

KONFORMİZM ve İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: İŞE ADANMIŞLIĞIN ARACI ROLÜ

Doç. Dr. Ayşe GÖKÇEN KAPUSUZ¹

Grace Marsime Emmanuelle MILANDOU²

ÖZET

Bu çalışmada amaç, uymacı davranış (konformizm) ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracı rolü olup olmadığını tespit etmektir. Bu bağlamda, özel sektörde çalışmakta olan 88'i kadın, 153'ü erkek toplamda 241 bireyden elde edilen veriler istatistiksel programlar aracılığıyla güvenilirlik analizi, faktör analizi, regresyon, korelasyon ve aracılık etki analizlerine tabi tutulmuştur. Yapılan analizler göstermiştir ki, konformizm (uymacı davranışlar) işe adanmışlık ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahipken; işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir. Bu noktadan hareketle, iş yaşamında artan konformist (uymacı) davranışlar neticesinde bireylerin işe adanmışlık düzeyleri düşmekte ve bu düşüş de konformist davranışların işten ayrılma niyetini artırma derecesini daha da artırmaktadır. Konformizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu görülürken; işe adanmışlığın, konformizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Konformizm, uymacı davranış, işten ayrılma niyeti, işe adanmışlık

RELATIONSHIP BETWEEN CONFORMISM AND INTENTION TO QUIT: MEDIATOR ROLE OF WORK ENGAGEMENT

ABSTRACT

The aim of this study is to determine whether work engagement has a mediating role in relationship between conformism and employees' intention to quit. In this context, data obtained from a total of 241 individuals, 88 women and 153 men working in the private sector were

¹ Selçuk Üniversitesi, Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Turizm İşletmeciliği ABD, E-mail: aysegokcenkapusuz@gmail.com, ORCID: [0000-0001-7336-4612](https://orcid.org/0000-0001-7336-4612)

² Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, E-mail: marsimemilandou@gmail.com

subjected to statistical analysis. The analyzes have shown that while conformism has a negative and significant relationship with work engagement, it has a positive relationship with intention to quit. From this point of view, when the decrease in the level of work engagement that occurs as a result of increasing conformist behaviors in business life is included in the model with a mediating effect, it further increases the degree to which conformist behaviors increase the intention to quit. While the indirect effect of conformism on intention to quit was found to be significant; it has been determined that work engagement mediates the relationship between conformism and intention to quit. The originality of this study, which emphasizes the relationship of the concept of conformism, which is very new in the literature, with work engagement and intention to quit; it supports the results of previous studies as well.

Keywords: Conformism, conformist behavior, intention to quit, work engagement

GİRİŞ

İş dünyası sürekli değişim ve mücadele halindedir ve bu mücadeleye her geçen gün yeni bir şirket katılmaktadır. Bu rekabetle yüzleşmek ve diğerlerinin arasından sıyrılmak için şirketlerin, şirket tarafından tanımlanan kurallara ve değerlere uymaya istekli, kendini işine adanmış ve işten ayrılma niyetinde olmayan insan kaynağına sahip olması gerekir.

Konformizm, bir grup veya kuruluş tarafından önceden tanımlanmış normları, değerleri, dogmaları veya düşünce sistemlerini benimseme eğilimini ifade eder. Başka bir ifadeyle konformizm, kişisel seçim veya görüşün aleyhine kuruluşun normlarına ve beklentilerine bağlı kalmak anlamına gelir (Gökçen Kapusuz, 2023). Pek çok kuruluş, işine bağlı çalışanlarla çalışılması gerektiğinin farkındalığıyla hareket etmektedir (Büyükbeşe vd., 2022) çünkü işine adanmış çalışanlar, görevlerini yerine getirirken fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak kendilerini ortaya koymaktadırlar (Rich, Lepine, & Crawford, 2010). Bunun yanı sıra, kendilerini işlerine adanmış çalışanlar örgütün çıkarlarını ön planda tutar, işverenleriyle iyi ilişkiler kurar ve işlerine karşı olumlu bir tutum sergilerler (Saks, 2006), sadıktırlar ve kurumun marka imajını yükseltirler. Öte yandan, çalışanı gerek iş yaşamında gerekse de özel yaşamında duygusal olarak etkileyen ve sonrasında stres, bitkinlik, yorgunluk ve tükenmişliğe yol açan bir dizi tekrarlayan olay, çalışanın işten ayrılmasının nedeni olabilir (Yenihan, Öner, & Çiftçiyıldız, 2014). Ayrıca algılanan örgütsel destek yetersizliği de zaman içerisinde bireylerin işten ayrılma kararı vermelerinde etkili olmaktadır (Koçak & Yücel, 2018). Konformist davranışların, çalışanların işe adanmışlık düzeylerini düşürdüğü; aynı zamanda işten ayrılma niyetini de artırdığı önceki çalışmalarda bulgulanmıştır (Gökçen Kapusuz, 2023).

Buradan hareketle, alan yazında oldukça yeni bir kavram olan konformizm (uymacı davranış) üzerine yapılan araştırma sayısı oldukça kısıtlıdır. Ayrıca, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti üzerine yapılan araştırmalara konformizm perspektifinden daha önce bakılmamış olması, bu çalışmanın literatüre sağlayacağı katkıyı ve sahip olduğu özgün değeri göstermektedir.

Bu çalışmanın amacı, konformizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmışlığın oynadığı aracı rolü incelemektir. Konformizmin işe adanmışlığı azaltıp, işten ayrılma niyetini artıracak bulgusuna ek olarak; konformizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmışlık düzeyinin aracı rol oynayacağı bu çalışmanın temel varsayımdır. Bu hususta kaleme alınan kavramsal çerçeve yanı sıra; değişkenler arası ilişkiler, ölçüm araçları, katılımcılara ilişkin veriler, analiz bulguları ve raporlara ilerleyen bölümlerde yer verilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Uymacı davranış olarak adlandırılan "konformizm" terimi, bireyin toplum veya çalıştığı organizasyon tarafından dayatılan doktrinlere, geleneklere, normlara ve değerlere hiçbir direniş veya itiraz göstermeden uyması durumunu ifade eder (Gökçen Kapusuz, 2023). Konformist davranış, bir kişinin bulunduğu grup veya organizasyonun üyelerinin davranışlarını benimsemeyi içeren bir davranış biçimidir. Diğer bir deyişle, genellikle sosyal kabul endişesi, reddedilme korkusu veya sadece çatışmadan kaçınma nedeniyle çoğunluğun beklentilerine, görüşlerine veya davranışlarına uyma eğilimidir. Bu davranışı sergileyen bireylere "konformist" denir. "Uyumluluk" ve "konformizm" terimleri, biri diğerinin yerine kullanılabilen eş anlamlılar olarak kabul edilir (Tuncer, 2022).

Psikologlar, uyum kavramını ilk inceleyen ve bireylerin reddedilme korkusu ve diğerlerinden dışlanma endişesi nedeniyle kendilerine dayatılan kuralları kabul etmeye ve benimsemeye istekli oldukları sonucuna varan ilk kişiler olmuştur (Tang, Wu, & Sun, 2013). Ancak, birçok birey sahip oldukları standartları, pozisyonlarını ve statülerini kaybetme korkusuyla, içinde buldukları kuruluşun politika ve vizyonuna uyum gösterir, sorgusuz kabullenir. Bununla birlikte, iki tür uyum bulunmaktadır: Normatif uyum ve bilişsel uyum (Nia, Vakili, & Hassanpour, 2021). Normatif uyum, bireyin grup üyeleri tarafından baskıya maruz kaldığı ve dışlanma korkusuyla grup inançlarına uyum sağladığı bir durumu ifade eder. Bu durumda, birey grup içindeyken grubun değerlerine uyum sağlar ancak grup dışındayken bu değerlere karşı çıkabilir. Bilgi uyumu ya da bilişsel uyum, bireyin grup üyelerini bir model olarak gördüğü ve grup üyelerinin kendisinden daha fazla bilgiye sahip olduğuna inandığı durumu ifade eder. Bu nedenle birey, grup üyelerinin inançlarını kendi inançları olarak kabul eder ve benimser (Nia vd., 2021). Konformizm, organizasyon veya grup içinde sosyal uyumu ve istikrarı kolaylaştırabilir, ancak aynı zamanda bireysel görüşlerin dışlanmasına, yenilik veya değişime karşı dirence de yol açabilir. Çünkü vurgulanan konformist (uymacı) davranışlar, aslında iş yaşamı için tehdit oluşturan bir durumdur. Birçok yöneticinin belki de arzu ettiği, eleştiri ve görüş bildirimini olmaksızın kabullenme durumu çalışanın duygusal bağlamda tükenmişlik yaşadığının ve işinden tatmin olmadığını da göstergesi olabilmektedir (Gökçen Kapusuz, 2023).

İşten ayrılma niyeti, çalışanın şirketten veya kuruluştan ayrılmasından önceki eylem olarak tanımlanabilir. İşten ayrılma niyeti, çalışanın işinden ayrılmasıyla somut bir hal alır. İşten ayrılma niyeti, iş yerinde tatminsizlik, mobbing, kurumun kural ve standartlarına uyum

sağlayamama ve bunlara uymama gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir. İşten ayrılma niyeti, işten kesin olarak ayrılmadan önce gelir. İşten ayrılma niyeti, bir bireyin mevcut işini başka bir iş için terk etme arzusu veya istekliliği olarak tanımlanabilir. Bununla birlikte, ayrılma niyetinin kişinin ayrılma yönünde kesin bir karar aldığı anlamına gelmediği, daha ziyade bu olasılık üzerinde ciddi bir şekilde düşünüldüğünü gösterdiği unutulmamalıdır. İşten ayrılma niyeti, çalışan tarafından hissedilen ve onu kuruluştan kesin olarak ayrılmaya yönlendirebilecek bilinçli bir iradedir; kuruluştan ayrılma niyeti çoğunlukla belirli bir zaman aralığıyla ilişkili olarak ölçülür. İşten ayrılma, bir çalışanın belirli bir kuruluştaki faaliyetinin sona ermesidir; bu nedenle kuruluş tarafından değil, bireyin kendisi tarafından oluşturulan gönüllü bir eylemdir (Tett & Meyer, 1993; Yenihan, vd., 2014; Koçak & Yücel, 2018).

Bir çalışanın işinden ayrılma niyetinde bulunduğu psikolojik bir durum olarak da bilinen işten ayrılma niyeti, kurum yöneticileri tarafından zamanında tespit edilmelidir çünkü işten ayrılmanın kurumlar üzerinde olumsuz sonuçları vardır ve işten ayrılma ihtimali olan çalışanların sayısını mümkün olduğunca azaltmak için çalışanların işten ayrılma niyetlerini değerlendirmek amacıyla çalışmalar yapılmıştır (Yu, Giorgi, Lee, & Han, 2020). Ancak yapılan çalışmalar, cinsiyet, mesleki deneyim, yaş, kıdem, maaş gibi faktörlerin yanı sıra çalışanların sahip oldukları pozisyonun da işten ayrılma niyetlerini öngördüğünü göstermiştir (Kaur, Mohindru, & Pankaj, 2013).

Kahn (1990) işe adanmışlığı, bireyin kendisine emanet edilen işlevleri yerine getirmek için fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini adanması ya da vermesi olarak tanımlamaktadır. İşe adanmışlık, bireyin isteyken kendini içinde bulunduğu bir tatmin ve esenlik durumu olarak da tanımlanabilir. İşine adanmış çalışanlar motive olur, diğerleriyle oldukça iyi ilişkiler kurar ve şirket içindeki performanslarını geliştirmeye istekli olurlar (Kim, Kolb, & Kim, 2012). Literatürde genellikle işe adanmışlığın tükenmişliğin tam tersi olduğu varsayılmaktadır. İşe adanmak, çalışanın işin talepleriyle başa çıkmak için gereken enerjiye hala sahip olduğunu hissetmesi ve sadece yaptığı işle değil aynı zamanda kendisiyle aynı kurumda çalışan insanlarla da bir bağı olduğuna inanmasıyla kendini gösterir (Schaufeli & Bakker, 2004).

İşe adanma, çalışanların rasyonel bir iş yaptıklarını hissetmeleri, kurumda ortaya çıkabilecek her türlü durumla başa çıkabilecek yeteneğe sahip olduklarına inanmaları ve kurumun hedeflerine ulaşabileceklerine dair umut beslemeleri nedeniyle işlerine karşı olumlu bir tutum sergilemeleri ile kendini gösterir (Nelson & Simmons, 2003). İşe adanmışlık, işten ayrılma

niyetinin bir öncülü olarak görülebilir. Adanmışlık düzeyi yüksek olduğunda, çalışan işten ayrılma niyeti geliştirmekten çok görevlerini yerine getirmekle ilgilenir. Ayrıca, ödüllendirici ve faydalı bir iş yaptığına inanan bir birey, başka bir iş için mevcut işini bırakmayı düşünemez ve işe adanmışlık, işten ayrılma niyetiyle yakından bağlantılıdır (Gupta & Shaheen, 2017).

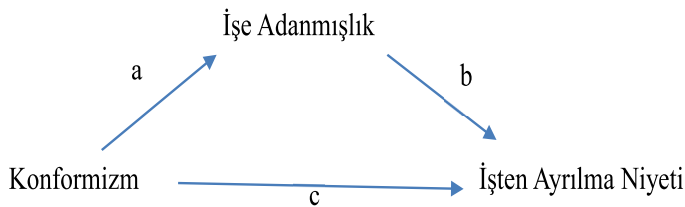
Örgütün kurallar ve normlar olarak da bilinen gerekliliklerine uymaya zorlandığı için değil, doğru ve uygun olduğunu düşündüğü için örgütün gerekliliklerine uyan birey, elinden gelen en iyisini yaparak işine daha fazla bağlanır (Güngör İlerler & Altın Gülova, 2020) ve işe adanmışlık düzeyi yüksek olduğunda işten ayrılma niyeti de düşük olur. Gökçen Kapusuz (2023), çalışma hayatında konformizmi ölçmek amacıyla geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı geliştirmiş ve konformizmin işe adanma ile negatif ve anlamlı bir ilişkisi varken, işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü bir ilişkide olduğunu ortaya koymuştur. Organizasyonda bir birey, kendisine verilen görevlere fiziksel olarak değil, özellikle duygusal ve bilişsel olarak yatırım yaptığında, konformist davranış sergileme eğilimi azalmaktadır. İşe adanmışlık, uymacı davranış özelliğinin negatif etkilerini azaltarak işte memnuniyet duygusu yaratır. Artan konformist davranışlar neticesinde ortaya çıkan işten ayrılma niyetindeki artış, işe adanmışlığın azalmasıyla daha da artacaktır. Bu bilgiler ışığında kaleme alınan bu çalışma kapsamında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: İşe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Konformizm ve işe adanmışlık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Konformizm ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Konformizmin işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisinde işe adanmışlığın aracı rolü vardır.



Şekil 1. Araştırma Deseni

2. YÖNTEM

Alan yazında uymacı davranışlar olarak nitelendirilen konformizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracı rolünü incelemek amacıyla kaleme alınan bu çalışmanın temel araştırma sorusu; örgütsel yaşamda olumsuz çağrışımlar ve etkiler yapan konformizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bireyin işe adanmışlık düzeyinin aracılık rolü var mıdır? şeklinde dizayn edilmiştir.

Konformizm, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin, Türk iş örgütlerinde çalışan bireyler örnekleminde incelendiği bu çalışmada amaç, konformizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracı rolünü test etmektir. Bu doğrultuda değişkenler arasında birlikte değişimin var olup olmadığını belirlemeyi amaçlayan ilişkiyel tarama modeli temelinde değişkenler arasındaki ilişkiler SPSS 21 paket programı desteğiyle test edilmiş ve yorumlanmıştır.

2.1.Örneklem

Araştırmanın örneklemini, Türkiye’de faaliyet gösteren farklı meslek gruplarındaki kamu ve özel sektör iş örgütlerinde çalışan bireylerden oluşmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi tercih edilerek anket tekniği aracılığıyla 250 çalışandan veri toplanmış olup; kayıp değer analizi neticesinde dokuz adet anket formu veri setinden çıkarılarak, katılımcı sayısı 241 kişi (n=241) olarak analiz aşamasına geçilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde cevaplayıcıların %36,5 oranla kadın (n=88); %63,5 oranla da erkek (n=153) olduğu ve yaşlarının da ağırlıklı olarak 20-39 yaş arasında değiştiği görülmektedir. %73 oranla 176 kişinin üniversite (lisans) mezunu olduğu ve yine çoğunluğun 1 ila 5 yıl arasında değişen toplam çalışma süresine sahip olduğu da demografik bulgular arasındadır. Çoğunluğun erkek ve lisans düzeyinde eğitim tecrübesine sahip olduğu bu katılımcılar arasından 119 kişi ayrıca, şu anki iş yerinde 1 ila 5 yıllık çalışma tecrübesine sahiptir.

Tablo 1. Örneklem İlişkin Veriler

Örneklem Sayısı		241
	Kadın	88
	Erkek	153
Yaş	20-29	65
	30-39	95
	40-49	54
	50-59	27
Eğitim Durumu	Lise	34
	Lisans	176
	Yüksek Lisans	29
	Doktora	2
Toplam Çalışma Süresi	1 yıldan az	14
	1-5 yıl	120
	6-10 yıl	25

Kurumda Çalışma Süresi	11-15 yıl	44
	16-20 yıl	26
	21 yıl ve üzeri	12
	1 yıldan az	11
	1-5 yıl	119
	6-10 yıl	30
	11-15 yıl	44
	16-20 yıl	36
	21 yıl ve üzeri	1

2.2.Ölçüm Araçları

Belirtilen amaç doğrultusunda kaleme alınan bu çalışmada, bahsi geçen değişkenlere ilişkin geliştirilmiş, geçerlik ve güvenilirliği test edilerek alan yazına kazandırılmış üç farklı ölçek ve katılımcıların demografik verilerine ışık tutan 5 temel soru aynı anket formu üzerinde bir araya getirilmiştir ve anket formu toplam 22 ifadeden/sorudan oluşmaktadır.

Konformizm (uymacı davranış) Ölçeği: Gökçen Kapusuz (2023) tarafından geliştirilen 10 maddeli, tek boyutlu ve Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı 0,91 olarak bulgulanmış olan Konformizm Ölçeği kullanılmıştır. Aynı ölçeğin bu çalışmadaki güvenilirlik katsayısı yine 0,91 olarak bulunmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Rosin ve Korabik (1995) tarafından geliştirilip (cronbach alpha 0,82), Türkçe'ye uyarlaması Tanrıöver (2005) tarafından yapılarak (cronbach alpha 0,711) alan yazına kazandırılmış 4 maddeli, tek boyutlu İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmış olup bu çalışmadaki güvenilirlik katsayısının ise 0,871 olduğu görülmüştür.

İşe Adanmışlık Ölçeği: Alan yazına Bilginoğlu ve Yozgat (2019) tarafından geliştirilerek kazandırılmış olan 3 maddeli ve yine tek boyutlu cronbach alpha değeri 0,78 olarak test edilmiş olan Ultra-Kısa İşe Angaje Olma Ölçeği bu çalışmada yararlanılan veri toplama araçlarından bir diğeridir. Ölçeğe ilişkin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı bu çalışmada 0,796 olarak bulgulanmıştır.

3. BULGULAR

Konformizm, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada kullanılan örneklem sayısının (n=241) yeterliliğini test etmek için Kaiser Meyer Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi yapılmış, Cronbach alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış ve ölçüm araçlarının yapı geçerliliğini test etmek amacıyla da açımlayıcı faktör analizi yapılmış olup; korelasyon ve regresyon analizleri ile değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş, temel araştırma sorusuna yanıt aranmış ve bulgular raporlanmıştır.

3.1.Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan tüm ölçeklere ilişkin toplam güvenirlilik katsayısı ,805 olarak bulunmuş olup; her bir ölçeğe ilişkin değerler aşağıdaki tabloda görülmektedir. Her bir ölçek için ayrı ayrı test edilen Cronbach's Alpha değerlerinin $\alpha=0.70$ kritik değerinden büyük olması, kullanılan ölçeklerin içsel tutarlılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir (Nunnally, 1978; Cronbach, 1951). Ayrıca, örneklem olarak elde edilen verilerin (n=241) yeterliliğini belirlemek için yapılan Kaiser Meyer Olkin (KMO) örneklem yeterliliği test sonucunun 0,50'den büyük olup, 1'e yakın bir değer alıyor olmasının yanı sıra bulunan anlamlı Barlett testi, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Field, 2009; Otrar & Argın, 2015; Tavşancıl, 2002). Böylece örneklem büyüklüğünün (n=241) de yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2. KMO - Bartlett's ve Güvenirlik Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,859
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2488,164
	df	136
	Sig.	,000
Cronbach's Alpha	Konformizm	,916
	İşten Ayrılma Niyeti	,871
	İşe Adanmışlık	,796
	Toplam	,805

Her biri tek boyutlu olarak test edilip alan yazına kazandırılmış bu ölçeklere ilişkin yapılan faktör analizi sonuçları da bu durumu doğrular nitelikte 3 bileşen orta çıkarmıştır ve araştırmada kullanılan ölçek, ölçülmeye çalışılan özelliğin (toplam varyansın) %65'ini açıklar niteliktedir. Öte yandan, ölçekte yer alan tüm maddeler için madde toplam korelasyonları ,310 ile ,662 arasında değişmektedir. ,30 ve üzerinde madde toplam korelasyon değerine sahip maddelerin, benzer davranışı örneklediği yani aynı davranışı ölçmeye yönelik oldukları bilinmektedir (Büyüköztürk, 2012).

Tablo 3. Faktör Analizi Sonuçları ve Madde Toplam Korelasyonları

	Bileşenler			Madde Toplam Korelasyonları
	1	2	3	
Konf 1	,796			,662
Konf 2	,660			,643
Konf 3	,800			,651
Konf 4	,753			,611
Konf 5	,759			,617
Konf 6	,784			,581
Konf 7	,727			,627

Konf 8	,723			,623
Konf 9	,645			,547
Konf 10	,750			,639
İşayrıl 1		,822		,377
İşayrıl 2		,872		,445
İşayrıl 3		,821		,485
İşayrıl 4		,753		,317
İşad 1			,691	,401
İşad 2			,822	,366
İşad 3			,843	,310

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax

3.2.Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamında incelenen değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları göstermiştir ki, konformizm (uymacı davranışlar) işe adanmışlık ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahipken; işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir. Bu durum daha önce alan yazına kazandırılan araştırma sonuçlarını da destekler niteliktedir. $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde yapılan analiz sonuçlarına göre, örgüt üyelerinin konformist davranış sergileme eğilimleri arttıkça işe adanma düzeyleri azalacak ve doğal olarak da işten ayrılma niyetleri artacaktır.

Tablo 4. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

	CR	AVE	konformizm	iseAdanmislik	istenAyrilmaNiyeti
konformizm	,95	,63	1		
iseAdanmislik	,97	,65	-,356**	1	
istenAyrilmaNiyeti	,93	,66	,312**	-,460**	1

** $p < 0.01$ için n=241

3.3.Konformizm ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İşe Adanmışlığın Aracı Rolü

Konformizm ile pozitif yönde bir korelasyona sahip olan işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracı role sahip olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan analizler sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerine ilişkin bulgular aşağıda raporlanmıştır:

Table 5. Ölçeklerin ve araştırma modelinin uyum iyiliği istatistikleri

Uyum iyiliği değerleri		Referans değerler	Elde edilen sonuçlar
İyi uyum		Kabul edilebilir iyilik	
Df (sd)	-	-	239
CMIN (χ^2)	$0 \leq x^2 \leq 2sd$	$2sd \leq x^2 \leq 3sd$	480,46
CMIN/DF	$0 \leq x^2/sd \leq 2$	$2 \leq x^2/sd \leq 5$	2.010
P	$.05 \leq p \leq 1.00$	$.01 \leq p \leq .05$.00
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$.920
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$.906
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$.938
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$.062
SRMR	$0 \leq RMR \leq .05$	$.05 < RMR \leq .08$.053
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI \leq .95$.912

Analiz sonuçları incelendiğinde ölçüm modelinin p değeri anlamlıdır ($p < .00$). Yaklaşık hataların ortalama karekök RMSEA değeri 0,062 olarak hesaplanmıştır ve bu kabul edilebilir bir uyum kriteridir. Buna dayanarak modelin verilerle uyumlu olduğu belirlenmiştir. CMIN/DF, NFI, CFI, GFI, RMSEA, SRMR, TLI değerlerinin kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde olduğu da ayrıca yukarıdaki tabloda görülmektedir.

Öte yandan, bahsi geçen bu üçlü ilişkinin analizi için Process Macro uygulaması kullanılmış olup, Hayes (2018) tarafından geliştirilen aracılık etkisi modellerinden yararlanılmıştır. Buna göre, konformist davranışlar ve davranış eğilimleri arttıkça, bireyin işe adanmışlık düzeyinde düşüşler yaşanacaktır. Bu durum da akabinde işten ayrılma niyetinde artış meydana getirecektir. Elde edilen sonuçlar arasında yer alan konformizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif ilişki daha önce bulgulanmış olan çalışma sonuçlarıyla uyum göstermektedir (Gökçen Kapusuz, 2023). Bu noktadan hareketle, işe adanmışlık düzeyindeki düşüş de aracılık etkisiyle modele dahil edildiğinde, konformist davranışların işten ayrılma niyetini artırma derecesini daha da artırmaktadır. Elde edilen tüm bu sonuçlar aşağıda raporlanmaktadır:

Table 6. Değişkenler arası ilişkiler

Step a	Coefficients					LLCI	ULCI
	B	B	R ²	t	p		
Konformizm	-,382	-,356	,126	-5,891	,000	-,510	-,254
İşe adanmışlık							
Step b							
İşe adanmışlık	-,497	-,399	,236	-6,587	,000	-,646	-,348
İşten ayrılma niyeti							

Step c

Konformizm	,418	,312	,097	5,080	,000	,256	,580
İşten ayrılma niyeti							
n=241							

Tablo 7’de konformizmin, aracı değişken vasıtasıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi görülmektedir. Buna göre konformizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu görülürken; işe adanmışlığın, konformizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir. Dolaylı etki değeri (,190), iki çalışandan uymacı davranış (konformizm) düzeyi bir (1) birim yüksek olan bir çalışanın işten ayrılma niyetinin ,190 birim daha yüksek olacağı şeklinde yorumlanmaktadır.

Table 7. Konformizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam, doğrudan ve dolaylı etkileri

Etki	Bootstrap Katsayısı	S.H.	t	Alt Limit	Üst Limit
Toplam Etki	,4183	,08	5,080	,2561	,5804
Doğrudan Etki	,2278	,08	2,805	,0678	,3877
Toplam Dolaylı Etki	,1422	,04		,0721	,2358
Dolaylı Etki	,1905	,05		,0957	,3193

4. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

“Uymacı davranışlar” (Gökçen Kapusuz, 2023) olarak adlandırılıp alan yazına kazandırılmış olan konformizm kavramı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracı rolünün olup olmadığının araştırılması amacıyla yapılan bu çalışmada alan yazında henüz yeni ve üzerinde fazla araştırma yapılmamış olan konformizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide, çalışanların işe adanmışlık düzeyinin aracılık rolü var mıdır? şeklindeki araştırma sorusundan yola çıkılmıştır.

Bu çalışmada konformizm (uymacı davranışlar) ile işe adanmışlık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, alan yazında daha önce Gökçen Kapusuz, (2023) tarafından aynı değişkenlerle yapılan analizler neticesinde elde edilen bulguları da destekler niteliktedir. Öte yandan, işten ayrılma niyeti ile konformizm arasındaki pozitif yönlü korelasyon da beklenen sonuçları yansıtır durumdadır. Çalışanların işe adanmışlık düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinde azalma olacaktır ki bu durum çalışmanın varsayımları içerisinde yer almaktadır ve desteklenmektedir. Araştırma kapsamında öngörülen tüm

hipotezler desteklenmiş olup; konformizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracı rolü olduğu sonucuna varılmıştır.

Konformizm kavramının alan yazına kazandırılan ve ölçeği yeni geliştirilen bir kavram olmasının yanı sıra, bahsi geçen diğer değişkenlerle olan üçlü ilişkisinin de daha önce analiz edilmemiş olması ve araştırmanın özellikle (özel sektör) Türk iş örgütlerinde yürütülmüş olması bu çalışmaya özgün bir değer kazandırmakta ve hem teorik hem de pratik açıdan alan yazına önemli katkılar sunmaktadır. Bu sayede, yönetici konumundaki bireyler, çalışanlarının sergiledikleri davranış biçimlerini daha iyi analiz etme ve konformist açıdan değerlendirme fırsatı bulacaklardır ve akabinde gelişebilecek muhtemel sorunlarla karşılaşmadan sorunu kaynağında çözebilme ve çözüm önerileri geliştirebilme imkânına sahip olacaklardır.

Her bilimsel çalışmada olduğu gibi, bu çalışmanın da birtakım kısıtları bulunmaktadır. Türk iş örgütlerinde çalışan 18 yaş üstü her bireyin araştırmaya destek verebileceği düşüncesiyle yöneltilen anket soruları yaş faktörleri itibariyle zaman zaman tedirginlik yaratmıştır. Çalışanların, iş kaybetme ya da iş ortamında ifşa olma yönündeki tedirginlikleri, sorulara cevap vermek istememelerine yol açmıştır. Gerekli açıklamalarla bu sorun giderilmiş olsa da birebir temas kurulamayan ve çevrimiçi yöntemle ulaşılan bazı anket verilerinde sıkıntı yaşanmış, bu veriler analizlere dâhil edilmemiş ve arzu edilen ve beklenen örneklem sayısına ulaşılamamıştır. Öte yandan, araştırmanın sadece Türkiye örnekleminde kısıtlı tutulmuş olması da karşılaştırmalı analiz yapma şansını sıfırlamıştır.

Gelecekte yapılacak yeni çalışmaların tüm bu kısıtlar göz önüne alınarak yapılması önerilmektedir. Farklı sektörler ve örneklem bağlamında araştırmanın çeşitlendirilmesi, farklı illerdeki çalışanlardan toplanan veriler yardımıyla karşılaştırmalı analizlerin yapılması önem arz etmektedir. Ayrıca oldukça yeni bir kavram ve ölçek olarak alan yazına kazandırılmış konformizm kavramının iş yerinde sıkılma, tükenmişlik, umursamazlık, dışlanma, ahlaki olgunluk gibi farklı değişkenlerle olan ilişkileri de incelenerek dikkat çekici çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Bilginoğlu E. & Yozgat, U. (2019), Ultra-kısa işe angaje olma ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *BMIJ*, (2019), 7(5): 2863-2872 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i5.1354>
- Büyükbeşe, T., Dikbaş, T., & Çıkmaz, G. (2022). Çalışanların İşe Adanmışlıkları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Kamu Kurumunda Bir Alan Çalışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 22-54.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Field, A. (2009). *Discovering statistic using SPSS for windows*. London: SAGE Publications.
- Gökçen Kapusuz, A. (2023). Konformizm (uymacı davranış): Bir ölçek geliştirme çalışması. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 57-73. doi: 10.17218/hititsbd.1215661
- Güngör İlerler, T., & Altın Gülova, A. (2020). Örgütsel Kurallar ve Normlara Uyma Davranışına Örgüt Kültürü Bağlamında Kavramsal bir Bakış. *İzmir Democracy University Social Sciences Journal*, 104-129.
- Gupta, M., & Shaheen, M. (2017). Impact of Work Engagement on Turnover Intention: Moderation by Psychological Capital in India. *Business: Theory and Practice*, 18, 136-143.
- Hayes, A.F. (2018). *Intoduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach (2nd edt.)*. New York: The Guilford Press.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kaur, B., Mohindru, & Pankaj, D. (2013). Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1219-1230.

- Kim, W., Kolb, J. A., & Kim, T. (2012). The Relationship Between Work Engagement and Performance: A Review of Empirical Literature and A Proposed Research Agenda. *Human Resource Development Review*, 12(3), 248-276.
- Koçak, D. & Güzel, İ. (2018). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 683-704.
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). *Health Psychology and Work Stress: A More Positive Approach*. American Psychological Association, 97-119.
- Nia, S. J., Vakili, Y., Hassanpour, A., & Alabbas, S. A. (2021). A model of Antecedents and Consequences of Employee Social Conformity in Organisation. *Multicultural Education*, 7(10), 16-35.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.
- Otrar, M. & Arın, F.S. (2015). Öğrencilerin sosyal medyaya ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 391-403. <http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/01.otrar.pdf>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents And Effects On Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Rosin, H. & Korabik, K. (1995). Organisational experiences and propensity to leave a multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behaviour*, 46(1), 1-16.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Work Engagement Scale*. Occupation Health Psychology Unit (Utrecht University), 1(1), 4-41.
- Tang, J., Wu, S., & Sun, J. (2013). Confluence: Conformity Influence in Large Social Networks. *KDD'13: Proceedings of the 19th ACM SIGKDD International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining* (s. 347-355). Chicago (USA): Association for Computing Machinery.

- Tanrıöver, U. (2005). The effects of learning organization climate and self directed learning on job satisfaction, affective commitment and intention to turnover. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, Marmara Üniversitesi.
- Tavşancıl, E. (2002). Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Tuncer, C. (2022). Konformizmin Toplumsal İzdüşünü: Vicki Baum'un "Berlin Oteli" Romanı. *Journal of Language and Literature Studies*, 814-824.
- Yenihan, B., Öner, M. & Çiftçiyıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yu, J., Giorgi, G., Lee, A., & Han, H. (2020). Sustainable Relationship Development Between Hotel Company and its Employees: Linking Job Embeddedness, Job Satisfaction, Self Efficacy, Job performance, Work Engagement, and Turnover. *Sustainability*, 12(17), 1-15.