



## Örgüt Otoritesine İtaat: Dezoort ve Roskos-Ewoldsen'in İtaat Ölçeği'nin Uyarlanması

Gokhan Turkoz<sup>a</sup>, Bilge Aksay<sup>b</sup>, Utku Gugercin<sup>c</sup>

**Öz:** Yönetim ve organizasyon yazınında yetke ve yetkencilik kavramları konusunda yapılan çok sayıda araştırma rağmen, itaat konusunun sınırlı düzeyde ele alındığı görülmektedir. Türkçe alanyazında da çalışanların işyerindeki itaat düzeylerine odaklanan herhangi bir ölçme aracına rastlanılmamıştır. Ancak çalışanların işyerindeki aykırı ve uygunsuz emirler de dahil olmak üzere itaat düzeylerinin belirlenmesinin, etkin bir yönetim süreci için faydalı ipuçları sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, DeZoort ve Roskos-Ewoldsen (1997) tarafından geliştirilen Örgüt Otoritesine İtaat Ölçeği'nin (ÖÖİÖ) Türkçeye uyarlanmasıdır. Araştırma kapsamında; örgütsel itaat olgusu tartışıldıktan sonra uyarlama sürecine geçilmiş, bu süreçte dilbilimsel ve kültürel öğelerin etkileri dikkate alınmıştır. 257 adet beyaz yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirilen anket çalışmasından elde edilen veriler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeğin yapı (birleşme ve ayrışma) geçerliliğinin testi için Kontrol Odağı Ölçeği (Adil Olmayan Dünya İnancı), Otorite Algı Ölçeği (Mevkiye Yönelik Otorite Algısı), Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği (ROCI-II, Form-A, Ödün Verme) ve Dean'in Yabancılaşma Ölçeği (Kuralsızlık) kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, ÖÖİÖ'nün iki boyutta tanımlanan, güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar, uyarlama sürecinde kültürel ve dilbilimsel unsurların önemine işaret etmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** İtaat, Yetke, Yetkencilik, Örgüt Otoritesi, Ölçek Uyarlama

**JEL:** D23, M12

**Geliş** : 07 Şubat 2020  
**Düzeltilme** : 26 Mart 2020  
**Kabul** : 09 Nisan 2020

**Tür** : Araştırma

## Submissiveness to Organizational Authority: Adaptation of Dezoort and Roskos-Ewoldsen Scale

**Abstract:** Despite the comprehensive research on authority and authoritarianism in management and organization field, studies on submissiveness are rather scarce. Furthermore, no scale focusing on submission to authority in the workplace was adapted to Turkish to our knowledge. Nevertheless, determining the submission levels of employees to orders, including the inappropriate ones, would provide beneficial clues for an effective management process. In this context, this study aims to adapt Submissiveness to Organizational Authority Scale developed by DeZoort and Roskos-Ewoldsen (1997) into Turkish. A survey was conducted among 257 white-collar employees. The data was analyzed by using exploratory and confirmatory factor analyses. In order to assess construct (convergent and discriminant) validity of the scale, four different (sub)scales were used. These were Locus of Control Scale (Belief in an Unjust World), Authority Behavior Inventory (Respect for Institutional Authority), Rahim Organizational Conflict Inventory (Form-A, Obliging), and Dean's Alienation Scale (Normlessness). The findings of the study suggested that the scale is a reliable and valid measurement tool, consisting of 2 dimensions. The findings highlight the impacts of cultural and linguistic issues on the adaptation process.

**Keywords:** Submissiveness, Authority, Authoritarianism, Organizational Authority, Scale Adaptation

**JEL:** D23, M12

**Received** : 07 February 2020  
**Revised** : 26 March 2020  
**Accepted** : 09 Nisan 2020

**Type** : Research

**Cite this article as:** Turkoz, G., Aksay, B., & Gugercin, U. (2020). Örgüt otoritesine itaat: Dezoort ve Roskos-Ewoldsen'in itaat ölçeği'nin uyarlanması. *Business and Economics Research Journal*, 11(3), 841-854.

The current issue and archive of this Journal is available at: [www.berjournal.com](http://www.berjournal.com)

<sup>a</sup> Doctoral Student, Inonu University Institute of Social Sciences, Malatya, Türkiye, gturkoz01@gmail.com (ORCID ID: 0000-0001-6521-0808)  
<sup>b</sup> Asst. Prof., PhD., Adana Alparslan Turkes Science and Technology University, Faculty of Business, Management Information Systems Department, Adana, Türkiye, baksay@atu.edu.tr (ORCID ID: 0000-0002-0563-7778)  
<sup>c</sup> Asst. Prof., PhD., Adana Alparslan Turkes Science and Technology University, Faculty of Business, Management Information Systems Department, Adana, Türkiye, ugugercin@atu.edu.tr (ORCID ID: 0000-0002-7667-6256)

## 1. Giriş

Örgütsel davranış alanyazınında; bireylerin algı, tutum ve davranışlarını inceleyen pek çok araştırma bulunmasına rağmen itaat kavramı, sınırlı sayıda çalışmada ele alınmıştır. Milgram (1974), Otoriteye İtaat adlı başyapıtının ön sözünde itaat konusundaki araştırmaların yetersizliğini, itaatin hayatın her alanında doğal olarak var olması nedeniyle adeta görünmez hale gelmesiyle ilişkilendirmiştir. İtaat, tüm toplumsal yapılarda bulunan en temel unsurdur ve bu yapıların tamamında otorite sistemi bulunmak zorundadır. Herhangi bir otorite kaynağıyla karşılaşmak zorunda kalmayan insan, dış dünyadan yalıtılmış bir hayat yaşayan, çevresinden izole olmuş ya da izole edilmiş insandır. Aksi durumda herkes bir şekilde otoriteye tepki verir: ya karşı çıkar ya da itaat eder (Milgram, 1974: 1).

Günümüzde halen önemli deney (experimentum crucis) olarak kabul edilen (Benjamin ve Simpson, 2009; Miller, 2016) ve sosyal bilimler alanındaki alt disiplinlerin hemen tümünde büyük yankı uyandırmış olan otoriteye itaat deneyinin raporlarında Milgram (1961, 1963, 1965, 1974), insanların itaat etmeye meyilli olduklarını iddia etmiştir. Bu görüşü destekleyen çalışmalara (Rigby, 1987; Blass ve Schmitt, 2001; Dolinski ve Grzyb, 2016; Duska, 2017; Topalhan, Gökçe ve Kayıpmaz, 2017) bağlı olarak günümüzde insanların otoriteye itaat eğiliminde oldukları genel kabul gören bir yaklaşımdır.

İtaat konusunda, örgütsel davranış alanında ele alındığında da çalışanların amirleri tarafından verilen ve görevlerinin gerektirdiği emirlere itaat edeceklerine yönelik temel bir varsayım ile karşılaşılır. Ancak, astlar her zaman körü körüne itaat etmezler, kimi zaman da sorgularlar (Aydemir ve Şentürk, 2016). Ayrıca çalışanların itaat etmelerinde, sorgulamalarında veya karşı çıkmalarında, güç farklılıkları ile birlikte emirlerin niteliği de belirleyici rol oynamaktadır. Amirin isteğinin, görevin doğrudan bir şartı olmaması ve kimi zaman da kişisel amaçlar barındırması halinde, yerine getirilip getirilmeyeceği derin bir araştırma sorusudur. Ancak örgüt içerisinde, resmi otoritenin örgüt çıkarları dışında kullanıldığı durumlardaki ast davranışlarının veya bir başka ifadeyle, iş yerinde aykırı emirlere itaat konusunun yeterince incelenmediği görülmüştür (DeZoort ve Roskos-Ewoldsen, 1997: 652). Oysa çalışanların görevle ilgili olsun veya olmasın, bir şekilde uygunsuz ve aykırı buldukları emirlere veya isteklere ne düzeyde itaat edeceklerinin belirlenmesinin; uygulanması gereken liderlik tarzından değişim süreçlerinin yönlendirilmesine, işyerindeki zorbalıklardan çalışan motivasyonu konusuna kadar birçok alanda faydalı ipuçları sağlayacağı düşünülmektedir.

Alanyazında insanların itaat düzeylerini, içinde buldukları sosyal ilişkiler çerçevesinde belirlemeye yönelik ölçekler bulunmaktadır. Ancak itaat düzeyinin -iş yerinde verilen aykırı emirleri de kapsayacak şekilde belirlenmesine ilişkin Türkçe bir ölçüm aracına rastlanılmamıştır. Dolayısıyla bu çalışma kapsamında, Türkçe alanyazında kullanılacak bir ölçme aracının gelecekteki araştırmalara katkı sağlayacağı değerlendirilerek, DeZoort ve Roskos-Ewoldsen (1997)'in geliştirdikleri Örgüt Otoritesine İtaat Ölçeği'nin (ÖÖİÖ) Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. İtaat kavramıyla ilgili F tipi kişilik yaklaşımı ile Altemeyer (1996)'in sağ kanat yetkiciliği kuramı (SKYK) incelenerek, bu bağlamda ÖÖİÖ Türkçeye uyarlanmıştır.

## 2. İtaat Kavramına İlişkin Yaklaşımlar

### 2.1. F Tipi Kişilik Yaklaşımı

İtaat veya daha yaygın olan kullanımı ile boyun eğme davranışı (Özaslan, 2006; Güldü, 2011; Atik, Özmen ve Kemer, 2012) ile ilgili ölçeklerin en eskileri Stagner, Newcomb ve Edwards tarafından 1930 ve 1940'lı yıllarda, Alman ve İtalyan faşist yaklaşımlarına ve yetkeci ideolojiye dair geliştirilen ölçeklerdir (Stagner, 1936; Edwards, 1941; Newcomb, 1943; DeZoort ve Roskos-Ewoldsen, 1997: 652). Daha sonra Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson ve Stanford (1950) genel olarak ön yargıları, özelde ise toplumsal ayrımcılık ve antisemitizm konularındaki bireysel ve toplumsal güdüleri inceleyerek, II. Dünya Savaşı'ndan sonra tüm dünyada yaygınlaşmaya başlayan yetkeci kişilik (authoritarianism) kavramı üzerine yoğunlaşmışlardır. Adorno vd. (1950) yetkeci insan tipi olarak betimledikleri kişilik yapısını açıklayabilmek için öncelikle bir dizi ölçek geliştirerek, bu ölçekleri psikiyatrik görüşme verileriyle birlikte değerlendirmişlerdir.

F tipi yetkeci kişiliğe sahip bireyler genel olarak gelenekselci orta sınıf değerlerine sıkı sıkıya bağlı, ait oldukları grup tarafından idealleştirilmiş olan ahlaki otoriteye sorgusuz sualsiz itaat eden, geleneksel

değerlere uymayan kişilere karşı dışlama ve cezalandırma eğiliminde olan, varoluşsal sorgulamalara ve hayal gücünü tetikleyen fikirlere karşı olan, güçlü olanın sert olması gerektiğine inanan ve gerektiğinde güçsüzleri ezmekte sakınca görmeyen, insanlığa karşı tehdit oluşturduğunu düşündüğü gruplara ve kişilere karşı genel bir düşmanlık besleyen, dünyada kötü şeylerin olduğunu ve bunların insanlığın sonunu getireceğini düşünen, cinsellikle fazlaca ilgili fakat kendi normlarına aykırı olduğunu düşündüğü cinsel eğilimlere karşı düşmanca davranan kişiler olarak tanımlanmıştır (Adorno vd., 1950: 228; Güldü, 2011: 30).

Adorno vd. (1950: 231)'ne göre, yetkeci kişilik kavramının boyutlardan birisi yetkeci itaatkarlık (yetkeci boyun eğme) olup, bu tip itaatkarlık temelde güçlü bir lidere duyulan ihtiyaçtan kaynaklanır. Yani, itaat genel bir tutumdur ve otorite figürleri ebeveyn, yaşlı insanlar, liderler ve doğaüstü varlıklar olabilir. Adorno vd. (1950)'nin yetkeci kişilik kuramı, Oedipus kompleksi gibi Freudyen yaklaşımlara ve nicel verilerle doğrulanamayan psikanalitik kurama fazlaca yer vermesi, yetkeci kişiliği çok boyutlu bir değişken olarak tanımlaması ve önyargıdaki kültürel farklılıklara yer vermemesi nedeniyle eleştirilmiştir (Altemeyer, 1996: 47-88; DeZoort ve Roskos-Ewoldsen, 1997: 652; Güldü, 2011: 30).

## 2.2. Sağ Kanat Yetkeçiliği Kuramı (SKY)

F tipi kişilik yaklaşımının ardından; Altemeyer (1981), yetkeci kişilik kavramına daha sağlıklı ve deneysel alt yapısı daha güçlü bir yaklaşım sunmuştur (DeZoort ve Roskos-Ewoldsen, 1997: 652; Güldü, 2011: 30). Altemeyer (1996), bu yaklaşımı “sağ kanat yetkecilik” olarak tanımlamıştır. Kurama göre yüksek düzeyde sağ kanat yetkeçiliği olan kişiler otorite olarak algıladıkları kişi ve kurumların talimatlarını kabul etme eğilimindedirler. Sağ Kanat Yetkeçiler (SKY), bireylerin otoriteyi eleştirme haklarının olmadığını ve neyin en iyi, en doğru olacağını yetkililerin belirleyeceğini savunurlar. Rahat bir yaşam için otorite sahiplerinin verdikleri kararların, normlara uymasa dahi, doğru olduğuna inanırlar (Altemeyer, 1996: 9; Güldü, 2011: 31).

SKY, Milgram'ın deneyindeki gibi veya Adorno vd. (1950) F tipi yetkecilikte anlattıkları gibi körü körüne itaat etmezler (Altemeyer, 1996). SKY; kabul ettikleri, hoşlarına giden ve desteklemeye değer gördükleri otoriteye itaat ederler. Öyle ki, onların zihninde iyi yargıç, kötü öğretmen, karizmatik patron, zayıf müdür gibi kavramlar mevcuttur. Aslında bu durum, Altemeyer'in yetkeci itaatkarlık tanımını sınırlandırmamakta aksine itaatin mevcut durum, çevresel koşullar ve kurum kültürü gibi pek çok unsurdan etkilendiğini ortaya koymaktadır. Nitekim Courpasson ve Dany (2003: 1233-1236)'nin de açıkladığı gibi, çalışanlar amirlerine itaat etmek için onlarda bir takım özellikler ararlar. Bunun için amir pozisyonunda olmak yeterli değildir. Amirlerin aynı zamanda, kuralları bilen ve uygulayan, örgüt içinde güçlü konumdaki kişilerle iletişim içinde olan bireyler olmaları beklenir. Yani lider kendini astlarına kabul ettirmelidir, otorite ancak o zaman meşruiyet kazanır. Bu konuda istisnayı askeri kurumlar ve benzer yapıdaki örgütler oluşturur. Çünkü bu tip örgütlerde her koşulda, sorgulamadan itaat etmek anlamına gelen mutlak itaat söz konusudur. Ancak bu istisna dışında, amirin astlarına isteklerini kabul ettirmesi; kurum kültürü, kurumsal ve bireysel iletişim ve kişisel faktörlere bağlıdır. Bu doğrultuda, Altemeyer'in yetkeci itaatkarlık tanımının, örgüt otoritesine itaat olgusunu incelemek için uygun bir kavramsal altyapı sunduğu görülmektedir.

## 2.3. Örgüt Otoritesine İtaat Ölçeği

DeZoort ve Roskos-Ewoldsen (1997)'in, Altemeyer'in SKY boyutları arasında yer alan yetkeci itaatkarlığı esas alarak geliştirdikleri Örgüt Otoritesine İtaat Ölçeği (ÖÖİÖ), alanyazındaki itaatkarlık ölçeklerinden farklı olarak iş ortamında uygunsuz ve aykırı emirlere itaati de kapsamaktadır (DeZoort ve Roskos-Ewoldsen, 1997: 654). Çalışanlar; yönergelere, kurumsal politikalara, teamüllere, emirlere, bireysel ve kurumsal emniyet tedbirlerine, emir verilen kişinin uzmanlık alanı konusundaki temel ilkeler ile etkililik ve verimlilik gerekçelerine kısmen de olsa aykırı ve görev tanımlarının dışında talimatlar verildiğinde emri yerine getirip getirmeme konusunda bir takım tereddütler yaşayabilirler. Yaşanan bu tereddüt, etik nedenlerden kaynaklanabilir. Verilen emir, anılan faktörlere aykırı olabileceği gibi çalışanın ahlaki değerlendirmeleri ile de ters düşebilir. Dahası, bazı durumlarda ortaya çıkan sonuçlar somut olarak sadece emri vereni değil, emri uygulayanı da etkilemektedir. Bu durumda, ast kendine “Böyle aykırı bir emir yerine getirilmeli midir?” diye sorar. Ayrıca, emir yerine getirilmediği takdirde, emri veren kişinin gücüne bağlı olarak gelecekte ceza, eziyet, zorbalık, yıpratma veya dışlanma türü yaptırımlarla karşılaşma ihtimali, astlarda stres yaratan bir ikilem

doğurur. ÖOIÖ, bu ikilemlerle durumları da kapsayacak şekilde astların otoriteye itaate dair tutumlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (DeZoort ve Roskos-Ewoldsen, 1997: 654).

Özgün formunda 10 maddeden ve bir boyuttan oluşan ÖOIÖ'da toplam 5 soru ters kodlanmıştır. Ölçeğin yüksek bir ölçme hassasiyetine sahip olması amacıyla ölçeği 7'li Likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 7=Tamamen katılıyorum) olarak uygulanmıştır (DeZoort ve Roskos-Ewoldsen, 1997: 656-658). Araştırmacılar ölçeğin dil geçerliliğini ve iç tutarlılığını analiz ettikten sonra güvenilirlik ve geçerlilik analizini, yaptıkları ek bir araştırma ile gerçekleştirmişlerdir. Bu kapsamda 465 öğrenciye anket uygulanmış, üç ay sonra aynı grubun rastgele seçilen yaklaşık dörtte birine (108) ulaşılmıştır. ÖOIÖ'nin ilk uygulamasında 0,79 ve tekrar testte 0,83 Cronbach alpha değeri saptanmıştır. Tablo 1'de belirtilen ölçekler kullanılarak gerçekleştirilen birleşme ve ayrışma geçerliliği analizi sonuçları da ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir (DeZoort ve Roskos-Ewoldsen, 1997: 660-661).

**Tablo 1.** ÖOIÖ Geliştirilirken Yapı Geçerliliği Analizinde Kullanılmış Olan Ölçekler

Ölçek Adı	İlgili Araştırma	İfade Sayısı	Türkçeye Uyarlayan
Kurumsal otoriteye yönelik tutumlar ölçeği	Rigby (1982)	16	-
Rahim örgütsel çatışma ölçeği-II, Form A	Rahim (1983)	28	Gümüşeli (1994)
Üstün isteklerine uyum ölçeği	Rahim (1988)	10	-
Sosyal beğenirlik ölçeği	Crowne ve Marlowe (1960)	33	Akın (2010)

### 3. Yöntem

Ölçek uyarlama sürecinde ilk olarak, araştırmacılarından Prof. Dr. David Ewoldsen ile iletişim kurularak bu araştırma için gerekli izin alınmıştır (Ewoldsen, 2017). Daha sonra ITC'nin (International Test Commission), ölçek uyarlamada yönlendirici ilkeleri (Hambleton ve Lee, 2013; Bayık ve Gürbüz, 2016; ITC, 2017) çerçevesinde uyarlama çalışması yapılmıştır. Buna göre, öncelikle maddelerin hedef dile tercümesi yapılmış, dil geçerliliği ve kültürel bakımdan tutarlılıkları sağlanmıştır. Ardından anket uygulaması gerçekleştirilmiş ve buradan elde edilen sonuçlar güvenilirlik analizi ve yapı geçerliliği analizi aşamalarından geçirilerek anketin Türkçeye uyarlaması tamamlanmıştır.

#### 3.1. Tercüme, Dil Geçerliliği ve Kültürel Bakımdan Tutarlılığın Sağlanması

Tercüme sürecinde dört uzmanın yardımına başvurulmuştur. Bu kişiler çeviri (İngilizceden Türkçeye), tekrar çeviri (Türkçeden İngilizceye) ve yeniden çeviri (İngilizceden Türkçeye) süreçlerinde, gerek dilin kullanımı ve uygunluğu gerekse kuramsal tutarlılık bakımından çalışmanın olgunlaşmasına büyük fayda sağlamışlardır. Bu aşamanın sonunda, Türkçeye tercüme edilmiş olan ölçek, İngilizceye birebir tercüme edilerek Prof. Dr. Ewoldsen'a gönderilmiş ve yeniden onayı alınmıştır (Ewoldsen, 2018).

İlk hazırlanan anket formu Adıyaman ilinde özel sektörde çalışan 119 beyaz yakalıya uygulanmıştır. Bu aşamada, 45 katılımcı (%38) ile ölçeği tamamlama süresi, soruların anlamlılığı ve çalışmanın genel yapısı hakkında mülakat yapılmıştır. Mülakat yapılan katılımcıların %84'ü (38 kişi) bazı ifadeleri anlamakta zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca, bu aşamada yapılan güvenilirlik analizinde ölçek güvenilirliğinin yetersiz olduğu sonucuna varılmıştır (Cronbach alpha katsayısı= 0,59). Ölçeğin katılımcılar tarafından anlaşılmasında, çeviri sürecinde orijinal metne sadık kalma kaygısının etkili olduğu düşünülmüştür. Esasen, ölçek çevirisi sadece dilbilimsel bir çeviri değildir. Bu çeviride kültürel farklılıklar gözlemlenmeli ve hedef kitle için anlaşılabilir olması sağlanmalıdır (Hambleton ve Lee, 2013: 174-176; ITC, 2017: 10-11). Bu noktadan hareketle; çeviri, tekrar çeviri, yeniden çeviri ve hakem değerlendirmesi süreçleri tekrarlanarak yeni bir form hazırlanmıştır. Ölçeğin özgün formunda ters kodlu olan 6. Madde, anlamayı zorlaştırdığı için ters kodlanmamıştır. Böylece, daha basit ve anlaşılır olan yeni Türkçe formda sadece dört madde (2, 4, 9, 10) ters

kodlanmıştır. Yeniden düzenlenen ÖÖİÖ, Adana ve Adıyaman ilinde çalışan 30 beyaz yakalıya uygulanmıştır. Anket uygulaması sonrasında yapılan mülakatta, tüm katılımcılar tarafından maddelerin açık ve anlaşılır olduğu bildirilmiştir. Böylece, ölçeğin dil geçerliliğinin ile kültürel bakımdan tutarlılığının sağladığı düşünülerek sonraki aşamaya geçilmiştir.

### 3.2. Anket Uygulaması

Anket uygulama sürecinde ÖÖİÖ, yapısal güvenilirlik ve geçerlilik aşamaları da dikkate alınarak farklı ölçeklerle birlikte anket formuna yerleştirilmiştir. DeZoort ve Roskos-Ewoldsen (1997) güvenilirlik ve geçerlilik analizleri için dört ölçek kullanmışlardır. Eğer bu ölçeklerin tamamı daha önce Türkçeye uyarlanmış olsaydı, bu çalışmada da aynı ölçeklerden istifade edilecekti. Ancak, sadece iki ölçeğin uyarlanmasına ulaşılabildiği için Türkçeye uyarlama aşamasında yapı geçerliliği analizi için SKYK dahilinde farklı ölçekler kullanılmıştır.

Birleşme geçerliliğinin tespitinde kullanılacak ölçeklerin ÖÖİÖ ile kuramsal bir altyapıya sahip olması gerektiği (Van de Vijver ve Tanzer, 2004: 122) göz önüne alınarak, Altemeyer (1996)'in SKYK çerçevesinde ÖÖİÖ ile ilişkili olduğu değerlendirilen ölçekler seçilmiştir. Bu çerçevede ölçek seçiminde, yetkeci itaatkar bireylerin özellikleri ve bu özelliklerin davranışlara nasıl yansıdığı belirleyici olmuştur. Söz konusu ölçekler, Rahim'in örgütsel çatışma ölçeği ve kontrol odağı ölçeğidir. Bu ölçeklerin ÖÖİÖ ile kuramsal bağlantısı, yetkeci itaatkar bireylerin özellikleri göz önüne alınarak Tablo 2'de gösterilmiştir. Ayrışma geçerliliğinin tespiti için de ÖÖİÖ ile kuramsal bir bağlantısı bulunmayan Dean (1961)'in yabancılaşma ölçeğinde yer alan kuralsızlık boyutu kullanılmıştır.

**Tablo 2.** Yetkeci İtaatkar Bireylerin Özelliklerini ve Davranışlarını Temsil Eden Ölçekler

Yetkeci İtaatkar Bireylerin Özellikleri	Davranışlara Yansıması	Özellik / Davranışı Temsil Eden Alt Ölçekler
Ödün verme	Uysal ve yumuşak başlı görünme	Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği'ndeki ödün verme boyutu
Dış kontrol odaklılık	Olayların kaynağını şans, kader, güçlü insanlar gibi unsurlarla ilişkilendirme	Kontrol Odağı Ölçeği'ndeki adil olmayan dünya inancı boyutu

Anket uygulanacak örneklem özellikleri dikkate alındığında ölçeğin orijinalinde olduğu gibi 7'li Likert uygulamasının ölçme hassasiyetini arttırmaktan çok katılımcıların dikkatini dağıtacağı kanaatine varıldığı için 5'li Likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) uygulanmıştır.

### 3.3. Ayrışma ve Birleşme Geçerliliği için Yararlanılan Ölçekler

#### 3.3.1. Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği'nin Ödün Verme Boyutu

Rahim (1983) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Gümüşeli (1994) tarafından uyarlanmış olan Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği-II, örgüt içindeki bireylerin yaşadıkları çatışmaları yönetme tarzlarına odaklanan ve 5 alt boyuttan oluşan bir ölçektir (Rahim, 1983: 370; Gümüşeli, 1994: 144). Bu çalışmada 5 maddelik ödün verme alt boyutu kullanılmıştır. Çünkü bireyler, çatışma durumunda, gelecekte amiriyle sorun yaşamamak için uysal ve yumuşak başlı görünmeyi yani kaçınmayı veya ödün vermeyi tercih edeceklerdir (Rahim, 1983: 370). Bunlardan ödün verme davranışı yetkeci itaate daha yakındır. Çünkü kaçınmak bir anlamda nötr olmaktır. Oysa itaat etmek için bir şeyi yapmak veya vermek gerekir. Bunun için ödün verme boyutu, birleşme geçerliliğinin tespiti için anlamlı bir boyut olarak değerlendirilmiştir.

### 3.3.2. Kontrol Odağı Ölçeği'nin Adil Olmayan Dünya İnancı Boyutu

Bu çalışmada, Dağ (2002)'in geliştirdiği, 5 boyuttan oluşan Kontrol Odağı Ölçeğinden (KOÖ) faydalanılmıştır. Ölçeğin boyutları; kişisel kontrol, şansa inanma, çabalamanın anlamsızlığı, kadercilik ve adil olmayan dünya inancıdır. Bu çalışmada, ÖOIÖ'nin birleşme geçerliliği için, itaat ve kontrol odağı ilişkisinde ön plana çıkan 5 maddelik adil olmayan dünya inancı alt boyutu (Spector, 1982: 487-489) kullanılmıştır.

### 3.3.3. Dean'in Yabancılaşma Ölçeği'nin Kurlsızlık Boyutu

ÖOIÖ'nin ayrışma geçerliliği analizinde, örgüt otoritesine itaat ile ilişkili olmadığı kabul edilen yabancılaşma ölçeğinden faydalanılmıştır. Güğerçin ve Aksay (2017) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Dean'in Yabancılaşma Ölçeği (1961), Hegel, Marx, Weber ve Durkheim'in, bireyin toplum içinde yaşadığı sorunlar neticesinde zamanla kendine ve topluma yabancılaşmasına dair görüşlerinden doğmuştur. Ölçek, sosyal izolasyon, güçsüzlük ve kurlsızlık olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada, 5 maddeli kurlsızlık alt boyutu kullanılmıştır.

### 3.4. Örneklem ve Verilerin Ön İncelemesi

Araştırmanın tercümesinin ve dil geçerliliğinin uygunluğu için yapılan araştırmalardan sonra, Adana ve Adıyaman ilinde çalışan 257 beyaz yakalıdan anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Maliyet ve zaman kısıtlaması yanında çalışanlara ulaşım kolaylığının etkili olduğu örneklem seçimi, kolayda örneklem yoluyla yapılmış; ancak belirli bir örgütün çalışanlarının ağırlıklı olarak temsil edilmemesine özen gösterilmiştir. Örneklemde 2 gıda firmasından, 2 özel güvenlik firmasından, 1 yerel yönetim kuruluşundan ve 1 hizmet sektörü firmasından veri elde edilmiştir.

Öncelikle eksik veriler, ardından da tek değişkenli ve çok değişkenli normallikten sapma sorunu olup olmadığı incelenmiştir. Eksik verilerin %5'in altında olduğu gözlenmiş ve bu verilerin yerine istatistik programı üzerinden ortalama değerler atanmıştır. Tek değişkenli normallik varsayımı için çarpıklık ve basıklık değerleri takip edilmiş olup en yüksek çarpıklık değeri -0,810; basıklık değeri ise -1,3'tür. Söz konusu değerler kabul edilebilir sınırlar içerisinde (Donders, Van Der Heijden, Stijnen ve Moons, 2006). Çok değişkenli normallik varsayımının tespitinde ise Mahalanobis uzaklığı dikkate alınmıştır. Anket formlarından 68'inin Mahalanobis uzaklığının 10'un üzerinde olduğu görülmekle birlikte bu anketlerin çalışmaya değer kattığı ve model uyum indekslerine katkı sağladığı görüldüğünden (Gao, Mokhtarian ve Johnston, 2008) anketler araştırma kapsamında tutulmuştur. 10 ifadeden oluşan ÖOIÖ'nin güvenilirlik analizi neticesinde, ölçeğin 0,77 Cronbach alpha katsayısına sahip olduğu ve bunun yeterli düzeyde olduğu saptandığı için yapı geçerliliği analizlerine geçilmiştir.

### 3.5. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Her ne kadar DeZoort ve Roskos-Ewoldsen (1997), ölçeğin tek boyutluluğunu sınımış olsalar ve farklı araştırmalarda ölçeğin tek boyutlu olduğuna yönelik bulgulara rastlanılmış (Petersen ve Dietz, 2008: 1295) olsa da otorite ve itaat kavramlarının kültürel farklılıklardan etkilenebileceği göz önünde bulundurularak (Hambleton ve Lee, 2013: 174-176; ITC, 2017: 10-14) ölçeğin Türk kültürü bağlamında kaç boyutta ve nasıl algılandığını belirlemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Örneklem yeterliliği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett'in küresellik testi dikkate alınmıştır (Williams, Onsmann ve Brown, 2010). KMO=0,803 sonucu örneklemin yeterli olduğunu göstermiş, Barlett'in küresellik testi ise anlamlı çıkmış ve verinin faktör analizine uygun olduğu kabul edilmiştir. Temel bileşenler analizi ve varimax döndürmesi sonrası özdeğerleri 1'den büyük iki boyut ortaya çıkmıştır. Ayrıca, faktör analizinde, düşük düzeyde faktör yüküne sahip olan "Genelde, amirinin isteklerine uymayanlar daha rahat eder." ifadesi, analiz dışı bırakılmıştır. Nihai olarak, ölçek 9 maddede değerlendirilmiştir.

AFA sonuçlarına göre ölçek maddelerinden iki adedi bir boyut altında, kalan yedi adedi ise diğer boyut altında toplanmıştır. Her ne kadar bir boyut altında yer alan ifade sayısının iki ile sınırlı kalması sıklıkla karşılaşılmayan bir durum olsa da alanyazında, iki ifadeden meydana gelen boyutların kabul edilebilir olduğuna dair çalışmalar mevcuttur (Bagozzi, 1981; Raubenheimer, 2004: 60; Eisinga, Te Grotenhuis ve

Pelzer, 2013: 6). Maddelerin faktör yük değerleri 0,88 ile 0,53 arasında değişmekte olup iki boyutun birlikte açıkladığı varyans %48.6 seviyesindedir (Tablo 3). 9 ifadeden oluşan ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,77'dir. Amire itaat boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,72, örgüte itaat boyutunun ise 0,75'tir.

**Tablo 3.** Örgüt Otoritesine İtaat Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Örgüt Otoritesine İtaat Ölçeği Göstergeleri	I. Boyut	II. Boyut	Açıklanan Varyans (%)
1. Verilen emir mantıklı olmasa da yapılıır.	0,83		28,78
2. Mantıksız emre uyulmaz.*	0,88		
3. Amirin istekleri önemsenmeli ve davranışlar onun isteklerine göre düzenlenmelidir.		0,53	
4. Herkes amirinin isteklerini önemsemek zorunda değildir.*		0,58	
5. İş yerinde amirlerin isteklerine karşı gelmek yanlıştır.		0,62	
6. Çalışanlar verilen emri yapamadıklarında ceza alma korkusu yaşamalıdır.		0,68	18,84
7. Her iş yerinde amirlere itaat edilmelidir.		0,74	
8. Amirin isteklerini yerine getirmek, çalışanın menfaatinedir.		0,53	
9. İşyerinde sıkıntıya sebep olsa da amirin isteklerine karşı gelinebilir.*		0,56	
Toplam			48,62

\* Ters kodlanmış maddeler.

Verilerin tamamının aynı anket formu kullanılarak elde edilmesi ve araştırmanın kesitsel olması nedeniyle ortak yöntem sapması ihtimali göz önünde bulundurulmuştur (Conway ve Lance, 2010). Harman'ın tek faktör testi (Podsakoff vd., 2003: 889) sonucunda, anket formundaki ölçeklerin çok boyutlu bir yapı sergiledikleri ve toplam varyansı en yüksek düzeyde açıklayan otoriteye itaatin toplam varyansın %21,43'lük kısmını açıkladığı görülmüştür. Dolayısıyla ortak yöntem sapması sorununun olmadığı kanaatine varılmıştır.

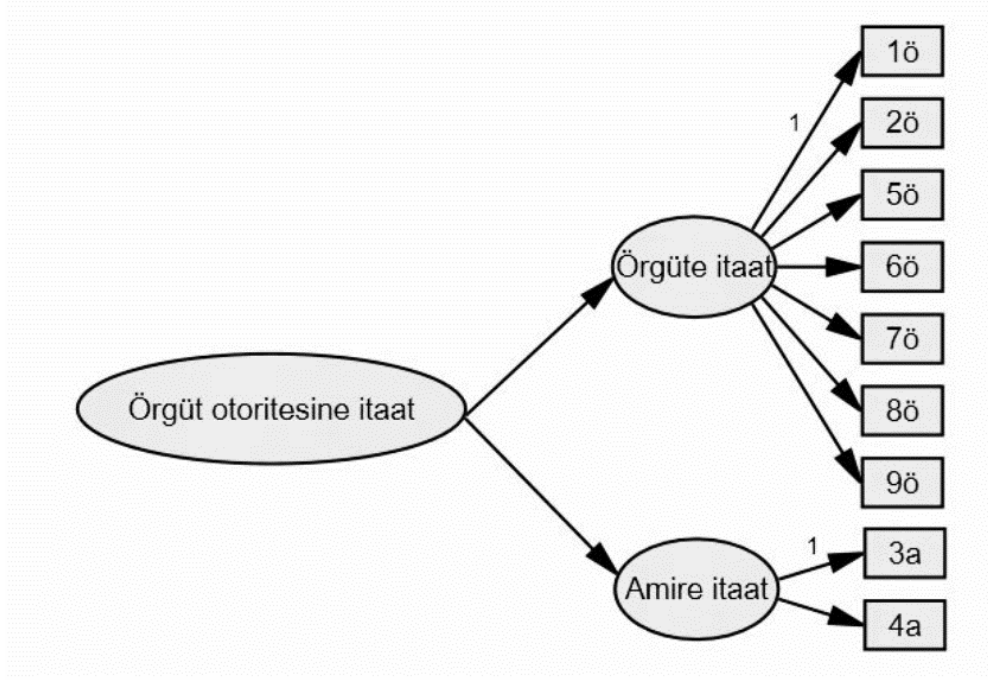
### 3.6. Yapı Geçerliliği Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) aşamasında Rindskopf ve Rose (1988)'un önerilerine uyularak, tek boyutlu örgüt otoritesine itaat ve iki boyutlu örgüt otoritesine itaat yapıları karşılaştırılmıştır. Böylece iki boyutlu örgüt otoritesine itaat, ikinci düzey faktöryel yapı olarak incelenmiştir. İkinci düzey faktöryel yapıda üç alt boyut olması tavsiye edilmekle (Koufteros, Babbar ve Kaighobadi, 2009) birlikte, iki boyuttan oluşan ikinci düzey faktöryel yapının alanyazında, stres (Golden-Kreutz, Browne, Frierson ve Andersen, 2004) ve algılanan davranışsal kontrol (Roni, Djajadikerta ve Ahmad, 2015) gibi kavramları ölçmek amacıyla kullanıldığı görülmektedir.

Her ne kadar AFA sonuçları, itaat ölçeğinin özgün formundan farklı olarak iki boyutlu yapı gösterdiğini, dolayısıyla katılımcıların otoriteyi tek bir bütün olarak algılamadıklarını gösterse de ölçeğin tek boyutluluğunun sadece istatistiki açıdan desteklenmiyor olması, bir kavramın çok boyutlu olduğunu kanıtlamaz (Koufteros vd., 2009). Dahası, DFA sürecinde bir ölçeğin birinci düzeyde mi, yoksa ikinci düzeyde mi ölçüleceği kararının teori açısından (Hair vd. 1998; Roni vd., 2015) ve kavramsal açıdan ortaya konması gerekir. Ayrıca AFA sonucunda elde edilen ilk boyuttaki ifadelerin emir odaklı, ikinci boyuttaki ifadelerin ise amir odaklı olmasının, kültürel ve dilbilimsel açıdan değerlendirilmesi gerekmektedir (ITC, 2017: 10-14). Söz konusu durumda Türk kültüründeki yüksek güç mesafesi ve toplulukçu yaklaşım (Hofstede, 1980: 51-52) ile

bunların dil yapısına yansımalarının etkili olduğu düşünülmektedir. Konu, sonuç bölümünde kavramsal düzeyde ve Türk kültürü bağlamında tartışılmıştır. İki boyutlu tanımlanan örgüt otoritesine itaat ölçeği Şekil 1'de gösterilmektedir.

**Şekil 1.** İki Boyutlu Örgüt Otoritesine İtaat Ölçeği



Tablo 4'te iki boyutlu model değerlerinin, tek boyutlu modelden daha iyi sonuçlar verdiği görülmektedir. İstatistiki açıdan modellere ilişkin karar kriterleri  $\chi^2/df$ , RMSEA, TLI, CMIN, AIC ve RMSEA değerini temel alan ECVI değerleridir (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Ancak model tanımlama sorununa karşılık iki boyutlu ikinci düzey modelin regresyon katsayıları 1'e sabitlenmiştir (Rindskopf ve Rose, 1988).

**Tablo 4.** İç İç Geçmiş Modeller İçin Model Uyum ve Karşılaştırma İndeksleri

Model	Tanım	$\chi^2$	Df	CMIN/df	CFI	TLI	RMSEA	AIC	ECVI
1	Tek boyut	93,847	27	3,476	0,844	0,792	0,98	129,85	0,507
2	İki boyutlu ikinci düzey	32,685	26	1,257	0,984	0,978	0,32	70,69	0,276

İkinci düzey modellerde ölçüm değişmezliğinin faktör yükleri, gizil değişken ortalama fark testi ve gruplar arası farklılık kriterleri üzerinden incelenmesi gerekmektedir (Chen vd. 2005). Otoriteye itaat konusunda katılımcılar demografik özelliklerini belirtmek istemediklerinden, gruplar arası farklılık testi SPSS üzerinden örneklemin rastgele ikiye bölünmesiyle yapılmıştır. DFA kapsamında örneklemin tamamını kapsayan faktör yükleri ile rastgele ikiye bölüm sonucu elde edilen faktör yükleri Tablo 5'te görülmektedir. Rastgele bölümden elde edilen faktör yükleri ile verinin tamamından elde edilen faktör yüklerinin büyük sapma göstermemesi, ölçüm değişmezliğinin yanında yapı güvenilirliğinin de sağlandığını destekler (Steenkamp ve Baumgartner, 1998). Ayrıca, faktör yüklerinin 0,50 değerine yakın düzeyde olması ile ölçeğin birleşme geçerliliğini desteklediği (Hair, Tatham, Anderson, Babin ve Black, 2010: 777) ve ölçek ifadelerinin tümünün t değerlerinin anlamlı olduğu görülmüştür ( $p < 0,001$ ).



**Tablo 5.** Örgüt Otoritesine İtaat Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör Yükleri	
	Tam Veri Seti	Bölünmüş Veri Seti
1	0,847	0,830
2	0,663	0,730
3	0,559	0,556
4	0,534	0,521
5	0,490	0,443
6	0,574	0,555
7	0,690	0,674
8	0,473	0,431
9	0,490	0,437

İkinci düzey faktöryel yapıyı tekrar sınavabilmek amacıyla, genişletilmiş model analiz edilmiştir. Birleşme geçerliliği için Rahim örgütsel çatışma ölçeği ve kontrol odağı ölçeği, ayrışma geçerliliği içinse yabancılaşma ölçeği verileri modele eklenmiştir. Model uyum indeksleri  $\chi^2=272,990$ ;  $df=181$ ;  $CMIN/df=1,508$ ;  $CFI=0,92$ ;  $TLI=0,90$ ;  $RMSEA=0,45$  olarak hesaplanmıştır. Ayrışma geçerliliğinin sınanmasında  $\chi^2$  fark testi uygulanmıştır (Chin, Gopal ve Salisbury, 1997). Ödün verme (ÖV) ve kontrol odağı (KO) ölçeklerini kapsayan modeller, korelasyon katsayısı 1'e sabitlenerek ve serbest bırakılarak ayrı ayrı test edilmiş ve serbestlik düzeyindeki 1 birimlik değişime karşın anlamlı bir farklılık olup olmadığı sorgulanmıştır. Tablo 6'da görüldüğü gibi modeller arasındaki  $\Delta\chi^2$  değeri  $p<0,001$  düzeyinde 3,97 değerinden büyük olduğundan yapılar arasında ayrışma geçerliliğinin de sağlandığı sonucuna varılmıştır.

**Tablo 6.** Modellerin Ki-Kare Fark Testi ile Karşılaştırılması

Faktör çiftleri	Model 1		Model 2		$\Delta\chi^2$
	CMIN	df	CMIN	Df	
ÖÖİ-ÖV	98,031	73	123,805	74	25,774
ÖÖİ-KO	87,676	61	99,461	62	11,785

**Tablo 7.** Ölçüm Modeline İlişkin Faktör Yükleri ve Yapı Güvenilirlikleri (CR)

Yapılar/ Değişkenler	Faktör Yükleri	CR	Yapılar/ Değişkenler	Faktör Yükleri	CR
Amire İtaat		0,73	Ödün Verme		0,70
1	0,834		1	0,787	
2	0,673		2	0,480	
Örgüt Otoritesine İtaat		0,75	3	0,559	
3	0,578		4	0,414	
4	0,524		5	0,558	
5	0,482		Adil Olmayan Dünya İnancı		0,65
6	0,565		1	0,788	
7	0,669		2	0,585	
8	0,485		3	0,274	
9	0,511		4	0,478	
			Kuralsızlık		0,64
			1	0,498	
			2	0,501	
			3	0,810	

Birleşme geçerliliğini test etmek amacıyla korelasyon değerleri incelenmiş ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları izlenmiştir. Bu bağlamda faktör yüklerinin her bir ifadenin bağlı olduğu boyut altında istatistiksel olarak anlamlı yüke sahip olması sebebiyle (Van Dyne ve LePine, 1998: 112) birleşme geçerliliğinin sağlandığı görülmüştür. Ayrıca Tablo 7'de görüldüğü üzere, yapı güvenilirliği (construct reliability; CR) değerlerinin 0,70'e yakınsaması da birleşme geçerliliğinin sağlandığını desteklemektedir.

Ölçeğin alt boyutlara sahip olması itibarıyla, boyutlar ile ölçülen yapı arasında yeterli düzeyde korelasyon olması beklenmektedir (Koufteros vd., 2009). Araştırma modelindeki yapının reflektif ikinci düzey yapı olarak ele alınması nedeniyle, ilgili değerler de dikkate alınmıştır. Orijinal formunda tek boyut ile temsil edilen ÖÖİÖ'nün bu çalışmadaki analizler neticesinde iki alt boyutla temsil edilmesinde, boyutlardan birindeki ifadelerin amir, diğer boyuttaki ifadelerin ise örgüt odaklı olmasının etkili olabileceği düşünülmüştür. Dolayısıyla alt boyutlar amire itaat ve örgüte itaat şeklinde etiketlenmiştir. Amire itaat ve örgüte itaat boyutlarının standardize edilmiş regresyon katsayıları da .56 ve .78 olarak hesaplanmıştır.

Ayrışma geçerliliği için, her bir ölçek ifadesinin tanımlı olduğu boyuta en yüksek faktör yüküyle yüklenmiş olması ve her bir faktör yükünün 0,30'un üzerinde olması beklenmektedir (Çokluk vd. 2010). Gerek AFA (Tablo 3) gerekse DFA (Tablo 5) sonucunda elde edilen değerler incelendiğinde ilgili kriterlerin sağlandığı görülmektedir. Ayrıca, ölçeğin benzer bir yapıyı ölçen başka bir ölçüm aracıyla arasında 0,80 düzeyini geçen korelasyon olmaması da ayrışma geçerliliğini destekleyen bir başka husustur. Nitekim ÖÖİÖ ile ödün verme, kontrol odağı ve yabancılaşma arasındaki korelasyon değerleri sırasıyla 0,797, 0,361 ve 0,015'tir. Sonuç itibarıyla, ÖÖİÖ'nin bir ölçekte bulunması gereken psikometrik özellikleri sağladığı ortaya konmuştur.

#### 4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın amacı, DeZoort ve Roskos-Ewoldsen (1997) tarafından geliştirilen ÖÖİÖ'nün Türkçe alanyazına kazandırılmasıdır. Çalışma kapsamında, öncelikle itaat kavramına odaklanan ölçekler incelenmiş, ardından ÖÖİÖ'nin yapısı SKYK çerçevesinde ele alınmıştır.

Gerekli izinler alındıktan sonra, ölçek içeriği kuramsal ve kültürel açıdan gözden geçirilerek ön test yapılmış, ön test neticesinde ölçek ifadelerinde tekrar sadeleştirmeye gidilerek ön test tekrarlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için SKYK'den hareketle kuralsızlık, ödün verme ve adil olmayan dünya inancı ölçme araçlarının içinde bulunduğu veri seti test edilmiştir. Çalışmada keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır.

Ölçeğin özgün formunda tek boyutlu olduğu belirtilmekle beraber, bu çalışma kapsamındaki AFA sonucunda ölçeğin iki alt boyuttan oluştuğu, DFA sonuçlarının da iki boyutlu yapıyı desteklediği görülmüştür. Ancak sadece istatistiki açıdan tek boyutluluğun desteklenmemesi, bir kavramın çok boyutlu olduğunu kanıtlamaz (Koufteros vd., 2009). Ölçek yapısına ilişkin kararın, teori açısından ve kavramsal temelleriyle açıklanması gerekmektedir (Hair vd. 1998; Roni vd., 2015). Bu doğrultuda, örgütlerde otoriteye itaat kavramının bir süreci ifade ettiği ve bu süreç içerisinde itaatın, çalışan davranışlarını sınırlayan kurallar ve politikalar ile (Shafritz, Ott ve Jang, 2001: 298) olduğu kadar verilen emirler ile de şekillendiği dikkate alınmalıdır. Ayrıca ilk boyuttaki ifadelerin emir odaklı, ikinci boyuttaki ifadelerin ise amir odaklı olmasının, kültürel ve dilbilimsel açıdan değerlendirilmesi gerekmektedir (ITC, 2017: 10-14).

Ölçeğin özgün formundan farklılık göstermesinde, Türk kültüründeki yüksek güç mesafesi ve toplulukçu yaklaşım (Hofstede, 1980: 51-52) ile bunların dilin kullanımına yansımalarının etkili olduğu düşünülmektedir. Türkiye'deki egemen yönetim anlayışına göre, otoriteye sahip olanlarla ile olmayanlar arasında ciddi bir mesafe bulunmaktadır (Wasti, 1998; Suğur, Nichols ve Suğur, 2004: 135) ve otoritenin belirlediği kurallara kesinlikle uyulması gerektiği görüşü hakimdir (Kozan, 1989: 795). Bununla birlikte otorite figürlerine bire bir yakınlık, arzulan bir durumdur ve bu arzu hitap şekillerine yansımaktadır. Bu durum, bireylerin kendilerinden daha farklı konumdaki kişiler ile nasıl bir etkileşim içinde olduklarını ve hangi dilsel yapıları ve stratejileri kullandıklarını inceleyen Uzlaşma Kuramı (Accommodation Theory) çerçevesinde incelenmektedir (Giles ve Smith, 1979). Örneğin günlük dilde Ayşe Hanım yerine Ayşe Abla, Ali Bey yerine Ali Abi söylemlerinin kullanımı ile bey ya da hanım ifadesindeki mesafe, abla ya da abi ifadesi ile kısaltılmaya çalışılmaktadır. Toplulukçu kültürün etkisi ile de bu durumun iş ortamlarına da yansıdığı görülmektedir.

Örneğin; İngilizce'de Captain Black, Doctor Ewoldsen, Chef Milor gibi formal söz öbekleri Türkçede Seyfettin Yüzbaşım, Ayşe Hocam, Vedat Şefim şeklinde kullanılmaktadır. Öyle ki, İngilizce'deki colleague kelimesi Türkçede meslektaş veya işdaş şeklinde değil, iş arkadaşı şeklinde ifade edilmektedir. 'Biz' olgusunun bir yansıması olarak çalışanlar birbirlerini, aynı iş yerinde görevli bireylerden ziyade arkadaş olarak algılayabilmektedirler. Bu doğrultuda ve çalışma sonuçlarından hareketle; amirin, örgüt içerisinde belirli bir pozisyona sahip olan ve görevini icra eden bir aktörden çok, kişisel yakınlık kurmanın fayda sağlayacağı bir unsur olarak algılandığı söylenebilir. Dolayısıyla itaat sürecinde, emir ve aslında emrin kaynağı olan amir kavramları, birbirinden farklı unsurlar olarak algılanmıştır. Bu durum Altemeyer'in sağ kanat yetkicilerin davranışlarını, otorite figürüne duyulan hislerle belirledikleri savıyla da örtüşmektedir.

Çalışmanın sonuçları, ölçek uyarlama sürecinde kültürel farklılıkların göz önüne alınması gerektiği saptamasını desteklemektedir. Nitekim Marsella, Dubanoski, Hamada ve Morse, (2000: 44) özellikle yurtdışında geliştirilmiş kavramsal bir yapıyı ifade eden ölçüm araçlarının farklı bir kültürde, temsil ettikleri kavramsal yapıdan uzaklaşma ihtimaline özen gösterilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Dolayısıyla, bu çalışma; kültürün dil geçerliliği üzerindeki etkisini dikkate alarak ölçek çevirisinin sadece dilbilimsel bir çeviri olmadığını ve aynı zamanda kelimesi kelimesine bir çeviri (verbatim, mot à mot) yapmanın zorunlu olmadığını açık bir biçimde ortaya koymaktadır. Gelecekte yapılacak Türkçe uyarlama çalışmalarında, çeviri sürecinde kültürel farklılıklar gözetilmeli ve ölçeğin hedef kitle için anlaşılabilir olması sağlanmalıdır (Hambleton ve Lee, 2013: 174-176; ITC, 2017: 10-11).

Araştırma her ne kadar iki farklı şehirdeki birden fazla örgütten toplanmış olsa da kısıtlar nedeniyle istihdamın yoğun olduğu İstanbul, Ankara gibi şehirlerde çalışanlar örnekleme dahil edilememiştir. Ayrıca, araştırmanın kesitsel nitelikte olması bir diğer önemli kısıttır. İlerleyen dönemlerde ölçek uygulamasının, özel olarak da mutlak itaatın söz konusu olduğu askeri kurumlar ve benzer yapıdaki örgütlerde, tekrarlanmasının alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (*The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics*).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (*No potential conflict of interest was reported by the authors*).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (*This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program*).

### Kaynaklar

- Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. J., & Stanford, N. R. (1950). *The authoritarian personality*. New York: Harper.
- Altemeyer, B. (1996). *The authoritarian specter*. Harvard University Press.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-23.
- Atik, G., Özmen, O., & Kemer, G. (2012). Zorbalık ve boyun eğme davranışı. *Journal of Faculty of Educational Sciences*, 45(1), 191-208.
- Aydemir, M., & Şentürk, E. E. (2016). Yeni medyalar ve mesleki eğitimin geleceği. *Journal of International Social Research*, 9(46), 656-663.
- Bagozzi, R. P. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error: A comment. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 75-381.
- Bayık, M. E., & Gürbüz, S. (2016). Ölçek uyarlamada metodoloji sorunu: Yönetim ve örgüt alanında uyarlanan ölçekler üzerinden bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(1), 1-20.

- Benjamin Jr., L. T. & Simpson, J. A. (2009). The power of the situation: The impact of Milgram's obedience studies on personality and social psychology. *American Psychologist*, 64(1), 12-19.
- Blass, T., & Schmitt, C. (2001). The nature of perceived authority in the Milgram paradigm: Two replications. *Current Psychology*, 20(2), 115-121.
- Chen, F. F., Sousa, K. H., & West, S. G. (2005). Teacher's corner: Testing measurement invariance of second-order factor models. *Structural Equation Modeling*, 12(3), 471-492.
- Chin, W. W., Gopal, A., & Salisbury, W. D. (1997). Advancing the theory of adaptive structuration: The development of a scale to measure faithfulness of appropriation. *Information Systems Research*, 8(4), 342-367.
- Conway, J. M., & Lance, C. E. (2010). What reviewers should expect from authors regarding common method bias in organizational research. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 325-334.
- Crowne, D.P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), 155-161.
- Courpasson, D., & Dany, F. (2003). Indifference or obedience? Business firms as democratic hybrids. *Organization Studies*, 24(8), 1231-1260.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi.
- Dağ, İ. (2002). Kontrol odağı ölçeği (KOÖ): Ölçek geliştirme, güvenirlik ve geçerlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 77 - 90.
- Dean, D. G. (1961). Alienation: Its meaning and measurement. *American Sociological Review*, 26(5), 753-758.
- DeZoort, T., & Roskos-Ewoldsen, D. R. (1997). The submissiveness to organizational authority scale as a measure of authoritarianism. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12(3), 651-670.
- Dolinski, D., & Grzyb, T. (2016). One serious shock versus gradated series of shocks: Does "multiple feet-in-the-door" explain obedience in Milgram studies. *Basic and Applied Social Psychology*, 38(5), 276-283.
- Donders, A. R. T., Van Der Heijden, G. J., Stijnen, T., & Moons, K. G. (2006). A gentle introduction to imputation of missing values. *Journal of Clinical Epidemiology*, 59(10), 1087-1091.
- Duska, R. F. (2017). Unethical behavioral finance: Why good people do bad things. *Journal of Financial Service Professionals*, 71(1), 25-28.
- Edwards, A.L. (1941). Unlabeled fascist attitudes. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 36(4), 575-582.
- Ewoldsen, D., *Bireysel iletişim*, Haziran 2017.
- Ewoldsen, D., *Bireysel iletişim*, Şubat 2018.
- Eisinga, R., Te Grotenhuis, M., & Pelzer, B. (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, cronbach, or spearman-brown?. *International Journal of Public Health*, 58(4), 637-642.
- Gao, S., Mokhtarian, P. L., & Johnston, R. A. (2008, January). *Non-normality of data in structural equation model*. Transportation Research Board's 87th Annual Meeting, 1-17.
- Giles, H. & Smith, P. (1979). Accommodation theory: optimal levels of convergence. (Eds.) H. Giles and R. St Clair, *Language and Social Psychology* (pp. 45-65). Oxford: Basil Blackwell.
- Golden-Kreutz, D. M., Browne, M. W., Frierson, G. M., & Andersen, B. L. (2004). Assessing stress in cancer patients: A second-order factor analysis model for the Perceived Stress Scale. *Assessment*, 11(3), 216-223.
- Güngerçin, U., & Aksay, B. (2017). Dean'in yabancılaşma ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlilik ve güvenirlik analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(1), 137-154.
- Güldü, Ö. (2011). Sağ kanat yetkencilik ölçeği: Uyarlama çalışması. *Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 27-51.
- Gümüşeli, A. İ. (1994). İzmir ili ortaöğretim okulu yöneticilerinin çatışmayı yönetme biçimleri. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*, 5th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson.
- Hambleton, R. K., & Lee, M. (2013). Methods of translating and adapting tests to increase crosslanguage validity. (Ed.) D. Saklofske, C. Reynolds, and V. Schwann, *The Oxford handbook of child assessment* (pp. 172-181). New York: Oxford University Press.

- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: Do American theories apply abroad?. *Organizational Dynamics*, 9(1), 42-63.
- International Test Commission. (2017). *The ITC guidelines for translating and adapting tests*. [https://www.intestcom.org/files/guideline\\_test\\_adaptation\\_2ed.pdf](https://www.intestcom.org/files/guideline_test_adaptation_2ed.pdf) (Erişim Tarihi, 2 Ocak 2018).
- Kline, R. B. (1998) *Principles and Practices of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
- Koufteros, X., Babbar, S., & Kaighobadi, M. (2009). A paradigm for examining second-order factor models employing structural equation modeling. *International Journal of Production Economics*, 120(2), 633-652.
- Kozan, M. K. (1989). Cultural influences on styles of handling interpersonal conflicts: Comparisons among Jordanian, Turkish, and US managers. *Human Relations*, 42(9), 787-799.
- Marsella, A. J., Dubanoski, J., Hamada, W. C., & Morse, H. (2000). The measurement of personality across cultures historical, conceptual, and methodological issues and considerations. *American Behavioral Scientist*, 44(1), 41-62.
- Marsh, H. W., & Grayson, D. (1995). Latent variable models of multitrait-multimethod data. (Ed.) R. H. Hoyle, *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 177-198). London: Sage Publications.
- Milgram, S. (1961). *Dynamics of obedience: Experiments in Social Psychology*. Application for National Science Foundation Grant Renewal, Yale University.
- Milgram, S. (1963). Behavioral study of obedience. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(4), 371-378.
- Milgram, S. (1965). Some conditions of obedience and disobedience to authority. *Human Relations*, 18(1), 57-76.
- Milgram, S. (1974). *Obedience to authority: An experimental view*. London: Tavistock.
- Miller, A. G. (2016). Why are the Milgram obedience experiments still so extraordinarily famous—and controversial?. (Ed.) A. G. Miller, *The Social Psychology of Good and Evil* (pp. 185-223). New York: The Guilford Press
- Newcomb, T. M. (1943). *Personality and social change*. New York: Dryden.
- Özaslan, G. (2006). Eğitim yöneticilerinin güç tipi tercihlerinin değerlendirilmesi. Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Shafritz, J. M., Ott, J. S., & Jang, Y. S. (2001). *Classics of organization theory*. Boston: Wadsworth
- Petersen, L. E., & Dietz, J. (2008). Employment discrimination: authority figures' demographic preferences and followers' affective organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1287-1300.
- 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.
- Rahim, M. A. (1983). *Rahim organizational conflict Inventory-II form A*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Rahim, M.A. (1988). The development of a leader power inventory. *A Behavioral Research*, 23(4), 491-503.
- Raubenheimer, J. (2004). An item selection procedure to maximize scale reliability and validity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 30(4), 59-64.
- Rigby, K. (1982). A concise scale for the assessment of attitudes towards institutional authority. *Australian Journal of Psychology*, 34(2), 195-204.
- Rigby, K. (1987). An authority behavior inventory. *Journal of Personality Assessment*, 51(4), 615-625.
- Rindskopf, D., & Rose, T. (1988). Some theory and applications of confirmatory second-order factor analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 23(1), 51-67.
- Roni, S. M., Djajadikerta, H., & Ahmad, M. A. N. (2015). PLS-SEM approach to second-order factor of deviant behaviour: constructing perceived behavioural control. *Procedia Economics and Finance*, 28(1), 249-253.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employees' locus of control. *Psychological Bulletin*, 91(3), 482-497.
- Stagner, R. (1936). Fascist attitudes: An exploratory study. *Journal of Social Psychology*, 7(4), 309-319.
- Steenkamp, J. B. E., & Baumgartner, H. (1998). Assessing measurement invariance in cross-national consumer research. *Journal of Consumer Research*, 25(1), 78-90.
- Suğur, N., Nichols, T., & Suğur, S. (2004). Türkiye'de toplan kalite yönetimi uygulamaları: Beyaz Eşya, otomotiv ve tekstil sektörü üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(2), 127-150.

- Topalhan, T., Gökçe, A., & Kayıpmaz, A. E. (2017). Research of the habit of seatbelt compliance of the employees of the Gazi University faculty of economics and administrative sciences. *Biomedical Research*, 28(4), 1615-1617.
- Van de Vijver, F. J. R., & Tanzer, N. K. (2004). Bias and equivalence in cross-cultural assessment: An overview. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*. 54(1), 119–135.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Wasti, S. A. (1998). Cultural barriers in the transferability of Japanese and American human resources practices to developing countries: The Turkish case. *International Journal of Human Resource Management*, 9(4), 608-631.
- Williams, B., Onsmann, A., & Brown, T. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian Journal of Paramedicine*, 8(3), 1-13.