

Araştırma Makalesi

İş Dünyasında Konformist Davranışlar ve İşten Ayrılma Niyeti

Conformist Behaviors and Turnover Intention In Business World

Ayşe Gökçen Kapusuz^a, Tuğba İmadoğlu Kalkan^b

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Konformizm,
Konformist davranış,
Uymacılık,
İşten ayrılma niyeti

Tarihler :
Geliş 30 Eylül 2024
Düzeltilme Geliş
25 Aralık 2024
Kabul 15 Ocak 2025

ÖZ

Bu araştırma, iş yaşamında çalışanların sergilemiş olduğu konformist (uymacı) davranışların, işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemiyle elde edilen araştırma örneklemini, Türkiye'deki 18 yaş üstü, yaşları ağırlıklı olarak 20-39 yaş arasında değişen 216 çalışandan oluşmaktadır. Analiz sonuçları, iş yaşamında konformizm ve konformist davranış eğilimi ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla sanılanın aksine iş ortamında olmaması gereken, hoş olmayan bir davranış şekli olan konformist davranışlar, zaman içerisinde bireylerde bıkkınlık, can sıkıntısı, bunalma, stres hatta depresyona kadar giden sağlık problemlerine yol açabileceğinden; çalışanın işten ayrılması sonucunu da beraberinde getirecektir. Ayrıca işinden memnun olmayan ve kendi içinde ayrılma niyeti besleyen bir çalışanın da konformist davranışlar içerisine gireceği açıktır. Tutum ve davranışların olumsuz eylemlerle can bulması, birey yaşamında çoğu zaman geri dönüşü ve telafisi mümkün olmayan hatalar yaratacaktır.

ARTICLE INFO

Keywords:
Conformism,
Conformist behavior,
Conformity,
Turnover intention

Article history:
Received 30 September 2024
Received in Revised Form
25 December 2024
Accepted
15 January 2025

ABSTRACT

This research was conducted to examine the relationship between conformist behaviors of employees in business life and their turnover intention. The sample for the study, obtained through convenience sampling, consists of 216 participants aged 18 and over, predominantly between the ages of 20 and 39, in Turkey. The analysis results showed that there is a significant and positive relationship between conformism or conformist behavior tendency in business life and employees' intention to quit their job. Contrary to common belief, these conformist behaviors, which are often not classified as acceptable and can be seen as unpleasant, may lead to health problems in individuals over time, such as boredom, frustration, stress, and even depression. As a result, this could lead to their decision to quit. In addition, it is clear that an employee who is dissatisfied with her/his job and has the intention of leaving will engage in conformist behavior. The manifestation of attitudes and behaviors as negative actions often creates mistakes in an individual's life that are difficult to reverse and rectify.

^a Sorumlu Yazar, Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Konya, aysegokcenkapusuz@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7336-4612

^bDr. Öğr. Üyesi, Kapadokya Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi Bölümü, Nevşehir, tugba.imadoglu@kapadokya.edu.tr, ORCID: 0000 0002 4202 4495

1. GİRİŞ

Modern toplum ve örgüt yapısının temel yapı taşlarından arasında farklılıkları yönetebilmek ve aynılıktan uzaklaşmak da yer almaktadır. Farklılıkların yönetimi noktasında iş yaşamında bireylerin kararlara katılımı, fikir paylaşımı, onlara söz hakkı verilmesi ve bunun istekle kullanılması, yapılan işten zevk alınması ve gelişiminin desteklenmesi, fırsatların göz ardı edilmemesi gibi hususlar önem arz etmektedir.

Monotonluk ve akabinde gelecek olan bireysel stres, kaygı, endişe ve can sıkıntısıyla birlikte birey yaptığı işten duyduğu hazzı yitirecek ve işin anlamını sorgulamaya başlayacaktır. Bu durum da doğal olarak bireyi birtakım kararlar almaya zorlayacaktır. Öte yandan, bireyin iş yaşamındaki mutsuzluğu ve memnuniyetsizliği de beraberinde bazı tutum ve davranışların sergilenmesine yol açacaktır. Bazı nedenlerle kararlara katılmaktan ve fikir beyan etmekten çekinen birey, iş ortamında diğerlerinin arkasına sığınan, onların sözlerini ve kararlarını onaylayan, kendi fikriymiş gibi kabul eden ve uygulayan bir yapıya bürünecektir. Öte yandan kendisine fikri sorulmayan, yokmuş gibi davranılan ve her daim tekeli fikirlerin hâkim olduğu örgütsel yapılar da bireyleri fikir beyan etmekten uzaklaştıracak, fırsat vermeyecek ve mutsuzluğa yol açarak birtakım kararların verilmesine neden olacaktır. Bu kararların çıkış noktası genelde işi bırakma niyeti olarak gündeme gelmektedir. Çalışanın bu niyetle birlikte işinden ve iş yaşamından memnuniyetsizliği giderek artacak, her fırsatta yeni iş arayışına düşecek ve belki de bu niyetini eyleme dönüştürerek işten ayrılacaktır. Başkalarına uymaya zorlanan birey ile işi bırakma niyetinde olan birey, aslında birbirinin etkileyicisi olan neden ve sonuçlar arasında çelişkiler ve çatışmalar yaşamaktadır.

Konformist (uymacı) davranışlar ve işten ayrılma niyeti, burada sözü edilen neden ve sonuçlar arasında yer almaktadır. İşinde ve iş ortamında mutsuz ya da işinden ayrılma niyetinde olan bir birey, katılımcı davranışlar sergilemekten geri duracak ve daha çekinik, kararlara katılmayan, fikir beyan etmeyen bir birey hâline gelecektir. Bu suskunluğu kimi zaman üst yönetim tarafından fark edilecek, kimi zaman da görmezden gelinebilecektir. Birey bazen kendi inisiyatifiyle sessiz kalır ve diğerlerini onaylar; kimi zaman da kendisine fikir beyan edebileceği bir ortam yaratılmadığı için, bu yönde fırsat verilmediği için bu şekilde davranır. Bunun altında yatan nedenler arasında da işinden memnun olmayan ve mutsuz bireylerin içten içe beslediği ayrılma niyeti yer almaktadır (Gökçen Kapusuz, 2023). Bazı sebeplerle suskun, söz hakkı almak istemeyen, kararlara katılımı reddeden ve diğerlerinin fikirlerini

onaylamayı tercih eden bireyler, zaman içerisinde örgütsel yaşamda işlerinden ayrılma niyeti besleyebilirler hatta bu bireyler kuruma kazandırılmadığı takdirde, bu niyetlerini eyleme döküp, işlerinden ayrılabilirler.

Bu araştırmada amaç, çalışanların iş yaşamlarında sergilemiş olduğu konformist davranışların, zaman içerisinde çeşitli sebeplerle kendini gösteren işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Birbirinin sebebi ve sonucu olabilen bu kavramlar, iş dünyasında bireysel anlamda mutluluğu ve mutsuzluğu da beraberinde getiren, tetikleyen durumlardır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Konformizm (Uymacı Davranış)

Konformizm, iş yaşamında çatışmalardan uzaklaşmak ve uzak durabilmek adına, diğer çalışma arkadaşlarının ve amirlerinin görüşlerini onaylama, aksini iddia etmeme, başkalarına teslim olma ve takipçi olma gibi karakteristik özellikleri taşıyan ve yansıtan bir kavramdır (Mehrabian & Stefl, 1995; Mehrabian, 1997). Uymacı davranış olarak alan yazında yer etmiş bir kavram olan konformizm aslında iş yaşamı için tehdit oluşturan bir unsurdur (Gökçen Kapusuz, 2023). Bireyler örgütsel yaşamda kendilerince bazı sebeplerle fikirlerini dile getirmekten kaçınırlar, söz haklarını kullanmaz, kararlara katılım noktasında özgün davranmaktan ziyade başkalarının görüşlerine katılma ve onaylama gibi tutum ve davranışlar sergilerler.

Burada bahsi geçen uymacı davranış aslında iş yaşamında uyumlu olmak, sorun çıkarmamak gibi olumlu anlamlarda kullanılmamaktadır. Uymacılıktan kasıt, birtakım nedenlerle görüş bildiriminden kaçınmak, kendi rahatını ve çıkarlarını ön planda tutmak, sorgulamadan, araştırmadan durumu kabullenmektir; çünkü eleştiri yapar ve görüş bildiriminde bulunursa, bireyde işi üstlenmek zorunda kalacağı düşüncesi hâkimdir. Çoğu zaman da bahsi geçen sorumluluk üstlenmeyi istememenin yanı sıra, işi ilk yapan kişi olmamak adına çalışanlar sessizliğini korur ve diğerleri gibi davranarak, onların gölgesinden yürüme eğiliminde olurlar (Gökçen Kapusuz, 2023). “Fikrimi dile getirirsem iş üstüme kalır” düşüncesi hâkimdir ki bu birey her daim başkalarını onaylayıp, onların fikirlerini savunup, onların direktifleri doğrultusunda hareket etmeyi kabullenmiş olur. Dolayısıyla da olumsuz etkileri ve sonuçları ortaya çıkan bir durumda da sorumluluk almış olmazlar ve durumu kabullenmezler.

Bu durum sessiz istifa, can sıkıntısı, işten ayrılma niyeti, duygusal tükenmişlik, yönetsel güvende

düşüş, iş tatminsizliği, işe kendini adayamama, sosyal kaytarma gibi birbirinin öncülü ve ardılı değişkenlerle kendini gösterebilmektedir. Konformist davranışların ayrıca iş tatmini ve işe adanmışlık ile negatif ilişkili olduğu, duygusal tükenme ve burnout ile pozitif ilişkili olduğu da dile getirilmiştir (Gökçen Kapusuz, 2023). Burada önemli olduğu vurgulanan nokta, bireyin konformist davranışlar sergilerken kendi çıkarlarını düşünmesidir. Sorumluluk almak istememe, mevcut rahatının bozulmasından korkma, işi ilk yapan olmaksızın sessiz kalmayı tercih etme, iş yükünden kaçma gibi sebeplerle bireyler iş ortamında uymacı davranışlara yönelebilirler. Öte yandan bu durum sadece bireysel karar da olmayabilir, örneğin fikir beyanına ve kararlara katılıma izin vermeyen, sıcak bakmayan yönetim anlayışı, kendi kararlarının doğrulanması ve sorgusuz kabul edilmesini isteyen yönetici tutumları da çalışanları konformizme yönelebilmektedir.

Örgütsel düzeyde konformizm, çalışanların çıkarlarını etkileyecek şekilde alınan kararların gücü ve düzeyi ile de ilgilidir. Bireyler, kendi çıkarları nedeniyle örgüt içindeki her türlü karar ve uygulamaya olumlu bakabileceği gibi, ilgi ve bilgi eksikliği nedeniyle de sessiz kalma ve uyma davranışı sergileyebilmektedirler. İş yaşamında bireyler duygu ve düşüncelerini ifade edip sorumluluk almak yerine sıklıkla başkalarına uyum sağlama, onları onaylama, fikirlerini sorgulamadan kabul etme, doğruluğunu teyit etmeden itaat etme gibi davranışlar sergilerler (Gökçen Kapusuz, 2023: 59).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütsel yaşamda her daim mutlu ve işinden memnun bireylere rastlamak elbette ki imkânsızdır. Çalışanların belli sebeplerle işlerinden ve çalışma ortamlarından duyduğu memnuniyetsizlik neticesinde almış oldukları işi bırakma kararını ifade eden işten ayrılma niyeti (Lambert, Hogan & Barton, 2001), iş yaşamında çalışan mutsuzluğu ile kendini gösteren bir durumdur (Seyrek & İnal, 2017). Yaptığı işten ve bulunduğu ortamdaki mutluluk duymayan çalışanlar, zaman içerisinde bu mutsuzluklarını işlerine ve arkadaşlarına yansıtarak, örgüt atmosferinde istenmeyen durumlara sebep olabileceklerdir. Yukarıda bahsi geçen konformist davranışlar da aslında işinden mutlu ve memnun olmayan bireylerin başvurabileceği eylem ve durumlardan sadece biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşten ayrılma niyetinde olan birey henüz yeni bir çalışma ortamı bulmuş ya da anlaşma sağlamış olmamakla birlikte, çalıştığı mevcut iş ortamında gözlem yapmakta ve niyetini destekleyecek kanıtlar

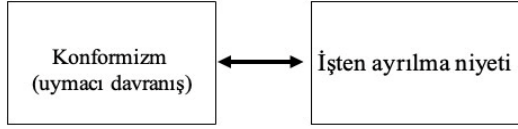
aramaktadır. İşten ayrılma düşüncesinde olan çalışanlar, bu niyetlerinin birtakım eylemlerle vücut bulmasına yol açarlar. Mevcut durum değerlendirmesi yaparak beklentilerinin karşılanmadığını ya da iş yaşamında mutlu olmadığını gören bireyler, bir niyet olarak büyüttükleri bu düşüncelerini eyleme dönüştüreceklerdir (Polat & Meydan, 2010). Niyetin eyleme dönüşmesiyle iş yerinde iş gören devir hızı artacak, maliyetler yükselecek, yeni personel arayışı gündeme gelecek ve doğal olarak mevcut düzen bozulacak ya da değişecektir (Tuna, 2007; Kaur, Mohindru & Pankaj, 2013). Bir tatminsizlik, planlama, niyet olarak başlangıçta kendini gösteren işten ayrılma niyeti, bireyin mevcut işini ve örgütünü fiilen terk etmesinden önceki adımdır ve aslında bireyin gönüllü olarak sergilediği bir durumun göstergesidir ki zaman içerisinde bu durum eyleme dönüşerek işi bırakma, yeni bir iş ve örgüt bulma şeklinde vücut bulur (Lambert, Hogan & Barton, 2001; Seyrek & İnal, 2017).

İş tatmini (Gül, Ercan & Gökçe, 2008; Lambert, Nancy & Shannon, 2011), örgütsel bağlılık (Babajide & Olabisi, 2010), örgütsel adalet algısı (Örücü & Özafşarlıoğlu, 2013), iş yükünde aşırı artış (Çelik & Çıra, 2013), tükenmişlik (Yıldız, Yalavaç & Meydan, 2013), lider-üye etkileşimi (Şahin, 2011) gibi bireysel ve örgütsel faktörlerin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu da alan yazında ayrıca vurgulanmaktadır. İşten ayrılma niyeti besleyen çalışan aynı zamanda örgütsel kararlarda söz hakkını kullanmaktan geri duracak, fikirlerini beyan etmekten ve sorumluluk almaktan çekinecek, sessiz ve başkalarının düşüncelerini onaylayan bir tavır sergileyecektir. Çünkü bireyin iş yerindeki mutsuzluğu ve memnuniyetsizliği, yeni kararlar alma öncesinde yaşayacağı can sıkıntısına da zemin hazırlayacak olup; mutsuz bireylerin sergilediği tavırlar da iş ortamında düzene ve kararlara katkı ve katılımdan ziyade; sessizlik, geri çekilme, niyeti eyleme dökmeye fırsat arama, fikir beyan etmeme ve mecburen orada bulunma gibi sonuçlar doğuracaktır. Kısacası, işten ayrılma niyeti aynı zamanda konformist davranışlarla da ilişki içerisinde olacaktır (Gökçen Kapusuz, 2023). Üst yönetim tarafından fark edilmeyen bu karar ve katılımdan kendini geri çekme, soyutlama eylemi zaman içerisinde bireyde mevcut olan niyetin eyleme dönüşmesine de zemin hazırlayacaktır.

3. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Örgütsel yaşamda aktif bir şekilde rol alan bireylerin, kurum içinde bazen mecburen bazen de kendi inisiyatifleri doğrultusunda birtakım sebeplerle kendilerini geri çekip, görüşlerini dile getirmekten sakınmaları neticesinde sergilemiş oldukları konformist davranışlar ile yine birtakım sebeplerle

bağlı olarak yaşadıkları mutsuzluk, huzursuzluk ve memnuniyetsizlikler neticesinde henüz eyleme dönüştürmeseler de kendi içlerinde besledikleri işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelendiği bu çalışmanın araştırma modeli



Şekil 1: Araştırma Modeli

şeklinde dizayn edilmiştir. Modelden de görüldüğü üzere, ele alınan değişkenler birbirinin sebep ya da sonucu olabilecek durumdadırlar. Konformist davranışların zaman içerisinde bireylerde iş değiştirme niyetini de beraberinde getireceği gerçeği gibi, işten ayrılma niyetinde olan bir çalışanın da örgütsel yaşamda kendini geri çekip, fikir beyan etmeden sürekli başkalarını onaylayıcı bir tavırla sorumluluk almaktan kaçınması yani konformist davranışlar içerisinde girmesi mümkündür.

Araştırmanın amacı ve modeli kapsamında geliştirilen hipotezler ise aşağıdaki gibidir:

H₁: Konformist davranışların, bireylerin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: İşten ayrılma niyetinin konformist davranışlar üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

4. YÖNTEM

Örgütsel yaşamda uyumacı davranışlar olarak adlandırılan konformizm ile bireylerin yeni bir iş arayışı ve iş değiştirme öncesindeki içsel niyetlerini tanımlayan işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaç edinen bu çalışmada, nicel araştırma yöntemine göre tasarlanan ilişkisel model kullanılmıştır. Çalışmada ayrıca kolayda örnekleme yöntemi ile sektör ayrımı yapılmaksızın, iş yaşamında aktif olarak görev yapmakta olan 18 yaş üstü bireylerden elde edilen araştırma verileri istatistiksel analizlere tabi tutulmuş ve bulgular raporlanmıştır.

4.1. Veri Toplama Araçları

Belirtilen amaç doğrultusunda, demografik sorularla desteklenen iki ölçekli anket formu oluşturulmuş ve ölçek ifadeleri ilgili örneklemin görüşüne sunulmuştur. Uyumacı davranışlar olarak nitelenen konformizme yönelik çalışan davranışlarını ölçmek için Gökçen Kapusuz (2023) tarafından geliştirilen, 10 adet madde ve tek boyutlu konformizm ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca, çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek için de Rosin ve Korabik (1995)'e

ait 4 adet madde ve tek boyutlu işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır.

4.2. Örneklem

Araştırmanın örneklemini iş yaşamında aktif bir şekilde rol oynayan, 18 yaş üstü çalışanlar oluşturmaktadır. Çevrim içi ve yüz yüze olarak elde edilen anket formları yardımıyla bu bireylerden veriler toplanmış ve bu veriler istatistiksel analizlere dâhil edilmiştir. Örneklem grubuna ilişkin frekans dağılımları olarak ankette cinsiyet, yaş, eğitim durumu, toplam çalışma süresi ve kurumdaki çalışma süresi olmak üzere beş farklı demografik değişken kullanılmıştır. Söz konusu demografik değişkenlere ait veriler incelendiğinde katılımcıların 74 (%34,3)'ü kadın, 142 (%65,7)'si erkektir. Katılımcıların çoğunluğunun erkek olduğu bu araştırmada, yaş aralığı olarak 90 kişi (%41,7) ile 20-29 arası ve 30-39 arası yaş grubu en kalabalık yaş gruplarını temsil etmekte, 50 yaş ve üzeri çalışan grubu da 8 kişi (%3,7) ile en az olan yaş grubunu göstermektedir. Böylece örneklemin yaşça daha genç bireylerden oluştuğu da görülmektedir. Araştırmaya katılanların eğitim düzeyleri incelendiğinde 156 kişiyle (%72,2) çoğunluğun lisans mezunu katılımcılardan oluştuğu, en az 2 kişi (%0,9) ile doktora mezunu katılımcıların da bulunduğu dikkat çekmektedir. Buradan hareketle aslında yaşça genç ve çoğunlukla üniversite mezunu olan bireylerin hem uyumacı davranışlar sergileme hem de sıklıkla iş değiştirme niyeti ve eylemi içerisinde olabileceği algısı da desteklenmiştir. Araştırma amacının ve kavramlarının anlaşılması bakımından da bu durum önem arz etmektedir.

Toplam çalışma süresine bakıldığında çalışma süresi 1-5 yıl arası olan katılımcılardan 64 (%29,6)'ünün örneklem içinde en büyük paya sahip olduğu ve çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan katılımcılardan 28 (%13,0)'ünün örneklem içinde en küçük paya sahip olduğu görülmektedir. Uzun yıllar çalışma hayatına emek vermiş bireylerin sayıca az olması da daha önce belirtilen iş değiştirebilme niyet ve cesareti noktasındaki durumu destekler niteliktedir. Mevcut kurumdaki çalışma süresine bakıldığında çalışma süresi 1-5 yıl arası olan katılımcılardan 106 (%49,1)'sının örneklem içinde en büyük paya sahip olduğu, çalışma süresi 16-20 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri olan katılımcılardan 6 (%2,8)'sının örneklem içinde en küçük paya sahip olduğu görülmektedir. Yani aynı kurum bünyesinde uzun yıllar geçirmiş ya da geçirmekte olan bireylerin azlığı dikkat çekmektedir ki bu durum da yine iş değiştirme niyetinin kurumdaki çalışma süresinin başlarında daha etkin olabileceği düşüncesini gündeme getirmektedir.

5. BULGULAR

Araştırma amacının yerine getirilmesi ve belirlenen hipotezlerin test edilerek alan yazına teorik ve pratik anlamda katkı sunulması için istatistiki analizler yapılmış; elde edilen bulgular, raporlar ve yorumlar sunulmuştur.

5.1. Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi

Alan yazın incelendiğinde, güvenilir bir faktör analizi yapabilmek ve verilerin faktör analizine uygunluğunu test edebilmek için, araştırmada kullanılacak örneklem sayısı yeterliliği hususunda farklı görüşler mevcuttur. Kullanılan örneklem sayısının 100 ila 200 arasında olması (Tabachnick & Fidell, 2018) ya da ölçekte kullanılan madde/ ifade sayısının 10 katı büyüklüğünde olması (Kline, 1994) yeterli görülmektedir.

değerleri literatürde genel kabul görmüş olan $\alpha \geq .70$ eşik değerinin üzerindedir (Nunnally & Bernstein, 1994). Bu değerlendirmelerden hareketle, araştırmada kullanılan tüm değişkenlere ait Cronbach's Alfa değerleri ölçeklerin içsel tutarlılıklarının güvenilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda bulgularan her bir ölçeğe ait model uyum değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Ölçüm modelinin analiz sonuçları incelendiğinde modelin p değeri anlamlıdır ($p < .00$). Sonuçlar her bir ölçeğin yapısının geçerli ve uyum iyiliklerinin en az kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010).

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Uyum İyiliği Değerleri	χ^2	df	CMIN/DF	p	GFI	AGFI	CFI	IFI	NFI	TLI	RMSEA
Konformizm	70.158	35	2.685	.00	.931	.923	.946	.949	.935	.947	0,06
İşten Ayrılma Niyeti	20.452	2	1.226	.00	.994	.971	.999	.999	.994	.997	0,03
İyi Uyum Endeksi		≤ 2					$\geq 0,95$				$\leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum Endeksi		$\leq 2-5$					0,90-0,95				0,05-0,08

Bu doğrultuda, 5 adet demografik sorularla birlikte toplamda 19 adet ifadeden oluşan veri toplama aracı yardımıyla, kolayda örnekleme yöntemi ile gönüllü katılım esasına dayanarak 216 adet çalışandan veri toplanmıştır.

Araştırma dâhilinde yapılan analizler neticesinde kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek, örneklem sayısının yeterli olup olmadığını ve verilerin faktör analizine uygunluğunu sorgulamak amacıyla yapılan (Tavşancıl, 2002) Kaiser Meyer Olkin (KMO) test sonucunun 0,875 olarak bulunması ve Barlett küresellik testinin de anlamlı çıkması, araştırmada kullanılan örneklem sayısının ($n=216$) yeterli olduğunu ve verilerin faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir (Field, 2009).

Ölçeklerin iç tutarlılığını değerlendirmek amacıyla da Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı değerlerine bakılmıştır. Konformizm ölçeğinin alfa güvenilirlik katsayısı .917 ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin alfa katsayısı ise .873 olarak bulunmuştur. Bu güvenilirlik

5.3. Pearson Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki ilişkinin gücü ve yönünün tayini için kullanılan Pearson Korelasyon Analizi bu çalışmada örgütsel yaşamda bireylerin sergilediği konformist davranışların, belli sebeplerle içlerinde var olan işten ayrılma niyetleri ile olan ilişkinin incelenmesi amacıyla kullanılmıştır. Analizler sonucu elde edilen sonuçlar Tablo 2'de verilmektedir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre konformizm (uymacı davranışlar) ile işten ayrılma niyeti arasında ($r=0,317$, $**p<0,01$) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki çıkmıştır.

Tablo 2: Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2
1 Konformizm	1	
2 İşten Ayrılma Niyeti	,317**	1

5.4. Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisini ortaya koymak ve ilişkilerin yönünü tespit etmek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizi bu çalışmada birbirinin neden ve sonucu olabilen iki değişkenden konformizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla yapılmıştır.

Analiz sonuçları incelendiğinde katılımcıların mevcut işlerine dair ayrılma niyeti göstermelerinin %10,1 (R^2)'ini konformist davranışların oluşturduğu saptanmıştır. Konformizm davranışı ($\beta = ,317$) işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir. Öte yandan, bireylerin iş yaşamında sergilemekte oldukları konformist (uymacı) davranışlarının %30,1'i ise memnun ve mutlu olmadıkları işlerinden ayrılma niyetinde olmaları ile açıklanmaktadır.

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Örgütsel yaşamın canlılığı ve devamlılığı hususunda büyük öneme sahip olan iş gücünün iş yaşamında aktif rol alabilmesi, fikir beyan edebilmesi, aidiyet duygusunun yüksek olması, işinden ve iş yerinden memnun olması ve mutlu bir şekilde çalışması birtakım faktörlere bağlıdır. Çalışanların konformist davranışları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin inceleme konusu yapıldığı bu araştırmada, varsayılan ve beklenen sonuçlar elde edilmiştir.

Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgularla çalışanların konformist (uymacı) davranışlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiş olup; işten ayrılma niyetinde olan bir çalışanın böyle bir karar almasının altında yatan nedenler arasında yer alan konformizmin payı %10,1'dir. Böylece çalışanların konformist davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki pozitif yönlü ve anlamlı etkisini test

Tablo 3: Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti							
	β	t	p	R^2	Düz. R^2	F	VIF
Bağımsız Değişken							
Konformizm	,317**	4,898	,000	,101	,097	23,990	1,112
Bağımlı Değişken: Konformizm							
Bağımsız Değişken							
İşten Ayrılma Niyeti	,457**	3,968	,000	,301	,197	13,090	1,322

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 3'te sergilenen istatistiksel sonuçlar incelendiğinde, F değerlerinde modelin anlamlı ($F=23.990$; 13,090 ve $p=0,000$) olduğu görülmektedir. VIF değerlerine bakıldığında ise Allison (1999)'a göre bu değerin 2,5 ve altı olması gerektiği savunulurken; Hair, vd. (2010) bu değerin 4 ve altında bir değer alması gerektiğini ifade etmişlerdir. Görüldüğü üzere, her iki modelde de elde edilen VIF değerleri, yukarıdaki iki açıklamayı da kapsar ve destekler niteliktedir.

Araştırmanın amacı ve modeli kapsamında varsayıldığı üzere, analiz sonuçları göstermiştir ki birbirinin ardılı ve öncülü olabilen bu iki değişken (konformizm ve işten ayrılma niyeti) birbirini pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla bahsi geçen H_1 ve H_2 hipotezleri analizlerle desteklenmiş ve kabul edilmiştir.

eden H_1 hipotezi desteklenmiştir. Bu bulgu aynı zamanda konformizm (uymacı) davranış kavramını ve ölçeğini alan yazına kazandıran Gökçen Kapusuz (2023)'ün çalışmasını da destekler niteliktedir.

Öte yandan, bu çalışmaya özgün bir değer kazandıran işten ayrılma niyetinin konformizm üzerindeki etkisinin incelenmesi kapsamında elde edilen sonuçlar göstermiştir ki bireyler işlerinden memnun olmayıp ayrılma niyetinde oldukları için de çoğu zaman iş ortamında konformist davranış eğilimine girebilmektedirler. Çünkü bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre çalışanların göstermiş oldukları konformist (uymacı) davranışlarının %30,1'i memnun ve mutlu olmadıkları işlerinden ayrılma niyetinde olmaları ile açıklanmaktadır. Bu bulgu neticesinde de çalışanların işten ayrılma niyeti, konformist davranışlarını pozitif ve anlamlı bir

şekilde etkilemektedir varsayımıyla kaleme alınan H₂ hipotezi desteklenmiş ve kabul edilmiştir.

Bu bağlamda, alan yazında ve çalışma yaşamında adı henüz yeni konmuş bu tür davranışların muhtemel sonuçlarını adım adım analiz etmek araştırmaya özgün bir değer katmaktayken; daha bilinçli bireylerle örgütsel yaşamda ortak amaçların gerçekleştirilmesi için çalışmak da önem arz etmektedir.

Elde edilen sonuçlar ışığında, konformist davranışların etkilediği ve etkilendiği değişkenlerin doğru tespitini sağlayacak koşulların geliştirilmesi için gerekli olan çabaların artırılması ilk sırada yer almaktadır. Çabanın artırılması için 18 yaş üstü çalışanlara, meslek odalarına ve bir yönüyle de topluma önemli görevler düşmektedir. İş yaşamında bilinçli ve kendinden emin, neyi neden yaptığının farkında olan çalışan sayısının artırılması yönünde düzenlenecek eğitimler ve farkındalık çalışmaları, güncel örneklerle desteklenerek sunulmalıdır. Kararlara katılım ve kendini ifade etme noktasında her bir çalışana azami önemin verilmesi ve desteklenmesi gerekmektedir. Bireyleri işten ayrılma niyetine sürükleyecek faktörlerin neler olduğu ve neler olabileceği doğru tahmin edilebilirse, işinden ve iş ortamından memnun çalışan sayısının artırılması mümkündür. Mutlu çalışanın yayacağı pozitif enerji ve kararlara katılımındaki istekliliği de sorunsuz bir iş atmosferi ve bireysel ilişkilerdeki denge ve düzeni de beraberinde getirecektir.

Örneklemin genelleme yapılarak 18 yaş üstü çalışanlardan oluşması, geri dönüş oranı düşük olan çevrim içi anket yönteminin kullanılması, ulaşılabilen ve dönüş alınabilen örneklem sayısının Türkiye genelinde yapılan bir araştırma için düşük olması, bu araştırmanın temel kısıtlarını oluşturmaktadır. Araştırmanın diğer bir kısıtı da toplanan verilerin güvenilirliğinin uygulanan anketin ölçme özelliğine bağlı olmasıdır.

Bu nedenle elde edilen bulgular yalnızca anket ifadeleri doğrultusunda değerlendirilmiştir. İfade sayısı veya ifadeler değiştikçe elde edilen bulgular da farklılık gösterecektir. Gelecek araştırmalarda, araştırmanın belirli bir sektöre indirgenmesi, sektörler bazında karşılaştırmalı analizlerin değerlendirilmesi ve daha yüksek örneklemelere ulaşılmasının alan yazına daha fazla katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma herhangi bir kurum, kuruluş veya fon tarafından desteklenmemiştir.

Yazar Katkı Beyanı: Bu çalışmaya ilişkin tüm yazarlar eşit düzeyde katkı sağlamışlardır.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Onayı: Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi Bilimsel Etik Değerlendirme Kurulunun 26.09.2024 tarih ve E.841682 sayılı kararıyla, çalışmada kullanılacak anketin bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından uygun olduğuna oy birliğiyle karar verilmiştir.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmada uygulanan anket, gönüllülük esasına dayalı olarak yürütülmüş olup, katılımcılara araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında sözlü bilgilendirme yapılmıştır. Bu nedenle ayrıca yazılı onam formu alınmasına gerek duyulmamıştır.

KAYNAKÇA

- Allison, P. D. (1999). *Multiple regression: A primer*. Pine Forge Press.
- Babajide, E. O. & Olabisi, O. (2010). The influence of perfonal factors on workers' turnover intention in work organizations in South-West Nigeria. *Journal of Diversity Management*, 5(4), 1-10.
- Çelik, M. & Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- 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.
- Gül, H., Ercan, O. & Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 15, 1-11.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7nd Ed.). New York: Pearson Education.
- Kaur, B., Mohindru, A. & Pankaj, M. (2013). Antecedents of turnover intentions: a literature review. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1219-1230.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge. New York.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L. & Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38(2), 233-250.
- Lambert, E. G., Nancy, L. H. & Shannon M. B. (2011). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38, 233-250.
- Mehrabian, A. & Stefl, C.A. (1995). Basic temperament components of loneliness, shyness, and conformity. *Social Behavior and Personality*, 23(3), 253-264.
- Mehrabian, A. (1997). Analysis of affiliation-related traits in terms of the PAD temperament model. *Journal of Psychology*, 131, 101-117.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*, (3rd Eds.), New York: McGraw-Hill, Inc.
- Örücü, E. & Özafşarhoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Polat, M. & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1).
- 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.
- Seyrek, İ. H. & İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63-74.
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2018). *Using multivariate statistics*. (7th Edition). Pearson. Boston.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayın.
- Tuna, M. (2007). Personel devir oranı analizi: Ankara'da yer alan yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 45-52.
- Yıldız, S., Yalavaç, S. & Meydan, C. H. (2013). Tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgüte bağlılığın aracı rolü: Türkiye'deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı personeli üzerinde bir araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, VIII(II).