

X VE Y KUŞAĞI ÇALIŞANLARIN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRMASI

Harun YILDIZ*

ÖZET

Pozitif psikolojik sermaye (PsyCap) bireyin psikolojik kaynaklarını ve psikolojik gelişimsel durumunu gösteren bir kavramdır. Özellikle son on yıl içerisinde pozitif psikoloji sermaye ile ilgili birçok araştırma yapılmasına rağmen, kuşaklar açısından ise bu konuda herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu maksatla yapılan araştırmanın amacı, pozitif psikolojik sermayenin kuşaklar açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Araştırmada verileri Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilindeki iki hastaneden (biri kamu ve biri özel) Ağustos-Eylül 2015 tarihleri arasında toplanan 284 sağlık çalışanıdır. Nicel bir araştırma tasarımı ile önerilen hipotezler bağımsız örneklem t-testleri ile test edilmiştir. Araştırma sonucunda, Y kuşağı çalışanların PsyCap düzeyinin daha deneyimli olan X kuşağı çalışanların PsyCap düzeyinden daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, araştırma sonuçları çalışanlar ve uygulayıcılar açısından tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kuşaklar, X Kuşağı, Y Kuşağı, Jenerasyon, Pozitif Psikolojik Sermaye, Sağlık Sektörü.

JEL Sınıflandırması: M10, M12, M19.

ABSTRACT

A COMPARISON BETWEEN GENERATIONS X AND Y IN TERMS OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Positive psychological capital (PsyCap) is a concept that refers to psychological resources and psychological developmental state of an individual. Although there are many different researches regarding the subject of PsyCap that has gained importance especially in the last decade, it is not found any research on this subject in terms of generations. In this study, the research subject is defined if there is a difference on positive PsyCap of X and Y generations. This research data was obtained by using Psychological Capital Questionnaire (PCQ). The sample was 284 hospital employees who were obtained from the two hospitals (a public and a private) in Istanbul between August-September 2015. With the quantitative research design, we used independent sample t-tests

* Yrd. Doç. Dr., Kafkas Üniversitesi, İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı (dryildizharun@gmail.com)

to test the proposed hypotheses. The results show that the level of PsyCap of Y generation is lower from the level of PsyCap of X generation with more experience. Moreover, implications for employees and practitioners of this research are discussed.

Keywords: Generations, X Generation, Y Generation, Positive Psychological Capital, Health Sector.

JEL Classification: M10, M12, M19.

1. Giriş

Pozitif psikolojik sermayenin temelleri, pozitif psikolojiye dayanmaktadır. Pozitif psikoloji Martin Seligman'ın (2002a) 1998 yılında psikoloji alanına farklı bir yaklaşımı ile başlamış ve yeni bir akım olarak (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Luthans ve Youssef, 2004; Kauffman ve Scoular, 2004) psikoloji alanındaki yerini almıştır. Aslında İkinci Dünya Savaşı'ndan itibaren psikoloji biliminin özellikle yapısal kaynaklı zihinsel hastalıklara ve patolojilere odaklandığı gözlenmektedir. Ancak bu yönüyle psikolojinin unutulmuş iki altın misyonu olan “insanların doğru olan yönleriyle ilgilenme” ve “onları geliştirme” ise göz ardı edilmektedir. Bu anlamda pozitif psikoloji klinik psikolojinin açıklarını kapatarak, psikoloji biliminin insana olan bakış açısını değiştirmiştir (Sheldon ve King, 2001; Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Luthans ve Youssef, 2004; Hodges ve Clifton, 2004; Kauffman ve Scoular, 2004). Pozitif psikoloji, bireylerin ve toplulukların psikolojik gelişimlerini olumlu etkileyen unsurları irdelemeyi ve bunları tespit ederek sürekliliğini sağlamayı kendisine temel amaç olarak belirlemiştir. Bu amaçla pozitif psikoloji, hastalık ve rahatsızlıkların da ötesine geçerek bireylerin psikolojik sağlık kaynakları üzerine odaklanmıştır (Sheldon vd., 2000; Seligman, 2002b). Bilimde, araştırmada ve uygulamada pozitifliği ön planda tutan bu temel odaklılık sayesinde pozitif psikoloji hareketi zamanla “yönetim, liderlik, eğitim, ekonomi, sağlık bakım, kamu sağlığı, sosyal ve insan hizmetleri, nörobilim ve diğer örgütsel alanlarda”da hızla yayılmaya başlamıştır (Donaldson ve Ko, 2010; Yıldız ve Örüçü, 2016).

Aslında pozitif psikolojiyi ise çalışanların olumlu ve güçlü yönlerini ön plana çıkaran (Fredrickson, 2003) iki akım ortaya çıkarmıştır. Bunlar pozitif örgütsel bilim ve pozitif örgütsel davranış akımlarıdır (Cameron, 2005; Bakker ve Schaufeli, 2008; Donaldson ve Ko, 2010). Pozitif örgütsel bilim, işletmelerin etkinliklerini artırabilecek ve zorlu koşullarda varlıklarını devam ettirmesini sağlayacak örgüt düzeyindeki olumlu özelliklere esas almaktadır. Pozitif örgütsel davranış ise birey

düzeyinde yer alan ve günlük iş yaşamındaki insan kaynağının ölçülebilen niteliklerini esas almaktadır. Bu ölçülebilen özellikler performans iyileştirmelerinde kullanılabilen ve işletme amaçları doğrultusunda işletmeler ve yöneticiler tarafından da yönetilebilir özelliklerine sahip olunan niteliklerdir (Luthans, 2002a; Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006b). Bu bireysel özellikteki nitelikler ayrı ayrı olarak öz-yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik ve umut gibi kavramlarla ifade edilen psikolojik kaynakları ifade etmektedir. Bu kapasiteler birleştiğinde ise ortaya pozitif psikolojik sermaye yapısı çıkmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Bu yönüyle pozitif psikolojik sermaye yapısının pozitif örgütsel davranış araştırmaları sonucunda ortaya çıkan bir yapı olduğu söylenebilir (Yıldız ve Örü, 2016).

Alanyazında bireyin psikolojik gelişimsel durumu ve psikolojik kaynaklarını ifade eden pozitif psikolojik sermaye konusu özellikle örgütsel davranış alanyazınındaki birçok araştırmacı tarafından ilgi duyulan bir konu olmuştur. Daha sonra pozitif psikolojik sermaye ile ilgili araştırmalar 2007 yılından itibaren Nebraska Üniversitesi'nden Luthans ve arkadaşlarının yaptıkları araştırmalar ile hız kazanmıştır. Özellikle son beş yıl dikkate alındığında, uluslararası alanyazında konunun tüm yönleriyle ele alındığı gözlenmektedir. Ancak bu araştırmalar özellikle ABD kaynaklı araştırmalar olmakla birlikte, ulusal alanyazında ise bu konu yeterli bir önem kazanmamıştır. Bu süreçte ilgili alanyazın incelendiğinde, kuşaklar açısından pozitif psikolojik sermayenin incelenmediği ve özellikle uygulama alanı olarak ise sağlık sektörünün yeterince incelenmediği belirlenmiştir.

Kuşak kavramı, bireyin ebeveynleri ile çocuklarının doğumları arasındaki ortalama zaman aralığını ifade etmektedir. Bu yönüyle daha çok biyolojik bir tanımla ifade eden bu kavram nesillerin sosyolojik yönünü göz ardı etmektedir. Çünkü normal şartlar altında bu zaman dilimine göre nesiller belli aralıklara bölünmekte ve yaklaşık olarak 20-25 yıllık bir döneme sığdırılmaktadır (Keleş, 2011). Ancak yaşam koşulları değişmekte ve çocukların dünyaya gelme yaşları da bu ölçüde değişmektedir. Bu açıdan kuşak kavramı sosyoloji bakış açısıyla, benzer yaş ve hayat dönemlerini paylaşan, bu zaman aralığında meydana gelen olaylar ve yaşanmışlıklar sonucunda benzer algı, tutum ve davranış kalıplarına sahip insanların oluşturduğu insan topluluklarını ifade etmektedir. Bu yönleriyle kuşaklar hakkında yapılacak araştırmalar, bu kuşaklardaki bireylerin daha iyi anlaşılmasını sağlayarak bu kuşaklara uygun iş uygulamalarının geliştirilmesini sağlayacaktır.

Bu bağlamda yapılan araştırmanın temel amacı, bireyin kim olduğunu ve genel psikolojik gelişimsel durumunu ifade eden pozitif psikolojik sermaye düzenin kuşaklar açısından bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu açıdan

araştırmanın alan yazındaki şu boşlukları kapatacağı düşünülmektedir: (a) pozitif psikolojik sermaye düzeyinin kuşaklar açısından farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenecek ve (b) ortaya çıkması olası bu farklılıklar sağlık sektörü açısından değerlendirilerek insan kaynakları uygulayıcılarına, yöneticilere ve çalışanlara yönelik bilgi sağlayacaktır.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Günümüz İş Ortamında Kuşaklar

Dengeli ekonomik düzenden belirsizliğin ve karmaşıklığın hâkim olduğu bir ekonomiye, otoriter bir yönetimden katılımın ön planda olduğu bir yönetim anlayışına, kitle üretiminden bireylere özgü olarak uyarlanabilen bir hizmet sunumuna dönüşen ekonomik, sosyal ve teknik yapılarda nitelikli çalışanları kurumlara çekmek ve elde tutmak, önemli stratejik hedeflerden biri haline dönüşmüştür (Yüksekbilgili ve Hatipoğlu, 2015). Bu stratejik hedef doğrultusunda, çalışanların doğdukları, yaşadıkları ve iş hayatına geçmelerine yol açan kuşakları, bu çalışanların farklı şekillerde algılanmasını ve buna uygun liderlik ve yöneticilik yapılması gerekliliğini doğurmaktadır.

Kuşak kavramı genel olarak Alman sosyal bilimci Karl Mannheim'in 1928 yılında kaleme aldığı ve daha sonra 1952 yılında İngilizceye çevrilen "On the Problems of Generations" adlı tartışmalı bir makalesine dayanmaktadır (Mannheim, 1952; Eyerman ve Turner, 1998; Taylor, 2008). Ancak günümüzde yer alan kuşak kavramı ile ilgili sınıflandırma William Strauss ve Neil Howe'nin ilk kitabı olan *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069* adlı kitabına dayanmaktadır (Strauss ve Howe, 1991). Bu teori, geniş bir ilgi uyandırmış ve kuşakların sosyolojisine olan ilgiyi yeniden canlandırmıştır. Bu nedenle Strauss ve Howe'nin geliştirdiği teori, *Strauss-Howe Kuşak Teorisi* olarak kullanılmaya başlamıştır (Hoover, 2009).

Toplum içindeki önemli tarihi olaylar ve sosyal değişimler bireylerin değerlerini, tutumlarını, inançlarını ve eğilimlerini etkilemektedir. Bu nedenle özellikle belli bir zamanda doğan ve belirli bir döneme denk gelen bireyler genellikle özel bazı eğilimlere ve bilişsel algılayış şekillerine sahip olmaktadır (Moss, 2010). İşte bu paylaşılan bazı özel eğilimler ve bilişsel algılayış şekilleri bir bütün olarak kuşak kavramı içerisinde değerlendirilmektedir. Kuşak kavramı, *bireyin gelişimsel aşamasındaki paylaşılan yaşam deneyimlerine dayanan, tarihi ve kültürel etkinliklerini aydınlatan, farklı toplu anıları, deneyimleri ve değerleri ifade eden bir*

kavramdır. Keleş'e (2011) göre bireylerin "yetişme tarzları ve içinde bulundukları ortam değişikliklerine" kuşak adı verilmektedir. Türk Dil Kurumu'nun kuşak kavramı ile ilgili tanımları incelendiğinde ise birçok tanımın yapıldığı gözlenmektedir (Türk Dil Kurumu, 2016). Ancak araştırma kapsamında yer alan ve kuşakların sosyolojik yönüne önem veren tanımlar incelendiğinde, bu tanımlara uygun iki tanım karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, özellikle felsefi yönü ile ön plana çıkmakta ve kuşak kavramını "yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu" olarak tanımlamaktadır (Türk Dil Kurumu, 2016). İkincisi ise toplum bilimi açısından kuşak kavramı açıklamaya çalışmakta ve kuşak kavramını "yaklaşık yirmi beş, otuz yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği, göbek, nesil, batın, jenerasyon" olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2016).

Farklı kuşaklardaki bireylerin karakter ve çalışma yöntemlerinin yanı sıra bu çalışanların iş yaşamına uygun beklentileri de değişmektedir (Keleş, 2011). Bununla beraber kuşaklar genel olarak sosyolojik özellikleri açısından ülkeden ülkeye göre de değişmektedir (Lookwood, 2009). Bu yönüyle batı ülkeleri esas alınarak belirlenen sınıflandırmadaki zaman aralıkları Türkiye için tam olarak uymamaktadır (Arslan ve Staub, 2015). Bu açıdan Türkiye'de yapılan araştırmalar esas alındığında, kuşaklar genel olarak Sessiz kuşak/Gelenekselciler (Traditionalists), Bebek Patlaması kuşağı (BabyBoomers), X kuşağı (Generation X), Y kuşağı (Millennials/Generation Y) ve Z kuşağı olarak beşe bölünmüştür. Türkiye'de yapılan kuşaklararası ayrıma göre, 1925-1945 yılları arasında doğanlar Sessiz kuşağı/Gelenekselciler'dir. 1946-1964 yılları arasında doğanlar Bebek Patlaması kuşağıdır. 1965-1979 yılları arasında doğanlar X kuşağıdır. 1980-1999 yılları arasında doğanlar Y kuşağıdır. Son olarak 2000 yılı ve sonrası için ise Z kuşağını ifade etmektedir (Arslan ve Staub, 2015).

Diğer yandan, çalışanların işgücüne girdikleri çağ dikkate alındığında bugünün iş ortamında aktif olarak üç kuşak karşımıza çıkmaktadır (Kuran, 2012; Robbins & Judge, 2013). Bunlar Bebek Patlaması Kuşağı, X kuşağı ve Y kuşağıdır. Bu nedenle aşağıda özellikle bu üç kuşak açıklanmıştır.

2.1.1. Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964)

İkinci Dünya Savaşı sonrasında hızlı doğum oranının artması ile özdeşleştirilen bu kuşak Bebek Patlaması Kuşağı olarak adlandırılmıştır (Arslan ve Staub, 2015). Bu kuşaktaki bireyler 2016 yılı itibari ile 52 ile 70 yaş arasında olan bireylerdir. Bebek Patlaması (BabyBoomers) kuşağındakiler beklenmedik

büyüklikteki bir ekonomik patlama içerisindeki bir topluluk içerisinde büyümüşlerdir. Bu gruptakiler kitlesel medya araçları tarafından desteklenen kurumsal pazarlamanın ilk hedefi olmuşlardır (Taylor, 2008). Türkiye açısından Bebek Patlaması kuşağı değerlendirildiğinde, hükümet 1990'lı yıllarda yaşlı insanların işgücünden çekilmesini ve yerini genç kuşaklara bırakmasını öngörerek, emeklilik yaşını düşürmüştür. Bu durum sonucunda birçok çalışan bu emeklilik teşvikini değerlendirmiş ve işgücünden çekilmiştir. Bu nedenle bu kuşak işgücünde yoğun bir şekilde bulunmamaktadır. Bu kuşağın büyüdüğü dönem incelendiğinde ise Türkiye çok partili sisteme geçiş aşamasındaydı ve genç Cumhuriyet ilk darbesini yaşamıştı. Dolayısıyla bu kuşağın psikolojik gelişimsel durumu bu faktörlerden önemli derecede etkilenmiştir (Kuran, 2012). Bu kuşaktakileri en iyi tanımlayan sıfat, bu bireylerin *kuralcı* olmalarıdır (Kuran, 2013). Bebek patlaması kuşağının hayata bakışları iyimserdir. Bu kuşaktakiler iş etiği açısından kararlı, yetkiye bakışları açısından yetkiyi seven ya da nefret eden, liderlik açısından uzlaşmaya önem veren, ilişkilerde kişisel hazza önem veren bireylerdir. Bu kişilerin keyfini kaçıran şey ise politik olarak yapılan yanlışlıklardır (Zemke, 2000). Bebek Patlaması kuşağındaki bireylerin işyerindeki temel nitelikleri; takım bakış açısına sahip, adanmış, deneyimli, bilgili ve hizmet odaklı olmalarıdır. Bu kuşaktaki bireylerin tercih ettikleri liderlik nitelikleri ise eşit olarak davranan, sıcak ve sevecen, görevi tanımlayan ve demokratik yaklaşıma sahip liderlerin olmasıdır (Lookwood, 2009: 2). Bu kuşaktaki bireyler sosyal olarak açık görüşlüdürler (liberal) ve daha çok grup dinamiklerini tercih ederler (Taylor, 2008).

2.1.2. X Kuşağı (1965-1979)

X kuşağındaki bireyler 2016 yılı itibarı ile 37 ile 51 yaş arasında olan bireylerdir. X kuşağı sosyal ve ekonomik istikrarsızlığın olduğu bir zamanda dünyaya gelmişlerdir. Bu nedenle artık toplumun kültürel odak noktası olmaktan çıkmışlardır. Ayrıca bu çocuklar ekonomik istikrarsızlık nedeniyle, anne ve babaların çalışmak zorunda oldukları bir dönemde sürekli evde yalnız kalmak zorunda (latchkey kids) kalmışlardır. Böylece bu bireyler kendine kendilerine güvenen bireyler haline gelmişlerdir (Taylor, 2008). X kuşağının (generation X veya Gen X) hayata bakışları şüphecidir. Bu kuşaktakileri en iyi tanımlayan sıfat bu bireylerin *rekabetçi* olmalarıdır (Kuran, 2013). Bu kuşaktakiler iş etiği açısından dengeli, yetkiye bakışları açısından yetkiyi umursamaz, liderlik açısından yetkinliğe önem veren, ilişkilerde taahhütte bulunmaya isteksiz olan bireylerdir. Bu kişilerin keyfini kaçıran şey ise klişeler ve yutturulduğunu hissetmeleridir/aldatmacalardır (Zemke, 2000). X kuşağındaki bireylerin işyerindeki temel nitelikleri; bağımsız, uyarlanabilir, yaratıcı, teknoloji okur-yazarı ve statükoya meydan okumaya istekli olmalarıdır. Bu kuşaktaki bireylerin

tercih ettikleri liderlik nitelikleri ise doğrudan iletişime geçen, yetenekli, özgün, biçimsel olmayan, esnek, sonuç odaklı ve öğrenme fırsatlarını destekletici liderlerin olmasıdır (Lookwood, 2009: 2). Türkiye açısından X kuşağı değerlendirildiğinde, Türkiye bu dönemde sağ ve sol olayları ile uğraşmış, politik durum ve toplulukçu olma daha ön plana çıkmıştır (Kuran, 2012). Bu nedenle bu kuşak, 68 kuşağı olarak da adlandırılmaktadır (Arslan ve Staub, 2015). Bu kuşaktakiler daha çok sonuç odaklı olan bireylerdir. Bu bireyler benzeşmeyi sevmemekte, bunun aksine farklılaşmayı istemektedirler. Daha çok çalışmak, kazanmak, başarılı olmak ve farklılaşmak temel odak noktalarıdır. Bu yönüyle bu bireyler daha çok süreçten ziyade sonuca yönelik durumlarla, olaylarla ya da kazanımlarla motive olmaktadır (Kuran, 2013).

2.1.3. Y Kuşağı (1980-1999)

Y kuşağı ekonomik refahın olduğu bir dönemde dünyaya gelen ve bu nedenle de tekrar toplumun kültürel bir odağı olan bir kuşaktır (Taylor, 2008). Bu kuşaktaki bireyler 2016 yılı itibari ile 17 ile 36 yaş arasında olan ve iş hayatında en yüksek düzeyde istihdam edilen bireylerdir (Kuran, 2012). Bu kuşaktaki bireyler öğretmenleri ve aileleri tarafından daha mikro düzeyde yönetilmiş ve yetiştirilmiştir. Bu yönüyle bu kuşağın aşırı şımartıldığı ve kendinden emin bireyler olarak hayatına devam ettiği söylenebilir. Yine bu kuşak aşırı harcama potansiyeli olarak görüldüğü için kitlesel medya tarafından desteklenen kurumsal pazarlamanın artık daha büyük düzeyde bir odağı haline gelmiştir (Taylor, 2008). Y kuşağının (generation Y, Gen Y veya Nexters) hayata bakışları umutludur. Bu kuşaktakiler iş etiği açısından kararlı, yetkiye bakışları açısından kibarlığı esas alan, liderlik açısından ekip halinde çalışmaya önem veren, ilişkilerde kucaklayıcı/kapsayıcı olan bireylerdir. Ancak bu bireyler kendi işletmelerinde belli bir rahatlığa sahip olduklarında pragmatik (faydacı) bir davranış sergileyebilmektedir (Taylor, 2008). Bu kişilerin keyfini kaçırın şey ise gelişigüzelektir (Zemke, 2000). Aynı zamanda bu kuşaktakiler iyi eğitilmiş, etnik olarak daha çeşitli ve hatıralarda yaşatılan gençliğe benzememektedir (Strauss ve Howe, 2000). Bununla birlikte bu kuşaktakileri en iyi tanımlayan sıfat bu bireylerin *yaratıcı* olmalarıdır (Kuran, 2013). Y kuşağındaki bireylerin işyerindeki temel nitelikleri; iyimser, çeşitli görevleri almaya istekli, azimli, teknolojiye meraklı, öğrenmeye ve gelişmeye istekli, takım odaklı ve sosyal sorumluluk sahibi olmalarıdır. Bu kuşaktaki bireylerin tercih ettikleri liderlik nitelikleri ise motive edici, işbirliği yapan, pozitif, eğitici, organize edici, başarı odaklı ve koçluk yapabilen liderlerin olmasıdır (Lookwood, 2009: 2). Türkiye açısından bakıldığında, bu kuşaktakiler sonuçtan ziyade benzeşmeyi isteyen bireylerdir. Bu anlamda Evrim Kuran'ın da tanımladığı gibi *kabile* olma istekleri daha ağır basmaktadır. Birlik olmayı sevmekte ve benzeşmenin olduğu oluşumlarda kendini daha iyi ifade edeceklerine

inanmaktadırlar. Bununla birlikte bu kuşaktaki bireyler yaratıcı özelliklerinin bir uzantısı olarak daha fazla girişimcilik eğilimlerine sahip bireylerdir. Ayrıca ekip olmayı ve sanal topluluklarda kendini ifade etmeyi sevmekte, esnek çalışmaya yatkın olmakta, açık iletişimi sevmekte ve gerçekçilik üzerine kurulu bir davranışla karşılaşmayı istemektedirler (Kuran, 2013).

2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye

Sermaye kavramı kavramsal olarak ele alındığında, maddi ve maddi olmayan sermaye olarak iki grupta toplanabilir. Bunlardan birincisi geleneksel ekonomik sermaye olarak da ifade edilen maddi sermayedir. Bu sermaye içerisine tesis, ekipman, marka, patent, mali durum gibi somut değerlerle ölçülebilen sermaye bileşenleri girmektedir. Diğer ise soyut değerlerle ölçülebilen maddi olmayan sermayedir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004). Bu sermaye türü kendi içerisinde üçe ayrılmaktadır. Bunlar insan sermayesi, sosyal sermaye ve pozitif psikolojik sermayedir. İnsan sermayesi tecrübe, eğitim, bilgi, beceri ve yetenekler, fikirler gibi bireyin direkt olarak kendisi ile olan kazanım ve değerleri içermektedir. Sosyal sermaye, bireyin kendisi ile ilişki ve iletişim ağı içerisinde olduğu bireylerle oluşturduğu ilişki ağına yönelik sermaye türünü ifade etmektedir. Bunlar arasında arkadaşlar, aile üyeleri, meslektaşlarla olan ilişkiler ve diğer tüm iletişim ağına yönelik birikimler bu sermaye içerisinde değerlendirilmektedir. Diğer bir maddi olmayan sermaye türü ise pozitif psikolojik sermayedir. Bu sermaye türü içerisinde bireyin kendisine duyduğu güven ve yeterlilik düzeyi, umut, iyimserlik ve olaylara karşı dayanıklılığı girmektedir. Bu anlamda genel olarak bu sermaye türleri ele alındığında, geleneksel sermaye *neye sahip olduğumuzu* ifade etmektedir. Maddi olmayan sermaye türlerinden insan sermayesi *ne bildiğimiz*, sosyal sermaye *kimi tanıdığımız* ve pozitif psikolojik sermaye ise *kim olduğumuz* ile ilgilidir (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans, Luthans ve Luthans, 2004). Bu yönüyle çalışanın kim olduğu ve hangi psikolojik yeterliliklere sahip olduğu çok önemlidir. Bu bakımdan pozitif psikolojik sermaye diğer sermaye türlerini reddetmemekte, maddi olmayan sermaye türlerinin psikolojik yönüne vurgu yapmaktadır. Çalışanın aynı kişilik özelliklerine benzer şekilde yıllar içerisinde karşılaştıkları olaylar ve durumlar karşısındaki psikolojik gelişimsel düzeyi de bu durumdan etkilenmektedir. Bu etkileniş sonucunda bireyin bu durumlardan etkilenmesi, onu olaylar ve yaşadıkları karşısında daha güçlü hale getirerek, onu işe ve hayata yönelik daha yeterlilik, sahibi, umutlu, iyimser ve dayanıklı bir kişi haline getirmektedir. Aksine bu durum ve olaylardan olumsuz yönde etkilemesi ise psikolojik olarak onu daha zayıf hale getirerek birçok durum ve olaylarla kendi başına baş edebilmesini engellemektedir.

Pozitif psikolojik sermayenin temelleri pozitif psikolojiye dayanmaktadır. Pozitif psikoloji Martin Seligman'ın (2002a) 1998 yılında psikoloji alanına farklı bir yaklaşımı ile başlamış ve yeni bir akım olarak (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Luthans ve Youssef, 2004; Kauffman ve Scoular, 2004) psikoloji alanındaki yerini almıştır. Aslında İkinci Dünya Savaşı'ndan itibaren psikoloji biliminin özellikle yapısal kaynaklı zihinsel hastalıklara ve patolojilere odaklandığı gözlenmektedir. Ancak bu yönüyle psikolojinin unutulmuş iki altın misyonu olan "insanların doğru olan yönleriyle ilgilenme" ve "onları geliştirme" ise göz ardı edilmektedir. Bu anlamda pozitif psikoloji klinik psikolojinin açıklarını kapatarak, psikoloji biliminin insana olan bakış açısını değiştirmiştir (Sheldon ve King, 2001; Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Luthans ve Youssef, 2004; Hodges ve Clifton, 2004; Kauffman ve Scoular, 2004).

Pozitif psikolojiyi ise çalışanların olumlu ve güçlü yönlerini ön plana çıkaran (Fredrickson, 2003) pozitif örgütsel bilim ve pozitif örgütsel davranış akımları ortaya çıkarmıştır (Cameron, 2005; Bakker ve Schaufeli, 2008; Donaldson ve Ko, 2010). Pozitif örgütsel bilim, işletmelerin etkinliklerini artırabilecek ve zorlu koşullarda varlıklarını devam ettirmesini sağlayacak örgüt düzeyindeki olumlu özelliklere esas almaktadır. Pozitif örgütsel davranış ise birey düzeyinde yer alan ve günlük iş yaşamındaki insan kaynağının ölçülebilen niteliklerini esas almaktadır. Bu ölçülebilen özellikler performans iyileştirmelerinde kullanılabilen ve işletme amaçları doğrultusunda işletmeler ve yöneticiler tarafından da yönetilebilen özelliklerine sahip olunan nitelikleridir (Luthans, 2002a; Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006b). Bu yönüyle pozitifliği esas alan pozitif psikoloji, hem pozitif örgütsel bilimi hem de pozitif örgütsel davranışı içerisine alan bir şemsiye olarak değerlendirilebilir. Pozitif psikolojik sermaye ise aslında pozitif örgütsel davranış içerisinde yer alan ve bağımsız olarak ayrı ayrı birer bireysel nitelik olan öz-yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik ve umut gibi bileşenlerin bir araya getirdiği bir kavramdır. Bu kavramlar ise bir bütün olarak bireyin kim olduğu ile ilgili bilgileri sunan, diğer bir deyişle bireyin psikolojik kaynaklarını ifade eden bir kavramdır (Luthans ve Youssef, 2004).

Pozitif psikolojik sermaye Luthans ve Youssef'e (2004) göre öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört bileşenden oluşmaktadır. Aşağıda bu bileşenler ayrı başlıklar altında açıklanmıştır.

2.2.1. Öz-yeterlilik

Temeli Bandura'nın (1982, 1997) sosyal bilişsel teorisine dayanan öz-

yeterlilik, bireyin herhangi bir durum karşısında gerekli davranışlarda bulunabilmesine yardım eden, diğer bir ifadeyle bilişsel kaynaklarını harekete geçirme noktasında kendisine duyduğu yeterliliği ve güven duygusunu ifade eden bir kavramdır (Stajkovic ve Luthans, 1998b; Henry, 2004; Harms ve Luthans, 2012: 590). Öz-yeterlilik bireylerin hedeflere, olaylara ve durumlara yönelik olarak özel çıktılar elde etmesi noktasında kendisine inanmasını ve güvenmesini ifade etmektedir (Luthans ve Youssef, 2004; Kümbül Güler, 2012). Çalışanların öz-yeterlilik düzeyleri, çalışanların birey olarak diğer bireylere karşı olan güçlü yönlerinin ön plana çıkarılması (Hodges ve Clifton, 2004), iş performansları hakkında düzenli olarak bildirimde bulunulması (Kaplan ve Kaiser, 2010), örgüt içinde her düzede çalışan arasında pozitifliğin bir çalışma felsefesi haline getirilmesi (Bandura, 2009) ve liderliğin türü veya kalitesi (Sivanathan, Arnold, Turner ve Barling, 2004) ile artırılabilir. Öz-yeterliliğin birçok çıktı üzerinde olumlu yönde etkileri vardır. İş performansı (Stajkovic ve Luthans, 1998a; Judge, Jackson, Shaw, Scott ve Rich, 2007), stres yaratan durumlara karşı daha etkin mücadele ve etkin stres yönetimi (Sivanathan, vd., 2004) ve çalışanların motivasyonunun yükseltilmesi (Luthans, 2002b) üzerinde olumlu etkileri vardır. Bu nedenle işletmelerin çalışanlarının öz-yeterlilik düzeylerini artırıcı eylemlerde bulunmasının, işletmeler için pozitif iş çıktılarına dönüşebileceğini göz önünde bulundurmalarında yarar vardır.

2.2.2. Umut

Umut ile ilgili çalışmaların temeli C. Rick Snyder'e dayanmaktadır (Snyder vd., 1996; Snyder, Rand ve Sigmon, 2002; Luthans ve Youssef, 2004). Bireylerin amaçlarına ve hedeflerine ulaşma noktasında, gerekli olabilecek yollara ve bu yolları kullanma iradesine sahip olma inancını ifade etmektedir (Luthans ve Youssef, 2004; Kümbül Güler, 2012). Bu açıdan bireylerde umudun varlığından söz edebilmek için umudun üç aşamasını açıklamakta fayda vardır. Bunlardan birincisi isteklilik ile ilgilidir. Birey istekli olduğunda, amaca ulaşma yönünde kendini harekete geçirebilmektedir. İkincisi ise irade sahibi olma ile ilgilidir. Birey amaca olan istekliliği yanında, bu istekliliğini harekete geçirebilecek iradesini de göstermelidir. Üçüncüsü ise bu isteklilik ile gösterilen iradenin çeşitli yollar vasıtasıyla bireyi amaca götürebileceği konusundaki inancın olmasıdır. Bu aşamaların bir bütün olarak varlığı, bireyin bir konu hakkında umutlu olduğunun işaretlerini vermektedir (Snyder vd., 1991; Luthans vd., 2006a; Luthans vd., 2008a). Umudun birçok çıktı üzerinde olumlu yönde etkileri vardır. İş performansı ve diğer performans değişkenleri, karlılık, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini (Peterson ve Luthans, 2003; Luthans, Luthans ve Luthans, 2004) üzerinde olumlu etkileri vardır. Bu nedenle işletmelerin çalışanlarının umut düzeylerini artırıcı eylemlerde bulunmasının, işletmeler için pozitif iş çıktılarına

dönüşebileceğini ve insan kaynaklarının da bu yönde olumlu gelişeceklerini göz önünde bulundurmalarında yarar vardır (Luthans ve Jensen, 2002).

2.2.3. İyimserlik

Pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerinden iyimserlik, Seligman (2006) tarafından yapılan araştırmalara dayanmaktadır. Bireylerin sürekli devam eden ve etki derecesi düzeyi yüksek olaylara içsel olarak olumlu durumları atfetmesi ve bu durumlara pozitif bir şekilde yaklaşmasını ifade etmektedir (Luthans ve Youssef, 2004; Kümbül Güler, 2012). İyimser bireyler dışsal, geçici ve etki derecesi yüksek olaylara ise olumsuz durumları atfetmektedirler. Bu anlamda iyimserlik bireylerin mevcut zamanda ve gelecekte olacak olaylara yönelik olumlu bir beklenti içerisine girmelerine neden olarak, onların motivasyonlarını artıracak ve günlük yaşamları da bu durumdan pozitif olarak etkilenecektir (Luthans, 2012). İyimserliğin birçok çıktı üzerinde olumlu yönde etkileri vardır. Takım başarısı, işteki üretkenlik, düşük personel devir hızı, stresi azaltma, belirsizlik ve risk karşısında tolerans (Seligman, 2006), yüksek fiziksel ve öznel iyi-oluş (Carver ve Scheier, 2002) iyimserliğin olumlu etkileri arasında yer almaktadır. Bu nedenle işletmelerin çalışanlarının iyimserlik düzeylerini artırıcı uygulamalarda bulunmasının ve özellikle stresli, belirsizlik düzeyi yüksek ve yaratıcılık düzeyi yüksek işler için iyimser bireyleri tercih etmesinin (Seligman, 2006) işletmeler için pozitif iş çıktılarına dönüşebileceğini dikkate almalarında yarar vardır.

2.2.4. Dayanıklılık

Dayanıklılık ile ilgili araştırmaların temeli, Ann Masten tarafından yapılan araştırmalara dayanmaktadır (Masten, 2001; Masten ve Reed, 2002). Dayanıklılık, bireylerin gerek etrafında olan ve yaşadığı sıkıntı veren, sorun yaratan olaylara, başarısızlıklara ya da kaybedişlere kolay bir şekilde yenik düşmemesini ve teslim olamamasını ifade etmektedir. Bu yönüyle bireyler gerçekleşen bu negatif değişimleri yaşamın ve iş hayatının kaçınılmaz bir parçası olarak kabul ederek, bu durumlardan olumlu bir çıkarım yapmaktadırlar (Luthans ve Youssef, 2004; Kümbül Güler, 2012). Dayanıklılık bir sonuç olmaktan öte, uyum esaslı bir süreçtir (Masten, 2001; Masten ve Reed, 2002). Dayanıklı bireyler etrafındaki gerçek durumları önce kabul etmekte, kendi değerleriyle bu durumların yaşamın bir parçası olduğuna inanmakta ve bu durumlarla mücadele etmek adına çözümler üretme becerilerini kullanmaktadırlar (Coutu, 2002). Bu nedenle dayanıklılık, bireyleri etrafındaki negatif durumların veya olayların olumsuz etkilerinden koruyan koruyucu bariyerler oluşturmaktadır (Reivich ve Shatte, 2002). Dayanıklılığın birçok çıktı üzerinde olumlu yönde etkileri vardır.

Dayanıklılık belirsizlik ve değişkenliğin olduğu iş çevrelerinde doğru ve hızlı karar vermeyi sağlamakta, stres düzeyini düşürmekte (Stewart, Reid ve Mangham, 1997; Reivich ve Shatte, 2002) ve düşük yalnızlık ve umutsuzluk duygusu (Güloğlu ve Kararımak, 2010) ile iş hayatında çalışanın daha etkin bir şekilde çalışmasını sağlamaktadır.

2.3. Kuşaklar ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki

Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yapılan çeşitli araştırmalarda yaş ve pozitif psikolojik sermaye arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bu araştırmalarda genel olarak pozitif psikolojik sermaye düzeyinin genç çalışanlarda düşük, yaşça büyük olan çalışanlarda ise daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Yıldız, 2015). Bu araştırmalardan kısaca bahsetmek gerekirse; Luthans vd. (2005) tarafından Çin’de iki özel ve bir devlet olmak üzere üç üretim işletmesinin 422 çalışanı ile yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermaye (umut ve dayanıklılık açısından) ile yaş arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir. Norman vd. (2010) tarafından ABD’de çeşitli sektörlerden 199 yetişkin çalışan ile yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile yaş arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir. Roberts vd. (2011) tarafından ABD’de çeşitli sektörlerden 390 yetişkin çalışan ile yapılan araştırmada, psikolojik sermaye ve yaş değişkeni arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Çalışanların yaşlarının artması, onları birçok durumla karşı karşıya getirmektedir. Bu durumlar sonucunda çalışanın psikolojik gelişimsel durumunu ya da psikolojik kaynaklarını ifade eden öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık durumları da değişim göstermektedir. Özellikle yaşın ilerlemesi ile birlikte birçok psikolojik tepkinin şiddeti de azalmakta ve birçok olağandışı durum ile daha aktif bir şekilde mücadele edilerek ya da bu durumlar yönetilerek, yaşanan durumların ve olayların etkisi hafifletilmektedir. Yaşla beraber gelen deneyim süreci bireyleri kendilerine daha fazla güvenen, umutlu, iyimser ve dayanıklı bireyler haline getirmektedir. Bu açıdan yaşça büyük olan deneyimli çalışanların iş hayatında bulundukları zaman dilimi dikkate alındığında, X kuşağındaki çalışanların pozitif psikolojik gelişimsel durumlarının diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olması beklenmektedir. Sonuç olarak bu araştırma sonuçları kuşaklara genişletildiğinde, Y kuşağındaki çalışanların X kuşağındaki çalışanlara göre daha düşük düzeyde pozitif psikolojik sermaye düzeyine sahip olmaları öngörülmektedir.

İlgili alanyazın ışığında, aşağı yer alan hipotezler test edilmek üzere ileri sürülmüştür:

H1: Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri (öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) kuşaklara göre (X ve Y kuşağı) farklılık göstermektedir.

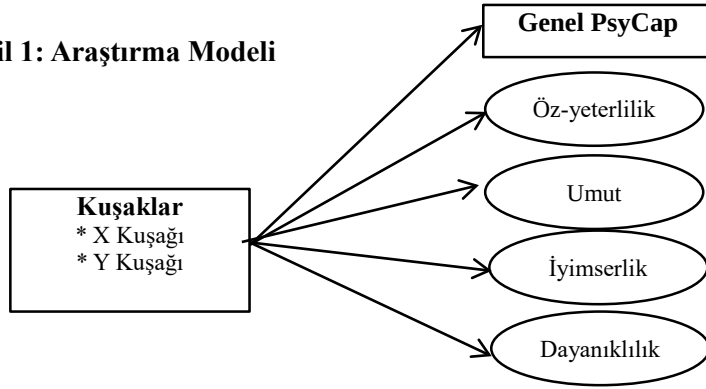
H1a: Çalışanların öz-yeterlilik düzeyleri kuşaklara göre (X ve Y kuşağı) farklılık göstermektedir.

H1b: Çalışanların umut düzeyleri kuşaklara göre (X ve Y kuşağı) farklılık göstermektedir.

H1c: Çalışanların iyimserlik düzeyleri kuşaklara göre (X ve Y kuşağı) farklılık göstermektedir.

H1d: Çalışanların dayanıklılık düzeyleri kuşaklara göre (X ve Y kuşağı) farklılık göstermektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Örneklemi ve Veri Toplama Süreci

Araştırma verileri yarı yapılandırılmış soru formu ile toplanmıştır. Veriler toplanırken kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Verilenin toplanması yaklaşık olarak bir ay sürmüştür. Öncelikle kişisel mail aracılığı ve yüz yüze uygulanmak suretiyle 400 anket dağıtılmıştır. 288 anket için katılımcılardan dönüş yapılmıştır. Toplanan anketlerden uç değerlere sahip 4 anket uygulama dışında tutulmuştur. Sonuç olarak araştırmanın örneklemi, İstanbul ilindeki bir özel ve bir kamu olmak üzere iki hastaneden toplanan 284 sağlık çalışanıdır. Bu sağlık çalışanlarının 183'ü (% 64) Y kuşağı ve 101'i (% 36) de X kuşağıdır. Sektör açısından ise çalışanların % 90'ı (256 kişi) kamu çalışanı ve % 10'u ise özel sektörde istihdam edilen sağlık çalışanlarıdır.

3.2. Ölçekler

Pozitif psikolojik sermaye için Luthans vd. (2007a) tarafından geliştirilen "Psikolojik Sermaye Ölçeği (PsyCap)" kullanılmıştır. Ölçek umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık olmak üzere 4 boyuttan ve 24 ifadeden oluşmaktadır. Bu

boyutların birleşimi ise psikolojik sermayeyi oluşturmaktadır. Ölçeğin 3 ters (negatif olarak ifade edilen) ifadesi Türkçe uyarlama çalışmaları sonucunda ölçekten çıkarılmıştır (Çetin ve Basım, 2012). Bu nedenle ölçeğin 21 maddelik hali kullanılmıştır.

3.3. Bulgular

3.3.1. Demografik Bulgular

Ankete katılanların % 70,8'i kadın, % 29,2'si erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Yaş açısından % 64,4'ü 18-31 yaş arasında ve % 35,6'sı 32-45 yaş arasında yer almaktadır. Eğitim seviyesi açısından % 13,7'si lise, % 25,4'ü ön lisans, %33,5'i lisans ve % 27,5'i lisansüstü çalışanlardan (yüksek lisans ve doktora) oluşmaktadır. Statü açısından %21,5'i doktor/dış hekimi, % 52,5'i hemşire/ebe, % 18'i tekniker/teknisyen, % 3,5'i tıbbi sekreter ve % 4,6'sı diğer grubunda (sosyal hizmet uzmanı gibi) yer alan çalışanlardan oluşmaktadır. Deneyim açısından (toplam çalışma süresi) % 69,4'ü 1-10 yıl arasında, % 19,7'si 11-20 yıl arasında ve % 10,9'u 21 yıl ve üzerinde çalışma deneyimine sahiptirler. Demografik özellikler ayrıca tablo olarak Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Demografik Özellikler

Değişkenler		Frekans	%	Değişkenler		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	201	70.8	Yaş	18-31 yaş	183	64.4
	Erkek	83	29.2		32-45 yaş	101	35.6
Eğitim	Lise	39	13.7	Statü	Doktor/Dış Hekimi	61	21.5
	Ön lisans	72	25.4		Hemşire/Ebe	149	52.5
	Lisans	95	33.5		Tekniker/Teknisyen	51	18
	Lisansüstü	78	27.5		Tıbbi Sekreter	10	3.5
Deneyim	1-10 yıl	197	69.4		Diğer	13	4.6
	11-20 yıl	56	19.7				
	21 yıl ve üstü	31	10.9				
Toplam		284	100	Toplam		284	100

Çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde genel olarak çalışanların büyük çoğunluğu cinsiyet açısından kadın, yaş açısından 18-31 yaş arasında, eğitim düzeyi açısından lisans derecesine sahip, statü açısından hemşire ve ebe, deneyim açısından ise 1-10 yıl arasında tecrübeye sahip çalışanlardır.

3.3.2. Güvenilirlik ve Geçerlilik

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirliği için yapılan analiz sonucunda, güvenilirliği düşük 3 madde analiz dışı bırakılmıştır. Ölçeğin genel Cronbach's alfa güvenilirlik katsayısı (α) 0.85'dir. Geçerlilik analizi için ise doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda tüm maddeler anlamlı katkı sağlamıştır ($p < 0.05$). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, uyum indeksler iki-kare (χ^2) = 259.19; serbestlik derecesi (sd) = 127; χ^2/sd = 2.04; GFI = 0.91; CFI = 0.90; RMR = 0.05 ve RMSEA = 0.06'dır. Bu uyum indeksleri ölçeğin kabul edilebilir sınırlarda geçerli olduğu göstermektedir (Ho, 2014; Hair vd., 2010; Byrne, 2001; Hu ve Bentler, 1999; Sümer 2000). Bu analizler sonucunda ölçeğin dört faktörlü ilişkili yapısı, en yüksek uyum iyilik indekslerine sahip olarak doğrulanmıştır.

3.3.3. Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Analiz sonucunda araştırma verilerin normal dağıldığı belirlenmiştir ($p > 0.05$). Bu nedenle araştırmanın ana ve diğer alt hipotezleri bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda (bkz. Tablo 2) pozitif psikolojik sermaye düzeyi, kuşaklara göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p < 0.05$). Tablo 2'deki bağımsız örneklem t-testi sonuçları incelendiğinde, iyimserlik alt boyutu hariç olmak üzere, öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık alt boyutları ve genel pozitif psikolojik sermaye açısından kuşaklar açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İstatistiksel olarak anlamlı yapılar incelendiğinde, tüm yapılarda Y kuşağının pozitif psikolojik sermaye düzeyinin X kuşağındaki çalışanlara göre anlamlı derecede düşük olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak H1c alt hipotezi desteklenmemiştir. Diğer yandan araştırmanın temel hipotezi olan H1 hipotezi ve H1a, H1b ve H1d hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 2: Çalışanların PsyCap Düzeylerinin Cinsiyetleri Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik t-testi Sonuçları

PsyCap Boyutları	Kuşaklar	N	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Öz-yeterlilik	Y	183	4.00	.58	282	-2.037	0,043*
	X	101	4.14	.53			
Umut	Y	183	3.88	.58	282	-3.315	0,001**
	X	101	4.12	.55			
Dayanıklılık	Y	183	3.92	.60	282	-2.340	0,020*
	X	101	4.09	.55			
İyimserlik	Y	183	3.28	.80	282	-0.487	0,626
	X	101	3.33	.83			
Genel PsyCap	Y	183	3.77	.50	282	-2,502	0,013*
	X	101	3.92	.45			

4. Tartışma ve Sonuç

Araştırma sonucunda genel olarak 17 ile 36 yaş arasında yer alan (1980-2000 arası doğanlar) ve Y kuşağı olarak adlandırılan sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin, 37 ile 51 yaş arasında yer alan X kuşağı (1965-1979 arası doğanlar) sağlık çalışanlarına göre anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir. X kuşağındaki bireylerin sosyal ve ekonomik istikrarsızlığın olduğu dönemlerde dünyaya gelmeleri ve ebeveynlerinin çalışmaları, onları birçok şeyi kendi başlarına yapmak zorunda bırakmaktadır (Taylor, 2008). Bu nedenle bu bireyler büyüyüp iş hayatına katıldıklarında, kendilerine daha çok güvenen bireyler haline gelmektedirler. Daha sonra bu bireyler iş hayatına katıldıklarında ise bireysellikten ziyade grup dinamiklerine önem vermekte ve bununla beraber kendi koşullarında denge kurarak aile duygusunu da bu yönde yaratmaya çalışmaktadırlar. Doğal olarak bu bireylerin kendi dönemlerinde yaptıkları paylaşımlar ve kolektivist tutumlar iş yaşamında da devam ettirilmektedir. Bu bireylerin bir bütün olarak yaşadıkları kuşak düşünüldüğünde ise bu gelişmeler sonucunda X kuşağı çalışanların pozitif psikolojik kaynakları, bu gelişmelerden pozitif yönde etkilenmektedir. Özellikle de sağlık sektörü gibi ekip çalışmasının önem kazandığı sektörlerde (Yıldız vd., 2015) çalışan bireylerin pozitif psikolojik gelişimsel durumları ise bu koşullardan daha fazla olumlu olarak etkilenmektedir.

Y kuşağı çalışanları ise içgüdüsel olarak rahat ve teknolojiye yetenekli olan,

idealist, umutlu, iyimser, kendilerine güvenen ve işbirlikçi, sosyal ve çevresel meselelere düşkün olan bireylerdir. Geçmişteki Bebek Patlaması kuşağından önceki Yaşlılar (Elders) kuşağının değerleri ve hikâyeleri ile bir yakınlığa sahip olan Y kuşağındaki bireyler, önceki kuşaklara göre daha az isyankârdır (Taylor, 2008). Bu özellikleri ile diğer kuşaklara göre ön plana çıkan Y kuşağı çalışanlarını işletmeler yeterince anlamadıklarında ve bu bireyler için uygun çalışma koşulları yaratmadıklarında, bu bireylerin pozitif psikolojik gelişimsel durumları bu durumlardan olumsuz olarak etkilenmektedir. Bu durum ise bu bireylerden etkin ve verimli bir şekilde yararlanılmaması ile sonuçlanmaktadır. Bu nedenle bu bireylere yönelik çalışma koşullarının oluşturulması ve bu kuşağın karakteristik özelliklerine yönelik eylem planlarının hayata geçirilmesinde yarar vardır. Bu anlamla işyeri içerisindeki eğitim uygulamalarının içerisine bu kuşakların daha iyi tanınmasına yönelik bilgilerin eklenmesinde yarar vardır.

Bununla beraber, Y kuşağı çalışanlar iş ortamında esnekliğe ve otonomiye önem veren ve bu esneklik sağlandığında motivasyonları artan bir kuşaktır. Bu nedenle Y kuşağı çalışanlara yönelik mentorluk/rehberlik edici ve rol model olabilecek şekilde bir liderlik ve yöneticilik tarzının sergilenmesi, bu kuşağın güven düzeyini yükselterek daha yüksek motivasyonla çalışmalarını sağlayacaktır. Bununla beraber bu çalışanlara geribildirim verilmesi, bireylerarası farklılıklara önem verilmesi, gelecek beklentilerini karşılayacak kariyer yönetimi uygulamalarının yaygınlaştırılması bu kuşağın beklentilerini daha iyi karşılayacaktır (Keleş, 2011).

Hastanelerin diğer sağlık kuruluşlarına göre sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde edilebilmesinin temel unsurlarından birisi, pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek çalışanları istihdam etmesidir. Y kuşağı olarak ifade edilen genç çalışanların büyük çoğunluğunun iş yaşamında olduğu düşünüldüğünde, bu kuşağı motive edecek faktörlerin belirlenmesi ve psikolojik gelişimsel durumlarını negatif olarak etkileyebilecek faktörlerin ortadan kaldırılması önemlidir. Sağlık sektörü gibi yoğun çalışma saatlerinin geçerli olduğu bir sektörde çalışanlarının ölçülebilir ve küçük eğitim müdahaleleri ile psikolojik sermaye düzeylerinin yükseltilebilmesi/geleştirilebilmesi mümkündür (Luthans vd., 2008a). Bu nedenle hastane yönetimlerinin desteği ile özellikle insan kaynakları ve eğitim departmanları ile müşterek olarak yapılacak eğitim müdahalelerinin Y kuşağı çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyini artırması olasıdır. Böylece hatanın kabul edilmediği ve etkin iş çıktılarının elde edilmesi beklenen sağlık kuruluşlarında Y kuşağı çalışanlarından optimum düzeyde faydalanılması, bu kuşağın benzersiz psikolojik sermayesinden faydalanılması ve yüksek performans çıktılarının elde edilmesi söz konusu olabilir

(Luthans ve Youssef, 2004; Kümbül Güler, 2012).

Sonuç olarak, işverenlerin geleneksel maddi sermaye ve entelektüel sermaye yanında psikolojik sermayeye de odaklanmalarında yarar vardır. Çünkü çalışanların psikolojik gelişimsel durumlarını ifade eden psikolojik sermayenin çalışanın içinde bulunduğu kuşağa göre değişebileceklerini göz önünde bulundurmakta fayda vardır. Y kuşağı çalışanların iş yaşamındaki beklentileri farklıdır. Sadece sonuçlarla/çıkartılarla ilgilenmemekte süreçte yaratılan değere ve anlama da önem vermektedirler. Bu durum ise işverenlerin bu çalışanlara bu yönlerine uygun bir şekilde davranmasını gerekli kılmaktadır.

Araştırmanın alanyazına yaptığı katkıların yanında bazı sınırlılıkları ve araştırma kapsamında geliştirilen bazı öneriler de vardır. Öncelikle araştırma sadece İstanbul ilindeki bir kamu ve bir özel hastanede çalışan sağlık çalışanları ile sınırlıdır. Araştırmada hastanelerin resmi izin vermemesi nedeni ile kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu nedenle daha sonra yapılacak araştırmalarda olasılıklı örnekleme yöntemlerinin kullanılması önerilmektedir. Bu sayede araştırma sonuçları sağlık sektörü açısından daha da genelleştirilebilir. Bununla beraber araştırma tek sektör ile sınırlı kalmıştır. Bu açıdan sektörel açıdan esnekliğin yüksek ve ekip çalışmasın da yaygın olduğu (proje bazlı çalışan) bilişim sektöründe araştırma hipotezleri tekrar sınanabilir. Aynı zamanda kuşaklar (kukla/dummy değişken olarak) ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkide esnekliğin düzenleyici (moderating) rolü ayrı bir araştırma konusu olarak incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Arslan, A. ve Staub, S. (2015). “Kuşak Teorisi ve İçgirişimcilik Üzerine Bir Araştırma”, *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11), 1-24.
- Bakker, A. B. and Schaufeli, W. B. (2008). “Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations”, *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.
- Bandura, A. (1982). “Self-Efficacy Mechanism in Human Agency”, *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York, NY: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2009). “Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness in Locke, E. A. (Ed.), *Handbook of Principles of Organization Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management* (p. 179-200). New York, NY: Wiley.
- Cameron, K. S. (2005). “Organizational Effectiveness: Its Demise and Re-emergence through Positive Organizational Scholarship” in Smith, K. G. and Hitt, M. A. (Eds.), *Great Minds in Management* (p. 304-330). New York, NY: Oxford University Press Inc.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E. and Quinn, R. E. (2003). “Positive Organizational Scholarship” in Cameron, K. S., Dutton, J. E. and Quinn, R. E. (Eds.), *Positive Organizational Scholars* (p. 3-13). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Carver, C. S. and Scheier, M. S. (2002). “Optimism” in Snyder, C. R. and Lopez, S. J. (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (p. 231-243), New York, NY: Oxford University Press.
- Coutu, D. L. (2002). How Resilience Works, *Harvard Business Review*, 80(5-May), 46-55.
- Donaldson, S. I. and Ko, I. (2010). Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base, *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.

Eyerman, R., & Turner, B. S. (1998). "Outline of a Theory of Generations", *European Journal of Social Theory*, 1(1), 91-106.

Fredrickson, B. L. (2003). "The Value of Positive Emotions: The Emerging Science of Positive Psychology Is Coming to Understand Why It's Good to Feel Good", *American Scientist*, 91(4), 330-335.

Güloğlu, B. ve Kararımak, Ö. (2010). "Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı ve Psikolojik Sağlamlık", *Ege Eğitim Dergisi*, 11(2), 73-88.

Harms, P. D. and Luthans, F. (2012). "Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital", *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.

Henry, J. (2004). "Positive and Creative Organization" in Linley, P. A. and Joseph, S. (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (p. 269-286). New Jersey, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

Hodges, T. D. and Clifton, D. O. (2004). "Strengths-Based Development in Practice" in Linley, P. A. and Joseph, S. (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (p. 256-268). New Jersey, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

Hoover, E. (11 October 2009). *The Millennial Muddle. The Chronicle of Higher Education*. Erişim Tarihi: 12 Temmuz 2016.

Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A. and Rich, B. L. (2007). "Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences", *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107-127.

Kaplan, R. E. and Kaiser, R. B. (2010). "Toward Positive Psychology for Leaders" in Linley, P. A., Harrington, S. and Garcea, N. (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (p. 107-117). New York, NY: Oxford University Press, Inc.

Kauffman C. and Scoular, A. (2004). "Toward a Positive Psychology of Executive Coaching" in Linley, P. A. and Joseph, S. (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (p. 287-302). New Jersey, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

Keleş, H. N. (2011). “Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 129-139.

Kuran, E. (2012). “Türkiye’de İşveren Markalama ve Y Kuşağı”. 03 Kasım 2012, http://evrimkuran.com/yazilarim/turkiyede_isveren_markalama_ve_y_kusagi, Erişim Tarihi: 15 Temmuz 2016.

Kuran, E. (2013). “Yaşasın Y Kuşağı!” *Hürriyet Gazetesi*, 8 Haziran 2013, <http://www.hurriyet.com.tr/yasasin-y-kusagi-23465715>, Erişim Tarihi: 14 Temmuz 2016.

Kümbül Güler, B. (2012). “Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi” İçinde Keser, A., Yılmaz, G. ve Ş. Yürür (Ed.), *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar* (p. 119-146). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Lockwood, N. R. (2009). “The Multigenerational Workforce: Opportunity for Competitive Success”, *Alexandria, VA: The Society for Human Resource Management*.

Luthans, F. (2002a). “Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths”, *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.

Luthans, F. (2002b). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.

Luthans, F. and Jensen, S. M. (2002). “Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development”, *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.

Luthans, F., Luthans, K. W. and Luthans, B. C. (2004). “Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital”, *Business Horizons*, 47(1), 45-50.

Luthans, F. and 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., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). “The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance”, *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. and Combs, G. M. (2006a). "Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention", *Journal of Organizational Behaviour*, 27(3), 387-393.

Luthans, F., Vogelgesang, G. R. and Lester, P. B. (2006b). "Developing the Psychological Capital of Resiliency", *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.

Luthans, F., Youssef, C. M. and Avolio, B. J. (2007a). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York, NY: Oxford University Press, Inc.

Luthans, F., Avey, J. B. and Patera, J. L. (2008a). "Experimental Analysis of a Web-Based Intervention to Develop Positive Psychological Capital", *Academy of Management Learning and Education*, 7, 209-221.

Luthans, F. (2010). "Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, 12th Edition, New York, NY: McGraw-Hill Companies, Inc.

Luthans, F. (2012). "Psychological capital: Implications for HRD, Retrospective Analysis, and Future Directions", *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-8.

Mannheim, K. (1952). *On the Problem of Generations. In Essays on the Sociology of Knowledge*. Translated by Paul Kecskemeti. London, UK: Routledge & Kegan.

Masten, A. S. (2001). "Ordinary Magic: Resilience Processes in Development", *American Psychologist*, 56(3), 227-238.

Masten, A. S. and Reed, M-G.J. (2002). "Resilience in Development" in Snyder, C. R. and Lopez, S. J. (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (p. 74-88), New York, NY: Oxford University Press.

Moss, S. (2010). "Generational Cohort Theory", *Psychlopedia, Key theories, Developmental Theories*, <http://www.sicotests.com/psyarticle.asp?id=374>, Erişim Tarihi: 12 Temmuz 2016.

Norman, S. M., Avey, J., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (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.

Peterson, S. J. and Luthans, F. (2003). The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders, *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 26-31.

Reivich, K. and Shatte, A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles*, New York, NY: Broadway Books.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2011). *Organizational Behavior* (14th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, Inc.

Roberts, S. J., Scherer, L. L., & Bowyer, C. J. (2011). “Job Stress and Incivility: What Role Does Psychological Capital Play?”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(10), 1-10.

Seligman, M. E. P. (2002a). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*, New York, NY: The Free Press.

Seligman, M. E. P. (2002b). “Positive Psychological, Positive Prevention, and Positive Therapy” in Snyder, C. R. and Lopez, S. J. (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (p. 257-276), New York, NY: Oxford University Press.

Seligman, M. E. P. (2006). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*, 3rd Edition, New York, NY: Vintage Books.

Sheldon, K. M. and King, L. (2001). “Why Positive Psychology Is Necessary”, *American Psychologist*, 56(3), 216-217.

Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N. and Barling, B. (2004). “Leading Well: Transformational Leadership and Well-Being” in Linley, P. A. and Joseph, S. (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (p. 241-255). New Jersey, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

Snyder, C. R., Rand, K. L. and Sigmon, R. S. (2002). “Hope Theory: A Member of the Positive Psychological Family” in Snyder, C. R. and Lopez, S. J. (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (p. 257-276), New York, NY: Oxford University Press.

Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A. and Higgins, R. L. (1996). "Development and Validation of the State Hope Scale", *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321-335.

Stajkovic, A. D. and Luthans, F. (1998a). "Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis", *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.

Stajkovic, A. D. and Luthans, F. (1998b). "Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches", *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74.

Stewart, M., Reid, G. and Mangham, C. (1997). "Fostering Children's Resilience", *Journal of Pediatric Nursing*, 12(1), 21-31.

Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's Future, 1584 to 2069*. New York, NY: William Morrow & Company.

Strauss, W., & Howe, N. (2000). *Millennials rising: The Next Great Generation*. New York, NY: Vintage.

Sheldon, K., Frederickson, B., Rathunde, K. and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology Manifesto (Rev. Ed.), <http://www.positivepsychology.org/akumalmanifesto.htm>, Erişim Tarihi: 04 řubat2014.

Taylor, J.C. (2008). *Whither March the Cohorts: The validity of Generation Theory as a Determinant of the Socio Cultural Values of Canadian Forces Personnel*, Canadian Forces College–Collège Des Forces Canadiennes, Nssp 10-Pesn 10, <http://www.cfc.forces.gc.ca/259/281/280/taylor.pdf>, Erişim Tarihi: 10 Temmuz 2016

Türk Dil Kurumu (2016). Kuşak. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5785412e07d107.96048769, Erişim Tarihi: 12 Temmuz 2016.

Yıldız, H., Yıldız, B., Zehir, C., & Aykaç, M. (2015). "The Antecedents of Presenteeism and Sickness Absenteeism: A Research in Turkish Health Sector". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 398-403.

Yıldız, H. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Güven*, Saarbrücken, Germany: OmniScriptum GmbH & Co. KG, Türkiye Alım Kitapları.

Yıldız, H. ve Örücü, E. (2016). “Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 269-285.

Yüksekbilgili, Z. ve Hatipoğlu, Z. (2015). “Kuşaklara Göre Örgütsel Adalet Algısı”, *University of Gaziantep Journal of Social Sciences*, 14(2), 403-412.

Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2000). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. New York, NY: Amacom.

THE IMPACT OF FDI INFLOWS ON ECONOMIC GROWTH: EVIDENCE FROM LANDLOCKED COUNTRIES IN SUB-SAHARAN AFRICA

Husam RJOUB*

Mehmet AĞA**

Clement OPPONG***

Nimi SUNJU****

Achille FOFACK*****

ABSTRACT

The effects of Foreign Direct Investment (FDI) on economic growth in Sub-Saharan Africa (SSA) have become a pertinent issue in recent times. The premise of this study is to carefully analyse the impacts of FDI inflows on the economic growth of landlocked countries in Sub-Saharan Africa for the period 1995-2013. With the total of 234 panel observations, the results of the study revealed that while controlling host countries' characteristics (trade openness, inflation rate, government expenditure, natural resources endowment, and human capital.), FDI positively and significantly affects current economic growth in landlocked countries of SSA. There is also a significant relationship between domestic investment and economic growth which suggests that FDI has no crowding out effect on current domestic investment. Instead FDI and domestic investment are substitutes in landlocked countries of SSA while a negative relationship was revealed between trade openness and economic growth in the sample countries. Our study contributes to existing literatures on FDI-led growth by investigating landlocked countries of SSA for the first time and the role natural resources endowment play for FDI attraction for the stipulated period.

Keywords: FDI, Economic Growth, Natural Resources Endowment, SSA.

* Yrd. Doç. Dr., Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, Muhasebe ve Finans Bölümü (hrjoub@ciu.edu.tr)

** Doç. Dr., Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, Muhasebe ve Finans Bölümü (maga@ciu.edu.tr)

*** Doktora Öğrencisi, Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, İşletme Bölümü

**** Doktora Öğrencisi, Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, İşletme Bölümü

***** Doktora Öğrencisi, Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, İşletme Bölümü

Introduction

Globally, FDI is seen as a key driver of an international economic integration and has the propensity to provide financial stability, promote economic development and enhance the well beings of societies (OECD, 2008). This presupposes that although for the past couple of years FDI inflows into developing economies have experienced a tremendous increase (Adams, 2009), it has not been sufficient enough to spur development. For FDI to yield any accrued benefits to the host countries, the host countries must endeavour to remove any bureaucratic factors that may limit the relationship between foreign firms and their local host and also pay attention to the resources that attract foreign investors to their countries. Clearly it is envisaged that, FDI is desirable particularly for developing countries (Yusufu, 2013), but quiet a substantial literatures are still questioning its potential ability to lead to economic growth of the recipient countries. In an attempt to substantiate the impacts of FDI – led Growth, most studies have focused on countries that are in high need of FDI (developing world) to boost the development of their emerging economies with few considered in SSA neglecting the more deprived countries (landlocked countries). This paper seeks to investigate the impact of FDI on economic growth of thirteen out of fourteen landlocked countries in Africa ¹ for the period 1995–2013. This study contributes to existing literatures on FDI-led growth by investigating landlocked countries of SSA for the first time and the role natural resources endowment play for FDI attraction for the stipulated period. The subsequent structure of the study is as follows: the beneath sections evoke a critical review of theoretical and empirical evidence of FDI on economic growth; methodology deployed for the study, discussion of the empirical results and findings, conclusion and policy implications.

Literature Review

Different theoretical explanations exist on how FDI can influence economic growth (Yusufu, 2013). Even though the impact of FDI on economic growth is not clearly established; as some studies emphasized on financial development (Alfaro et al., 2006) others point to human capital (Borensztein & Gregorio et al., 1995). Contributing to the discussion of this challenge, (Yusufu, 2013) was of two strands, the first according him was the needs of FDI to the developing countries and emphasized on the various factors that increase their inflow and the question of

¹ The sample countries are Botswana, Burkina Faso, Burundi, Central African Republic, Chad, Ethiopia, Lesotho, Malawi, Mali, Rwanda, Swaziland, Uganda, and Zambia. Zimbabwe, Niger and South Sudan were excluded from the sample because of data availability.

whether FDI leads to growth and development in the recipient country.

FDI has a positive direct and indirect impact on economic growth (De Mello, 1999) especially in developing countries but attributed such effects to host country's factors that facilitate growth since the FDI itself does not necessary lead to growth (Yusuflu, 2013). First, following the neoclassical growth theory, FDI increases the stock of physical capital in the recipient economy and therefore directly affects economic growth. Secondly, following endogenous growth theory, FDI encourages human capital development, brings about technological upgrading and affects economic growth indirectly (De Mello, 1999). Regardless of the positive impacts of FDI flows on the growth of the recipient economy, several arguments have been levelled against FDI led Growth effect. For instance, according to the dependency theory, FDI leads to inefficient market structures like monopoly (Bornschier and Chase-Dunn, 1985). Furthermore, FDI creates a disarticulated growth pattern in economies or industries dominated by foreign firms (Amin, 1974). To have a better understanding of the impact of FDI on growth, it is necessary to take into consideration factors like the host country characteristics or the assumptions on which growth models were built.

Considering the diminishing returns of capital in the neoclassical growth model of (Solow, 1956), FDI inflows will only lead to short term growth (De Mello, 1999) since increasing inflows will be needed to induce decreasing variations in output growth. Furthermore, under the assumption of exogenous technical progress as professed by this neoclassical theory, the indirect effects of FDI (technology spill over) are not taken into consideration and the overall positive impact of FDI on growth is reduced.

Romer (1986, 1990) and the economists of endogenous growth offer another framework to analyse the impact of FDI on growth. First, they postulate that the returns of capital are no more diminishing but they are constant over time. Thus, as mentioned by (De Mello, 1999), FDI has a positive impact on long-run growth. Secondly, the theorists of endogenous growth postulate that technical progress, knowledge, and human capital are endogenous determinants of growth and may explain its cumulative aspect. Following this view, (De Mello, 1999) and (Mehic et al., 2013) argue that FDI promotes technological and knowledge spillovers that *in fine* lead to growth.

Considering other factors, (Mehic et al, 2013) argue that the impact of FDI on growth depends on the extent to which it complements or substitutes domestic

investment. In a case where FDI is a “perfect substitute” for domestic investment as in the neoclassical approach, it will increase the stock of capital and lead to growth. Meanwhile, if FDI and domestic investments are investment alternatives, there would be a crowding out effect and FDI would not affect growth permanently. Taking into consideration the host country characteristics, the impact of FDI on growth depends on factors like sound institutional environment, natural resources endowment, telecommunication infrastructures. There are some controversies in the empirical literature related to the effect of FDI on economic growth. As a matter of fact, a group of studies finds that FDI has a positive impact on economic growth, while a second group reveals a negative impact of FDI on growth; the third group demonstrates that the effect of FDI on growth is neither positive nor negative, depending on the host country characteristics.

In the first group of studies, (De Gregorio, 1992) investigated the effect of FDI on growth in 12 Latin American countries between 1950 and 1985. He found that FDI has a positive and significant effect on economic growth. Furthermore, he reveals that FDI has a greater impact on growth than domestic investment. He also discovered that FDI has a greater effect on growth when the level of education is high in the host country. In another work, (De Gregorio, 1998) used panel data analysis to study 69 developing countries and revealed that 1% increase in the FDI ratio on GDP will boost the growth rate of GDP per capita by about 0.8%.

Adams (2009) studied the impact of FDI and domestic investment on growth in 42 Sub-Saharan Africa (SSA) countries from 1990 to 2003 using OLS and fixed effect estimations. He found that domestic investment positively and significantly affects growth in both OLS and fixed effect estimations, and further asserted that FDI has a positive and significant impact on growth in OLS estimation only. Furthermore, the author revealed that FDI initially has a crowding out effect on domestic investment but the effect evolves and becomes positive over time.

Barrell and Pain (1999) investigated the effect of FDI by US multinational companies in 4 European countries. They found that FDI-led growth in the cases where it came with technology and knowledge transfers. Campos et al. (2002) came to similar results by studying 25 transition economies from Central and Eastern Europe and former Soviet Union. The study was carried out for 1990-1998 periods and the authors found that because FDI is bringing about technology transfer, it has a positive effect on growth in each of the host countries.

In a study of governance, FDI and economic growth, (Yosra et al., 2014)

built a sample of 17 Middle East and North Africa (MENA) countries over the period 1996-2011. They used the Generalized Method of Moments (GMM) on a dynamic panel and found a positive and significant impact of FDI on growth. Zhang (2001) also used time series analysis and studied 11 developing countries from East Asia and Latin America during 1990-1998 periods. He found that FDI has a positive effect on growth but contended that the magnitude of this effect depends on the host country's characteristics (liberalized trade policy, level of education, macroeconomic stability).

Bengoa et al. (2003) studied 18 Latin American countries between 1970 and 1999 using panel data analysis. They compared the fixed and the random effect regressions and concluded that FDI leads to growth but the magnitude of this relationship depends on the host country's conditions. Mehic et al. (2013) took into consideration 7 Southeast European countries during the period 1998-2007. They used Prais-Winstern regression with panel corrected standard errors and found that FDI positively and significantly affects growth. Furthermore, FDI is still statistically significant and robust when they include domestic investment into the model and even when they take into consideration endogeneity issues.

In the second group of studies, (Bos et al., 1974) found that FDI by US companies has a negative effect on the host country growth. They explained this relationship by the fact that the outflows due to profit repatriation are greater than the level of new investments. Saltz (1992) found similar results in a study of third world countries between 1970 and 1980. He concluded that FDI will harm growth in the host country if it leads to monopolization and pricing transfers.

Alfaro et al. (2002) took into consideration the level of development of the domestic financial market in the relationship between FDI and growth. They studied 71 developing countries and found that FDI negatively affects growth in most of the countries of their sample. They postulated that a poor level of financial development reduces the ability of the host economy to take advantage of the potential spillover effects of FDI.

In the third group of studies, (Carkovic and Levine, 2002) investigated the effect of FDI on growth in 72 countries over 1960-1995. They used cross sectional Ordinary Least Square(OLS) analysis and GMM estimator on a dynamic panel and found that FDI do not have any effect on growth, even taking into consideration the level of education, economic development, financial development and trade openness. Lyrroudi et al. (2004) used Bayesian analysis on panel data for the period

1995-1998 to investigate the relationship between FDI and economic growth in 17 Eastern European and Balkan countries and did not find any relationship between the two variables too.

Borensztein et al. (1998) found a positive impact of FDI on economic growth but argued that the main way by which FDI affects growth is through technology transfer instead of capital accumulation. Therefore, the host economy can take advantage of the technology transfer effect of FDI and boost its growth only if it has a minimum threshold stock of human capital. The magnitude of FDI effect on growth is higher in countries with high level of human capital and lower elsewhere. As to (Olofsdotter, 1998), he worked on 50 developing and developed countries using OLS regressions over 1980-1990. He found a positive effect of FDI on growth but stipulated that the magnitude of this effect depends on the institutional framework of the host country. He mentioned the degree of property rights protection as a variable of that institutional framework.

Balasubramanyan et al. (1996) studied 46 developing countries from 1970 to 1985 using cross sectional data and OLS regressions and found that FDI positively affects growth in countries implementing export promoting strategies and negatively affects growth in countries using import substitution strategies.

De Mello (1999) used panel data and time series to study 32 developing and developed countries from 1970 to 1990 and found weak evidence related to the effect of FDI on the host country's growth. Choe (2003), used panel data and analysed 80 developing and developed countries from 1971 to 1995 and found that FDI Granger causes growth and vice versa but the causality is stronger on the direction of growth to FDI.

Johnson (2006) studied 90 countries including both developing and developed ones and found that FDI positively affects growth in developing countries but not in developed countries. He attributed his findings to the technology spillover of FDI in the first group of countries. He went further and analysed the impact of FDI on each sector of the host country. Alfaro (2003) also analyzed the impact of FDI on economic sectors and found that the effect of FDI is negative on the primary sector, positive on the manufacturing sector and ambiguous on services.

Econometric Methodology

As a basic question, before using any data series, the stationary issue should

be addressed. In this section tests for the stationary of variables of interest and decide whether the data are stationary at level or stationary at first difference is discussed. For this, in this research three different panel unit root tests had been applied, LLC (2002), IPS (2003) and Fished ADF, to confirm the findings about the data nature.

In order to investigate the determinants of Foreign Direct Investment (FDI) for the “landlocked countries” in Sub- Saharan Africa, the present research is conducted using panel data analysis which is seen as a powerful research technique that can be used to measure the effect of any variables of interest over a period of time (time-series) and across countries (cross-sectional Panel) data methodology is used to reduce the time-varying and multicollinearity between endogenous and exogenous variables. After verifying the Heterogeneity of panel time series, as follow:

$$Y_{it} = \varphi_i + x'_{it}\beta_i + \varepsilon_{it}, \quad i = 1, \dots, N,$$

Where, assumed that $\varepsilon_{it} \sim IID(0, \sigma_{\varepsilon,i}^2)$. In order to pool the data or not depends on whether the data could be imposed on the homogeneity of slope coefficients; if $\beta_i = \beta$ and $\sigma_{\varepsilon,i}^2 = \sigma_{\varepsilon}^2$ for all i , upon assuming ε_{it} and φ_i are independent across units. Therefore, the model reduces to the fixed or random effects model. In order to determine the model specification, the fixed effects model should outperform the pooled OLS by using F-test and Pagan Lagrange multiplier (LM) test to determine the random effect model*52/8.7 outperforming the pooled OLS. Hausman test is used to contrast the random effects model compare with fixed effects model. For diagnostic purposes by applying Baltag LM-test for autocorrelation and Erlat LM-test for heteroskedasticity.

To investigate the effects of Foreign Direct Investment (FDI) on the GDP growth of the “landlocked countries” in Sub- Saharan Africa, the following model was estimated:

$$GDPg_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log FDI_{it-1} + \beta_2 DIg_{it} + \beta_3 \log(OPENg)_{it} + \beta_4 \log(GDPpc)_{it} + \beta_5 INF_{it} + \beta_6 GEg_{it-1} + \beta_7 HC_{it} + \beta_8 NRE_{it-1} + \varepsilon_{it}$$

The data set of this research consisting of 234 observations made from a sample of 13 countries out of 16 landlocked Sub-Saharan Africa countries excluding Zimbabwe, Niger and South Sudan due to lack of data over the period of January 1995 to December 2013, (t time period) . Where, GDPg: GDP growth; FDI: foreign direct

investment; DIg: Domestic investment percent of GDP; OPENg: openness of trade percent of GDP, GDPpc: GDP per capita, INF: inflation rate (consumer price index), GEg: Government Expenditure percent of GDP, HC: Human Capital (Secondary school enrolment as a proxy), and NRE: natural resources endowment. ε_{it} : is the random error. We had employed Hausman test to compare fixed effect versus random effect panel.

Empirical Results

The results reported in table 2 indicates that all the variables of interest are not stationary at level while they documented to be stationary at first difference I (1).

Table 1: Panel Unit-Root Test Results

Panel A: Level							
VARIABLES	K	FISHER ADF		LLC		IPS	
		A	B	A	B	A	B
GDP	2	-1.513	-1.041	1.166	1.994	-1,878**	-1.751**
FDI	3	-1.043	-2.841**	2.070	2.534	0.546	-0.374
DIG	2	1.058	1.013	0.122	3.403	0.470	0.391
OPENG	4	2.344	3.288	2.690	3.188	5.725	1.377
GDPPC	4	3.747	-0.373	1.540	-1.449	2.056	-1.245
INF	3	-1.432	0.447	2.754	11.247	-1.668	-0.246
GEG	2	0.083	-1.224	-0.372	-2.040	-0.317	-1.825
HC	3	5.513	0.970	3.817	4.217	4.590	0.237
NRE	2	-0.549	0.208	-0.154	0.199	-0.887	-0.249
Panel B : First Difference							
GDP	2	-6.248***	-4.442***	-1.383***	0.773**	-7.153***	-5.532***
FDI	3	-12.299***	-9.874***	2.499**	6.330*	-4.877***	-2.790***
DIG	2	-3.328***	-2.212***	5.941**	8.315**	-3.544***	-2.745***
OPENG	4	1.594***	-0.356***	6.531**	12.086**	0.382***	-1.089***
GDPPC	4	-0.298***	4.422***	-0.097**	11.548**	-1.028***	1.925***
INF	3	-4.218***	-1.950**	13.908**	17.532**	-4.023***	-1.910***
GEG	2	-3.469***	-1.905**	-0.758**	0.854**	-3.576***	-2.264***
HC	3	-0.635***	0.559***	2.246**	3.739**	-0.998***	-0.479***
NRE	2	-4.152***	-3.312	-3.425**	-3.724**	-4.289**	-3.659***

** and ***, denotes the stationary of the variables at 5% and 1% respectively based on test critical values. K: is the lag length, it is been determined via applying general to specific method. Column A: Intercept, column B: Intercept and Trend.

As presented in Table 2, our empirical results revealed that while controlling host countries' characteristics (trade openness, inflation rate, government expenditure, natural resources endowment, and human capital, etc.), lagged FDI positively and

significantly affects current economic growth in landlocked SSA countries. A 10% increase in current FDI will lead to an increase of GDP growth to about 5.05% in the next period. This finding is consistent with what Adams (2009) found in his fixed effect regression, using 42 SSA countries. It is also consistent with FDI-led growth school of thought who suggested that FDI increasing the stock of capital and brings technological upgrading, and therefore boosts economic growth in the host countries.

The results also revealed that domestic investment is positively and significantly correlated with economic growth. This positive correlation suggests that lagged FDI has no crowding out effect on current domestic investment. Instead, FDI and domestic investment are substitutes in landlocked SSA countries. These findings support Mehic et al.'s (2013) argument that the impact of FDI on growth depends on the extent to which it complements or substitutes domestic investment.

As to trade openness, it negatively and significantly correlates with economic growth in our sample countries. This finding is also in consistent with Adams (2009). Furthermore, the impact of trade openness is even greater than the one of lagged FDI. A 10% increase in the trade between these countries and the rest of the world will reduce their GDP by almost 37.82%. This unusual correlation may be due to the fact that these countries are landlocked which have some peculiar characteristics. Firstly, their imports and exports may suffer from high costs because they have to transit through other countries before getting to their final destination. Secondly, these landlocked African countries may experience huge trade deficits because they are net importers. The combination of these two effects may explain why trade openness negatively affects economic growth in these countries.

Pushing this argument further, one should expect these landlocked countries to experience imported inflation since they are net importers and their imports are overpriced. Our results confirmed that in these countries, inflation is negatively associated with economic growth, although the correlation is not significant.

Table 2: The GDP Growth Estimation Results, Panel with Fixed Effect

Independent Variables	Coefficients
$\text{Log}(FDI)_{it-1}$	0.505436*** (0.180729)
DIg_{it}	0.105877*** (0.039552)
$\log(OPENG)_{it}$	-3.781903*** (1.058327)
$\log(GDPpc)_{it}$	7.847276*** (1.906682)
INF_{it}	-0.021441 (0.041717)
GEg_{it-1}	0.176818* (0.095536)
HC_{it}	-0.072713** (0.036487)
NRE_{it-1}	0.223024*** (0.077576)
Intercept	31.13485*** (12.28099)
S.E of country Fixed Effect	4.273157
R-squared	0.337454
Adjusted R-squared	0.275243
F-statistic	5.424355
Prob(F-statistic)	0.000000
Durbin-Watson	1.691025
Hausman test Random Effect	$\chi^2 = 45.774077$ P-value 0.0000***
Total panel observation	234
Diagnostic test	
Autocorrelation: Baltagi LM-test	$\chi^2 = 0.629139$ P-value 0.427617
Heteroskedasticity: Erilat LM-test	$\chi^2 = 1.274867$ P-value 0.198802

*, ** and *** denotes significant level at 10%, 5% and 1% respectively. Standard errors are in parentheses.

Note: the Null hypotheses of residuals tests are that the residuals don't display any Serial correlation, and are homoscedastic.

Looking at the other characteristics of our sample countries, our results revealed that government expenditures, as well as natural resources endowments of the past period have a positive and significant effect on economic growth. Indeed, most of our sample countries are endowed with huge reserves of raw material that they export. These natural resources generate the foreign currencies used in financing imports. On the other hand, they may act as incentives for FDI and indirectly boost economic growth. The positive relationship between natural resources endowment and FDI has been underlined in Africa by Anyanwu (2011).

Finally, our results revealed that human capital has a negative and significant impact on economic growth in landlocked SSA countries. This finding is against De Gregorio (1998) view's that FDI has a greater effect on growth when the level of education is high in the host country. It may be explained by the fact that in most of our host countries, FDI is allocated to extractive industries. In these industries, most of the managers positions are occupied by foreigners while local people are used as "blue collars" and do not really develop and express their skills in tasks that create value added.

Conclusion and Policy Implications

In as much as the sample countries are highly in need of the FDI which makes its effects inseparable from their economic growth, it is envisaged that certain contingent factors play pivotal role to facilitate their attraction. As mentioned by UNIDA (2008), a particular attention should be paid to improve the investment climate and the legal framework of those countries because it is crucial for sound investment. Moreover, these countries should encourage domestic investment and implement strategies to transform their natural resources in order to gain more value added. The transformation of those natural resources will generate employment for their population and may modify the contribution of human capital to economic growth. Our sample countries should also implement imports substitution strategies in order to reduce their trade balance deficit and modify its contribution to economic growth. They can also create Custom unions with their neighbouring countries or joint such organizations if they already exist. This decision will reduce the cost of their imports and exports, especially if the neighbouring countries have access to the sea. Custom unions will also allow these landlocked countries to generate more benefits from international trade.

Over the years, researchers have highlighted that the flow of FDI into SSA is exclusive resource driven and this have not impacted on the overall economies

(Dupasquier and Osakwe; Asiedu, 2002, 2006). Therefore it has become imperative for policy makers in Africa to formulate the right policies that can attract the right FDI that can stimulate economic diversification and growth. Our study was motivated by the lack of attention to the landlocked Sub-Saharan Africa countries. Our study identified and investigated some variables that should be given policy attention.

Furthermore, the study concluded that FDI have a positive impact on economic growth and development in the landlocked countries of Africa. However, trade openness and human capital has a negative relationship on FDI growth, which implies that the result of this study have implications.

First, human capital development is pivotal to the economic development of any nation. Thus for a nation to succeed, the capabilities and competences of her citizens must be developed through sound education and skills acquisition. In addition, it is important for policy makers in the landlocked countries of Africa to formulate policies that can developed an educated workforce with a view of positioning them to absorb the technology spill over and technical know how that comes with FDI. The above statement is in consistent with (Cohen and Levinthal, 1990; Marcin, 2007) assertion which highlighted that Africa can fully exploit the impact of FDI if they have a trained workforce and other basic capacities that can drive and sustain FDI growth in their economies.

Secondly, openness to trade has a significantly negative impact on FDI growth in the landlocked countries of SSA. Our results indicated that 10% openness to trade with other parts of the world would lead to a 37.82% decline in GDP. This huge decline will have an adverse effect on the economy. Tandon (2002) contended that an average investor is in business for the returns on investment and not for the development of the host economy. Giving the fact that SSA is one of the least developed regions in the world; it is important for policy makers to develop strategic policies that will focus on creating an investment atmosphere for foreign investment to thrive and in turn boost the absorption of local actors. And these can be achieved when joint venture is stimulated between domestic firms and foreign investors as well as building capacity to absorb spill over. Finally, policy makers should develop a robust framework to facilitate the upgrade of domestic firms.

BIBLIOGRAPHY

Adams, S. (2009). "Foreign Direct Investment, Domestic Investment, and Economic Growth in Sub-Saharan Africa", *Journal of Policy Modeling*, 31(2009), 939-949.

Alfaro, L., Chanda, A., Kalemli-Ozcan, S., Sayek, S., (2004). "FDI and Economic Growth: The Role of Local Financial Markets", *Journal of International Economics*, 64(1), 89-112.

Alfaro L., Chanda A., Kalemli- Ozcan S., and Sayek S., (2002). "FDI and Economic Growth: The Role of Local Financial Markets", Paper Presented at a Joint Conference of the IDB and the World Bank: The FDI Race: Who Gets the Prize? Is it Worth the Effort? Paper available at: <http://www.iadb.org/res/index.cfm>.

Alfaro, L. (2003). "Foreign Direct Investment and Growth: Does the Sector Matter?", *Harvard Business School*: 1-31

Alfaro,L., et al. (2006). "How Does Foreign Direct Investment Promote Economic Growth? Exploring the Effects of Financial Markets on Linkages", *National Bureau of Economic Research*.

Amin, S. (1974). "Accumulation on a World Scale: A Critique of the Theory of Understanding", *New York: Monthly Review Press*.

Anyanwu, J. (2014). Does Intra-African Trade Reduce Youth Unemployment In Africa? *Working Paper Series No 201*, African Development Bank. Tunis. Tunisia.

Asiedu, E. (2002), "On the Determinants of Foreign Direct Investment to Developing Countries: Is Africa Different?" *World Development*, 30(1), 107-119.

Asiedu, E., (2006), "Foreign Direct Investment in Institutions and Political Instability", *World Economy*, 29(1), 63-77.

Balasubramanyan et al. (1996), "Foreign Direct Investment and Growth in EP and IS Countries", *Economic journal*, 106, 434, 92-105.

Barrell, R., and Pain, N.(1999). "Domestic Institutions, Agglomerations, and Foreign Direct Investment in Europe", *European Economic Review*, 43, 925-934.

Bengoa, M., and Sanchez-Robles, B. (2003). "Foreign Direct Investment, Economic Freedom and Growth: New Evidence from Latin America". *European Journal of Political Economy*. 19(3), 529-545.

Benhabib, Jess and Mark M.Spiegel. (1994). "The Role of Human Capital in Economic Development: Evidence from Aggregate Cross Country Data", *Journal of Monetary Economics*, 34(143), 173.

Bos, H., Sanders, M., and Secchi, C. (1974). *Private Foreign Investment in Developing Countries: A Quantitative Study on the Macroeconomic Effects*, Dardrecht: Reidel.

Blonigen, B., and Wang, M.G., (2005), "Inappropriate Pooling of Wealthy and Poor Countries in Empirical FDI Studies." In Moran, T. H., E.M. Graham and M. Blomstrom, *Does Foreign Direct Investment Promote Development?*, Institute of International Economics Press, Washington DC.

Bornschier, V., and Chase-Dunn, C. (1985). *Transnational Corporations and Underdevelopment*.

Borensztein, E., et al. (1995). "How Does Foreign Direct Investment Affect Economic Growth?" *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, No. 5057, New York: Praeger.

Borensztein, E., de Gregorio, J., and W Lee, J. (1998). "How Does Foreign Direct Investment Affect Economic Growth? *Journal of International Economics*, 45, 155-135.

Carkovic, M., & Levine, R. (2002). "Does Foreign Investment Accelerate Economic Growth?" in H. T. Moran, E. Graham, & M. Blomstrom (eds.), *Does FDI Promote Development?* Washington, DC: Institute for International Economics.

Campos, N. and Kinoshita, Y. (2008). "Foreign Direct Investment and Structural Reforms: Evidence from Eastern Europe and Latin America", *IMF Working Paper* 08/26.

Choe, J. (2003). "Does Foreign Direct Investment and Gross Domestic Investment Promote Economic Growth?", *Review of Development Economics*, 7(1), 44-57.

Cohen, W. and Levinthal, D. (1990). *Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation*. ASQ, 35, 128-152.

De Gregorio, J. (1992). "Economic Growth in Latin America", *Journal of Development Economics*, 39(1), 58-84.

De Mello, L. R. (1999). "Foreign Direct Investment-Led Growth: Evidence from Time Series and Panel Data", *Oxford Economic Papers*, 51(1), 133-151.

Dupasquier, C., and Osakwe, P. N. (2006). "Foreign Direct Investment in Africa: Performance, Challenges, and Responsibilities", *Journal of Asian Economics*, 17, 241-260.

Gursoy, F., and Kalyoncu, F. (2012). "Foreign Direct Investment and Growth Relationship in Georgia", *International Journal of Economics and Financial Issues*, 2(3), 267-271.

Johnson, A. (2006). "The Effects of FDI Inflows on Host Country Economic Growth", *Working Paper no. 58*, Centre of Excellence for Science and Innovation Studies, Stockholm.

Lyroudi K., Papanastasiou J., and Vamvakidis A. (2004). "Foreign Direct Investment and Economic Growth in Transition Economies", *South Eastern Europe Journal of Economics*, 1, 97-110.

Marcin, K. (2007). "How Does FDI Affect Productivity of Domestic Firms? The Role of Horizontal and Vertical Spillovers, Absorptive Capacity and Competition", *The Journal of International Trade and Economic Development*, 17(1), 155-173.

Mencinger, J. (2003) "Does Foreign Direct Investment Always Enhance Economic Growth?" *Kyklos*, 56(4), 491-508. ^[1]_[SEP]

Mehic, E., Silajdzic, S. and Babic-Hodovic, V. (2013). "The Impact of FDI on Economic Growth: Some Evidence from Southeast Europe", *Emerging Markets Finance & Trade*, 49, Supplement 1, 5-20.

Neuhaus, M. (2006). *The Impact of FDI on Economic Growth: An Analysis for the Transition Countries of Central and Eastern Europe*. Heidelberg:

Olofsdotter, K. (1998). "Foreign Direct Investment, Country Capabilities and Economic Growth", *Weltwirtschaftliches Archiv*, 134(3), 534-547.

Organisation for Economic Co-operation and Development (2008), *Benchmark Definition of Foreign Direct Investment*: (4th ed)-ISBN 978-92-64-04573-6.

Rand, J., Hansen, H., (2006), "On the Causal Links between FDI and Growth in Developing Countries", *The World Economy*, 29, 21-42.

Romer, P.(1990). "Endogenous Echnological Change", *The Journal of Political Economy*, 98(5), 71-102.

Romer, P. (1986). "Increasing Returns and Long Run Growth", *The Journal of Political Economy*, 94(5), 1002-1037.

Saltz, S. (1992). "The Negative Correlation between Foreign Direct Investment and Economic Growth in the Third World: Theory and Evidence", *Rivista Internazionale di Scienze Economiche e Commerciali*, 39, 617-633.

Solow, R. (1956). "A Contribution to the Theory of Economic Growth", *The Quarterly Journal of Economics*, 70(1), 65-94.

Tandon, Y. (2002). "The role of FDI in Africa's Human Development, Harare, Zimbabwe, UNCTAD, (2010) World Investment Report", New York: United Nations.

UNIDO. (2008). "Foreign Direct Investment in Sub-Saharan Africa: Determinants and Location Decisions", Research and Statistics Branch, *Working Paper* 08/2008.

Yusuflu, U, K. (2013). *Foreign Direct Investment and Growth in Sub-Saharan Africa. What are the Channels?*, PhD Unpublished Thesis, University of Kansas.

Zhang, K.H. (2001). "Does Foreign Direct Investment Promote Economic Growth? Evidence from Asia and Latin America", *Contemporary Economic Policy*, 19(2), 175-185.