



İŞ'TE DAVRANIŞ DERGİSİ

Journal of Behavior at Work

Volume: VII Issue: 2 Year: 2022

Editör / Editor in Chief

Bilal ÇANKIR (İstanbul Medeniyet University)

Danışma Kurulu / Advisory Board

Salami Mutiu Olagoke (University Pendidikan Sultan Idris)

Nihat Alayoğlu (Istanbul Medipol University)

Mehmet Lütfi Arslan (Istanbul Medeniyet University)

Ömer Erdem Koçak (İstanbul Medipol University)

İbrahim Taha Dursun (Sakarya Uygulamalı Bilimler University)

Selma Arıkan (İstanbul Medeniyet University)

Ali Al-Seheel (International Islamic University Malaysia)

Mehmet Emin Okur (Marmara University)

Derya Semiz Türkoğlu (Marmara University)

Tarandığı Endeksler / Indexes



ECONBIZ



RePEc



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.

The contents in the articles cannot be used without citation.

İş'te Davranış Dergisi © 2022

Journal of Behavior at Work © 2022

İş'te Davranış Dergisi / Journal of Behavior at Work (JB@W)

2022, Cilt/Volume: VII, No:2

BU SAYININ HAKEMLERİ

Dalga Derya Teoman (*İstanbul Medipol Üniversitesi*)

Hazel Agun (*Marmara Üniversitesi*)

İrem Öztürk Anabal (*Samsun Üniversitesi*)

Gül Alpar (*İstanbul Emniyet Müdürlüğü*)

HAKEM LİSTESİ

ULUSLARARASI/ INTERNATIONAL

Ali Al-Seheel (International Islamic University Malaysia)

Mutiu Abdsalaam (University Pendidikan Sultan Idris)

TÜRKİYE / TURKEY

Abdullah Beyhan (Marmara Üniversitesi)

Ahmet Erkuş (Bahçeşehir Üniversitesi)

Ahmet Tuncay Erdem (Abant İzzet Baysal Üniversitesi)

Akansel Yalçınkaya (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)

Alev Torun (Marmara Üniversitesi)

Ali Alparslan (Mehmet Akif Üniversitesi)

Alper Çalıkoğlu (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Alptekin Güney (Beykent Üniversitesi)

Aslan Tolga Öcal (Marmara Üniversitesi)

Ayhan Durmuş (Sakarya Üniversitesi)

Ayşegül Özbebek Tunç (İstanbul Üniversitesi)

Barış Uslu (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Bengü Hırlak (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)

Berna Dinçer (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)

Bora Yenihan (Kırklareli Üniversitesi)

Bora Yıldız (İstanbul Üniversitesi)

Burcu Aydın (Marmara Üniversitesi)

Çiğdem Özkan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dalga Derya Teoman (İstanbul Medipol Üniversitesi)

Davut Cem Dikmen (Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi)

Deniz Palalar Alkan (Yeditepe Üniversitesi)

Derya Semiz Çelik (Marmara Üniversitesi)

Dilhan Apak (Haliç Üniversitesi)

Esra Atilla Bal (Acıbadem Üniversitesi)

Esra Sevimli (İstanbul Arel Üniversitesi)

Eyyüp Yıldırım (Fırat Üniversitesi)

Ezgi Saatçi Yıldırım (İstanbul Okan Üniversitesi)

Fatma am Kahraman (İstanbul Kent Üniversitesi)
Fatma İnce (Mersin Üniversitesi)
Fevzi Esen (İstanbul Sağlık Bilimleri Üniversitesi)
Gonca Gunay (İstanbul Bilgi Üniversitesi)
Gökhan Silahtarođlu (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Gözde Özkılıçcı (İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi)
Gül Alpar (İstanbul Emniyet Müdürlüğü)
Gül Eser (Marmara Üniversitesi)
Güler İslamođlu (Marmara Üniversitesi)
Halim Bař (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Hanifi Aybođa (Marmara Üniversitesi)
Hazel Agun (Marmara Üniversitesi)
İbrahim Dursun (Sakarya Üniversitesi)
İdil Tamer (İstanbul Medipol Üniversitesi)
İpek Okkay (İstanbul Ayvansaray Üniversitesi)
İrem Öztürk Anabal (Samsun Üniversitesi)
Kutlu alıřkan (Marmara Üniversitesi)
M. Fatih Karahüseyinođlu (Fırat Üniversitesi)
Mehmet Emin Okur (Marmara Üniversitesi)
Mehmet Lütfi Arslan (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Mehmet Nuri İnel (Marmara Üniversitesi)
Merve Yanar Gürce (State University of New York)
Mevlüt Yılmaz (Fırat Üniversitesi)
Muhammet Atalay (Kırklareli Üniversitesi)
Muhammet ankaya (Hitit Üniversitesi)
Mustafa C. Altunel (Kırklareli Üniversitesi)
Mutlu Gürsoy (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Nihat Alayoğlu (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Nihat Tak (Kırklareli Üniversitesi)
Ođuz Bařol (Kırklareli Üniversitesi)
Olgun Irmak etin (Trakya Üniversitesi)
Onur Ünlü (Yalova Üniversitesi)
Orhan Koçak (İstanbul Üniversitesi)

Ömer Erdem Koçak (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Özgür Ayhan (Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)
Öznur Gülen Ertosun (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Pınar Başar (İstanbul Ticaret Üniversitesi)
Ramazan Tiyek (Kırklareli Üniversitesi)
Safiye Şahin (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Seçil Bal Taştan (Marmara Üniversitesi)
Selçuk Yeke (İstanbul Üniversitesi)
Serdar Yener (Sinop Üniversitesi)
Serkan Akgün (İstanbul Kent Üniversitesi)
Serkan Erebak (Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi)
Sevgi Elmas-Atay (İstanbul Üniversitesi)
Tahsin Akçakanat (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Tuncay Yılmaz (Sakarya Üniversitesi)
Tülay Turgut (Marmara Üniversitesi)
Uğur Demirci (Emniyet Genel Müdürlüğü)
Ümran Yüce (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi)
Ünsal Sığrı (Başkent Üniversitesi)
Yaprak Kalafatoğlu (Marmara Üniversitesi)
Zeynep Hatipoğlu (Arel Üniversitesi)
Zümral Gültekin (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

	<i>Makale Başlığı / Article Name</i>	<i>Makale Türü/Article Type</i>	<i>Sayfa / Page</i>
1	<i>Hizmet ve Üretim Sektörü Çalışanlarında Kişisel İyi Oluşun Yordayıcıları Olarak Kişilik ve Sosyo-demografik Faktör Farklılıkları / Personality and Socio-demographic Factor Differences as Predictors of Subjective Well-Being at Service and Manufacturing Sector Employees</i> Arkun Tatar, Nevin Kılıç, Berra Bekiroğlu	<i>Araştırma Makalesi / Research Article</i>	40-41
2	<i>Examining Organizational Communication in Terms of Relationships Between Organizational Dissent, Perceived Organizational Power Distance and Psychological Capital</i> Emir Seçkin, Merve Mamacı	<i>Araştırma Makalesi / Research Article</i>	51-61



Personality and Socio-demographic Factor Differences as Predictors of Subjective Well-Being at Service and Manufacturing Sector Employees

Assoc. Prof. Dr. Arkun Tatar¹, Manisa Celal Bayar University

Dr. Nevin Kılıç, FSM Waqf University

¹ Corresponding author. E-mail address: arkuntatar@yahoo.com
Cite As / Alıntı: Tatar, A., Kılıç N. & Bekiroğlu B. (2022). Hizmet ve Üretim Sektörü Çalışanlarında Kişisel İyi Oluşun Yordayıcıları Olarak Kişilik ve Sosyo-demografik Faktör Farklılıkları. İş'te Davranış Dergisi, 7 (2), 40-50, <https://doi.org/10.25203/idd.1146381>.

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 21.07.2022

Received in revised form:
12.10.2022

Accepted:10.12.2022

Key Words: subjective well-being, well-being, service sector, manufacturing sector, employee, personality traits

ORCID:
0000-0002-2369-9040
0000-0002-5803-5850
0000-0002-4376-5973

Type of Article: Research
Article

ABSTRACT (EXTENDED)

Objectives: Measuring the levels of employees' well-being in different sector can give a useful indication of the positive or negative mental health in workforce. These measurements provide a basis for promoting positive mental health and reducing negative outcomes within at workplace. Furthermore, little is known about the importance of personality traits and socio-demographic characteristics for subjective well-being among service and manufacturing sector employees. In this direction, the aim of this research is to investigate whether some personality traits (extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability, intellect /imagination) and basic socio-demographic variables (age, gender, marital status, education attainment, ect.) have different relationships with subjective well-being when service sector employees compared with manufacturing sector employees.

Design/methodology/approach: Using a cross-sectional design, data were collected from 412 employees (236 service sector employee and 176 manufacturing sector employees; 213 women and 199 men) selected from diverse occupations and organizations through convenience sampling. Employees completed an anonymous form that including Big-Five Personality Questionnaire, Personal Well-Being Index, and socio-demographic survey. In accordance with the purpose, levels of subjective well-being of the service and manufacturing sectors employees have been predicted with personality traits and socio-demographic variables by multiple logistic regression analysis.

Results: Results has confirmed previous findings on relationships and contributed with new findings, indicating that personality traits are of importance for subjective well-being for the different sector employees. Multiple logistic regression analysis showed that among the agreeableness, conscientiousness and emotional stability had statistically significant, relationships with subjective well-being at the service sector employees. Also, for manufacturing sector employees, agreeableness as personality trait and socioeconomic status had a significant positive relationship with subjective well-being. Further, effects have larger among subjective well-being and agreeableness than other variables at the both sector employees. Regression analyses also showed that 35.0 % of the variance of subjective well-being was accounted for by three personality factor at the service sector employees, whereas two variables explained 29.6 % of the variance at the manufacturing sector employees.

Practical implications: The results showed that there is a difference in the explanation of the variance in subjective well-being among employees' different sectors by personality traits and socio-demographic variables. In addition, it is understudied that these variables are a useful device for understanding individual differences in subjective well-being for different sectors employees. This study provides this way, an insight for potential factors, which is considered detrimental for subjective well-being and mental health about work performance and productivity at employees.

Originality/value: The results of this study reveal that there are different personality traits and socio-demographic variables explaining different amounts of variance in subjective well-being among service and manufacturing sector employees. In addition, results contribute with the related literature through empirically indicating how affected at different sector employees by relationships of personality traits and subjective well-being.

Hizmet ve Üretim Sektörü Çalışanlarında Kişisel İyi Oluşun Yordayıcıları Olarak Kişilik ve Sosyo-Demografik Faktör Farklılıkları

Doç. Dr. Arkun Tatar, Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nevin Kılıç, FSM Vakıf Üniversitesi
Uzman Psk. Berra Bekiroğlu

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:
Başvuru: 21.07.2022
Revizyon:12.10.2022
Kabul:10.12.2022

Anahtar Kelimeler: kişisel iyi oluş, iyi oluş, hizmet sektörü, üretim sektörü, çalışan, kişilik özellikleri

ORCID:
0000-0002-2369-9040
0000-0002-5803-5850
0000-0002-4376-5973

Makale Türü:

ÖZ

Amaç: Farklı sektör çalışanlarının iyi oluşu düzeyini ölçmek iş gücünün olumlu veya olumsuz ruh sağlığı hakkında yararlı bir göstere verebilir. Bu ölçümler, işyerinde olumlu ruh sağlığını desteklemek ve olumsuz sonuçları azaltmak için bir temel sağlar. Ayrıca, hizmet ve üretim sektörü çalışanları arasında kişisel iyi oluş için kişilik özelliklerinin ve sosyo-demografik profillerin önemi hakkında çok az şey bilinmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı, hizmet sektörü çalışanları üretim sektörü çalışanları ile karşılaştırıldığında, bazı kişilik özellikleri ve sosyo-demografik değişkenlerin (yaş, cinsiyet, ekonomik durum, medeni durum, çalışma süresi, çalışan sayısı) kişisel iyi oluş ile farklı ilişkilere sahip olup olmadığını araştırmaktır.

Tasarım/Yöntem: Kesitsel desen kullanılarak kolay örnekleme yoluyla çeşitli meslek ve kurumlardan seçilen 412 çalışandan (236 hizmet ve 176 üretim sektörü çalışanı) veri toplanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda, hizmet ve üretim sektörlerinde çalışanların kişisel iyi oluş düzeyleri, çoklu lojistik regresyon analizi kullanılarak kişilik özellikleri ve sosyo-demografik değişkenler ile yordanmıştır.

Sonuçlar: Sonuçlar, ilişkilere ilişkin önceki bulguları doğrulamış ve yeni bulgularla katkıda bulunmuş, her iki sektör çalışanlarında da kişilik özelliklerinin kişisel iyi oluş için önemli olduğunu göstermiştir.

Uygulama Çıkarımları: Sonuçlar, farklı sektör çalışanları arasında kişisel iyi oluştaki varyansın kişilik özellikleri ve sosyo-demografik profiller ile açıklanmasında farklılık olduğunu göstermektedir.

Özgün Değer: Bu çalışma sonuçları, hizmet ve üretim sektörü çalışanları arasında farklı kişilik özelliklerinin ve sosyo-demografik değişkenlerin kişisel iyi oluştaki varyansın farklı miktarlarını açıkladığını ortaya koymaktadır.

1. GİRİŞ

Psikolojinin erken dönemlerinde, depresyon, kaygı, stres gibi olumsuz duygusal durumların baskın olduğu hastalık odaklı konulara ağırlık verilmesi ve psikopatolojinin iyileştirilmesine odaklanılması, mutluluk (happiness), kişisel iyi oluş (subjective well-being), yaşam doyumu (life satisfaction) gibi olumlu duygu durumlarına yönelik araştırma konularının ve kişisel gelişime yönelik teşviklerin ihmal edilmesine neden olmuştur (Furnham ve Christoforou, 2007; Momeni ve ark., 2011; Ryan ve Deci, 2001). Ancak pozitif psikoloji alanının ortaya çıkmasıyla ve bu alanda yürütülen çalışmaların hız kazanmasıyla, ilgili yazındaki araştırmaların her geçen gün arttığı görülmektedir (Furnham ve Christoforou, 2007; Momeni ve ark., 2011).

İyi oluş, pozitif psikolojinin temel olgusal kavramlarından birisi olarak (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) ilgili araştırmalarda genellikle yakından ilişkili bir başka olguyu ifade eden mutluluk kavramıyla karıştırılacak şekilde kullanılmaktadır (Mayungbo, 2016; Oishi, Diener ve Lucas, 2009). Ancak her ne kadar kavramlar tek bir yapıyı yansıtıyormuş gibi kullanılsa da bazı araştırmalar iyi oluşun, mutluluğu kapsayan bir üst yapıyı temsil ettiğini bildirmektedir (Mayungbo, 2016; Lucas ve Diener, 2009; Spangler ve Palrecha, 2004; Theobald ve Cooper, 2012). İyi oluş kavramını açıklamak için iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Birincisi hedonik (hedonic) yaklaşımdır. Bu yaklaşım, mutluluk üzerine odaklanmakta ve iyi oluşu acıdan kaçınma ve hazza yaklaşma olarak tanımlamaktadır. İkincisi ise ödemonik (eudaimonic) yaklaşımdır. Bu yaklaşım otonomiye, yaşam amacına, kendini gerçekleştirilmeye odaklanmakta ve kişinin psikolojik, sosyal, fiziksel yönden var olan potansiyelini en üst düzeyde kullanması, hayatını anlamlandırması gibi iyi oluşa katkıda bulunan altta yatan psikolojik ihtiyaçların varlığına vurgu yapmaktadır (Kapteyn ve ark., 2015; Ryan ve Deci, 2001; Ryff, 1989). Ancak kavramsal farklılıklarına rağmen ödemonik ve hedonik iyi oluş arasında büyük bir örtüşmenin varlığını gösteren ampirik kanıtlar bulunmaktadır (Baselmans ve Bartels, 2018; Lambert ve ark., 2015).

Kişisel iyi oluş (subjective well-being), hedonik bakış açısına göre açıklanmakta ve üç bileşenle kavramsallaştırılmaktadır: a) yüksek olumlu duygulanım, b) düşük olumsuz duygulanım ve c) yaşam memnuniyeti. Yaşam memnuniyeti, bireyin yaşamına dair bilişsel değerlendirmelerini içerirken, olumlu ve olumsuz duygulanım ise duygusal değerlendirmelerini içermektedir (Diener, 1984; Spangler ve Palrecha, 2004). Diğer yandan, kendini kabullenme (self acceptance), diğerleriyle pozitif ilişkiler (pozitif relations with others), özerklik (autonomy), çevresel ustalık (environmental mastery), yaşam amacı (purpose in life) ve kişisel gelişimden (personal growth) oluşan altı bileşenli psikolojik iyi oluş (psychological well-being) ise ödemonik bakış açısıyla açıklanmaktadır. Duygusal ve fiziksel sağlığı destekleyen psikolojik iyi oluş, insanının var olan potansiyelini ne kadar gerçekleştirebildiği ile ilgilidir (Keyes ve ark., 2002; Kjell ve ark., 2013; Ryff, 1989). İş ortamı çerçevesinde ele alındığında ise kişisel iyi oluşun temel yönünü oluşturan duygusal iyi oluş dışında, a) çevresel hakimiyet ve sosyal işlevselliğin kalitesini vurgulayan sosyal iyi oluş, b) bilişsel yorgunluğu vurgulayan bilişsel iyi oluş ve c) sıkıntı semptomlarını vurgulayan psikosomatik iyi oluş da çalışan bireylerin iyi oluşunun diğer bileşenleridir (Mäkikangas ve ark., 2016).

Kişilik özellikleri, kişisel iyi oluştaki varyansın büyük bir kısmını açıklamaktadır (DeNeve ve Cooper, 1998; Diener ve ark., 1999; Kokko ve ark., 2013; Steel ve ark., 2008). Genel örnekleme hem Beş Faktör Kişilik Modeli yapılarının hem de Altı Faktör Kişilik Modeli (HEXACO) yapılarının, kişisel iyi oluşun yanı sıra psikolojik iyi oluş ile de ilişkili olduğu gösterilmiştir (Anglim ve ark., 2020). Bu ilişkileri açıklamak için ileri sürülen argümanlardan bazıları, a) kişilik özellikleri ile iyi oluş arasında paylaşılan biyolojik bileşenler ve nörotransmitterler, b) kişilik özellikleri ile iyi oluşun tanıs ve kavramsal düzeyde benzer yapıları paylaşıyor olmaları (dışadönüklük ve olumlu duygulanım, düşük ucuyla duygusal denge ve olumsuz duygulanım gibi), c) kişilik özellikleri ve iyi oluşu ortaya çıkaran genlerin aynı olması, d) bazı kişilik özelliklerinin bireyleri, iyi oluşun ortaya çıkmasına neden olacak yaşam olaylarına maruz bırakması şeklindedir (Kokko ve ark., 2013; Steel ve ark., 2008; Lucas ve Diener, 2009). İyi oluşu açıklamaya yönelik yaklaşımlardan biri olan homeostaz modeli, her insanın genetik yatkınlık, çevresel koşullar ve temel kişilik özellikleri tarafından belirlenen istikrarlı ve karakteristik bir öznel iyi oluş düzeyine yani kurulum noktasına sahip olduğunu iddia etmektedir (Cummins ve ark., 2002; Cummins ve ark., 2012). Beş Faktör Kişilik Modeli yapıları bağlamında kişilik özelliklerinin iyi oluş düzeyi ile ortaya konan ilişkisi nedeniyle, çalışanlarda iyi oluşu inceleyen araştırma modelleri içerisinde her zaman için kişiliğe yer verilmesi gerektiği önerilmiştir (Mäkikangas ve ark., 2015). Ayrıca benlik saygısı ve öz yeterlilik gibi başka kişilik faktörlerinin de çalışanlarda kişisel iyi oluşun önemli yordayıcıları olduğu görülmektedir (Williams ve Smith, 2016).

Kişisel iyi oluşa yönelik çalışmalar, özellikle pozitif ucuyla yüksek Dışadönüklük ve düşük ucuyla Duygusal Denge'nin, olgunun başlıca yordayıcıları olduğunu ortaya koymaktadır (Costa ve McCrae, 1980; Garcia, 2011; Zhang ve Tsingan, 2014). Dışadönük'lüğün pozitif ucunda yer alan bireyler olumlu duyguları, Duygusal Denge'nin

negatif ucunda yer alan bireyler ise olumsuz duyguları deneyimlemeye daha eğilimlidirler (Larsen ve Ketelaar, 1989; 1991; Lucas ve Baird, 2004; Lucas ve Fujita, 2000). Dolayısıyla kişilik özellikleri ile olumlu ve olumsuz duygulanım arasındaki bu bağlantı kişisel iyi oluşu doğrudan etkilemektedir (DeNeve ve Cooper, 1998; McCrea ve Costa, 1991; Zhang ve Tsingan, 2014). Ayrıca Uyumluluk ve Sorumluluk faktörleri kişisel iyi oluşla orta düzeyde olumlu yönde bir ilişki gösterirken, Deneyime Açıklık / Zekâ / Hayal Gücü faktörü kişisel iyi oluşla açık bir ilişki göstermemektedir. Benzer araştırma sonuçları, Uyumluluk faktörünün sosyal ortamlarda ve Sorumluluk faktörünün başarıya yönelik durumlarda olumlu deneyimleri kolaylaştıracağını ortaya koymaktadır (Costa ve McCrea, 1980; McCrea ve Costa, 1991; Soto, 2015).

Beş Faktör Kişilik Modeli bağlamında kişisel iyi oluşun temel belirleyicilerini beş faktörden Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk ve Duygusal Denge faktörleri oluşturmaktadır. Özellikle Duygusal Denge, “kendini kabullenme” ve “çevresel ustalık” bileşenleriyle güçlü olumsuz ilişkiler ortaya koymaktadır. Dışadönüklük ve Sorumluluk faktörleri ise “kendini kabullenme”, “çevresel ustalık” ve “yaşam amacı” boyutlarıyla olumlu yönde ilişkilidir. Uyumluluk faktörü “diğerleriyle pozitif ilişkiler” boyutunu, Dışadönüklük faktörü de Deneyime Açıklık faktörüyle birlikte “kişisel gelişim” boyutunu öngörmektedir. “Özerklik” boyutunun öngörülmesinde ise birçok kişilik özelliğinin yer almasına karşın baskın faktörü Duygusal Denge oluşturmaktadır (Garcia, 2011; Keyes ve ark., 2002; Schmutte ve Ryff, 1997).

Diğer yandan, küçük ve orta boy işletmelerde çalışanların yakın temas halinde çalışması nedeniyle işletme başarısı kişiler arası faktörlerden etkilenir hale gelmiştir. Çalışan memnuniyetinin, yaşam memnuniyetinin öznel yönlerine doğru kaymasıyla da çalışan bireyler için kişiler arası temas yoluyla doyum elde etmek işyerinde daha fazla önem kazanmıştır (Maula-Bakhsh ve Raziq, 2018). Bu şekilde bir yandan birçok faktörle birlikte çalışanların kişisel iyi oluşu işletmelerin önemli bir sorunu haline gelirken (Macik-Frey ve ark., 2009) diğer yandan da kişisel iyi oluşun duygusal boyutu çalışanlarda görülen stres, sıkıntı, kaygı, depresyon gibi duygusal sorunlar için geçerli bir çözüm haline gelmiştir (Atanes ve ark., 2015; Malone ve Wachholtz, 2018; Maula-Bakhsh ve Raziq, 2018). Çünkü olumlu duyguların uyarılması vücudun işleyişini düzeltirken, olumsuz duygular da bireylerin iyi oluşuna zarar verebilmektedir (Maula-Bakhsh ve Raziq, 2018). Bu nedenle duygusal iyi oluş, iyi oluşun ve ruh sağlığının çekirdeği olarak kabul edilmekte ve çalışanlarda bu olguya vurgu yapılmaktadır (Mäkikangas ve ark., 2016).

Psikolojik iyi oluş, kültürel faktörlerden etkilenmesi nedeniyle sosyo-kültürel bağlamlar arasında (Diener ve ark., 1995; Khumalo ve ark., 2011; Lindert ve ark., 2015; Temane ve Wissing, 2008), ödemonik ve hedonik iyi oluş da hem kesitsel hem de boylamsal çalışma gibi kullanılan yöntemden bağımsız olarak sosyo-demografik faktörlerle ilişkilerinde farklılık göstermektedir (Ryff ve ark., 2021). Ayrıca cinsiyet, yaş, ekonomik durum, etnik köken ve iş değişikliği gibi bazı sosyo-demografik değişkenlerin iyi oluş düzeyini etkileyen faktörler olduğu anlaşılmaktadır (Mäkikangas ve ark., 2016; Ryff ve ark., 2021). Ruh sağlığı sorunlarının yüksek görülme sıklığı ise iş gücü kaybında büyük oranda etkili olduğu ve gelecekte de bu kaybın artarak devam edeceği tahmin edilmektedir (Saltukoğlu ve Tatar, 2017).

Bu çalışmanın amacı, çalışan örneğinde cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, ekonomik durum, medeni durum gibi sosyo-demografik değişkenlerin ve Beş Faktör Kişilik Modeli yapıları olarak kişilik özelliklerinin (Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Dengelilik, Zeka / Hayal Gücü) kişisel iyi oluş üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu doğrultuda hizmet ve üretim sektörünün özellikleri ve çalışma koşulları ile ilişkilendirilebilecek kişilik özelliklerinin ve bu sektörlerde çalışan bireylerde kişisel iyi oluş üzerinde etkili olası diğer değişkenlerin neler olduğunun belirlenmesi düşünülmüştür. Böylece hizmet ve üretim sektöründe çalışanlarda kişisel iyi oluş düzeyi düşük ya da yüksek grupta yer alma olasılığını belirleme açısından, kişilik özelliklerinin ve sosyo-demografik değişkenlerin farklı yordama gücü ve farklı değişken setleri gösterip göstermediklerinin sektörleri karşılaştırma yoluyla incelenmesi amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

Katılımcılar

Çalışmaya 18-65 yaşları (ort. = 31,28, s = 8,96) arasında 236 hizmet (% 57,3), 176 üretim (% 42,7) sektörü çalışanı olmak üzere toplam 412 çalışan birey katılmıştır. Katılımcıların 199’u erkek (% 48,3), 213’ü kadın (% 51,7) bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların 1-39 yıl arasında süreyle (ort. = 7,69, s = 7,88) çalıştıkları ve çalıştıkları kurumda 10-30.000 arasında (ort. = 611,84, s. = 2.759,51) kişinin çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumlarının 69’unun (% 16,7) lise ve altında, 343’ünün (% 83,3) ön lisans ve üzerinde, gelir durumlarının 294’ünün düşük (% 71,4), 118’inin yüksek (% 28,6), medeni durumlarının 182’sinin evli (% 44,2), 230’unun bekar, dul veya boşanmış (% 55,8) şeklinde olduğu görülmüştür. Çalışmada her iki sektör için geçerli olmak koşuluyla

dışlama kriteri olarak “yönetici” pozisyonunda çalışmak alınmış ve her düzeyde bu pozisyonda çalışanlar çalışmaya dahil edilmemiştir.

Araç Gereç

Çalışmada veri toplama araçları olarak Kişisel İyi Oluş İndeksi, Büyük Beş-50 Kişilik Testi ve sosyo-demografik form kullanılmıştır.

Kişisel İyi Oluş İndeksi

Kişisel İyi Oluş İndeksi, yetişkinler için geliştirilmiş 8 maddeli öz bildirim türü bir ölçme aracıdır. Ters yönlü maddesi bulunmayan ölçekte maddeler, iyi oluşu, 11’li Likert tipi (0 = Hiç Memnun Değilim, 10 = Tamamen Memnunum) cevaplama seçeneği ile değerlendirilmektedir (International Wellbeing Group, 2006). Formun Türkçe’ye çeviri çalışmasında iç tutarlılık güvenirlik katsayısı 0,86 olarak belirtilmiştir (Meral, 2014).

Büyük Beş-50 Kişilik Testi

Büyük Beş-50 Kişilik Testi, 50 maddeli öz bildirim türü bir ölçme aracıdır. 24 Maddesi ters yönlü puanlan test, 5’li Likert tipi (1 = Hiç Uygun Değil, 5 = Çok Uygun) cevaplama seçeneği içermektedir. Testin beş faktörlü yapılarını Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Dengelilik, Zeka / Hayal Gücü oluşturmaktadır. Her bir faktörden alınan puanın yüksek olması pozitif uca, düşük olması ise negatif uca ilişkin özelliğin düzeyinin artışı ifade etmektedir (Tatar, 2017).

Uygulama

Çalışmanın uygulaması kolay örnekleme yöntemiyle 2020-2021 yıllarına yayılan üç yıllık bir süre içerisinde basılı form kullanılarak İstanbul ve İzmir illerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada uygulama, katılımcılardan aktif olarak hizmet ve üretim sektöründen birinde çalıştıklarını belirtmeleri koşuluyla “gönüllü olur” alınarak Helsinki Bildirgesine uygun olarak isim ve diğer kimlik bilgileri alınmadan yürütülmüştür. Çalışmada bir kişilik uygulama yaklaşık 15-20 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde önce ölçme araçları için iç tutarlılık güvenirlik katsayıları ile toplam puanları arası korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Daha sonra Kişisel İyi Oluş İndeksi’nden elde edilen toplam puanların medyan değeri (57) kullanılarak medyan değerinin altında ve üzerinde yer alanlar olarak katılımcılar iki gruba ayrılmıştır. Daha sonra bağımlı değişken olarak bu iki grubu ayırt edip etmediğini incelemek amacıyla Wald İleriye Doğru (Forward Wald) yöntemiyle çok değişkenli lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Nicel sürekli bağımsız değişkenler olarak Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Dengelilik, Zeka / Hayal Gücü kişilik faktör toplam puanları, yaş, çalışma yılı, çalışılan işletmedeki / kurumdaki çalışan kişi sayısı, kategorik bağımsız değişkenler olarak ise cinsiyet (kadın- erkek), eğitim durumu (lise ve altı- ön lisans ve üstü), gelir durumu (düşük - yüksek), medeni durum (evli - bekar / dul / boşanmış) ve hizmet ya da üretim sektöründe çalışıyor olma alınmıştır. Sektör değişkeni lojistik regresyon analizine dahil edilmeyip iki ayrı veri seti oluşturmak amacıyla kullanılmıştır. Ayrıca çok değişkenli lojistik regresyon analizi yapılabilmesi için kategorik bağımsız değişkenlerin iyi oluş düzeyi grupları üzerindeki sayı ve yüzde dağılımları ki-kare testiyle incelenmiştir.

3. BULGULAR

Öncelikli olarak kullanılan ölçme araçlarının iç tutarlılık güvenirlik katsayıları incelenmiş ve Kişisel İyi Oluş İndeksi’nin Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısının 0,849, Büyük Beş Kişilik Testi-50’nin faktörlerinin ise 0,701 ile 0,837 arasında olduğu görülmüştür. Kullanılan bu ölçme araçlarının toplam puanları arasındaki Pearson korelasyon katsayıları ise Kişisel İyi Oluş İndeksi’nin Büyük Beş Kişilik Testi-50 faktörleriyle 0,163 (Zeka / Hayal Gücü) ile 0,387 (Duygusal Dengelilik) arasında, Büyük Beş Kişilik Testi-50 faktörlerinin kendi aralarında 0,131 (Dışadönüklük- Sorumluluk) ile 0,446 (Dışadönüklük - Zeka / Hayal Gücü) arasında değiştiği hesaplanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Ölçeklerin İç Tutarlılık Güvenirlik ve Toplam Puanları Aralarındaki Korelasyon Katsayıları

n = 412	Cronbach Alfa	2	3	4	5	6
1. Kişisel İyi Oluş İndeksi	0,849	0,273***	0,312***	0,303***	0,387***	0,163***

Büyük Beş Kişilik Testi-50 Faktörleri						
2. Dışadönüklük	0,798		0,397***	0,131**	0,379***	0,446***
3. Uyumluluk	0,732			0,268***	0,186***	0,340***
4. Sorumluluk	0,801				0,138**	0,276***
5. Duygusal Dengelilik	0,837					0,226***
6. Zeka / Hayal Gücü	0,701					

p < 0,01; *p < 0,001

Daha sonra çok değişkenli lojistik regresyon analizi yapılabilmesi için cinsiyet, eğitim durumu, gelir durumu ve medeni durum kategorik bağımsız değişkenlerinin, iyi oluş düzeyi grupları üzerindeki sayı ve yüzde dağılımları ki-kare testiyle incelenmiş ve bağımsız değişken kategorilerinin iyi oluş düzeyi (düşük ve yüksek grup) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklı dağılım göstermedikleri görülmüştür. Bu varsayımın karşılanması doğrultusunda da iyi oluş düzeyi gruplarını ayırt etmek amacıyla hizmet ve üretim sektör çalışanları için ayrı ayrı olmak üzere çok değişkenli lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Hosmer ve Lemeshow testleri sonucuna göre kurulan lojistik regresyon analizi için model-veri uyumu hem hizmet sektörü çalışanları (χ^2 HL (8) = 9,126; p > 0,05) hem de üretim sektör çalışanları (χ^2 HL (8) = 4,615; p > 0,05) için vardır. Oluşturulan model toplam varyansın Nagelkerke sözde R² değerine göre hizmet sektörü çalışanları için % 35,0'ini üretim sektör çalışanları için % 29,6'sını açıklamaktadır. Genel isabet oranı, hizmet sektörü çalışanları için şans eseri doğru sınıflandırmanın orantılı yüzdesinden (% 51,7) % 20,3 oranlık bir artış göstererek % 72,0 olarak, üretim sektör çalışanları için ise şans eseri doğru sınıflandırmanın orantılı yüzdesinden (% 52,8) % 16,5 oranlık bir artış göstererek % 69,3 olarak gerçekleşmiştir. Doğru tahmin oranı, hizmet sektörü çalışanlarında iyi oluş düzeyi düşük grup için % 73,0, yüksek grup için ise % 71,1, üretim sektör çalışanlarında ise iyi oluş düzeyi düşük grup için % 75,3, yüksek grup için ise % 62,7 olarak belirlenmiştir.

Hizmet sektörü çalışanlarında, Wald testi sonucuna göre alınan bağımsız değişkenlerden Uyumluluk faktörü toplam puanı (χ^2 Wald (1) = 9,624; p < 0,01), Sorumluluk faktörü toplam puanı (χ^2 Wald (1) = 9,866; p < 0,01) ve Duygusal Dengelilik faktörü toplam puanının (χ^2 Wald (1) = 15,057; p < 0,001) iyi oluş düzeyi düşük ve yüksek gruplarından birinde yer almanın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordayıcıları olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Buna karşın Dışadönüklük ve Zeka / Hayal Gücü faktörleri toplam puanları, yaş, çalışma yılı, çalışan sayısı, cinsiyet, eğitim durumu, gelir durumu ve medeni durum değişkenlerinin ise iyi oluş düzeyi düşük ve yüksek gruplarından birinde yer almayı yordamadıkları görülmüştür.

Üretim sektör çalışanlarında ise Wald testi sonucuna göre alınan bağımsız değişkenlerden sadece Uyumluluk faktörü toplam puanı (χ^2 Wald (1) = 5,139; p < 0,05) ile gelir durumunun (χ^2 Wald (1) = 14,060; p < 0,001) iyi oluş düzeyi düşük ve yüksek gruplarından birinde yer almanın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordayıcıları olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Buna karşın Dışadönüklük, Sorumluluk, Duygusal Dengelilik ve Zeka / Hayal Gücü faktörleri toplam puanları, yaş, çalışma yılı, çalışan sayısı, cinsiyetin, eğitim durumu ve medeni durum değişkenlerinin ise iyi oluş düzeyi düşük ve yüksek gruplarından birinde yer almayı yordamadıkları görülmüştür.

Tablo 2. Hizmet ve Üretim Sektörü Çalışanlarında İyi Oluşun Yordanmasında Kişilik ve Sosyo-Demografik Yordayıcılara İlişkin Lojistik Regresyon Modeli

	B	S.H.	Wald	s.d.	p	Exp(B)	Exp(B)'nin Güven Aralığı (%95)
Hizmet Sektörü Çalışanları (n = 236)							
Uyumluluk	1,154	0,372	9,624	1	0,002	3,170	1,529 - 6,572
Sorumluluk	0,948	0,302	9,866	1	0,002	2,581	1,428 - 4,663
Duygusal Dengelilik	0,977	0,252	15,057	1	0,000	2,656	1,622 - 4,351
Sabit	-10,024	2,021	24,612	1	0,000	0,000	
Üretim Sektörü Çalışanları (n = 176)							
Uyumluluk	0,960	0,423	5,139	1	0,023	2,611	1,139 - 5,985
Gelir Durumu (düşük - yüksek)	-1,624	0,433	14,060	1	0,000	0,197	0,084 - 0,461
Sabit	-3,712	2,292	2,621	1	0,105	0,024	

4. TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, hizmet ve üretim sektörlerinde çalışanlar arasında kişilik özellikleri ve sosyo-demografik değişkenler ile kişisel iyi oluş arasındaki ilişkiyi karşılaştırma yoluyla incelemektir. Elde edilen sonuçlar, üretim sektörü çalışanlarına göre hizmet sektörü çalışanları için biraz fazla olsa da kişisel iyi oluştaki varyansın yaklaşık üçte birinin çalışmada ele alınan değişkenlerle açıklanabildiğini göstermiştir. Bu çalışma sonuçları, iyi oluş

açısından hizmet ve üretim sektörü çalışanları arası farkları vurgulanmasının yanı sıra bu gruplar için geçerli olmak koşuluyla kişilik özellikleri ile iyi oluş arasındaki ilişkilerin niteliği ve niceliğine de işaret etmektedir. Kişilik ölçümü olarak Beş Faktör Kişilik Modeli yapılarının kullanıldığı ve bu yapılarla iyi oluşun ilişkilendirildiği önceki çalışmalar, olgular arasında çok güçlü ilişkilerin olduğunu ortaya koymaktadır (Berglund ve ark., 2015; Kokko ve ark., 2013; Steel ve ark., 2008; Lucas ve Diener, 2009). Hizmet ve üretim sektörlerinde çalışanlar arasında, kişilik özellikleri ile kişisel iyi oluş arasındaki ilişki incelendiğinde, gruplar arasında önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. Kişilik özellikleri açısından ele alındığında gözlenen temel fark, Uyumluluk, Sorumluluk ve Duygusal Dengelilik faktörlerinin hizmet sektörü çalışanları arasında kişisel iyi oluş ile ilişkili görünmesine karşın üretim sektörü çalışanları arasında Sorumluluk ve Duygusal Dengelilik faktörlerinin bu ilişkiyi göstermemesi olmuştur. Sosyo-demografik değişkenler açısından bakıldığında ise üretim sektörü çalışanları arasında gelir durumu kişisel iyi oluş ile ilişkiliyken hizmet sektörü çalışanları için bu değişken yordayıcı bir değişken değildir.

Bu noktada öne çıkan ayrıntılardan biri genel örneklemde iyi oluştaki varyansın büyük bir kısmını açıklayan kişilik özellikleri içerisinde (DeNeve ve Cooper, 1998; Diener ve ark., 1999; Kokko ve ark., 2013; Steel ve ark., 2008) yer alan Dışadönüklük faktörünün (Costa ve McCrae, 1980; Garcia, 2011; Larsen ve Ketelaar, 1989; 1991; Zhang ve Tsingan, 2014) bu çalışmada alınan hizmet ve üretim sektörü çalışanlarında belirtilen ilişkiyi göstermemiş olmasıdır. Diğer bir ayrıntı ise önceki araştırmalarla uyumlu olarak (Costa ve McCrae, 1980; McCrea ve Costa, 1991; Soto, 2015) Deneyime Açıklık / Zeka / Hayal Gücü faktörünün kişisel iyi oluşla ilişki göstermemesidir. Bu faktörün pozitif ucunda yer almanın, kişinin hem olumlu hem de olumsuz durumları deneyimlemesine olanak sağlayabilecek (Costa ve McCrae, 1980; McCrea ve Costa, 1991; Soto, 2015) olması nedeniyle iyi oluş ile ilişki göstermemesi beklendiği için bu durum genel örneklemde olduğu kadar çalışan örneklemde de geçerli görünmektedir. Diğer taraftan Dışadönüklük faktöründe pozitif uçta yer alan bireylerin olumlu duyguları deneyimlemeye daha eğilimli (Lucas ve Baird, 2004; Lucas ve Fujita, 2000) olabilecekleri belirtilmiş olmasına karşın bu ilişki bu çalışma katılımcılarında elde edilememiştir. Bu sonuca neden olan olası faktörlerden biri hem hizmet hem de üretim sektörü çalışanlarının sınırlandırılmayarak çok genel olarak ele alınmasıdır. Her iki sektör çalışanları için Dışadönüklük faktörü ya da Uyumluluk faktörü gibi etkileşime vurgu yapan kişilik özelliklerinin önemleri sektörlerdeki iş kolları dikkate alınmadığında göz ardı edilmiş olmaktadır. Ancak bu ayrıntı bu çalışmada genel olarak hizmet ve üretim sektörleri karşılaştırıldığı için önemli olmamakta, sektörlerin, daha özel iş kolları olarak sınırlandırılarak incelenmesi koşulunda anlam kazanmaktadır.

Gözlenen diğer bir başka ayrıntı ise önceki çalışmalarda belirtilenler doğrultusunda Uyumluluk faktörünün sosyal ortamlarda olumlu deneyimleri kolaylaştıracak olması nedeniyle (Costa ve McCrae, 1980; McCrea ve Costa, 1991; Soto, 2015) iyi oluş ile ilişkili olacak olmasının bu çalışmada da açık bir şekilde görülmesidir. Uyumluluk faktörü hem hizmet sektörü çalışanlarında hem de üretim sektörü çalışanlarında iyi oluş ile ilişki göstermiştir. Hizmet sektörü çalışanlarında, iyi oluş ile ilişkili diğer yapılarla karşılaştırıldığında Uyumluluk faktörünün daha güçlü bir ilişkiye sahip olması ($Exp(B) = 3,170$), bu faktörün iyi oluşun en güçlü yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Ayrıca hem hizmet sektörü hem de üretim sektörü çalışanlarında, ilişkili olduğu belirlenen kişilik yapıları önceki çalışmalar doğrultusunda beklendiği yönde (Costa ve McCrae, 1980; Garcia, 2011; McCrea ve Costa, 1991; Soto, 2015; Zhang ve Tsingan, 2014) pozitif uçları, kişisel iyi oluşla pozitif yönlü ilişki ortaya koymuştur.

Çalışmanın temel hipotezini, hizmet ve üretim sektörünün özelliklerine ve çalışma koşullarına bağlanabilecek kişilik özelliklerinin, bu sektörlerde çalışan bireylerde kişisel iyi oluş üzerinde birbirlerine göre farklı etkiye sahip olacakları oluşturmaktadır. Elde edilen ve yukarıda sunulan sonuçlar bu hipotezin desteklendiğini göstermiştir. Kişilik özellikleri ile kişisel iyi oluş arasındaki ilişki, gösterilen farklılıklar doğrultusunda bu sektörlerin çalışanlarında işlevsel görünmektedir. Dolayısıyla bu çalışma, farklı kişilik özelliklerinin farklı sektörler için özellikle önemli olabileceğini göstermektedir. Hizmet sektörü, sosyal ilişkiler bağlamında yüksek taleplerin yoğun olacağına işaret etmektedir. Bu durum ise kişisel iyi oluş için pozitif ucuyla uyumluluğun ve duygusal dengenin önemini ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra hizmet sektörünün sosyal ilişkiler bağlamında “soyut doğası” sorumluluk faktörünün pozitif ucunu (büyük olasılıkla öz denetim ve başarı ihtiyacı) kişisel iyi oluş için özellikle önemli hale getirmektedir. Buna karşın üretim sektöründe ise çalışma koşulları, çalışma saatleri, materyal kullanımı, tekrarlayan çalışma davranışları vb. nedeniyle daha sınırlı ve belirli “somut üretim” olduğu varsayılabilir. Ayrıca küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde çalışanların yakın temas halinde çalışmasının kişiler arası faktörleri öne çıkardığı bilinmektedir (Maula-Bakhsh ve Raziq, 2018). Bu nedenle de üretim sektörü çalışanları arasında diğer koşulların görece “standart” olması, kişisel iyi oluşun yordanmasında uyumluluğu pozitif ucuyla kritik bir faktör yapmış görünmektedir.

İyi oluş sosyo-kültürel ve sosyo-demografik faktörlerden etkilenmektedir (Diener ve ark., 1995; Khumalo ve ark., 2011; Lindert ve ark., 2015; Mäkikangas ve ark., 2016; Ryff ve ark., 2021; Temane ve Wissing, 2008). Ekonomik

durum da iyi oluşu etkileyen bu faktörlerden biridir (Kapteyn ve ark., 2015; Mäkikangas ve ark., 2016; Ryff ve ark., 2021). Bu çalışmada da ekonomik durum hizmet sektörü çalışanları için değil ancak üretim sektörü çalışanları için kişisel iyi oluşun yordanmasında etkili bir değişken olarak belirlenmiştir. İki farklı sektör için gözlenen bu farklılık ise anlaşılır görünmektedir. Büyük oranda kol gücüyle çalışanlar olarak üretim sektörü çalışanlarının hizmet sektörü çalışanlarına göre daha düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip oldukları varsayıldığında, bu grupta kişisel iyi oluş düzeyi için ekonomik durum önemli bir değişken olmaktadır. Bu çalışma verisinde gelir düşük-yüksek olarak iki kategorili alınmış ve kişisel iyi oluş düzeyi düşük ve yüksek gruplar üzerinde de ki-kare testine göre dağılım farklılığı elde edilememiştir. Ancak bu sonuç üretim sektörü çalışanlarının hizmet sektörü çalışanlarına göre daha düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip oldukları varsayımını nicel düzeyde ortadan kaldırmamaktadır. Bu nedenle de üretim sektörü çalışanlarında ekonomik durum düzeyi arttıkça kişisel iyi oluş düzeyinin de arttığı bulunmuştur. Bu sonuç şaşırtıcı bir bilgi içermemesine karşın kritik önem taşımaktadır. Çünkü bu çalışma bağlamında kişisel iyi oluş düzeyini hangi sektör çalışanlarında hangi sosyo-demografik değişkenlerin etkilediğinin bilinmesinden daha önemlisi, kişisel iyi oluş düzeyi için farklı sektör çalışanlarında sosyo-demografik değişkenlerin farklı şekilde etkili olduğunun belirlenmesidir. Bu bilgi, daha sonra yürütülecek benzer çalışmaların planlanmasını belirleyecek ve yönlendirecek olması nedeniyle önemli olmaktadır.

5. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE ÖNERİLER

Bu çalışma sonuçları, hizmet ve üretim sektörü çalışanlarının karşılaştırmasına olanak tanırken bazı sınırlılıklar da taşımaktadır. İlk olarak, uygulama kolay örnekleme yoluyla veri toplanmasını içerdiği için her iki sektör çalışanlarının kendi içlerindeki iş ve meslek farklılıklarını, örnekleme yönteminin getirdiği belirsizlik doğrultusunda sonuçlara yansıtılmış olma potansiyelini taşımaktadır. Örnek olarak hizmet sektörü için bir hemşire ile bir garsonun iş gereklilikleri bağlamında kişisel iyi oluşlarına etki edecek faktörlerin çeşitliliği bu katılımcı grubunun özellikleri doğrultusunda sonuçlara yansıtacaktır. Diğer taraftan, yine örnek olarak iki bilgisayar teknikerinin aynı mesleki öz geçmişe sahip olmalarına karşın birinin hizmet ve diğerinin üretim sektöründe çalışıyor olmasının bu çalışma bağlamında sonuçlara nasıl etki edeceği açık değildir. Bu durum düşünüldüğünde kolay örnekleme yoluyla ve oldukça “kaba” bir sınıflamayla “hizmet” ve “üretim” sektörü çalışanları olarak iki grubun alınmış olması, sonuçların yorumlanmasını ve kişisel iyi oluşun artırılması bağlamında pratik karşılığını belirsizleştirmektedir.

Çalışmadaki diğer bir sınırlılık, çalışmanın kesitsel yöntemle ve iki büyük şehirde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Bu durumun her iki yönü de ayrı sorunlara işaret etmektedir. İyi oluşun kültürel faktörlerden etkilendiği (Diener ve ark., 1995; Khumalo ve ark., 2011; Lindert ve ark., 2015; Temane ve Wissing, 2008) bilindiğine göre kırsal-kent farklılığı, coğrafi bölge farklılığı, büyük-küçük işletme / organizasyon farklılığı gibi değişkenlerin dikkate alınmaması yine çalışma sonuçlarının genellenebilirliğini ve yorumlanması sınırlandırmaktadır. Yöntemsel olarak kesitsel tasarım ise benzer çalışmaların genel bir sorunu olarak, farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin kişisel iyi oluştaki zamansal değişime nasıl uyum gösterdiğini ortaya koymada yetersiz kalmasından kaynaklanan bir sınırlılık taşımaktadır.

Çalışmada gözlenen bir başka sınırlılık ise bağımlı değişken olarak kişisel iyi oluşun nasıl kavramsallaştırıldığı oluşturmaktadır. Hedonik ve ödemonik yaklaşımlar gibi (Kapteyn ve ark., 2015; Ryan ve Deci, 2001; Ryff, 1989) olguya farklı açılardan yaklaşan kuramlara dayalı ölçümlerin farklı sonuçlar üretebileceği düşünülebilir. Bu bağlamda özellikle genel örneklemeden farklı olarak çalışanlara özgü yaklaşımlarla kavramsallaştırılan iyi oluşun, kişilikle ilişkisinin potansiyel farklılıklar taşıyabileceği doğrultusunda ölçümünün kuram temelli olarak yürütülmesi gerekmektedir. Ancak bu noktada da Türkçe ölçme araçlarının yetersizliği bir sorun teşkil etmektedir.

Bu çalışma için belirtilen bu sınırlılıklar aynı zamanda yeni çalışma önerilerini de oluşturmaktadır. İyi oluş, kişilik ilişkisinin incelenmesinde özellikle çalışanların çalışma alanlarının daraltılarak alınması yoluyla daha homojen gruplar için geçerli olabilecek sonuçlar elde edilebilir gibi görünmektedir. Bu bağlamda kolay örnekleme yöntemi yerine seçkisiz, sistematik, tabakalı gibi olasılığı bilinen başka örnekleme yöntemlerinin kullanılması ise daha net sonuçlar üretecektir. Yine yöntemsel olarak dikkat edilmesi gerekli olan bir diğer ayrıntı da boylamsal çalışmalarla iyi oluştaki zamansal değişimin de dikkate alınması gerektiğidir (Lindert ve ark., 2015). Bir diğer çalışma önerisi de çalışanlarda iyi oluşun farklı yönlerine vurgu yapan çok boyutlu daha fazla iyi oluş ölçeğinin geliştirilmesine duyulan ihtiyaçtır (Pradhan ve Hati, 2022).

Sağlık sektörünün (Brunetto ve ark., 2020), özel sektörün (Johari ve ark., 2019; Lahat ve Ofek, 2022; Martinkovičová ve ark., 2020), bankacılık sektörünün (Alam ve Rizvi, 2012), akademik ortamın (Kinman ve Johnson, 2019) alınması ya da serbest meslek ve ücretli çalışan karşılaştırması (Berglund ve ark., 2015) gibi çok az sayıda çalışma, farklı sektörlerde çalışan bireylerin kişilik özelliklerinin iyi oluş üzerindeki etkisine

odaklanmıştır. Bu çalışmada bu hedeflenerek, genel örnekleme iyi oluşa ilişkin önceki sonuçlar, çalışan örnekleminde sektör ayrımı yaparak doğrulanmış ve farklılıkları ortaya koyan yeni sonuçlarla bilinenler genişletilmiştir. Bu sonuçlar kişilik özellikleri gibi bireysel farklılıkların çalışma koşulları gibi belirli ortamlarda iyi oluşa özellikle katkı sağlama eğilimini göstermektedir. Ancak farklı sektörlerdeki çalışma koşulları ve özellikleri dikkate alındığında, çalışan iyi oluşuna katkı sağlama bağlamında kişilik özellikleri gibi bireysel farklılıkların önemini, işverenin iş talepleri ve çalışma koşulları ile ilgili eğilimlerin hesaba katılması öne çıkarmaktadır. Ayrıca çalışanların zamanlarının çoğunu işyerinde geçirmeleri nedeniyle yaşam doyumları iş yaşamından büyük ölçüde etkilenmektedir (Maula-Bakhsh ve Raziq, 2018). Özetle, iş verimini artırmak için iyi oluşu üst düzeye çıkarma amaçlandığında, bireylerin kişilik özelliklerini çalışma koşulları doğrultusunda dikkate almak kaçınılmaz olmaktadır.

REFERENCES

- Alam, S., & Rizvi, K. (2012). Psychological well-being among bank employees. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 38(2), 242-247.
- Anglim, J., Horwood, S., Smillie, L. D., Marrero, R. J., & Wood, J. K. (2020). Predicting psychological and subjective well-being from personality: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(4), 279-323. <https://doi.org/10.1037/bul0000226>
- Atanes, A., Andreoni, S., Hirayama, M. S., Montero-Marin, J., Barros, V. V., Ronzani, T. M., ... & Demarzo, M. M. (2015). Mindfulness, perceived stress, and subjective well-being: a correlational study in primary care health professionals. *BMC Complementary and Alternative Medicine*, 15(1), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12906-015-0823-0>
- Baselmans, B. M., & Bartels, M. (2018). A genetic perspective on the relationship between eudaimonic-and hedonic well-being. *Scientific Reports*, 8(1), 1-10. <https://doi.org/10.1038/s41598-018-32638-1>
- Berglund, V., Johansson Sevä, I., & Strandh, M. (2015). Subjective well-being and job satisfaction among self-employed and regular employees: does personality matter differently? *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 28(1), 55-73. <https://doi.org/10.1080/08276331.2015.1115699>
- Brunetto, Y., Dick, T., Xerri, M., & Cully, A. (2020). Building capacity in the healthcare sector: a strengths-based approach for increasing employees' well-being and organisational resilience. *Journal of Management and Organization*, 26(Special Issue 3), 309-323. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.53>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(4), 668-678. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.38.4.668>
- Cummins, R. A., Gullone, E. & Lau, A. L. D. (2002). A model of subjective well being homeostasis: the role of personality. In E. Gullone & R. A. Cummins (Eds.), *The universality of subjective wellbeing indicators: social indicators research series* (pp. 7-46). Kluwer Academic Publishers.
- Cummins, R. A., Lau, A. L., & Davern, M. T. (2012). Subjective wellbeing homeostasis. In K. C. Land, A. C. Michalos, & M. J. Sirgy (Eds.), *Handbook of social indicators and quality of life research* (pp. 79-98). Springer.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.197>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, E., Suh, E. M., Smith, H., & Shao, L. (1995). National differences in reported subjective well-being: why do they occur? *Social Indicators Research*, 34, 6-32. <https://doi.org/10.1007/bf01078966>
- Furnham, A., & Christoforou, I. (2007). Personality traits, emotional intelligence, and multiple happiness. *North American Journal of Psychology*, 9(3), 439-462.
- Garcia, D. (2011). Two models of personality and well-being among adolescents. *Personality and Individual Differences*, 50(8), 1208-1212. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.02.009>
- International Wellbeing Group (2006). Personal wellbeing index-adult. Melbourne: Australian Centre on Quality of Life, Deakin University.

- Johari, J., Shamsudin, F. M., Yean, T. F., Yahya, K. K., & Adnan, Z. (2019). Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia. *International Journal of Public Sector Management*, 32(1), 102-119. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-09-2017-0257>
- Kapteyn, A., Lee, J., Tassot, C., Vonkova, H., & Zamarro, G. (2015). Dimensions of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 123(3), 625-660. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0753-0>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Khumalo, I. P., Temane, Q. M., & Wissing, M. P. (2011). Socio-demographic variables, general psychological well-being and the mental health continuum in an African context. *Social Indicators Research*, 105(3), 419-442. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9777-2>
- Kinman, G., & Johnson, S. (2019). Special section on well-being in academic employees. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 159-161. <https://doi.org/10.1037/str0000131>
- Kjell, O. N., Nima, A. A., Sikström, S., Archer, T., & Garcia, D. (2013). Iranian and Swedish adolescents: differences in personality traits and well-being. *PeerJ*, 1, e197. <https://doi.org/10.7717/peerj.197>
- Kokko, K., Tolvanen, A., & Pulkkinen, L. (2013). Associations between personality traits and psychological well-being across time in middle adulthood. *Journal of Research in Personality*, 47(6), 748-756. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.07.002>
- Lahat, L., & Ofek, D. (2022). Emotional well-being among public employees: a comparative perspective. *Review of Public Personnel Administration*, 42(1), 31-59. <https://doi.org/10.1177/0734371x20939642>
- Lambert, L., Passmore, H. A., & Holder, M. D. (2015). Foundational frameworks of positive psychology: mapping well-being orientations. *Canadian Psychology*, 56(3), 311-321. <http://dx.doi.org/10.1037/cap0000033>
- Larsen, R. J., & Ketelaar, T. (1989). Extraversion, neuroticism and susceptibility to positive and negative mood induction procedures. *Personality and Individual Differences*, 10(12), 1221-1228. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(89\)90233-X](https://doi.org/10.1016/0191-8869(89)90233-X)
- Larsen, R. J., & Ketelaar, T. (1991). Personality and susceptibility to positive and negative emotional states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(1), 132-140. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.1.132>
- Lindert, J., Bain, P. A., Kubzansky, L. D., & Stein, C. (2015). Well-being measurement and the WHO health policy Health 2010: systematic review of measurement scales. *The European Journal of Public Health*, 25(4), 731-740. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku193>
- Lucas, R. E., & Baird, B. M. (2004). Extraversion and emotional reactivity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(3), 473-485. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.3.473>
- Lucas, R. E., & Fujita, F. (2000). Factors influencing the relation between extraversion and pleasant affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), 1039-1056. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.6.1039>
- Macik-Frey, M., Quick, J. C., & Cooper, C. L. (2009). Authentic leadership as a pathway to positive health. *Journal of Organizational Behavior*, 30(3), 453-458. <https://doi.org/10.1002/job.561>
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T., & Schaufeli, W. (2016). The longitudinal development of employee well-being: a systematic review. *Work and Stress*, 30(1), 46-70. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1126870>
- Mäkikangas, A., Rantanen, J., Bakker, A. B., Kinnunen, M. L., Pulkkinen, L., & Kokko, K. (2015). The circumplex model of occupational well-being: its relation with personality. *Journal for Person-Oriented Research*, 1(3), 115-129. <https://doi.org/10.17505/jpor.2015.13>
- Malone, C., & Wachholtz, A. (2018). The relationship of anxiety and depression to subjective well-being in a mainland Chinese sample. *Journal of Religion and Health*, 57(1), 266-278. <https://doi.org/10.1007/s10943-017-0447-4>
- Martinkovičová, M., Knapkova, M., & Kaščáková, A. (2020). Affective well-being of private sector employees in Slovakia. *Sociológia*, 52(3), 273-299. <https://doi.org/10.31577/sociologia.2020.52.3.12>
- Maula-Bakhsh, R., & Raziq, A. (2018). Relationship between servant leadership and subjective well-being: evidence from manufacturing and services based SMEs in Pakistan. *Journal of Management Sciences*, 5(1), 62-85. <https://doi.org/10.20547/jms.2014.1805104>
- Mayungbo, O. A. (2016). Agreeableness, conscientiousness and subjective wellbeing. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 2(3), 66-87. <https://doi.org/10.20319/pijs.2016.23.6887>

- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1991). Adding liebe und arbeit: the full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(2), 227-232. <https://doi.org/10.1177/014616729101700217>
- Meral, B. F. (2014). Kişisel iyi oluş indeksi-yetişkin Türkçe formunun psikometrik özellikleri. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 119-131.
- Momeni, M., Kalali, N. S., Anvari, M. R. A., Raofi, Z., & Zarrineh, A. (2011). What kind of people are the happiest? An empirical study. *International Review of Business Research Papers*, 7(3), 42-54.
- Oishi, S., Diener, E., & Lucas, R. E. (2009). The optimum level of well-being: can people be too happy? In E. Diener (Ed.), *The science of well-being: the collected works of Ed Diener* (pp. 175-200). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6_8
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). The measurement of employee well-being: development and validation of a scale. *Global Business Review*, 23(2), 385-407. <https://doi.org/10.1177/0972150919859101>
- Lucas, R. E., & Diener, E. (2009). Personality and subjective well-being. In E. Diener (Ed.), *The science of well-being: the collected works of Ed Diener* (pp. 75-102). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6_4
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., Boylan, J. M., & Kirsch, J. A. (2021). Eudaimonic and hedonic well-being: an integrative perspective with linkages to sociodemographic factors and health. In M. T. Lee, L. D. Kubzansky, & T. J. VanderWeele (Eds.), *Measuring well-being* (pp. 92-135). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197512531.003.0005>
- Saltukoğlu, G., & Tatar, A. (2017). Comparison of the classification ratios of depression scales used in Turkey. *Psychiatry and Clinical Psychopharmacology*, 27(1), 76-83. <https://doi.org/10.1080/24750573.2017.1293250>
- Schmutte, P. S., & Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549-559. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.3.549>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.5>
- Soto, C. J. (2015). Is happiness good for your personality? Concurrent and prospective relations of the big five with subjective well-being. *Journal of Personality*, 83(1), 45-55. <https://doi.org/10.1111/jopy.12081>
- Spangler, W. D., & Palrecha, R. (2004). The relative contributions of extraversion, neuroticism, and personal strivings to happiness. *Personality and Individual Differences*, 37(6), 1193-1203. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.12.002>
- Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 134(1), 138-161. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.1.138>
- Tatar, A. (2017). Büyük Beş-50 Kişilik Testinin Türkçeye çevirisi ve Beş Faktör Kişilik Envanteri kısa formu ile karşılaştırılması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(1), 51-61. <https://doi.org/10.5455/apd.220580>
- Temane, Q. M., & Wissing, M. P. (2008). The role of personality factors in the dynamics of context and psychological well-being. *Journal of Psychology in Africa*, 18(1), 105-114. <https://doi.org/10.1080/14330237.2008.10820177>
- Theobald, T., & Cooper, C. (2012). The relationship between happiness and wellbeing. In *Doing the right thing* (pp. 13-18). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9780230359017_3
- Williams, G., & Smith, A. P. (2016). Using single-item measures to examine the relationships between work, personality, and well-being in the workplace. *Psychology*, 7, 753-767. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2016.76078>
- Zhang, R. P., & Tsingan, L. (2014). Extraversion and neuroticism mediate associations between openness, conscientiousness, and agreeableness and affective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1377-1388. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9482-3>



**Examining Organizational Communication in Terms of Relationships Between
Organizational Dissent, Perceived Organizational Power Distance and Psychological Capital**

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 19.11.2022

Received in revised form:
11.12.2022

Accepted: 30.12.2022

Key Words: Organizational dissent, organizational power distance, psychological capital, psycap, organizational communication

ORCID: 0000-0001-6052-8198, 0000-0001-7882-3670,

Type of Article: Research Article

ABSTRACT (EXTENDED)

Objectives: Employees' job satisfaction and organizational commitment is very important for the steady growth and development of an organization. Today, with the increase in the competitive environment, the attempts of organizations to understand how to ensure this stability have also increased. Also, it is seen that the high psychological capital of the employees and their dissent behavior increase the performance, while the high organizational power distance both reduces the performance and constitutes an obstacle in exhibiting the organizational dissent behavior. It is known that one of the most important factors contributing to the growth and development of organizations is that employees' expression of the problems that arise in the functioning of the organization and their dissatisfaction. There are many individual, relational and organizational factors that affect organizational dissent, which expresses the ability of employees to express their views openly. One of the individual factors is the psychological capital level of the employees, and one of the organizational factors is the perceived organizational power distance. The concept of psychological capital expresses the individual's awareness of who he is and his cognitive capacity. Positive psychological capital has defined as a new movement that goes beyond economic capital, which refers to what we have, human capital, which refers to what we know, and social capital, which refers to who we know, to express who we are. According to this approach, discovering the strengths of individuals and enabling them to reveal these strengths in the most effective way contributes to individual well-being, while positively reflecting on performance and increasing productivity. Positive psychological capital provides competitive advantage by enriching the knowledge and human capital at the individual and organizational level. Organizational power distance is related to how the power balance in the subordinate-superior relationship is perceived. The concept of power distance was first aimed to explain the structure of societies. In the concept of organizational power distance, the inequality of power distribution between superiors and subordinates in organizations is mentioned. The participation of the members of the organization in organizational decisions, the level of initiative and responsibility also express the power distance. Studies have shown that high psychological capital increases organizational dissent behavior, while high power distance reduces dissent behavior. Accordingly, this research aimed to give insight for organizational communication by examining the relationships between perceived organizational power distance, psychological capital and organizational dissent.

Design/methodology/approach: The sample of the study consists of 300 participants who voluntarily participated in the study with the snowball sampling method. Demographic form, organizational power distance scale, organizational dissent scale and psychological capital scale were used to gather data.

Results: Correlation analysis showed that there is a significant and positive relationship between organizational dissent and psychological capital and a negative significant relationship between organizational power distance and psychological capital. Lastly, it has founded that there is a negative and significant relationship between organizational power distance and organizational dissent.

Practical implications: This research draws attention to the importance of individual factors such as psychological capital in organizational communication. It provides an empirical basis for the initiatives of workplaces to increase the psychological capital levels of their employees. In addition, by drawing attention to the spread of organizational dissent culture, it paves the way for organizations to conduct cultural analysis.

Originality/value: In the Turkish sample, organizational dissent, perceived organizational power distance and psychology capital concepts are evaluated together and it has a unique value in terms of being research that reveals empirical data with quantitative study.

Örgütsel İletişimin Örgütsel Muhalefet, Algılanan Örgütsel Güç Mesafesi ve Psikolojik Sermaye Arasındaki ilişkiler Üzerinden İncelenmesi

Emir Seçkin, Merve Mamacı*

İstanbul Kent University, Fenerbahçe University

² Corresponding author. E-mail address: merve.mamacı@fbu.edu.tr,

Cite As/ Alıntı: (2022). Examining Organizational Communication in Terms of Relationships Between Organizational Dissent, Perceived Organizational Power Distance and Psychological Capital. *İş'te Davranış Dergisi*, 7(2), 51-61, <https://doi.org/10.25203/idd.1207384>.

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:
Başvuru: 19.11.2022
Revizyon: 11.12.2022
Kabul: 30.12.2022

Anahtar Kelimeler: Örgütsel muhalefet, örgütsel güç mesafesi, psikolojik sermaye, örgütsel iletişim

ORCID: 0000-0001-6052-8198, 0000-0001-7882-3670,
Makale Türü: Araştırma makalesi

ÖZ

Amaç: Örgütlerin büyümesine ve gelişmesine katkıda bulunan en önemli faktörlerden birinin, örgütsel muhalefet olduğu ve çalışanların örgütün işleyişinde ortaya çıkan sorunları ve memnuniyetsizliklerini ifade etmeleri olduğu bilinmektedir. Bu araştırma, algılanan örgütsel güç mesafesi, psikolojik sermaye ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişkileri ampirik açıdan inceleyerek örgütsel iletişim konusuna yeni bir içgörü kazandırmayı amaçlamıştır.

Tasarım/Yöntem: Araştırmanın örneklemini kartopu örnekleme yöntemi ile çalışmaya katılan 300 katılımcı oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında demografik form, örgütsel güç uzaklığı ölçeği, örgütsel muhalefet ölçeği ve psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır.

Sonuçlar: Korelasyon analizleri sonucunda, örgütsel muhalefet ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ve pozitif yönde ve örgütsel güç mesafesi ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ve negatif yönde ilişkiler olduğu bulunmuştur. Son olarak, örgütsel güç mesafesi ile örgütsel muhalefet arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Uygulama Çıkarımları: Bu araştırma, örgütsel iletişimde psikolojik sermaye gibi bireysel faktörlerin önemine ve örgütsel muhalefet kültürünün yaygınlaşmasına dikkat çekerek çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin artırılmasına yönelik eğitimlerin oluşturulmasına ve örgütlerin kültür analizlerini yapabilmelerine ampirik bir zemin hazırlayarak ön ayak olmaktadır.

Özgün Değer: Türkiye örneğinde örgütsel muhalefet, algılanan örgütsel güç mesafesi ve psikoloji sermaye kavramlarını bir arada değerlendirerek nicel çalışma ile ampirik veri ortaya koyan bir araştırma olması açısından özgün bir değer taşımaktadır.

Yazar notu: Bu makale, ilk yazarın Yüksek Lisans tezi verilerinden türetilmiştir.

1. INTRODUCTION

Effective communication is a building block for organizations that are changing and constantly competing with each other. Employees working for a common goal ensure goal-directed action with healthy communication. It can be thought that healthy organizational communication can positively affect the motivation, performance, and socialization processes of the employees. Healthy and effective communication is also important in terms of the development of organizations, their survival, making the right decisions and the correct flow of information within the organization. The attitudes of individuals who have knowledge and the performances and attitudes of employees who have limited access to information may differ from each other. Therefore, effective communication has an important place in terms of employee attitudes. When the literature is examined, it is seen that there are significant relationships between variables such as effective organizational communication and leadership, employee commitment (Ramos-Maçães & Román-Portas, 2022; Mehra & Nickerson, 2019).

According to Schein (1990), organizational culture is the set of values, norms and beliefs shared among the members of an organization that affect the behavior and decisions of employees. Based on this explanation, it can be said that the organizational culture and the values adopted by the employees are determinative in terms of the characteristics of organizational communication. At the same time, the communication style that employees come together and create within the organization also creates the organizational culture. According to Meng and Berger (2019), an open and supportive organizational culture increases the effectiveness of communication and increases the level of job satisfaction and organizational commitment of employees.

As is expected, employees' job satisfaction and organizational commitment is very important for the steady growth and development of an organization. Today, with the increase in the competitive environment, the attempts of organizations to understand how to ensure this stability have also increased. Also, it is seen that the high psychological capital of the employees and their dissent behavior increase the performance, while the high organizational power distance both reduces the performance and constitutes an obstacle in exhibiting the organizational dissent behavior. It is known that one of the most important factors contributing to the growth and development of organizations is that employees' expression of the problems that arise in the functioning of the organization and their dissatisfaction (Shahinpoor & Matt, 2007).

There are many individual, relational and organizational factors that affect organizational dissent, which expresses the ability of employees to express their views openly. One of the individual factors is the psychological capital level of the employees, and one of the organizational factors is the perceived organizational power distance. The concept of psychological capital expresses the individual's awareness of who he is and his cognitive capacity (Luthans et al., 2005). Organizational power distance is related to how the power balance in the subordinate-superior relationship is perceived (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010). Studies have shown that high psychological capital increases organizational dissent behavior, while high power distance reduces dissent behavior. Accordingly, this research aimed to examine the relationships between perceived organizational power distance, psychological capital, and organizational dissent behavior.

2. LITERATURE REVIEW

2.1. Psychological Capital

Luthans et al. (2004) defined positive psychological capital as a new movement that goes beyond economic capital, which refers to what we have, human capital, which refers to what we know, and social capital, which refers to who we know, to express who we are. According to this approach, discovering the strengths of individuals and enabling them to reveal these strengths in the most effective way contributes to individual well-being, while positively reflecting on performance and increasing productivity (Luthans & Avolio, 2003). Positive psychological capital provides competitive advantage by enriching the knowledge and human capital at the individual and organizational level. The concept of psychological capital is a high-level structure consisting of four elements, namely self-efficacy, optimism, hope and resilience, and expresses more than the sum of these elements (Luthans et al., 2004; Siu, 2003). It is argued that the openness of psychological capital types to development and change reflects on positive psychological capital as a whole and is closely related to both individual well-being and high job performance (Avey, Luthans, & Jensen, 2009).

Self-efficacy is defined as the evaluation of the motivations, cognitive competencies, and beliefs of the members in the organizational field that they need to perform a task (Stajkovic & Luthans, 1998). Individuals with a sense of self-efficacy believe and have confidence in themselves that they will successfully complete the task, no matter

how difficult it is. People with this feeling are able to exhibit patient and motivated behaviors during the task, thanks to their positive beliefs about themselves (Stajkovic & Luthans, 1998). Also, individuals with high self-efficacy have some common characteristics as keeping goals high, being resistant to the difficulties, and being successful in motivating themselves (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Another component of psychological capital is *optimism*. According to Seligman (1998), optimism is an individual's evaluation of positive events and experiences as internal, permanent, and generalizable, and negative events as external, temporary, and context-specific. While the optimistic view that negative events are temporary and situation-specific affects the psychological resilience and well-being of the individual positively, a pessimistic perspective pushes the individual to learned helplessness (Seegerstrom, 2005; Seligman, 1998). On the other hand, it is thought that an individual with a pessimistic perspective can also learn about optimism, and as a result of successfully developing this perspective, their quality of life will increase and their life will become more meaningful (Seligman, 2002).

Hope is defined as the positive belief that a person will be motivated by revealing the ways that he can use in line with his goals and thinking about these ways, and that he will achieve these goals (Synder, 1994). According to Synder (2002), individuals with high hopes are self-confident in reaching their goals, they can solve the problems they encounter thanks to this confidence, and they can achieve success by developing alternative solutions to unsolvable problems. Individuals with high hopes are more likely to be successful because they do not give up easily in the face of obstacles and act in a determined and planned manner towards the solution of the problem (Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008).

Psychological resilience as last component is also expressed as the positive psychological capacity that enables the individual to return to their former state after challenging situations such as obstacles, failures, and increasing responsibilities (Luthans, 2002). According to Norman (2006), resilience includes not only being resilient in the face of negative situations, but also resolutely advancing towards one's goal in the face of unexpected and positive situations for which one is caught unprepared. In this respect, psychological resilience also requires being resistant to uncertainty and flexible in adapting to change, unlike other psychological capital components (Luthans & Youssef, 2004). Studies have shown that psychological resilience has many positive contributions to the lives of individuals, both in the individual and organizational field. While individual resilience enables individuals with traumatic experiences to become functional again after the traumatic experience (Richardson, 2002), it makes it easier for the individual to cope with difficulties in the organizational field and helps them to be motivated again by learning from the difficulties they encounter (Youssef & Luthans, 2007).

2.2. Organizational Dissent

In order to better understand the definition and scope of the concept of organizational dissent, it is thought that it is important to go down to the etymological origin of this concept. According to the Turkish Language Association (2021), the concept of "dissent" refers to an opinion, an action, an attitude, etc. The state of being against is in the form of a group of people who have an opposite or opposing view. The origins of the word dissent, which is the English equivalent of the word opposition, are based on the Latin word *dissentire* (Morris, 1969). In the word dissentire, "dis" means separate, different, while "sentire" means to feel. When we look at the origin of the word, when we consider the concept of dissent as feeling separate, we can define the concept of organizational dissent as feeling separate from one's organization (Kassing, 1997).

According to Kassing (1998), employees prefer to dissent in three different ways: vertical (overt), horizontal (latent) and displaced dissent. Vertical (open) dissent is when employees convey their ideas to people who can directly affect the decisions made in the organization. Employees who engage in vertical dissent convey their ideas to their managers, managers or any superiors, waiting for a solution to the situation they are not satisfied with (Kassing, 1998). Employees who engage in vertical dissent believe that their opposition will be perceived as constructive, and they will not face retaliation (Kassing & Kawa, 2013).

Contrary to vertical dissent, horizontal (latent) dissent means that employees convey their ideas to their colleagues who are not active in this process, instead of expressing their ideas to those who have the authority to solve problems (Kassing, 1998). The most important factor in the emergence of this type of dissent is the presence of a triggering event, but the lack of a suitable environment where employees can share their ideas about this event with their superiors (Kassing, 2011). In this context, it can be thought that organizational factors play a more important role in the emergence of horizontal dissent. Employees prefer horizontal dissent when

they think that they have poor quality relationships with their managers or that their managers are not open to giving positive feedback (Kassing, 2000). Similarly, the perception of authority can lead employees to horizontal dissent behavior (Tutar & Sadykova, 2014).

Displaced dissent occurs when employees express their opposition to friends, partners, or family members who are not at work (Kassing, 1998). It is thought that the emergence of this type of dissent is similar to horizontal dissent, and that employees tend to be displaced dissent when they do not have a suitable environment for vertical dissent. Displaced dissent employees need a safe environment where their ideas will not be judged (Kassing et al., 2012).

2.3. Organizational Power Distance

The concept of power distance was first introduced by Hofstede (1980) to explain the structure of societies. Considered in a social context, a high-power distance results in a large difference between the powerful and the powerless and the implementation of the decisions taken by the powerful by the powerless. In the concept of organizational power distance, the inequality of power distribution between superiors and subordinates in organizations is mentioned (Hofstede & Hofstede, 2005). The participation of the members of the organization in organizational decisions, the level of initiative and responsibility also express the power distance (Uzun & Tamimi, 2007).

In organizations with high power distance, employees obey the orders of their managers and are not involved in the decision-making process in any way. In organizations with low power distance, employees follow the orders of their managers if they think they are right (Hon, 2002), expect their managers to get ideas from them (Begley et al., 2002), and see themselves as equivalent to their managers (Özgener, Öğüt, & Kaplan, 2008). High power distance arises when employees accept the inequality between them and their managers, take orders from their superiors and find it necessary to obey these orders (Hofstede, 1980). Employees in organizations with high power distance apply the orders given to them without questioning and see their managers at a higher level than themselves (Şekerli & Gerede, 2011). Employees with high power distance do not feel willing to participate in these decisions because they see participating in the organizational decision-making process as a weakness of their managers (Rhee, Dedahanov, & Lee, 2014).

In organizations with high power distance, there is a centralized structure and top-down communication is weak (Hofstede and Hofstede, 2005). In this centralized structure, the authority, and boundaries of each employee in the organization have been determined and subordinates expect orders from their superiors (Acaray & Şevik, 2016). Societies where high-power distance in organizations is parallel to social power distance and where power distance is high reflecting this approach to organizational culture (Kemikçiran, 2015). For this reason, being able to determine the characteristics of societies with high power distance is of great importance for the arrangements to be made to bring the power distance in organizations closer to the equilibrium point. Hofstede, Hofstede, and Minkov (2010) argued that one of the main characteristics of societies with high power distance is that the strong in these societies are considered "right and good". In organizations with high power distance, employees are divided into decision makers and those who implement the decisions. Contrary to high power distance, there is an equal hierarchical power among employees in organizations with low power distance (Hofstede & Hofstede, 2005). It is known that organizations with low power distance are mostly common in societies with low power distance. Some of the characteristic features of societies with low power distance are that these societies have a high level of development and an individualistic culture (Aydıntan, 2005). Hofstede (2010) states that some of the characteristics of low power distance societies are that inequalities in the society are minimized and the use of power is based on a legal basis. In organizations with low power distance, superiors want their subordinates to be included in the decision-making processes and respect their subordinates' ideas (Hofstede, 1983a). However, employees in organizations with low power distance are not involved in the decision-making process, and even if they only take orders from their managers, they apply these orders because they think they are correct and necessary (Hon, 2002). In organizations with low power distance, subordinates can easily reach their superiors (Çelik, 2007). In these organizations, subordinates can develop closer relationships with their superiors as they expect their superiors to consult them and can request their superiors to express their opinions (Begley et al., 2002).

In low power distance organizations, the hierarchical pyramid among employees is quite low and there are limited number of employees with supervisory authority. However, the salary difference between employees in organizations with low power distance is quite small, and the fringe benefits they have been almost equal (Sülüş-

Örenç, 2021). Since a positive communication style is dominant in subordinate-superior relations in these organizations, subordinates do not hesitate to consult their superiors for ideas or to conflict with their superiors. This situation ensures that more ideas are generated in the solution of emerging problems and that the problems are solved in a shorter time (Doğan, 2012). Studies have shown that employees in organizations with low power distance are freer to express their opinions and encourage other employees to express their opinions (Çelik, 2007). When low power distance and organizational dissent behaviors are considered together, it is expected that employees will determine dissent strategies in low power distance organizations.

Based on literature review; the hypothesis of this research are as follows:

H1: *There is a positive and significant relationship between psychological capital and organizational dissent*

H2: *There is a negative significant relationship between psychological capital and organizational power distance*

H3: *There is a negative significant relationship between organizational power distance and organizational dissent*

3. METHODOLOGY

3.1. Participants

The sample of the study consists of 300 participants who voluntarily participated in the study with the snowball sampling method, had an active working life and were at least high school graduates. The ages of the participants of the study ranged from 21 to 65 (average age = 34.21; sd = 11.105). 59% of the participants were women (n=177) and 41% were men (n=123). The age of female participants was between 21 and 65 (mean age=33.06; sd=10.376); The age of male participants ranged between 22-65 (mean age=35.85; sd=11.928).

3.2. Data analysis

The data obtained in the research were subjected to statistical analysis with the SPSS v.21 program. Before starting the statistical analysis, it was verified whether the scores of the participants from the scales met the assumption of normal distribution, by examining the normality tests and the skewness and kurtosis values of the bell curve they created. In the Shapiro-Wilk normality test, it was observed that the total score of the Organizational Power Distance Scale and the sub-dimension of Consent to Power and the Organizational Dissent Scale total score of the same scale showed normal distribution, Psychological Capital Scale and subscales did not exhibit normal distribution. Thereupon, the skewness (Skewness) and kurtosis (Kurtosis) values of the scales were examined. Statisticians have various views for skewness and kurtosis values. For example, Tabaschnick and Fidell (2013) found skewness and kurtosis values within ± 1.5 ; reported that data can be considered normally distributed if the skewness value is within the range of ± 2 and the Kurtosis value is within the range of ± 7 . Therefore, statistical analyzes were carried out with parametric tests. Pearson correlation analysis was carried out in the correlation analysis.

3.3. Data Collection Procedure

Before starting the research, approval was obtained from the Istanbul Kent University Ethics Committee. The data of the research were collected over the internet via Google Forms. The participants were sent the link via cell phones or e-mail, , and they were asked to share it with other people who fits in terms of qualities of sample. Thus, the data collection process was carried out with the snowball sampling method and volunteerism was taken as the basis for participation. Before answering the questions to the participants, they also approved the voluntary consent form for participation in the study, which is available at the same link.

3.4. Data Collection Tools

Demographic Information Form: This form was prepared by the researcher and the participants were asked about their age, gender, relationship status, children, education level, working status, working time at their workplace, total work experience, the sector they work and the city they live in.

Organizational Power Distance Scale: The Organizational Power Distance Scale was developed by Yorulmaz, Çolak, Altinkurt & Yılmaz (2018) to determine perceptions about organizational power distance. This scale consists of 20 items and 5-point Likert type (1: Never, 5: Always). Subdimensions of the scale are; *Acceptance of Power* of the Scale (Ex: I show more respect to people in managerial positions), *Instrumental Use of Power* (Ex: I try to be close with managers to make my work easier), *Legitimation of Power* (Ex: I find it normal for managers to give some privileges to employees with the same worldview) *Consent to Power* (For example: If I am not going to influence the decision of the management, I will consent to the decisions taken). In the original study the Cronbach Alpha coefficients for the sub-factors of the scale were found to be .79 for the Acceptance of Power, .77 for the Instrumental Use of Power, .74 for the Legitimation of Power, and .79 for the Consent to Power. The Cronbach Alpha of the scale for the sample of this study was found to be .82. The Cronbach Alpha internal consistency coefficients were calculated as .50 for the Accepting Power, .73 for the Instrumental Use of Power, .70 for the Legitimation of Power, and .73 for the Consent to Power.

3.4.3. Organizational Dissent Scale: The Organizational Dissent Scale (SME) was developed in 1998 by Kassing. The Turkish standardization of the scale was carried out by Dağlı (2015). The scale consists of 15 items in a 5-point Likert type (1: Never, 5: Always). The factors of the scale were named as *Upward Dissent* (Ex. I hesitate to ask questions or presenting opposing ideas in my school) and *Lateral Dissent* (Ex. I do not question the school administration). In the original study the correlation coefficient of the whole scale is .98, the test-retest reliability is .84, and the Cronbach Alpha internal consistency coefficient is .85. Cronbach Alpha values for the sub-dimensions are .79 for Upward Dissent and .82 for Lateral Dissent. For this study, the Cronbach Alpha internal consistency coefficient of the scale was found to be .82 and the Cronbach Alpha internal consistency coefficients were calculated as .82 for the Upward Dissent and .78 for Lateral Dissent.

3.4.5. Psychological Capital Scale: The Turkish standardization study of the Psychological Capital Scale (Luthans et al., 2007), which was developed to explain the psychological capital structure, was carried out by Çetin and Basım (2012). A six-point Likert-type scale consisting of 24 items, *Optimism* (Ex. When there are uncertainties in my job, I always want the best.), *Psychological Resilience* (Ex. Because I have had difficulties before, I can overcome difficult times at work.), *Hope* (Ex. It consists of four sub-dimensions: sometimes I fulfill the business goals that I set for myself.) and *Self-Efficacy* (For example, I feel confident when presenting information to a group of colleagues.). While the total Cronbach Alpha internal consistency coefficient of the scale was .91, the Cronbach Alpha internal consistency coefficients of the sub-dimensions were .67 for Optimism, .81 for Hope, .68 for Psychological Resilience and .85 for Self-Efficacy. The test-retest coefficients of the scale are .70 for Optimism, .73 for Hope, .77 for Psychological Resilience, and .72 for Self-Efficacy. The Cronbach Alpha internal consistency coefficient of the scale for the sample of this study was found to be .95. The Cronbach Alpha internal consistency coefficient values for the sub-dimensions of the scale were calculated as .81 for Optimism, .87 for Hope, .85 for Psychological Resilience, and .90 for Self-Efficacy.

4. FINDINGS

Relationships Between Organizational Power Distance, Organizational Dissent Scale and Psychological Capital Levels Correlation Analysis

In Table 1, the Pearson correlation analysis findings between the scores of the individuals on the Organizational Power Distance Scale, the Organizational Dissent Scale and the Psychological Capital Scale are given.

Table 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.Power Distance Total	1												
2.Acceptance of Power	.70 **	1											
3.Instrumental Use of Power	.81 **	.49 **	1										
4.Legitimation of Power	.62 **	.29 **	.36 **	1									
5.Consent to Power	.76 **	.29 **	.43 **	.34 **	1								

6.Organizational Dissent Total	.42 **	.25 **	.22 **	.27 **	.45 **	1							
7.Vertical Dissent	.47 **	.26 **	.26 **	.29 **	.51 **	.82 **	1						
8.Horizontal Dissent	.19 **	.13 *	.08	.14 *	.20 **	.78 **	.29 **	1					
9.Psychological Capital Total	.18 **	.12 *	.12 *	.16 **	.13 *	.36 **	.42 **	.15 **	1				
10.Hope	.22 **	.15 **	.14 *	.22 **	.16 **	.37 **	.42 **	.17 **	.87 **	1			
11.Resilience	.14 *	.08	.11	.13 *	.09	.32 **	.38 **	.12 *	.93 **	.75 **	1		
12.Optimism	.07	.03	-.07	.06	.04	.23 **	.28 **	.08	.88 **	.62 **	.79 **	1	
13.Self-efficacy	.21 **	.17 **	.12 *	.16 **	.17 **	.39 **	.46 **	.15 **	.89 **	.71 **	.80 **	.75 **	1

*p<.05; **p<.01

As seen in Table 1, there is a significant and positive relationship between organizational dissent and psychological capital. Participants' organizational dissent and psychological capital ($r=.36$; $p<.01$), hope ($r=.37$; $p<.01$), resilience ($r=.32$; $p<.01$), optimism ($r=.23$; $p<.01$), self-efficacy ($r=.39$; $p<.01$) scores were found to be positively significant. As organizational dissent increases, psychological capital, hope, resilience, optimism and self-efficacy increase. Also, participants' vertical dissent and psychological capital ($r=.42$; $p<.01$), hope ($r=.42$; $p<.01$), resilience ($r=.38$; $p<.01$), optimism ($r=.28$; $p<.01$), self-efficacy ($r=.46$; $p<.01$) scores were found to be positively significant. As vertical dissent increases, psychological capital, hope, resilience, optimism, and self-efficacy increase. In addition, horizontal dissent and psychological capital ($r=.15$; $p<.01$), hope ($r=.17$; $p<.01$), psychological resilience ($r=.12$; $p<.01$), and self-efficacy ($r=.15$; $p<.01$) scores were positively correlated. As horizontal dissent increases, psychological capital, hope, resilience and self-efficacy increase. No significant relationship was found between other variables.

When the second hypothesis of the research is checked, it has seen that there is a negative significant relationship between organizational power distance and psychological capital has been confirmed. Organizational power distance total scores and psychological capital total scores of participants ($r=-.18$; $p<.01$), hope ($r=-.22$; $p<.01$), psychological resilience ($r=-.14$; $p<.05$) and self-efficacy ($r=-.21$; $p<.01$) scores were negatively correlated. As organizational power distance increases, psychological capital, hope, psychological resilience and self-efficacy decrease.

Lastly, the third hypothesis of the research, that there is a negative significant relationship between organizational power distance and organizational dissent has been confirmed. Organizational power distance total scores and organizational dissent total scores ($r=-.42$; $p<.01$), vertical dissent ($r=-.47$; $p<.01$) and horizontal dissent ($r=-.19$; $p<.01$) scores were found to be negatively correlated. As organizational power distance increases, organizational dissent and its sub-dimensions decrease.

5. CONCLUSION, DISCUSSIONS AND SUGGESTIONS

In the correlation analyzes carried out to determine the relationship between the research variables; it has been seen that psychological capital and its sub-dimensions have positive relationships with organizational dissent and negatively with power distance. Also results showed that; perceived organizational power distance has negative relationship with organizational dissent.

Considering the relationship between organizational dissent behavior and psychological capital, which is the first hypothesis of the research, it is seen that psychological capital and all its sub-dimensions are in a positive relationship with both horizontal and vertical dissent behavior. Although all the relationships between these two variables are positive, it is quite remarkable that the strongest relationships are between vertical dissent and total psychological capital, hope and self-efficacy. A similar result emerged in a previous study, and it was observed that employees' self-efficacy perceptions were a significant predictor of external dissent behaviors, and that self-efficacy was in a stronger relationship with external dissent compared to implicit dissent (Bakan, Doğan,

& Yılmaz, 2017). Researchers have suggested that employees with high self-efficacy tend to carry their discontent to senior management and that self-efficacy is an important determinant of external dissent behavior. Similarly, Acaray & Şevik (2018) examined the effect of psychological capital on organizational dissent behavior and reported that psychological capital showed a positive relationship with all types of dissent behavior. Like this research, it was seen that the type of dissent behavior that total psychological capital showed the strongest relationship was vertical dissent. Studies examining the relationship between organizational silence and psychological capital have given similar results, showing that organizational silence decreases as psychological capital (Dağtekin, 2017) and self-efficacy (Kahya, 2015) increase. It is an important finding that especially the self-efficacy sub-dimension of psychological capital has a strong relationship with vertical dissent behavior, which is one of the dissent behaviors that is desired in organizations and increases job performance. It is thought that the interventions aimed at increasing the self-efficacy perceived by the employees will have a positive effect on the job performance by increasing the vertical dissent behavior (Acaray & Şevik 2018). In summary, the relationships between the research variables are in line with the findings in the literature, organizational dissent behavior and psychological capital decrease as the power distance increases; as psychological capital, especially self-efficacy and hope levels increase, organizational dissent behavior also increases.

The second hypothesis of the research is that power distance is negatively related to is psychological capital. It was observed that as the perceived power distance increased, the total psychological capital, hope levels and self-efficacy of the employees decreased. When this negative relationship is examined within the framework of the literature, it is thought that low psychological capital may result in an increase in perceived power distance. In other words, it is quite expected that individuals with high self-efficacy have low perceived power distance. It is thought that employees who are more confident in their professional skills and ability to use their cognitive resources effectively can see themselves in a more equal position with their superiors. On the other hand, past studies show that as authentic leadership behavior (Rego, Sousa, Marques, & Cunha, 2012) and organizational support (Avolio & Avey, 2008) increase, psychological capital also increases. These findings suggest that the supportive behaviors of the managers, in other words, the low power distance, may increase the psychological capital of the employees. Due to the limited number of studies in this area, it is very difficult to make an interpretation about the causality of the relationship. While high psychological capital results in low perceived power distance, low perceived power distance may increase psychological capital. Therefore, more studies are needed to examine how power distance and psychological capital change together.

Lastly, perceived total power distance and power acceptance, power legitimation, power consent, and power instrumental use dimensions are negatively related to organizational dissent behavior. On the other hand, no significant relationship was found between the instrumental use of power, which is one of the sub-dimensions of power distance, and horizontal dissent. These findings support the third hypothesis that there is a negative relationship between organizational power distance and organizational dissent. As individuals' perceived power distance increases, their tendency to engage in dissent behavior decreases. Although power distance shows a negative relationship with both types of dissent behavior, it has a stronger relationship with vertical dissent. This rather expected finding shows that the remoteness of the superior-subordinate relationship in the organizations shows that the employees are more reluctant to express their dissatisfaction with their managers. It is known that the existence of a tolerant environment in organizations where employees can express their opinions openly increases the vertical dissent behavior (Payne, 2014). The high organizational power distance, the acceptance of power by the employees in the organization, their legitimation and consent to power constitute an obstacle to exhibiting dissent behavior. Looking at the past studies, there are studies showing that employees who are afraid of losing their relations with their superiors are reluctant to exhibit vertical dissent behavior (Ötken & Ceneci, 2012), and that employees in organizations with high power distance tend to follow their orders without questioning (Şekerli & Gerede, 2011). Çelik (2007) showed that in organizations with low power distance, managers care about employee feedback and encourage employees to openly express their opinions. Similarly, another study showed that the manager's openness to the ideas of the employees increases the organizational voice behavior (Detert & Burris, 2007).

In conclusion, the findings of this research carry certain theoretical and practical implications. It has been shown that there is a correlational relationship between psychological capital, which is one of the personal characteristics of individuals, and organizational dissent, which is a part of organizational communication. At the same time, personal characteristics revealed that there is a relationship with the perception of organizational power distance, which is one of the different dimensions of culture. The findings revealed that these variables are a complex phenomenon by revealing the importance of perception of both individual characteristics and

cultural elements in understanding organizational communication. For further studies, the predictive power of these variables can be determined. Different individual factors related to the concept of organizational dissent, which is related to organizational communication, can be examined.

It is stated by the authors that organizations need employees who do not hide their thoughts, are aware of environmental changes and share their ideas in appropriate ways to maintain their competitive structure and improve their ability to keep up with environmental changes (Vakola & Dimitris, 2005). When the ability to oppose is considered as being able to communicate effectively, presenting opposing views and sharing ideas, it can be argued that it is of vital importance for organizations. In this respect, taking initiatives that will ensure the spread of organizational dissent by organizations will make positive contributions to the organization. In order to encourage employees to display vertical opposition behavior, both effective communication, feedback-forward feedback to both employees and managers receiving trainings including techniques such as attempts can be made to establish it in the institutional structure. The ability of employees exhibiting dissent behavior to present their opposing views and the development of personal characteristics such as psychological capital will also contribute. It can be thought that with the development of their psychological capital, results such as performance and work output may also have positive results.

6. LIMITATIONS

In this study, it can be said that there are various limitations due to the data collection method. Depending on the use of self-report scales, the possibility of response bias and social desirability may have occurred. In addition, the simultaneous collection of the scales distributed to the participants in order to obtain information about the variables may have caused common method bias and thus threatening the validity of the results regarding the relationships between the scales. Common method bias is a research limitation that misleadingly increases the relationships between variables (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). The answers received from the participants were obtained by the questionnaire method. For this reason, it can be said that the results obtained are limited to the scales filled by the participants. Due to the quantitative nature of the data obtained, it may have been an obstacle in terms of in-depth analysis of the subjects examined in the research. Considering that the employees participating in the research voluntarily participated in the research, it can be said that there may be differences between those who agreed to participate in the research and those who did not, and these differences may affect the results. Finally, this research is a cross-sectional study and there is no cause-effect relationship in such studies. Also, the Cronbach alpha value of the power acceptance dimension, which is one of the sub-dimension of the organizational power distance scale, is at the level of .50.

REFERENCES

- Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48 (5), 677-693.
- Aydıntan, B. (2005). Değişim ve Yeniden Yapılanmada Başarılı Bir Örnek: Arçelik. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (3), 71-89. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/gaziuiibfd/issue/28337/301179>. Erişim tarihi: 22.11.2021.
- Bakan, İ., Doğan, İ. F. & Yılmaz, Y. S. (2017). Çalışanlarda Mesleki Öz Yeterlik Algısı ile Örgütsel Muhalefet İlişkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (2), 54-70.
- Basım, H. N. & Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22 (2), 104-114.
- Begley, T. M., Lee, C., Fang, Y. & Li, J. (2002). Power distance as a moderator of the relationship between justice and employee outcomes in a sample of Chinese employees. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (8), 692-711. doi:10.1108/02683940210450493.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Bir Uygulama* (Doktora tezi). Atatürk Üniversitesi SBE, İşletme ABD, Erzurum.
- Dağtekin, G. (2017). *The Relationship Between Psychological Capital and Organizational Silence: A Research on Telecommunications Sector* (Master's thesis). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Dağlı, A. (2015). Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (53), 198-218.
- Detert, J. R. & Burris, E. R. (2007). Leadership Behavior and Employee Voice: Is the Door Really Open? *Academy of Management Journal*, 50, 869-884.
- Doğan, B. (2012). *Örgüt Kültürü*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences*. California: Sage Publication.
- Hofstede, G. & Hofstede, G. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind, revised and expanded (2nd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G., Hofstede, G. & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw Hill.
- Hofstede, G. (1983). *Dimensions of National Cultures in Fifty Countries and Three Regions*. In J. B. Derogowski, S. Dziurawiec, & R. C. Annis (Eds.), *Explications in Cross-Cultural Psychology* (pp. 335-355). Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Hon, C. (2002). *A Structural Equation Modeling Analysis of Transformational Leadership, Organizational Culture and Organizational Effectiveness in Taiwanese Sport/Fitness Organizations*. (Doctorate thesis). Dephne-Alabama: United States Sport Academy.
- Kahya, C. (2015). Mesleki Özyeterlik ve Örgütsel Sessizlik İlişisini Belirlemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5 (1), 293-314.
- Kassing, J. W. (1997). Articulating, Antagonizing, and Displacing: A Model of Employee Dissent. *Communication Studies*, 48 (4), 311-332.
- Kassing, J. W. (1998). Development and Validation of the Organizational Dissent Scale. *Management Communication Quarterly*, 12 (2), 183-229.
- Kassing, J. W. (2011). Stressing out about dissent: Examining the relationship between coping strategies and dissent expression. *Communication Research Reports*, 28(3), 225-234.
- Kassing, J. W., Piemonte, N. M., Goman, C. C. ve Mitchell, C. A. (2012). Dissent Expression as an Indicator of Work Engagement and Intention to Leave. *The Journal of Business Communication*, 49 (3), 237-253.
- Kassing, J. W. & Kava, W. (2013). Assessing Disagreement Expressed to Management: Development of the Upward Dissent Scale. *Communication Research Reports*, 30 (1), 46- 56.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *The Academy of Management Executive*. 16 (1), 57-72.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management. *Organizational Dynamics*. 33, 143-160.
- Luthans, F., Youssef C. M. & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Norman, S., Avolio, B. ve Avey, J. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, (29), 219- 238.
- [Mehra, P.](#) & [Nickerson, C.](#) (2019). Organizational communication and job satisfaction: What role do generational differences play?. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 524-547.
- Meng J. & Berger B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64-75.
- Morris, W. (1969). *The American heritage dictionary of the English language*. New York: Houghton Mifflin.
- Ötken, A. B. & Cenkcı, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Modeli ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10 (39), 41-51.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. & Kaplan, M. (2008). *İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular, Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*. ed. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal, (53-72), Ankara: İlke Yayınevi.

- Payne, H. J. (2014). Examining the Relationship between Trust in Supervisor–Employee Relationships and Workplace Dissent Expression. *Communication Research Reports*, 31(2), 131-140.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903.
- Ramos-Maçães, M.A. & Román-Portas, M. (2022). The effects of organizational communication, leadership, and employee commitment in organizational change in the hospitality sector. *Communication & Society*, 35 (2), 89 –106.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. & Cunha, M. P. E. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65 (3), 429–437. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.10.003>
- Rhee, J., Dedahanov, A. & Lee, D. (2014). Relationships among power distance, collectivism, punishment, and acquiescent, defensive, or prosocial silence. *Social Behavior and Personality*, 42 (5), 705–720.
- Schein E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychological Association*, 45(2), 109–119.
- Segerstrom, S. C. (2005). Optimism and immunity: Do positive thoughts always lead to positive effects? *Brain, Behavior, and Immunity*, 19 (3), 195-200. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2004.08.003>.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press
- Shahnpour, N. & Matt, B. F. (2007). The Power of One: Dissent and Organizational Life. *Journal of Business Ethics*, 74, 37-48.
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998), Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Snyder, C. R. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here*. Free Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-276.
- Sülüş-Örenç, H. (2021). *Okul Müdürlerinin Yalnızlığı ile Örgütsel Güç Mesafesi Arasındaki İlişki*. (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şekerli, E. B. & Gerede, E. (2011). Kültürün EKY'ye Etkileri ve Türk Pilotların Hofstede Kültür Boyutları Açısından Durumları. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (1), 19-38.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Allyn & Bacon/Pearson Education.
- TDK (2021). <https://sozluk.gov.tr>. Erişim tarihi: 21.11.2021.
- Uzun, Ö. & Tamimi, Y. (2007). Örgüt Kültüründe Güç Mesafesi Boyutunun Metaforlarla Analizi (Tekstil Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği). *Eskişehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), 1-26.
- Vakola, M., & Dimitris, B. (2005). Antecedents and Consequences of Organizational Silence: An Empirical Investigation. *Employee Relations*, 27(4-5), 441-458.
- Yorulmaz, Y. İ., Çolak, İ., Altinkurt, Y. & Yılmaz, K. (2018). Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (4), 671-686. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/trkefd/issue/39371/411916>. Erişim tarihi: 22.11.2021
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33, 774-800.