgütsel güven faktörü puan ortalamaları ile iyimserlik puan ortalamaları birbirine eşittir.

Hip. 2 H₁: Örgütsel güven faktörü puan ortalamaları iyimserlik puan ortalamalarından yüksektir.

$$H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0,$$

$$H_2: \mu_1 > \mu_2$$

H₀: Örgütsel güven faktörü puan ortalamaları ile Psikolojik Dayanıklılık puan ortalamaları birbirine eşittir

Hip. 3 H₁: Örgütsel güven faktörü puan ortalamaları Psikolojik Dayanıklılık ortalamalarından yüksektir.

$$H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0,$$

$$H_3: \mu_1 > \mu_2$$

H₀: Örgütsel güven faktörü puan ortalamaları ile umut puan ortalamaları birbirine eşittir

Hip. 4 H₁: Örgütsel güven faktörü puan ortalamaları umut ortalamalarından yüksektir.

$$H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0,$$

$$H_4: \mu_1 > \mu_2$$

H₀: Örgütsel güven faktörü puan ortalamaları ile Öz Yeterlilik puan ortalamaları birbirine eşittir

Hip. 5 H₁: Örgütsel güven faktörü puan ortalamaları Öz Yeterlilik ortalamalarından yüksektir.

$$H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0,$$

$$H5: \mu_1 > \mu_2$$

- Hip. 6 H_0 : Cinsiyet faktörü puan ortalamaları ile Pozitif Psikolojik Sermaye puan ortalamaları birbirine eşittir
 H_1 : Cinsiyet faktörü puan ortalamaları Pozitif Psikolojik Sermaye puan ortalamalarından yüksektir.

$$H0: \mu_1 - \mu_2 = 0,$$

$$H6: \mu_1 > \mu_2$$

- Hip. 7 H_0 : Y Kuşağı pozitif psikolojik sermaye puan ortalamaları X Kuşağı pozitif psikolojik sermaye puan ortalamaları birbirine eşittir.
 H_1 : Y Kuşağı pozitif psikolojik sermaye puan ortalamaları X Kuşağı pozitif psikolojik sermaye puan ortalamalarından yüksektir.

$$H0: \mu_1 - \mu_2 = 0,$$

$$H7: \mu_1 > \mu_2$$

- Hip. 8 H_0 : Y Kuşağı örgütsel güven puan ortalamaları X Kuşağı örgütsel güven puan ortalamaları birbirine eşittir.
 H_1 : Y Kuşağı örgütsel güven puan ortalamaları Y Kuşağı'nın örgütsel güven puan ortalamalarından yüksektir.

$$H0: \mu_1 - \mu_2 = 0,$$

$$H8: \mu_1 > \mu_2$$

C. ARAŞTIRMA SORULARI

Bu çalışmada amaca uygun olarak aşağıda belirtilmiş olan sorulara yanıt aranmıştır:

1. Eğitim, yaş ve hizmet süresi gibi demografik değişkenlerin çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri üzerinde etkisi var mıdır?
2. X ve Y Kuşağı alışanların umut düzeylerinin pozitif psikolojik sermaye puanları üzerinde etkisi var mıdır?
3. X ve Y Kuşağı alışanların esneklik düzeylerinin pozitif psikolojik sermaye puanları üzerinde etkisi var mıdır?
4. X ve Y Kuşağı alışanların iyimserlik düzeylerinin pozitif psikolojik sermaye puanları üzerinde etkisi var mıdır?
5. X ve Y Kuşağı alışanların zyeterlilik düzeylerinin pozitif psikolojik sermaye puanları üzerinde etkisi var mıdır?
6. X ve Y Kuşağı alışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin çalışanların güven puanları üzerinde etkisi var mıdır?

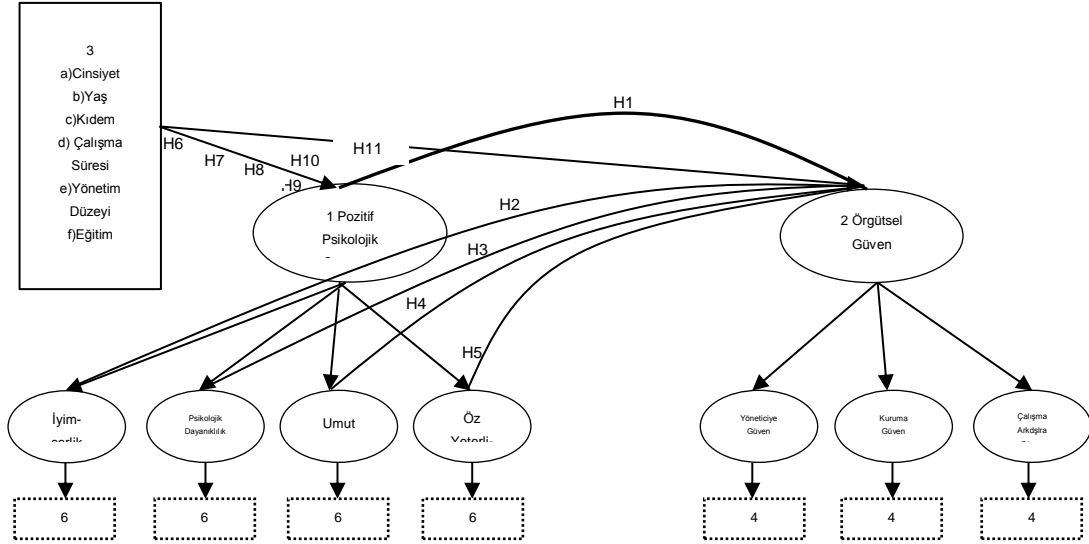
IV. YÖNTEM

İlgili çalışma İstanbul'da özel sektörde faaliyet gösteren çeşitli kurumlarda çalışan X ve Y Kuşağı'nda yer alan çalışanlar üzerinde gerçekleştirilecek olup; verilerin toplanmasında sosyo-demografik formlar, 1999 yılında Oshagbemi tarafından geliştirilen "İş Tatmini Ölçeği" ve 2007 yılında Luthans, Youssef ve Avolio tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği (PsyCap Questionnaire) kullanılacaktır. Çalışmanın teorik ana kümesini Türkiye'de özel sektörde faaliyet gösteren kuruluşlar olacaktır; pratik ana kütle ise İstanbul İl sınırında bulunan özel sektörde çalışan X ve Y Kuşağı çalışanları oluşturmaktadır. Kesitsel bir saha araştırması olacak bu çalışmada ölçüm tekniği olarak anket yöntemi kullanılacaktır.

A. ARAŞTIRMANIN TASARIMI VE MODELİ

Bu araştırma iki ve daha çok değişken arasında değişim derecesini ya da varlığını belirlemeyi niteleyen ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilecektir. X ve Y Kuşağı çalışanlar arasındaki Pozitif psikolojik sermaye ve güven ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma niceliksel bir araştırma niteliğinde olup, ana kütle olan X ve Y Kuşağı çalışanlardan tesadüfi örneklem yoluyla kişiler seçilecek ve bu kişilerden anket ve ölçekler dahilinde bilgiler toplanacaktır, Bu bağlamda ilgili çalışma tanımlayıcı araştırma alt kapsamında değerlendirilecektir. İlgili çalışma verileri, belirli bir süreyi kapsayacağından bu çalışma aynı zamanda tanımlayıcı, kesitsel araştırma niteliği taşımaktadır.

Şekil 02. Araştırmanın Tasarımı



Hipotez

- Hip. 1) 1/2
- Hip. 2) 1a/2
- Hip. 3) 1b/2
- Hip. 4) 1c/2
- Hip. 5) 1d/2
- Hip. 6) 3a/1
- Hip. 7) 3b/1
- Hip. 8) 3c/1

B. ANALİZ BİRİMİ

Araştırmada analiz birimi iki gruptan oluşmakta olup ilk grubu İstanbul'da özel sektörde faaliyet gösteren organizasyonlarda çalışan X Kuşağı çalışanlar, ikinci grubu ise İstanbul'da özel sektörde faaliyet gösteren organizasyonlarda çalışan Y Kuşağı çalışanlardan oluşturmaktadır. İlgili araştırma sonuçları Türkiye'deki tüm X ve Y Kuşağı çalışanları için genellenecektir.

C. ANA KÜTLE VE ÖRNEKLEM

Tezin konusunu oluşturan pozitif psikolojik sermaye ile kuşaklar arasında işe ilişkin güven, arasındaki ilişkiler ile birlikte X ve Y Kuşağı üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma için kademeli örnekleme yöntemi ile X ve Y kuşağı çalışanın katılımı ile envanter uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ana kütle ve belirlenen örnekleme yöntemi aşağıdaki bilgiler doğrultusunda aktarılacaktır.

Araştırmanın evrenini, İstanbul'da özel sektörde faaliyet gösteren organizasyonlarda çalışan X ve Y Kuşağı çalışanlar oluşturacaktır. Araştırma için, İstanbul il sınırları içerisinde Gebze ve Silivri arasında firmalar araştırma kapsamına alınacaktır. Araştırmada kullanılacak anket ve ölçekler ilgili firmalara izin alınarak belirlenecek örnekleme dağıtılacak ve belirli süre sonunda toplanacaktır. Evren büyüklüğü hesaplamasında Baş'ın farklı hata düzeyleri ve aynı zamanda farklı evren büyüklükleri için ele alınması gereken örneklem büyüklüğü tablosundan faydalanılacaktır (Baş, 2006, s. 41).

Örneklem seçiminde büyüklüğe orantılı olasılıklı örnekleme yöntemi kullanılacaktır. Örneklem belirlenirken yarısının erkek yarısının kadın ve yarısının Y Kuşağı diğer yarısının X Kuşağı olmasına dikkat edilecek, anket ve ölçeklerin konulan yaş kotası dahilinde çalışanlara eşit olarak dağıtılmasına hassasiyet gösterilecektir. İlgili deneysel araştırma sonuçları İstanbul'daki X ve Y Kuşağı çalışanları için genellenecektir.

D. ÖLÇÜM ARACI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılacaktır. Anket Formu 6 kısımdan oluşmaktadır. Birinci bölüm bakım merkezi yöneticilerine yöneltilen demografik soruları (Bk. Ek-A), ikinci bölüm (Bk. Ek-B), sağlık personellerine yöneltilen demografik sorulardan oluşmaktadır. Üçüncü bölümde (Bk. Ek-C), bakım merkezi yöneticilerinin dördüncü bölümde (Bk. Ek-D) ise bakım merkezinde görev yapan sağlık personellerinin tükenmişlik puanlarını ölçmeyi hedefleyen Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği yer almaktadır. Katılımcı-

ların ölçekte yer alan önermeleri 1=hiç katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5=tamamen katılıyorum şeklinde 5 kategorili bir ölçek üzerinden yanıtlamaları talep edilecektir.

Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği, 'iyimserlik', 'psikolojik dayanıklılık', 'umut' ve 'öz yeterlilik' olmak üzere 4 alt boyutu içermektedir. Ölçekte, toplam 24 madde yer almaktadır; İyimserlik boyutu için 6, psikolojik dayanıklılık boyutu için 6, umut boyutu için 6 ve öz yeterlilik boyutu için 6 soru yer almaktadır.

Uygulanacak ölçekler çok boyutlu olup, X ve Y Kuşağı çalışanlar tarafından verilecek yanıtlar doğrultusunda çıkacak toplam puanın yorumunu yansıtacaktır.

E. ÖLÇÜM UYGULAMASI

Araştırma bağlamında ilk etapta yerel ve uluslararası literatür incelenecek olup ilgili kavramsal yapılar hakkında derinlemesine yetkinlik kazanılacak akabinde kavramsal yapılar arası ilişkiler incelenecektir.

Araştırmanın tamamlanma süresi 12 ay olarak planlanmıştır. Literatür taramasının akabinde ölçek soruları X ve Y Kuşağı çalışanlar için uyumlu hale getirilecek ve bu süreç yaklaşık 2 ay sürecektir. Araştırma anketleri araştırmacı ve anketörler tarafından İstanbul İl sınırları içerisinde (Gebze-Silivri) bulunan özel sektöre ait işyerlerinde, alınan izin doğrultusunda mesai saati içerisinde belirlenecek örnekleme dağıtılacaktır. Yanıtlama oranının artırılması amacıyla araştırma öğle arası ya da izin sürelerinin uzayabileceği resmi tatil öncesine denk getirilmeyecektir. Anketler katılımcılara elden verilecektir. Uygulama sırasında X ve Y Kuşağı çalışanlar ile bir araya gelinerek anket formları ve araştırma kapsamı hakkında bilgi verilecektir. İlgili anketler gizlilik ve güvenlik çerçevesinde yanıtlama işlemi akabinde zarflara konulup kapatılacak nitelikte dağıtılacaktır.

Araştırma formlarının ulaştırılma, toplanma süreci için 4 aylık bir süre ön-

görülmüştür. Araştırma formlarının geri toplanması akabinde geçersiz formlar ayrılarak, geçerliliğe sahip formlar doğrultusunda analiz SPSS 20 paket programı dahilinde gerçekleştirilip, yorumlanacaktır.

F. UYGULANAN İSTATİSTİKSEL ANALİZLER

Araştırma kapsamında uygulanacak istatistiksel analizlere istinaden, ilk aşamada istatistiksel analizlerin literatürdeki tanımları ve önceki makalelerde üzerinde uygulandıkları ilişkiler incelenecek, bu doğrultuda çalışma hipotezlerine ışık tutacak analiz yöntemleri seçilecektir.

Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeğini içeren araştırma formları SPSS 20.0 programında analiz edilecektir. Araştırmada istatistiksel teknikler olarak temel betimsel istatistikler (tanımlayıcı istatistiksel metodlar), t-testi, güvenilirlik, korelasyon ve çoklu regresyon analizleri kullanılacaktır. Tablo ve grafikler Excel, Word ve SPSS programları dahilinde oluşturulacaktır. Kişisel bilgi formundan elde edilen veriler üzerinde frekans analizi akabinde parametrik & non-parametrik testler gerçekleştirilecektir.

X ve Y Kuşağı çalışanlar arasında anlamlı fark olup olmadığının belirlenebilmesi adına ikili gruplarda (yaş, hizmet süresi, eğitim düzeyi) değişkenlerin karşılaştırılmasında bu bağımsız değişkenler için t–testi, iş tatmini ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin şiddet ve yönünü ortaya koyabilmek için Pearson korelasyon analizi, tükenmişlik alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki ve aynı şekilde iş tatmin boyutlarının tükenmişlik üzerindeki etkisini saptayabilmek için çoklu regresyon analizi; ikili grupların karşılaştırılmasında Man-Whitney U testi kullanılacaktır. Anlamlı farkların görüldüğü durumlarda fark kaynağını bulmak amacıyla Tukey testi uygulanacaktır.

Tüm testlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi olarak $p < 0,05$ değeri kabul edilecektir. Araştırmaya katılacak olan örnekleme istatistiksel anlamlılıkları belirleyebilmek adına hizmet süresi, yaş ve eğitim değişkenleri bazında gruplandırma yapılacaktır.

V. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

- A. GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ANALİZİ BULGULARI**
- B. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR**
- C. ARAŞTIRMA SORULARINA İLİŞKİN BULGULAR**
- D. HİPOTEZ TESTLERİYLE İLGİLİ BULGULAR**

VI. SONUÇ VE ÖNERİLER

EKLER

ALINTI YAPILAN KAYNAKLAR

Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/Imagesimages/files/8_0.pdf, 13/11/2014.

Akdoğan, A., ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 273-293.

Ardichvili, A. (2011). Invited reaction: Meta-analysis of the impact of psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 153-156.

Avey, J. B., Patera, J. L., ve West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13, 42-60.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127-152.

Babalola, S. S. (2009). Women entrepreneurial innovative behaviour: The role of psychological capital. *International Journal of Business and Management*, 4, 184-192.

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.

Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.

Bandura, A. (1994). Self-efficacy. Vilanayur S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior içinde* (sayı 4, ss. 71-81). New York: Academic Press.

Carver, Charles S. - Scheier, Michael F. (2001), "Optimism, Pessimism, and Self regulation", Chang, Edward C. (Ed.), *Optimism and Pessimism: Implications for Theory, Research, and Practice*, Washington, DC: American Psychological Association, p. 31-51.

Chen, M-C. (2007). Assessment of managerial aspects and psychological capital of physicians and the public hospitals' workforce following the hurricanes katrina and rita disasters. Tulane University The School of Public Health and Tropical Medicine. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Coutu, Diane L. (2002), "How Resilience Works", *Harvard Business Review*, C. 80, Vol. 5, p. 46-51.

Cromer, K. W. (2009). A conceptual model of volunteer engagement: The influence of organizational assimilation and psychological capital constructs as reflections of overall volunteer engagement attitude on multidimensional and overall individual effective volunteer behavior. TUI University, College of Business Administration. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Çalışkan, S. C., ve Erim, A. (2010). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri (POD) ile yeni araştırma modelleri kurma arayışları: POD'nin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerindeki etkileri. 18. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı içinde (ss.658-670). 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Adana.

Çetin, F., ve Varoğlu A. K. (2013). Psikolojik sermayenin algılanan performansa

ve işten ayrılma niyetine etkilerinde iş tatmini ve cinsiyetin rolü. 21. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı içinde (ss.468-471). 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kütahya.

Çetin, F., ve Basım, N. H., (2012), Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 45, Sayı 1, Mart 2012, s.121-137.

Dereli, Tamer, Sağlam: 2014, Unorthodox forms of capital in organizations: positive psychological capital, intellectual capital and social capital

Donaldson, S. I., ve Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. The Journal of Positive Psychology, 5, 177-191.

Dönmez, (2014), "Pozitif Psikolojik Sermaye İle İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı, İş Doyumu, İşgören Performansı ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentası Çalışanları Örneğinde İncelenmesi"

Erkmen, T., ve Esen, E, (2012), Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Mustafa Kemal University Journal of Social Sciences -103.

Erkuş, A., ve Fındıklı, M. A. (2010). Psikolojik sermaye ile mesleki örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler: Meslek yaşamı projesinin aracılık etkisi. 18. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı içinde (ss.766-772). 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Adana.

İnce, F. (2012). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir araştırma. Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Jensen, S. M. (2003). Entrepreneurs as leaders: Impact of psychological capital and perceptions of authenticity on venture performance. University of Nebraska Faculty of the Graduate College. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Jensen, S. M., ve Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of Managerial Issues*, 18, 254-273.

Kaplan, M., ve Biçkes, M. (2012). Psikolojik sermaye ile iÇ tatmini arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde yapılan bir araştırma. 20. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı içinde (ss.691-696). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İzmir.

Karacaoğlu, K., ve İnce, F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizim üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayii işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 181-202.

Keleş, H. N., ve Özkan, T. K. (2011). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ve bıkkınlık eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkileri. 19. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı içinde (ss.518-521). 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Çanakkale.

Kenneth Cole, Daly, Mak, 2009, "GOOD FOR THE SOUL: The Relationship Between Work, Wellbeing" Rego, Sousa, Carla, 2012, "Authentic Leadership Promoting Employees' Psychological Capital And Creativity"

Kim - Dutton, Jane E. - Quinn, Robert E. (Ed.), *Positive Organizational Scholarship*, San Francisco: Berrett-Koehler, p. 94-110.

Liu, L., Hu, S., Wang, L., Sui, G., ve Ma, L. (2013). Positive resources for combating depressive symptoms among Chinese male correctional officers: Percei-

ved organizational support and psychological capital. *BMC Psychiatry*, 13, 89-97.

Luthans, F., ve Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.

Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16, 57-75.

Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.

Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.

Luthans, F., Zhu, W., ve Avolio, B. J. (2006). The impact of efficacy on work attitudes across cultures. *Journal of World Business*, 41, 121-132.

Masten, A. S., ve Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* içinde (ss. 74-88). New York: Oxford University Press, Inc. 1. baskı.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.

Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., ve Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee

performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.

Luthans, F., ve Avey, J. B. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430-452.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41-67.

Nguyen, T. D., ve Nguyen, T. T. M. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32, 87-95.

Özkalp, E., ve Seçgin, S. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel bağlılık üzerine etkilerini belirlemeye yönelik Eskişehir’de yapılan bir araştırma. 21. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı içinde (ss.401-406). 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kütahya.

Özyılmaz, A. (2012). Ümit, iyimserlik, toparlanma ve öz-yeterlilik, çalışanın görev performansı ve bireysel örgütsel vatandaşlık davranışının ne kadarını açıklıyor? 20. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı içinde (ss.698-704). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İzmir.

Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55, 44 -55.

Peterson, S. J., ve Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership and Organization Development Journal*, 24, 26-31.

Quinn, B.. (2005). Enhancing Academy Library Performance Through Positive Psychology”, *Journal of Library Administration*, 42 (1),. 79-101.

Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F., ve Cunha, M. P. E. (2010). Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: Exploring neutrali-

zers in the context of an appraisal system. *The International Journal of Human Resource Management*, 21, 1531-1552.

Roberts, S. J., Scherer, L. L., ve Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18, 449-458.

Scheier, M. F., ve Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.

Scheier, M., ve Carver, C. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55, 169-210.

Seligman, M. E. P., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology an introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development*, 73, 355-360.

Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. California: Academic Press.

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-275.

Stajkovic, A. D., ve Luthans, F. (1998a). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.

Sutcliffe, Kathleen M. - Vogus, Timothy J. (2003), "Organizing for Resilience",

Cameron.

Tiger Lionel (1971), *Optimism: The Biology of Hope*, New York: Simon – Schuster

Toor, S. U. R., ve Ofori, G. (2010). Positive psychological capital as a source of sustainable competitive advantage for organizations. *Journal of Construction Engineering and Management-Asce*, 136, 341-352.

Uslu, T., Özer, P. S., ğanlı, Z. G., ve Arat, M. (2011). Psikolojik sermaye iş tatmini ve iş performansını artırır mı? Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun şartlı değişken olarak rolü. 19. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı içinde (ss.495-500). 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Çanakkale.

Venkatesh, R., ve Blaskovich, J. L. (2012). The mediating effect of psychological capital on the budget participation - job performance relationship. *Journal of Management Accounting Research*, 24, 159-175.

Wisner, M. D. (2008). *Psychological capital and strengths ownership as predictors of effective student leadership*. Azusa Pacific University School of Behavioral and Applied Sciences. Yayımlanmamış Doktora Tezi.

ZAMAN ÇİZELGESİ

Araştırma 10 aylık bir zaman diliminde gerçekleşecek olup, her bir aşama en az 2 aylık bir süreyi kapsayacaktır. Zaman planlaması ay bazında aşağıdaki şekilde yapılacaktır.

	O	Ş	M	N	M	H	T	A	E
Araştırma önerisinin hazırlanması									
Yazın taramasının yapılması									
Ölçüm araçlarının temin edilmesi ve uyarlanması									
Pilot araştırma yapılması ve sonuçlarının değerlendirilmesi									
Asıl araştırma uygulamasına geçilmesi									
İstatistiksel analizlerin yapılması ve sonuçların raporlanması									
Araştırma raporunun yazılması									

BÜTÇE

Araştırma kısıtlı bir bütçe ile yapıldığından yalnızca İstanbul il sınırında mevcut olan bakım merkezlerinde gerçekleştirilmiştir. Bütçe kısıtından ötürü araştırmada anketörlerden yararlanılmamış, anketler bakım merkezlerine araştırmacı tarafından elden teslim edilmiştir. Gelecekte daha yüksek bütçe ile daha geniş coğrafi alan ve örnekleme kapsayacak bir araştırmanın literatüre büyük katkıda sağlayacağına inanılmaktadır.

EKLER

PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ (Luthans, 2007)

Sayın Yönetici,

Bu anket formundan elde edilecek olan bilgiler İstanbul Ticaret Üniversitesi İşletme Bölümü'nde yürütülmekte olan bir Doktora Tez çalışmasında bilimsel amaçla kullanılacaktır. Söz konusu çalışma, "Pozitif Psikolojik Sermaye İle Kuşaklar Arasında İşe İlişkin Güven Algısı Arasındaki İlişkiler" ölçmek amacı ile gerçekleştirilmektedir. Bu etkiyi ölçebilmemiz için, siz değerli katılımcının yaklaşık 20-25 dakikasını alacak bu anketi doldurmanız bilimsel çalışma için büyük bir değer taşımaktadır. Vereceğiniz cevaplar doğru sonuçların elde edilebilmesi açısından oldukça önemlidir. Lütfen soruların tümünü yanıtlayınız. Ek bilgi almak istediğiniz konularda tarafıma dönüş yapabilirsiniz.

Çalışma tamamen akademik amaç için gerçekleştirilmektedir. Katılımcıların verdikleri hiçbir bilgi bireysel veya firma nezdinde açıklanmayacaktır.

Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Hüner ŞENCAN

0532 581 02 04

hsencan@ticaret.edu.tr

Hatice TORUNTAY

0542 331 73 93

hatice_toruntay@yahoo.com

BÖLÜM 1

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.

PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	1	2	3	4	5
1.Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.					
2.Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.					
3.Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.					
4.Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.					
5.Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, isimdeki zor bu zamanların üstesinden gelebilirim.					
6.Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.					
7.Genellikle, isimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.					
8.İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.					
9.İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.					
10. Eğer zorunda kalırsam, isimde kendi başıma yeterim.					
11.Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.					
12.Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.					
13.İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.					
14.İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.					
15.Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.					
16.Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime					

güvenirim.					
17.Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.					
18.İşimle ilgili gelecekte basıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.					
19.İşimle "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.					
20.Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.					
21.Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.					
22.İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.					
23.Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.					
24.Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.					

BÖLÜM 2

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.

ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	1	2	3	4	5
1.Üstümün uygun kararlar alacağına güvenirim.					
2.Üstüm, bana dürüst davranır					
3.Bir hata yaptığımda üstüm, yönetime karşı beni korur.					
4.Eğer üstüme problemlerimi anlatırsam, bana iyi niyetli ve yapıcı yaklaşacağını bilirim.					
5.Bu kurumda kurum politikaları çalışanların da fikirlerini dikkate alarak oluşturulur.					
6.Kurumumuzun geleceğini ilgilendiren doğru kararlar alınmasında hastan yöneticilerine güvenirim					
7.Kurumumuzun yöneticileri projelerle ilgili bilgileri açıkça paylaşırlar.					
8.Kurum yönetimi, özlük haklarımızı adil olarak yerine getirir.					
9.İş arkadaşlarım, genellikle birbirleri ile işbirliği yaparlar.					
10.İş arkadaşlarımla sahip oldukları becerilere güvenirim.					
11.İş arkadaşlarım, ortak amaçlara ulaşmak için karşılık beklemeden yardımlaşırlar.					
12. İş arkadaşlarım yapacaklarını söyledikleri şeyi yaparlar.					

BÖLÜM 3

1. **Cinsiyet:** Kadın (1); Erkek (2)
2. **Yaş:** 18-34 (1); 35-49 (2); 50-69 (3)
3. **Kıdem:** 1-5 (1); 6-10 (2); 11-20(3)
4. **Çalışma Süresi:**
5 yılın altında(1)
5-10 yıl(2)

- 11-20 yıl(3)
21 yıl ve üzerinde(4)
5. **Yönetim Düzeyi:**
Üst Düzey Yönetici.....(1)
Orta Düzey Yönetici.....(2)
Alt Düzey Yönetici(3)
6. **Eğitim:**
İlköğretim.....(1)
Lise.....(2)
Önlisans.....(3)
Lisans.....(4)
Yüksek Lisans.....(5)

BÜTÇE

Araştırma kısıtlı bir bütçe ile yapıldığından yalnızca İstanbul İl sınırında mevcut olan özel sektörde faaliyet gösteren kurumlarda gerçekleştirilecektir. Bütçe kısıtından ötürü araştırmada anketörlerden yararlanılmamış, anketler belirlenecek firmalara araştırmacı tarafından elden teslim edilecektir. Gelecekte daha yüksek bütçe ile daha geniş coğrafi alan ve örnekleme kapsayacak bir araştırmanın literatüre büyük katkıda sağlayacağına inanılmaktadır.