

# KONFORMİZM (UYMACI DAVRANIŞ): BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI<sup>1\*</sup>

Ayşe GÖKÇEN KAPUSUZ<sup>2</sup>

**Atıf:** Gökçen Kapusuz, A. (2023). Konformizm (uymacı davranış): bir ölçek geliştirme çalışması. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 57-73. doi: 10.17218/hititsbd.1215661

**Özet:** Bu çalışmada, geçerli ve güvenilir bir konformizm (uymacı davranış) ölçeği geliştirmek amaçlanmıştır. Schwab (1980) tarafından önerilen üç aşamalı ölçek geliştirme adımları neticesinde 50 maddelik önerme havuzu oluşturulmuş, görünüş ve kapsam geçerliliği açısından 5 uzman görüşüne sunulmuş ve yapılan değerlendirmelerle 35 madde ölçekten çıkarılmıştır. Elde edilen 15 maddelik taslak ölçek özel sektörde çalışan 216 beyaz yakalı çalışana uygulanmıştır İstatistiksel analizler neticesinde ölçek bütünlüğüne uymadığı düşünülen 5 madde daha modelden çıkarılmış ve ölçeğin değerlendirilmesi aşamasında 10 maddeli ve tek boyutlu, toplam varyansın %57.5'ini açıklayan bir model/ölçek elde edilmiştir. Analizler göstermiştir ki, konformizm (uymacı davranış) işe adanmışlık ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki içindeyken; işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki içindedir. Ölçeğin tamamı için Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .91 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, geliştirilen konformizm (uymacı davranış) ölçeğinin istatistiksel olarak geçerli ve güvenilir olduğunu kanıtlamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Konformizm, Davranış, Konformist (Uymacı) Davranış, Ölçek Geliştirme

## Conformism (Conformist Behavior): A Scale Development Study

**Citation:** Gökçen Kapusuz, A. (2023). Conformism (conformist behavior): a scale development study. *Hitit Journal of Social Sciences*, 16(1), 57-73. doi: 10.17218/hititsbd.1215661

**Abstract:** In this study, it is aimed to develop a valid and reliable conformity/conformism (conformist behavior) scale. As a result of the three-stage scale development process suggested by Schwab (1980), a 50-item proposition pool was created, presented to the opinion of 5 experts in terms of face and content validity, and 35 items were removed from the scale with the evaluations made. The obtained 15-item draft scale was applied to 216 white-collar employees working in the private sector. As a result of the statistical analysis, 5 more items that were thought to be incompatible with the scale integrity were removed from the model as well, and a 10-item, one-dimensional model/scale that explained 57,5% of the total variance was obtained during the evaluation of the scale. The analyzes showed that while conformism (conformist behavior) was negatively and significantly related to work engagement; there is a positive and significant relationship with turnover intention. The Cronbach alpha internal consistency coefficient for the entire scale was determined as 0,91. The results obtained prove that the developed conformism (conformist behavior) scale is statistically valid and reliable.

**Keywords:** Conformism, Behavior, Conformist Behavior, Scale Development

## 1. GİRİŞ

Gelişmiş toplumlarda zenginlik ve bol kaynak vurgusundan ziyade insana ve onun zihinsel gücüne değer vermek esastır. Günümüzde zihin gücünü doğru kullanamayan ve iyi yönetemeyen

### Araştırma Makalesi / Research Article

<sup>1</sup>Bu çalışma, 3-5 Kasım 2022 tarihinde Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi ev sahipliğinde gerçekleştirilen 9. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulmuş olan bildirinin genişletilmiş ve ölçek ifadelerinin eklenmiş halidir.

<sup>2</sup> Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, aysegokcenkapusuz@selcuk.edu.tr | <http://orcid.org/0000-0001-7336-4612> | <https://ror.org/045hgzm75>  
Assoc. Prof. Dr., Selçuk University, Beyşehir Ali Akkanat Faculty of Tourism, Department of Tourism Management, aysegokcenkapusuz@selcuk.edu.tr | <http://orcid.org/0000-0001-7336-4612> | <https://ror.org/045hgzm75>

toplumların hatta bu toplumlardaki örgütlerin kötü gidişatına şahit olmak çoğu zaman kaçınılmaz olmaktadır. Modern toplumlarda başarının anahtarı ortak amaca hizmet eden, farklılıkları görüp değerlendirebilen, karşıt görüşlerden ortak payda oluşturabilen, her noktada “evet” demektense “hayır” cevaplarından fırsatlar yakalayabilen bireylere, örgütlere ve yapılara sahip olmaktır.

“Rahatına düşkünlük”, “uymacılık” anlamlarıyla bağdaştırılan konformizm kavramı hakkında ilgili yazın incelendiğinde, konformist yapılar ya da konformizm odaklı çalışma ve araştırma sayısının azlığı, kavramın anlam karmaşasına netlik getirilememiş olması dikkat çekmektedir. Konformistler rahatlarına düşkünlük ve “neden”i, “nasıl”ı pek merak etmezler. Dolayısıyla kendi konfor alanlarına müdahaleden de hoşlanmazlar. Örgütsel ortamda kendilerine yöneticilik edenlerin de her zaman her şeyin en iyisini bildiklerini ve onlar ne yaparsa doğrudur, bir bildikleri vardır mantığını güderler. Yöneticiler ise “evet”çi bir topluluk ve her şeyin kabul gördüğü, karşıt fikrin oluşmadığı bir yapıyı arzularlar. Oysaki gelişimin çekirdeğinde farklılıklar, zıtlıklar ve bunların ideal karışımıyla yoğrulan yapılar vardır.

Bu çalışmada İngilizce’den çeviri haliyle “konformizm” olarak alan yazına giren ve kapsamı hakkında net ve anlaşılır bilgi ve çalışma bulunmayan, alan yazındaki kaynak ve araştırma yetersizliği dolayısıyla terimsel anlam hususunda fikir birliği sağlanamayan “uymacı” davranışlara vurgu yapmak amaçlanmaktadır. Ayrıca yerli yazında bu konuda geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı bulunmadığından, Türk iş örgütlerinde uygulama yapılabilecek özgün bir ölçek geliştirmek temel amaçtır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş ortamındaki her türlü faaliyette çalışanların sahip olduğu aktif beyin gücünün etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Beşeri kaynağın etkinliği, örgütlerin sürekliliği ve rekabet üstünlüğü için önem arz etmektedir. Var olmak, değişmekle ya da değişime uyum sağlamakla ve ayak uydurmakla ilgilidir. Değişimin hızı, şiddeti ve etkileri ise örgütlerin en önemli zenginlik kaynağı olan insan ve insanın sahip olduğu zihin gücüne bağlıdır.

İtiraz ve eleştiri olmaksızın, toplumda ya da örgütte yerleşmiş inanç, düşünce ve geleneklere uyma, uyum gösterme gibi sözlüksel bir anlam taşıyan konformizm (uymacılık) kavramı Fransızca (conformiste) kökenli bir kelime olup aynı söylemle dilimizde de yer etmiş durumdadır. Türk Dil Kurumu’na göre “uymacı, rahatına düşkün, uyumlu” anlamlarına karşılık gelen konformist kelimesi de sorgulamaksızın kabul eden, itaat eden, boyun eğen, uyan, problem sevmeyen anlamında kullanılmaktadır ([www.sozluk.gov.tr](http://www.sozluk.gov.tr)). Uyumluluk ya da uymacı davranış, başkalarıyla özdeşleşme ve onları taklit etme, çatışmalardan uzak durmak için başkalarına teslim olma ve söz söyleyen bir liderden çok takipçi olmaya yönelik bazı karakteristik özellikleri yansıtan bir kavram olarak tanımlanmıştır (Mehrabian ve Stefl, 1995; Mehrabian, 1997).

Toplumun değer yargılarına karşı çıkmaksızın saygı duyma ve uyum gösterme olarak da anlamlandırılan konformizm kavramının olumlu ya da olumsuz içerikte olması tartışmaya açık bir konudur. Burada bahsi geçen uyumluluk ya da uymacılık aslında zannedildiği gibi sevilen bir konforu ya da uyum sağlanan bir durumu ifade etmek için kullanılmamaktadır. Eleştirmeden, araştırmadan, sorgulamadan kabul etme, aldırış etmeden rahatını düşünme, itaat etme anlamına vurgu yapılmaktadır. Dolayısıyla konformizm kavramı aslında örgütler ve toplum için tehdit oluşturan bir hususu vurgulamaktadır. Duygular ve değişken bakış açılarının insanlar üzerinde güçlü bir etkisi olduğu bilinmektedir (Lerner ve Keltner, 2000, s.481). Bireylerin sahip oldukları

---

değişken duygu durumları, olaylara veya nesnelere yüklenen anlam ve biçilen değerle ilişkilendirilir (Forgas, 1995, 2002; Finucane ve diğerleri, 2000; Schwarz ve Clore, 2007).

Örgütlerde konformizm düzeyi, alınan kararların çalışanların çıkarlarını etkileme gücü ve seviyesiyle ilgilidir. Bireyler çıkarları gereği, örgüt içinde her türlü karar ve uygulamaya olumlu bakabilir ya da ilgi ve bilgilerinin yetersizliği dolayısıyla sessiz kalma ve uyum gösterme eğiliminde olabilirler. Aslında toplumda her bir bireyin belli bir konformizm düzeyi ve bir noktaya/dereceye kadar konformist olma özelliği mutlaka vardır. Bir dereceye kadar tüm bireyler toplumsal ve örgütsel normlara sorgulamaksızın bağlılık gösterir. Sorun şu ki, bu eğilim bazı bireylerce alışkanlık ve yaşam biçimi haline getirilmiştir. Uymacı davranış şeklini yansıtan konformizmin temelinde toplumsal olay, durum ve normların genellikle ve çoğunlukla bireyselliğin önünde, öncesinde ve üstünde olması yer almaktadır (Sarıkaya, 2013, s.230). Konformist davranış şeklinin bireye toplumca ya da örgütçe dayatılmış olabilmesi noktasından hareketle çalışanlar çoğu zaman uymacı davranış tercihlerini sanki bilinçli olarak yapıyormuş gibi görünürler. Yani dayatmanın ve zorunluluğun farkında olarak değil, bu davranışı sanki kendi tercihleriymiş gibi yansıtır. Direktifleri kendi belirleyen ve bireye sadece uyma zorunluluğu getiren bir mekanizma ile karşı karşıya kalabilirler (Armağan, 1997, s.33).

Yargısız, sorgusuz, sualsiz her koşulu benimseyen ve itiraz etmeyen konformistler, takım ve grup disiplinine çabuk ve kolay uyum sağlarlar. Israrcı, inatçı ve otoriter yöneticiler ve liderler için konformist bireyler istenen ve aranan takipçilerdir. Basketbol oyuncularını üzerinde yapılan bir araştırma sonuçları göstermiştir ki entelektüel açıdan biçimlenmemiş, belirsiz, hakkı yenmiş ya da istekleri gerçekleşmemiş, otoriter kişiler ve düşük sosyal statüye sahip alt grupları konformizme daha yatkındır (Vuëkoviã ve diğerleri, 2010, s.78). Öte yandan, Lewis ve arkadaşları (2008), sosyal kaygı, alkol tüketimi ve uyma motivasyonu/uymacılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır ve son derece sosyal olarak endişeli yetişkin bireylerin, sosyal kaygısı düşük olanlardan daha güçlü uymacı güdüleri olduğuna vurgu yapmışlardır. Kararlara katılım olanağının verilmediği örgütlerde, söz söylemenin suç sayılacağı algısı çalışanları konformist olmaya yönelten nedenler arasında yer almaktadır.

Farklı bir açıdan bakıldığında, fikir beyanının kendisine iş yükü olarak geri döneceği düşüncesi de çalışanın konformist tavırlar içinde olmasına etkendir. Öte yandan, topluma ve topluluğa uyma gereğini hissetme, aksi halde yalnız kalacağı ya da dışlanacağı düşüncesi de konformist davranışlar sergilemenin başka bir nedeni olarak göze çarpmaktadır (Sarıkaya, 2013, s.231). Joksimoviã ve Maksia (2006) tarafından yapılan araştırmalarda uyumcu, kabulcü davranışların eğitim seviyesi düşük ebeveynlere sahip öğrenciler arasında daha yaygın olduğu sonucu bulgulanmıştır. Çünkü bu bireyler otoriteye saygınlık gösterilmesi ve karşı gelinmemesi hususunda baskılanarak büyümüşlerdir. Fakat, Narimani ve Ahari (2008) tarafından yapılan araştırmalar da bu hususta eğitim düzeyi ve eğitime dair faktörler ile basketbol oyuncularının konformizm düzeyi arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı sonucuna vurgu yapmışlardır. Oyuncuların konformist davranışları ne kendi eğitim düzeylerinden ne de ailelerinin eğitim düzeylerinden etkilenmektedir. Bu bulgu da, uluslararası yazında birçok çalışmada öne sürülen ve desteklenen "eğitilmiş bireylerin daha az konformist davranışlar sergileyeceği" hipotezine karşıt görüş oluşturmuştur.

Niemand (2006)'nın yaptığı araştırmada kadınların yaşam ve etnik önyargılar açısından erkeklere kıyasla daha fazla konformist oldukları bulgulanmıştır. Başka bir araştırmada ise, öğrencilerin uyumlu/konformist davranışları ile ahlaki ilke ve kurallara fedakârlık gösterme eğilimleri arasındaki ilişki, popüler olma ve kabul görme arzusuyla açıklanmıştır (Joksimoviã ve diğerleri, 2006, s.417). Vuëkoviã, ve diğerleri (2010) yaptıkları araştırma sonuçları neticesinde basketbol oyuncularının teknik ve sosyal özellikleri ile kulüp yönetimi ve teknik yöneticilere/direktörlere

yönelik uyumcu/konformist davranışları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını kaleme almışlardır ve oyuncuların yüksek düzeyde konformist davranışlarında sadece bazı dış faktörlerin etkisi olduğuna vurgu yapmışlardır. Yine spordan örnek veren Carron (1980-2003) de takıma yeni katılan oyuncuların eski oyunculara, kurallara ve takım liderlerine çabucak uyum sağladıklarını kaleme almıştır. Öte yandan, daha genç oyuncular ve ailelerinin takım koçlarından beklentilerinin de büyük olduğu, onların daima eğitilmiş, işinin ehli, hırslı, çalışkan ve hevesli bireyler olmaları gerektiğine inanıldığı gerçeği de araştırmalar neticesinde uluslararası yazında yerini almıştır. Ayrıca yazarlar, bu genç ve tecrübesiz oyuncuların spor faaliyetlerine aileleriyle birlikte katılmaları ve tecrübesiz olmaları nedeniyle daha düşük düzeyde konformist davranışlar sergilediklerini bulgulamışlardır (Martin ve diğerleri, 1999, s.251).

Bireyin kendi özünden dahi uzaklaşarak ödediği bedel her geçen gün ağırlaşmaktadır. Konformizmi yabancılaşmayla eş anlamlı olarak değerlendiren araştırmalar yazında mevcuttur (Ellison ve Fudenberg, 1993; Bala ve Goyal, 2001). Konformizmin bir sonucu olarak ortaya çıkabileceği düşünülen yabancılaşma ayrıca konformizme neden olan etkenler arasında da başı çekmektedir. Kendine ve örgütüne yabancılaşan bireyler, belli çıkarlar için orada var olacaklar ve ne olursa olsun kabullenici (uymacı) davranışlar sergileyeceklerdir. Bireylerin kendisine yabancılaşması kadar, örgüte yabancılaşması da kuvvetli ihtimaller arasındadır. Neticede yabancılaşan birey sadece maddi çıkarlar için örgütte bulunur ve yanlışı dahi kabullenici bir tavır sergiler. Humara (2002) bağlılık ve uymacı davranışların atletlerde spor performansının muhtemel belirleyicileri olduğunun altını çizerek; bağlılık ve uymacı davranış sergileme düzeyi düşük olan bir sporcunun otokratik bir takım koçuyla çalışması kendisine kötü sonuçlar doğurabilir vurgusunu yapmıştır. Aynı şekilde Gould ve diğerleri (1999) da takım uyumunun düşük olması, deneyimi ve yeterliliğinin az olmasının yanı sıra, tam anlamıyla bir takım liderine ve onun kurallarına boyun eğmeye hazır olmayan ve uymacı davranış düzeyi de düşük olan sporcuların kötü/olumsuz sonuçlar alması, başarısız olması muhtemeldir sonucunu kaleme almıştır. Başka bir çalışmada ise kurumsal konformizmin varlığı, geçmişteki ticaret geliri ile kısa dönemde olumlu ve uzun dönemde olumsuz olan (gelecekteki) iadeler arasında bir ilişki oluşturur ve bu da kurum içi ve dışında bireylerin birbirinin satın alma davranışını etkilemesi gerçeğini gündeme getirir şeklinde yorumlama kaleme alınmıştır (Sias, 2004, s.171). Bu terim ya davranışsal açıdan profesyonel yatırımcıların arzuladığı bir hareket olarak ya da ortalama teşvik yapısına rasyonel bir cevap olarak anlaşılabilir ve bu durum kendinden öncekileri taklit eden yöneticiler için bir ödüdür (Scharfstein ve Stein, 1990, s.470).

Sonuç olarak, konformizm (uymacı davranış) kavramı ve konusu uluslararası yazında farklı çalışmalarda ele alınmasına rağmen, yerli yazında bu kavramı anlam ve ölçüm bakımından tam olarak karşılayan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kaleme alınan çalışma ve uygulama eksikliğinin yanı sıra, kavramın ölçümünün zorluğu ve bu noktadaki ölçek eksikliği de konunun anlaşılması ve uygulamalı çalışmalar yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, uymacı davranışların örgütsel yaşamda tartışılması ve Türk iş örgütleri için uygun bir ölçme aracının geliştirilmesi amaçlanmıştır.

### 3. YÖNTEM

Uluslararası yazında 1995 yılında Albert Mehrabian ve Catherine A. Stefl tarafından geliştirilmiş olan "The Conformity Scale" yalnızlık, utangaçlık ve uygunluk arasındaki karşılıklı ilişkileri inceleyen çalışmasının bir parçası olarak geliştirilmiştir ve 11 ifadeden oluşmaktadır. Uygulayıcıların bu ifadelere katılım düzeyi derecelendirmesi için 9'lü skala üzerinden (-4'ten +4'e; 0: ne katılıyorum ne katılmıyorum) hareket etmeleri istenmektedir. Uluslararası yazında yer alan

---

bu ölçek dışında yerli alan yazında konuyu tam anlamıyla açıklayan ve Türk iş örgütlerinde uygulama yapılabilen bir ölçme aracı bulunmamaktadır. Bu yüzden bu çalışma, çalışanların uymacı davranış düzeylerini ölçen, 5'li likert tipinde (1: kesinlikle katılmıyorum; 5: kesinlikle katılıyorum) tasarlanmış, istatistiksel açıdan geçerli ve güvenilir bir Türkçe ölçek geliştirmek amacıyla kaleme alınmıştır.

### **3.1. Çalışma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubunu özel sektörde çalışmakta olan beyaz yakalı 216 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların %34.3'ü (n=74) kadın, %65.7'si (n=142) erkektir. Ayrıca katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında çoğunluğun 20-29 (n=90) ve 30-39 (n=90) yaş aralığında olduğu bulgulanmıştır. Öte yandan, araştırmaya katılan bireylerin %72.2'si (n=156) üniversite/lisans mezunudur.

### **3.2. Konformizm (Uymacı Davranış) Ölçeği Geliştirme Süreci**

Bu araştırma, istatistiksel açıdan geçerli ve güvenilir, örgütsel yaşama uygun ve özgün bir ölçme aracı geliştirme amacıyla olduğundan nicel araştırma deseniyle tasarlanmıştır. Araştırmanın keşfedici nitelikte olması nedeniyle, araştırma sorusu ve varsayımlara yer verilmemiştir.

Detaylı yazın taraması yapıldıktan sonra, Konformizm ölçeğinin geliştirilme sürecinde Schwab (1980, s.15) tarafından önerilen üç aşamalı ölçek geliştirme sürecine (madde/önerme havuzu oluşturma, uzman görüşüne sunma/yapılandırma ve ölçeği değerlendirme) bağlı kalınmıştır.

#### **3.2.1. Önerme Havuzunun Oluşturulması**

Konformizm (uymacı davranış) ölçeğinin geliştirilmesi sürecinde ilk olarak ölçekte yer alabilecek ifadelerin oluşturulması amacıyla önerme (item-madde) havuzu oluşturulmuştur. Önerme havuzu oluşturulurken tümdengelim ve tümevarım yöntemleri kullanılmaktadır (Erbaşı, 2019, s.11). İlgili alan yazında araştırılan konu ile ilgili yeterli kuramsal bilgi ve uygulama bulunmadığı için, bu çalışmada tümevarım (Erdemir, 2007, s.16) yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem dahilinde bir grup katılımcıya anlam ve kapsam bakımından konformizm (uymacı davranış) ile ilgili sorular yöneltilmiş, fikirler alınmıştır. Önerme havuzuna dâhil edilebilecek maddeler bu şekilde elde edilmektedir (Hinkin, 1998, s.108). Tasarlanan ölçekte yer alması planlanan madde sayısının mümkünse üç veya dört katı kadar önerme oluşturulması doğru olduğundan (Tezbaşaran, 1996, s.7), bu çalışmada elde edilen verilerle 50 maddelik bir önerme havuzu oluşturulmuştur.

#### **3.2.2. Ölçeğin Yapılandırılması**

Ölçek geliştirme sürecinin bu ikinci aşamasında, oluşturulan önermeler görünüş ve kapsam geçerliliği açısından örgütsel davranış alanında çalışan beş akademisyenin görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan madde havuzunu gözden geçirmeleri ve önermelerin uymacı davranış tanımını temsil etme derecesini değerlendirmeleri istenmiştir. Uzman değerlendirmeleri Lawshe (1975) tekniğiyle yapılmıştır ve bu değerlendirmelerde 3'lü derecelendirme ölçeği (1-madde kaldırılmalı, 2-revize edilmeli, 3-kalmalı/gerekli) kullanılmıştır.

Kapsam geçerliliğinin değerlendirilmesi hususunda yapılan çalışmalar incelendiğinde (Lawshe, 1975; Davis, 1992; James ve diğerleri, 1993; Veneziano ve Hooper 1997; Lindell ve diğerleri, 1999; Wilson ve diğerleri, 2012; Ayre ve Scally, 2014), Lawshe (1975) tarafından geliştirilen bu uzman değerlendirme/görüş tekniği basit ve kullanışlı bulunmaktadır (Ayre ve diğerleri, 2014; Yeşilyurt ve Çapraz, 2018). Ölçek maddeleri ile ilgili olarak uzmanlardan gelen geri dönüşler sözel değerlendirmelerdir ve nitel bir özellik taşımaktadırlar (Shuttleworth, 2016). Bu değerlendirmelerin nicel verilere dönüştürülmesi için, maddelerin ölçekte yer alıp almamasına

ilişkin bilgi veren bir istatistik olan kapsam geçerlilik oranlarının (KGO) hesaplanması gerekir (McGartland ve diğerleri, 2003; Büyüköztürk, 2005; Demiralp ve Kazu, 2012; Ayre ve diğerleri, 2014) ve bu oran aşağıdaki formülle ifade edilir (Lawshe, 1975; Otrar ve Argın, 2015):

$$KGO = \frac{(NG)}{(N/2)} - 1 \quad (1)$$

Ng: Gerekli diyen uzman sayısı

N: Araştırmaya katılan uzman sayısı

Kapsam geçerlilik oranı (KGO) eksi (-) ve sıfır (0) olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır.  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde 5 uzman için kapsam geçerlilik oranının olması gereken minimum değeri 0,99 (Veneziano ve Hooper, 1997, s.68) olduğundan (Yurdugül, 2005, s.775), bu değer altında kalan maddeler de ölçekten çıkarılmıştır.

Yine uzmanlardan gelen öneri ve değerlendirmelere bağlı olarak, düzeltme gerektiren önermeler yeniden incelenmiş ve düzeltilmiştir. Tüm bu işlemlerin ardından 50 maddelik önerme havuzundan uzman görüşleri doğrultusunda 35 madde çıkarılmış ve 5'li likert tipinde 15 maddelik taslak bir ölçek elde edilmiştir. Anket uygulaması yapılacak örneklem sayısını belirlerken, ölçekteki madde sayısının en az 5 katı çalışma grubu büyüklüğünün yeterli olacağı (Tavşancıl, 2002, s.4); beş ya da on kat madde sayısı kadar katılımcının yeterli olacağı (Bryman ve Cramer, 2001); 200 kişilik çalışma grubunun yeterli olacağı (Kline, 2011, s.5) ya da alan yazında dile getirilen bu farklı ölçütlerden en az ikisinin sağlanmış olması gerektiği (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s.280) yönündeki çeşitli görüşler göz önünde bulundurulmuştur. Geliştirilen 15 maddelik bu ölçek, özel sektörde görev yapan 216 beyaz yakalı çalışana uygulanmıştır.

### 3.2.3. Ölçeğin Değerlendirilmesi ve Verilerin Analizi

Anket maddeleri belirlenip veriler toplandıktan sonra, SPSS paket programı yardımıyla ölçeğin değerlendirilmesi ve elde edilen verilerin istatistiksel analizine geçilmiştir. Ölçek geçerliliğini test etmek, toplanan verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını ve verilerinin yeterliliğini belirlemek için (Tavşancıl, 2002, s.5) Kaiser Meyer Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Analizler sonucu elde edilen KMO değeri 1'e yaklaştıkça "mükemmel" kabul edilmekte olup, 0.50'den küçük değerler kabul edilmemektedir (Otrar ve diğerleri, 2015, s.394). Uygun KMO değeri ve anlamlı Barlett testi (p), verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Field, 2009, s.38). Konformizm ölçeğine ilişkin KMO örneklem yeterliliği test sonucu 0,900 olarak bulunmuştur. Böylece örneklem büyüklüğünün (n=216) yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 1.** KMO ve Barlett Test Sonuçları

<b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği</b>		<b>0,900</b>
<b>Bartlett Küresellik Testi</b>	Ki-kare Değeri	1250
	S. Derecesi	45
	Olasılık Değeri	0,000

Ölçeği oluşturan alt boyutların belirlenmesi ve yapı geçerliliğinin ortaya konması amacıyla yapılan faktör analizinde faktör yüklerinin 0,40 ve üzerinde olması (Şencan, 2005, s.45) ya da 0,32'nin de yeterli olacağı (Tabachnik ve Fidell, 2007) görüşleri dikkate alınmış ve bu çalışmada bu değer 0,40 olarak alınmıştır. Ayrıca faktör analizinde elde edilen her bir faktörün en az üç maddeden oluşuyor olması (Otrar ve diğerleri, 2015, s.394) da göz önünde bulundurulmuştur. Geliştirilen

ölçeğin örtük yapısının belirlenmesi için keşfedici (açımlayıcı – AFA) faktör analizi yapılmış olup, elde edilen yapının doğrulanması (model uyumu) amacıyla da doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Madde toplam korelasyon değerlerinin 0,30 ve üzerinde olması, ölçülmek istenen özelliği ölçmede, ölçekteki maddelerin ayırt edici özellikte olduğu (Büyüköztürk, 2011; Erkuş, 2011; Ay, 2020) anlamına gelmektedir.

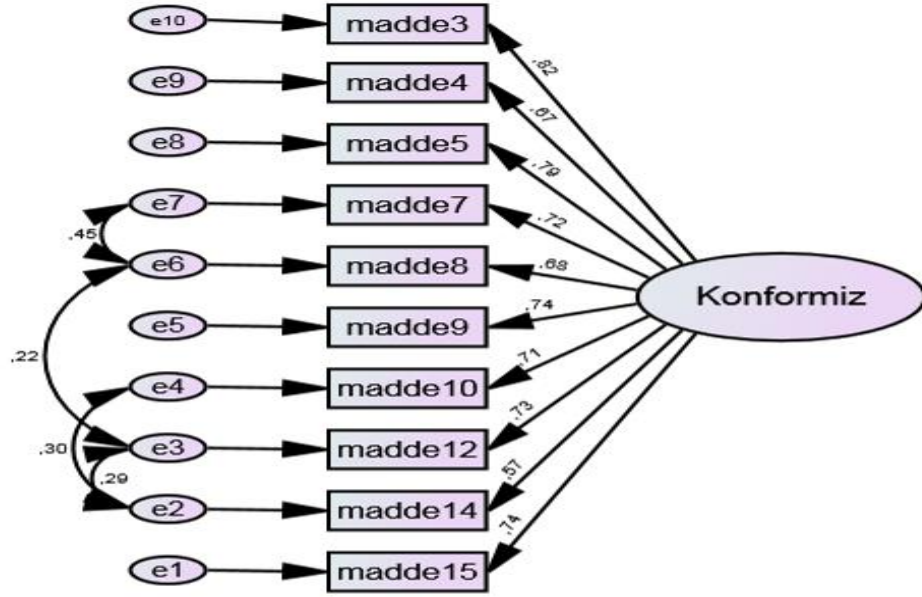
15 maddeli taslak anket formu belirlenen çalışma grubuna uygulanmış ve elde edilen veriler düşük faktör yükleri (<0,40), madde toplam korelasyon değerleri ve cronbach alpha güvenirlik değerleri gibi bazı ölçütler çerçevesinde değerlendirilmiş ve madde toplam korelasyonları 0,30'un altında kalan ve dolayısıyla ölçek bütünlüğüne uymadığı düşünülen 5 madde daha ölçekten çıkarılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi neticesinde 10 maddeli ve tek boyuttan oluşan konformizm (uymacı davranış) ölçeğine ulaşılmıştır. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans %57,58 tek faktörün öz değeri ise 5,758 olarak bulgulanmıştır. Büyüköztürk (2011, s.51)'e göre eğer ölçek tek faktörlü ise, açıklanan toplam varyansın %30 olması yeterlidir. Bunun yanı sıra açıklanan varyansın en az %40 olması gerektiği de savunulmaktadır (Kline, 2011; Ay, 2020). Madde faktör yük değerlerinin ise 0,668 ile 0,826 arasında değiştiği görülmektedir.

**Tablo 2.** Açımlayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Faktör Yük Değeri	Faktör Varyansı
3	0,826	0,682
5	0,801	0,642
12	0,785	0,616
9	0,770	0,593
7	0,764	0,583
8	0,762	0,581
15	0,759	0,576
10	0,742	0,551
4	0,698	0,487
14	0,668	0,446

**Özdeğer:** 5,758; **Açıklanan Varyans:** % 57,580

Açımlayıcı (keşfedici) faktör analizinin ardından, oluşturulan yapının bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek amacıyla (Çokluk ve diğerleri, 2010; Ay, 2020) doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi ile standardize edilmiş katsayılar dikkate alınarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmış ve AFA'da ortaya konulan yapının doğrulandığı görülmüştür.



**Şekil 1.** Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen model ve bu modele ilişkin hesaplanan ki-kare, ki-kare/serbestlik derecesi ve uyum iyiliği indeksleri aşağıda Tablo 3'te verilmiştir.  $2 < \chi^2/sd < 3$  eşitliği gereği kabul edilebilir düzeyde bir uyum olduğu anlaşılmaktadır (Kline, 2005, ss.160-163). Öte yandan ana kütledeki yaklaşık uyumun bir ölçüsü olan RMSEA değerinin de 0 ila 1 arasında değer alması (Munro, 2005; Çokluk ve diğerleri, 2010) gerektiği vurgulanmaktadır.

**Tablo 3.** DFA İle Kurulan Modele İlişkin İstatistiksel Sonuçlar

Model	$\chi^2$	$\chi^2/sd$	CFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA
<b>Konformizm</b>	87,771	2,831	0,954	0,931	0,871	0,928	0,092
<b>Ölçütler</b>		$\leq 3$	$\geq 90$	$\geq 90$	$\geq 85$	$\geq 90$	$\leq 1$

NFI= Normed-fit index ; CFI= Comparative Fit Index; RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; AGFI = Adjusted Goodness of Fit Index; GFI = Goodness of Fit Index

Konformizm ölçeği geliştirme çalışmalarına ilişkin DFA sonuçları göstermektedir ki, tabloda görülen tüm değerler kabul edilebilir düzeydedir ve geliştirilen ölçek maddelerine dair model uygundur (Munro, 2005; Şimşek, 2007; Hooper ve diğerleri, 2008; Çokluk ve diğerleri, 2010; Schumacker ve Lomax 2010; Wang ve Wang, 2012).

Aşağıda Tablo 4'te, elde edilen tek boyutlu ölçeğin güvenilirliğine dair istatistiksel hesaplamalar yer almaktadır ve güvenilirlik katsayısının sosyal bilimler çerçevesinde kabul gören değerlerde olduğu görülmektedir. Ölçek güvenilirliğini test etmek amacıyla hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,917 olarak hesaplanmıştır.



**Tablo 4.** Konformizm Ölçeğine Dair Güvenirlik Katsayısı

ÖLÇEK/BOYUT	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )
Konformizm (uymacı davranış)	10	0,917
Madde No	Madde Toplam Korelasyonu	İlgili Madde Çıkarıldığında Cronbach's Alpha
3	0,772	0,904
5	0,741	0,913
12	0,725	0,906
9	0,703	0,908
7	0,702	0,909
8	0,699	0,908
15	0,691	0,910
10	0,674	0,907
4	0,627	0,914
14	0,591	0,909

Son olarak, konformizm ölçeğinin alan yazında pozitif içeriğe sahip işe adanmışlık ve negatif içeriğe sahip işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisi test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, uymacı davranışlar işe adanmışlık ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahipken; işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu bulgulanmıştır.

**Tablo 5.** Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

Değişkenler		İşe Adanmışlık	İşten Ayrılma Niyeti	Konformizm	Ortalama	Standart Sapma
İşe Adanmışlık	r	1			3,787	0,841
İşten Ayrılma Niyeti	r	-0,493**	1		2,442	1,067
Konformizm	r	-0,374**	0,317**	1	2,142	0,800

\*\*  $p < 0,01$   $n = 216$

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada örgütsel yaşamda konformizm ölçümüne ilişkin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmek amaçlanmıştır. Üç aşamalı ölçek geliştirme süreci adımları takip edilerek ve gerekli analizler yapılarak 50 maddelik önerme havuzundan 40 madde çıkarılmış ve neticede 10 maddeli ve tek boyutlu bir model/ölçek elde edilmiştir.

Gerekçeli eylem teorisi, tasarlanmış davranışların bireysel tutumlar tarafından nasıl öngörüldüğünü belirlemek üzere geliştirilmiştir (Fishbein ve Ajzen, 1975, s.25). Bireylerin sergiledikleri tutumların tek başına bir davranış nedeni olarak değerlendirilemeyeceği ve davranışların belli bir niyet neticesinde ortaya çıktığı (Vallerand, ve diğerleri, 1992, s.101) görüşünden hareketle, kişinin diğer insanlar tarafından nasıl görüleceği ve hakkında ne düşünüleceğine dair inançları ve başkalarının beklentilerine ve görüşlerine uyma davranışları konformizme ışık tutacaktır.

Aynı zamanda bilişsel uyumsuzluk teorisi de bireylerin davranış ve tutumlarına ilişkin bilişlerin birbiriyle çelişkili olduğu durumlara vurgu yapmaktadır (Cooper ve Fazio, 1984, s.252). Birey, ortama ayak uydurma ya da sorumluluktan kaçma ve diğerlerinin onayını alma uğruna, savunduğu ve doğru bildiği davranışı sergilemektense uymacı davranışa yönelmektedir. Bu durum bireyde bilişsel çelişkiye neden olmaktadır. Bu çelişkinin yarattığı stres ve sıkıntı da işten ayrılma niyetini tetikleyecektir. İş bırakamayacağı durumlarda ise en azından kendisinin yönetici pozisyonuna gelene kadar konformist davranışlar göstermesinin uygun olacağı kanısıyla hareket eder.

Modern örgüt yapıları her geçen gün gelişmekte olup, yeni kişisel özellikleri ve çoğu zaman da dışa bağımlılıkları beraberinde getirmekte hatta zorunlu kılabilmektedir. Başkasına ya da dışarıya bağımlı olan ya da yönelimli olan birey tipini de yansıtan konformist özellik, sahip olunan olumlu imajın zarar görmemesi ya da başkası gözünde dikkat çekmeme adına kendi benliğinden uzak bir kişilik yaratmayı da beraberinde getirmektedir. (Van der Loo ve Van Reijen, 2003, s.191). Bireyler ya da özellikle örgüt mensupları bu hususta bütün enerjilerini harcamakta ve rahatlığı farklı boyutlara taşıyarak başkasının gözünde iyi olma, sesini çıkarmayarak uyumlu olma kaygısıyla başkalarının hayranlığını kazanma yolunda yorulmaktadırlar. Fikir beyan etmenin, görüşünü dile getirmenin, rahatsızlığı, yanlışlığı ya da uygunsuzluğu kabullenmeyip söz hakkını kullanmanın örgüt bünyesinde diğer çalışanlarca anormal davranış gibi algılandığını ve kendisine çevrilen bakışların rahatsızlığını hisseden çalışanlar her ne kadar kişiliklerine uymasa da konformist tavırlar ve davranışlar içine girebilmektedirler ve Sarıkaya'nın (2013) deyiimiyle sahne gerisinde kalmayı tercih etmektedirler. Örgütsel alanda belirli bir imaj sahibi olma ya da belirli bir gruba ait olma kaygısıyla bireyler konformizme yönelirler ve bunu uyumlu olmanın, göze batmamanın gereğiymiş gibi algırlar. Ayrıca ortama ya da topluma/topluluğa bağlılık ya da uzun vadeli birliktelikler için konformizmin gereğine inananlar ve savunanlar da mevcuttur (Bala ve diğerleri, 2001, s.113). Bu kaygı zamanla özden uzaklaşmayı da beraberinde getirmektedir (Van der Loo ve diğerleri, 2003, s.191). Ayrıca konformizme yönelen bireyler zamanla bunu kendi kişilik özellikleriymiş gibi kabullenir ve artık her anlamda konformist olmaya devam ederler. Kendisine yüklenen örgütsel roller ve görevler dâhilinde sesini çıkarmamaya, kabullenmeye ve ne olursa olsun uyum sağlamaya programlanmış çalışanların bu ayak uydurmaları zaman geçtikçe önce kendilerine sonra da örgüte yabancılaşmalarını da beraberinde getirir (Sarıkaya, 2013, s. 240). Alan yazında bu kavram hem neden hem de sonuç olması özelliğiyle ele alınmalı ve değerlendirilmelidir.

Konformist davranışların örgütsel boyutta değerlendirilebilecek başka bir sonucu da çalışanların kararlara katılım hususunda çekingen davranışları ve aralarında bilgi paylaşımı yapmaya istekli olmamalarıdır. Görüş bildirmek kadar, bildiğini söylemekten de çekinen sessiz bir grubun varlığı da doğal olarak örgütsel açıdan olumsuz bir durumu yansıtmaktadır. Uymacı ya da konformist davranışların sergilendiği bir işletme ortamında karar verici de haliyle fikri öne süren/fikir sahibi olan kişidir. Bu durum bazı yöneticilerce istenen bir durumsa da, genel olarak değerlendirildiğinde oluşturulmak istenen ve olması gereken paylaşımcı, açık görüşlü, farklılıkların yönetilebildiği, teknelci olmayan örgüt yapısına terstir. Zamanla bu çalışanların örgütsel bağlılıklarındaki azalış da dikkat çekecek hatta örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemekten olabildiğince uzak duracaklardır. Birileriyle karşı karşıya gelmek ya da yüzleşmektense, uyumlu gibi görünmeyi tercih eden bireylerin varlığı da toplumda ve örgütlerde yadsınamaz bir gerçektir (Lüküslü, 2013, s.87). Örgüt ortamında ya da paylaşılan sosyal ortamlarda bireyler genellikle dışlanma ya da sevilme korkusuyla zorunlu olarak uyumlu

davranışlar sergileme gereği duymaktadırlar. Lüküslü'nün (2013) de belirttiği gibi, konformistler her zaman bir mecburiyet neticesinde uymacı davranışlar sergilemezler. Bu bireyler çoğu zaman da bu davranış şeklini günlük yaşamlarında kendilerince bir taktik haline getirirler ve dile getirmedikleri hedeflerine sessizce ulaşma yolunda diğerleri gibi olmayı, uyum göstermeyi tercih ederler. Buradan hareketle, konformizmin aslında çoğu yöneticilerce istenen ve çalışanlar tarafından gönüllü olarak sergilenen bir davranış şekli olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür. Bu noktada durumsallık ön plana çıkmaktadır ve birey içinde bulunduğu durumun gereğine uygun şekilde davranmaktadır ve çıkar ilişkileri etkin rol oynamaktadır.

Ölçek değerlendirme ve analiz sonuçlarına göre, konformizm ölçeğine ilişkin olarak 0,900 olarak bulguların KMO örneklem yeterliliği test sonucu bu çalışmada örneklem büyüklüğünün (n=216) yeterli olduğunu göstermektedir. 10 maddeli ve tek boyutlu halde elde edilen konformizm ölçeğinin açıkladığı toplam varyans %57,580 ve tek faktörün öz değeri ise 5,758 olarak bulunmuştur. Bu da tek boyutlu ölçeklerde açıklanan toplam varyansın %30-40 olmasının yeterli olacağı varsayımını destekler niteliktedir. Ayrıca, hesaplanan cronbach alpha iç tutarlılık katsayısının 0,917 olması tasarlanan ölçeğin yeteri kadar güvenilir olduğunu da ortaya koymaktadır. Yapılan analizler ve bulgular göstermiştir ki geliştirilen ölçek maddelerine dair model uygundur. Geliştirilen Konformizm (uymacı davranış) ölçeğinin diğer ölçekler ile (örneğin işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti) bir arada çalıştığına da ayrıca bu çalışmada dikkat çekilmiştir. Konformizm ile işe adanmışlığın negatif yönlü bir ilişkide olduğu, bunun yanı sıra işten ayrılma niyeti ile de pozitif yönlü bir ilişkide olduğu bu çalışmada elde edilen başka bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Konformizm kavramının içeriği hakkında yerli alan yazında yeterli düzeyde araştırma yapılmamış olması ve kavramı ölçecek uygun bir ölçek bulunmaması, bu çalışmanın çıkış noktası olmuştur. Araştırma neticesinde elde edilen konformizm ölçeğinin alan yazında kaleme alınacak yeni çalışmalarla Türk iş örgütlerinde uygulanması, kavramın anlaşılmasını kolaylaştıracak ve hangi davranışların uymacı davranış kapsamında değerlendirileceğine ışık tutacaktır. Ayrıca konformizm kavramının örgütsel davranış alanında farklı değişkenlerle incelenmesi (tükenmişlik, sosyal kaytarma, iş tatmini, liderlik modelleri, örgütsel vatandaşlık davranışı...) ve ilişkilerin ortaya konulması da alan yazına katkı sağlayacaktır.

---

<b>Geliş Tarihi   Kabul Tarihi   Yayın Tarihi</b>	7 Aralık 2022   5 Mayıs 2023   30 Haziran 2023
<b>Yazar Katkısı</b>	Ayşe Gökçen Kapusuz (%100)
<b>Hakem Değerlendirmesi</b>	Dış bağımsız
<b>Etik Onay</b>	Bu makale, insan veya hayvanlar ile ilgili etik onay gerektiren herhangi bir araştırma içermemektedir.
<b>Çıkar Çatışması</b>	Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.
<b>Finansal Destek</b>	Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.
<b>Telif Hakkı &amp; Lisans</b>	Yazar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanır. <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.tr">https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.tr</a>
<b>Submission   Acceptance   Publication</b>	7 December 2022   5 May 2023   30 June 2023
<b>Author Contribution</b>	Ayşe Gökçen Kapusuz (100%)
<b>Peer-review</b>	Externally peer-reviewed.
<b>Ethical Approval</b>	This article does not contain any studies with human participants or animals performed by the authors.
<b>Conflicts of Interest</b>	The author declare that there is no conflict of interest.
<b>Grant Support</b>	The author received no financial support for the research, authorship and/or publication of this article.
<b>Copyright &amp; License</b>	Author publishing with the journal retain(s) the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0. <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/</a>

---

---

**KAYNAKÇA | REFERENCES**

- Armağan, M. (1997). *Gelenek ve modernlik arasında*. 2.baskı. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Ay, M.F. (2020). Ahlaki olgunluk ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Bilimname*, XLIII, 3, 349-364. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bilimname/issue/57637/669957>
- Ayre, C. ve Scally A.J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86. doi: [10.1177/0748175613513808](https://doi.org/10.1177/0748175613513808)
- Bala, V. ve Goyal, S. (2001). Conformism and diversity under social learning. *Economic Theory*, 17, 101-120. Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/25055364>
- Bryman, A.ve Cramer, D. (2001). *Quantitative data analysis with SPSS Release 10 for Windows*. London: Routledge Press.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 133-151. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/26124/275190>
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Carron, A. (1980). *Social psychology of sport*. Ithaca: Movement Publications.
- Carron, A., Eys, M., Bray, S.R. ve Beauchamp, M.R. (2003). Role ambiguity and athlete satisfaction. *Journal of Sports Sciences*, 21, 391-401. Erişim adresi: [https://www.researchgate.net/publication/10713151\\_Role\\_ambiguity\\_and\\_athlete\\_satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/10713151_Role_ambiguity_and_athlete_satisfaction)
- Cooper, J. ve Fazio, R.H. (1984). A new look at dissonance theory. *Advances in Experimental Social Psychology*, 17, 229-266. doi:[10.1016/S0065-2601\(08\)60121-5](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60121-5)
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Davis, L.L. (1992). Instrument review: getting the most from a panel of experts. *Applied Nursing Research*, 5, 194-197. doi:[10.1016/S0897-1897\(05\)80008-4](https://doi.org/10.1016/S0897-1897(05)80008-4)
- Demiralp, D. ve Kazu, H. (2012). İlköğretim birinci kademe programlarının öğrencilerin yansıtıcı düşüncelerini geliştirmedeki katkısına yönelik öğretmen görüşleri. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(2), 29-38. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/209700>
- Ellison, G. ve Fudenberg, D. (1993). Rules of thumb for social learning. *Journal of Political Economy*, 101, 612-643. Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/2138741>
- Erbaş, A. (2019). Yeşil örgütsel davranış ölçeği: bir ölçek geliştirme çalışması. *Istanbul Management Journal*, 86, 1-23. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/imj/issue/45658/572519>
- Erdemir, E. (2007). İşe almada aday odaklılık: kavramsal çerçeve ve ölçek geliştirme. (Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir. Erişim adresi: <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/9339>
- Erkuş, A. (2011). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Ankara: Seçkin Yayınları.

- 
- Field, A. (2009). *Discovering statistic using SPSS for windows*. London: SAGE Publications.
- Finucane, M., Alhakami, A., Slovic, P. ve Johnson, S.M. (2000). The affect heuristic in judgments of risks and benefits. *Journal of Behavioral Decision Making*, 13, 1–17. doi: [10.1002/\(SICI\)1099-0771\(200001/03\)13:1<1::AID-BDM333>3.0.CO;2-S](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0771(200001/03)13:1<1::AID-BDM333>3.0.CO;2-S)
- Fishbein, M. ve Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Forgas, J.P. (1995). Mood and judgment: the affect infusion model (AIM). *Psychological Bulletin*, 117, 39–66. doi: [10.1037/0033-2909.117.1.39](https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.1.39)
- Forgas, J.P. (2002). Feeling and doing: affective influences on interpersonal behavior. *Psychological Inquiry*, 13, 1–28. doi: [10.1207/S15327965PLI1301\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1301_01)
- Gould, D., Guinan, D., Greenleaf, C., Medbery, R. ve Peterson, K. (1999). Factors affecting olympic performance: perceptions of athletes and coaches from more and less successful teams. *The Sport Psychologist*, 13, 371–394. Erişim adresi: <https://psycnet.apa.org/record/1999-15502-001>
- Hinkin, T.R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104–121. doi: [10.1177/109442819800100106](https://doi.org/10.1177/109442819800100106)
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M.R. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60. doi: [10.21427/D7CF7R](https://doi.org/10.21427/D7CF7R)
- Humara, M. (2002). Personnels in athletic programs. [On-line] *Athletic Insight: The Online Journal of Sport Psychology*, 2(2). Erişim adresi: <https://psycnet.apa.org/record/2001-03342-001>
- James, L.R., Demaree, R.G. ve Wolf, G. (1993). Rwg: an assessment of within-group interrater agreement. *Journal of Applied Psychology*, 78, 306–309. doi: [10.1037/0021-9010.78.2.306](https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.2.306)
- Joksimoviã, S. ve Maksiã, S. (2006). Vrednosne orijentacije adolescenata: usmerenost prema sopstvenoj dobrobiti i dobrobiti drugih. [Validity orientations of adolescents: tendency to own benefit and benefit of others]. *Zbornik Instituta Za Pedago.Ka Ístra.Ívanja*, 38(2), 415–429. Erişim adresi: <https://ipir.ipisr.org.rs/handle/123456789/81>
- Kline, R.B. (2011). *An easy guide to factor analysis*. New York: The Guilford Press.
- Konformizm. <https://sozluk.gov.tr/>
- Lerner, J. ve Keltner, D. (2000). Beyond valence: toward a model of emotion specific influences on judgment and choice. *Cognition and Emotion*, 14(4), 473–493. doi: [10.1080/026999300402763](https://doi.org/10.1080/026999300402763)
- Lewis, M.A., Hove, M.C., Whiteside, U., Lee, C.M., Kirkeby, B.S., Oster-Aaland, L., Neighbors, C. ve Larimer, M.E. (2008). Fitting in and feeling fine: conformity and coping motives as mediators of the relationship between social anxiety and problematic drinking. *Psychology of Addictive Behaviors*, 22(1), 58–67. doi: [10.1037/0893-164X.22.1.58](https://doi.org/10.1037/0893-164X.22.1.58)
- Lindell, M.K., Brandt, C.J. ve Whitney, D.J. (1999). A revised index of interrater agreement for multi-item ratings of a single target. *Applied Psychological Measurement*, 23, 127–135. doi: [10.1177/01466219922031257](https://doi.org/10.1177/01466219922031257)
-

- 
- Lüküslü, D. (2013). *Necessary conformism: an art of living for young people in Turkey*. New Perspectives on Turkey, 48, 79-100. doi:[10.1017/S0896634600001898](https://doi.org/10.1017/S0896634600001898)
- Martin, S.B., Jackson, A.W., Richardson, P.A. ve Weiller, K.H. (1999). Coaching preferences of adolescent youths and their parents. *Journal of Applied Sport Psychology*, 11, 247-262. doi:[10.1080/10413209908404203](https://doi.org/10.1080/10413209908404203)
- McGartland, R.D., Berg-Weger, M., Tebb, S.S., Lee, E.S. ve Rauch, S. (2003). Objectifying content validity: conducting a content validity study in social work research. *Social Work Research*, 27(2), 94-104. doi:[10.1093/swr/27.2.94](https://doi.org/10.1093/swr/27.2.94)
- Mehrabian, A. ve Stefl, C.A. (1995). Basic temperament components of loneliness, shyness, and conformity. *Social Behavior and Personality*, 23(3), 253-264. doi:[10.2224/sbp.1995.23.3.253](https://doi.org/10.2224/sbp.1995.23.3.253)
- Mehrabian, A. (1997). Analysis of affiliation-related traits in terms of the PAD temperament model. *Journal of Psychology*, 131, 101-117. doi:[10.1080/00223989709603508](https://doi.org/10.1080/00223989709603508)
- Munro, B.H. (2005). Statistical methods for health care research. Philadelphia: Lippincott Williams ve Wilkins, 351-76. Erişim adresi: <http://jumed15.weebly.com/uploads/5/8/7/5/58753271/munro%C3%A2s-statistical-methods-for-healt-care-research.pdf>
- Narimani, M. ve Ahari, S.S. (2008). A study of the relationship between team cohesion, role ambiguity and athletic performance in football team players. *Research Journal of Biological Sciences*, 3(1), 47-51. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/publication/327405054>
- Niemand, J.R. (2006). An empirical investigation of the relationship between existential meaning-in-life and racial prejudice (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). University of Stellenbosch, South Africa.
- Otrar, M. ve Argın, F.S. (2015). Öğrencilerin sosyal medyaya ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 391-403. Erişim adresi: <http://www.ijet.org/FileUpload/ks281142/File/01.otrar.pdf>
- Sarıkaya, O. (2013). Konformizm-nonkonformizm açısından Edip Cansever'in şiiri. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 2, 229-245. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/73015>
- Scharfstein, D. ve Stein, J. (1990). Herd behavior and investment. *American Economic Review*, 80, 465-479. Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/2006678>
- Schumacker, R.E. ve Lomax, R.G. (2010). A beginner's guide to structural equation modeling. New York, Taylor & Francis Group, 85-90. doi:[10.4324/9781410610904](https://doi.org/10.4324/9781410610904)
- Schwab, D.P. (1980). Construct validity in organizational behavior. Cummings, L.L. and Staw, B.W. (Eds.). *Research in Organizational Behavior*, JAI Press. Greenwich CT.
- Schwarz, N. ve Clore, G.L. (2007). Feelings and phenomenal experiences. E. T. Higgins, ve A. Kruglanski (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* 2nd ed., (s. 385-407) içinde. Guilford Press. doi:[10.1080/02699930903274322](https://doi.org/10.1080/02699930903274322)
-

- 
- Shuttleworth, M. (2016). Content validity. Erişim adresi: <https://explorable.com/contentvalidity.html>
- Sias, R. (2004). *Institutional herding*. *Review of Financial Studies*, 17, 165-206. doi:[10.1093/rfs/hhg035](https://doi.org/10.1093/rfs/hhg035)
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş, temel İikeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Allynand Bacon.
- Tavsancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Tezbaşaran, A.A. (1996). *Likert tipi ölçek geliştirme kılavuzu*. Ankara: TPD Yayınları.
- Vallerand, R.J., Deshaies, P., Cuerrier, J.P., Pelletier, L.G., ve Mongeau, C. (1992). Ajzen and Fishbein's theory of reasoned action as applied to moral behavior: a confirmatory analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(1), 98-109. doi:[10.1037/0022-3514.62.1.98](https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.1.98)
- Van der Loo, H. ve Van Reijen, W. (2003). *Modernleşmenin paradoksları*, (çev. Kadir Canatan), 2.Baskı, İstanbul, İnsan Yayınları, 191-192.
- Veneziano, L. ve Hooper, J. (1997). A method for quantifying content validity of health-related questionnaires. *American Journal of Health Behavior*, 21(1), 67-70. Erişim adresi: <https://www.scienceopen.com/document?vid=8254f3c9-3a49-4e44-b430-1643adfc84ae>
- Vuèkoviã, I., Gadziã, A., Sekuliã, Z. ve Lepir, D. (2010). Social characteristics and conformity of basketball players. *Exercise and Quality of Life*, 2(1), 77-84. Erişim adresi: [https://www.eqoljournal.com/wp-content/uploads/2017/06/EQOL\\_2\\_1\\_h.pdf](https://www.eqoljournal.com/wp-content/uploads/2017/06/EQOL_2_1_h.pdf)
- Wang, J. ve Wang, X. (2012). *Structural equation modeling: applications using mplus: methods and applications*. West Sussex, John Wiley & Sons, 5-9.
- Wilson, F.R., Pan, W. ve Schumsky, D.A. (2012). Recalculation of the critical values for Lawshe's content validity ratio. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 45, 197-210. doi:[10.1177/0748175612440286](https://doi.org/10.1177/0748175612440286)
- Yeşilyurt, S. ve Çapraz, C. (2018). A road map for the content validity used in scale development studies. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 251-264. doi: [10.17556/erziefd.297741](https://doi.org/10.17556/erziefd.297741)
- Yurdugül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. XIV. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 1, 771-774. Erişim adresi: <https://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/PamukkaleBildiri.pdf>
-

---

## EXTENDED SUMMARY

The concept of conformism, which has a lexical meaning such as conforming to the beliefs, thoughts and traditions settled in the society or organization without objection or criticism, is a word of French (conformiste) origin and has taken its place in our language with the same discourse. According to TDK (Turkish Language Association), the word "conformist", which corresponds to the meaning of "conformist, self-indulgent, compliant", is also used in the sense of accepting, obeying, submissive, not liking problems. Conformity or adaptive behavior has been defined as a concept that reflects some characteristic features of identifying with and imitating others, surrendering to others to avoid conflicts, and being a follower rather than a leader who speaks.

The positive or negative content of the concept of conformism, which is also understood as respecting and adapting without opposing the value judgments of the society, is an open subject for discussion. The compatibility or conformity mentioned here is not actually used to express a loved comfort or a state of harmony, as is supposed. Emphasis is placed on the meaning of accepting without criticizing, investigating, questioning, thinking about your comfort without caring, and obeying. Therefore, the concept of conformism actually emphasizes an issue that poses a threat to organizations and society.

The level of conformity/conformism in organizations is related to the power and level of the decisions taken to affect the interests of the employees. Individuals may view all kinds of decisions and practices within the organization positively due to their interests, or they may tend to remain silent and adapt due to the lack of interest and knowledge. In fact, every individual in the society has a certain level of conformism and the characteristic of being a conformist up to a point/degree. To some extent, all individuals demonstrate unquestioning commitment to social and organizational norms. The problem is that this tendency has been made a habit and a way of life by some individuals. The basis of conformism, which reflects the conformist behavior, is that social events, situations and norms are generally and mostly in front of, before and above individuality.

The perception that speaking out is considered a crime in organizations where the opportunity to participate in decisions is not given is among the reasons that lead employees to become conformists. From a different perspective, the thought that the expression of opinion will return to him as a workload is also a factor in the employee's conformist attitudes. On the other hand, feeling the need to conform to the society and the community, otherwise the thought of being alone or excluded is another reason for exhibiting conformist behaviors.

The theory of reasoned action was developed to determine how designed behaviors are predicted by individual attitudes. Based on the view that the attitudes exhibited by individuals cannot be considered as a reason for behavior alone and that the behaviors emerge as a result of a certain intention, the beliefs of the person about how the person will be seen and thought about by other people and the behavior of complying with the expectations and opinions of others will shed light on conformism.

At the same time, the theory of cognitive dissonance emphasizes situations in which cognitions about individuals' behaviors and attitudes are contradictory with each other. In order to keep up with the environment or avoid responsibility and gain the approval of others, the individual tends to conformist behavior rather than exhibiting the behavior that he or she deems right. This situation causes cognitive dissonance in the individual. The stress and problem created by this contradiction will also trigger the intention to leave the job. In cases where he cannot quit his job, he acts with the conviction that it will be appropriate to show conformist behaviors at least until he reaches the managerial position.

Although the concept and subject of conformism has been discussed in different studies in international literature, no study has been found in the domestic/local literature that fully meets this concept in terms of meaning and measurement. In addition to the lack of written work and



---

application, the difficulty of measuring the concept and the lack of scale at this point make it difficult to understand the subject and carry out applied studies. For this reason, it is aimed to discuss conformity behaviors in organizational life and to develop an appropriate measurement tool for Turkish business organizations. As a result of the three-stage scale development process suggested by Schwab (1980), a 50-item proposition pool was created, presented to the opinion of 5 experts in terms of face and content validity, and 35 items were removed from the scale with the evaluations made. The obtained 15-item draft scale was applied to 216 white-collar employees working in the private sector. As a result of the statistical analysis, 5 more items that were thought to be incompatible with the scale integrity were removed from the model as well, and a 10-item, one-dimensional model/scale that explained 57,5% of the total variance was obtained during the evaluation of the scale. The analyzes showed that while conformism (conformist behavior) was negatively and significantly related to work engagement; there is a positive and significant relationship with turnover intention. The Cronbach alpha internal consistency coefficient for the entire scale was determined as 0,91. The results obtained prove that the developed conformism (conformist behavior) scale is statistically valid and reliable.

#### **EK.1**

##### **Konformizm (Uymacı Davranış) Ölçeği**

1. “Böyle olması gerekiyor demek ki” der susarım, sorgulamam.
2. Farklı bir görüş dile getirirsem, her şeye itiraz eden/şikâyetçi biri olduğumu düşünebilirler.
3. İşimi kaybetme ya da dışlanma korkusuyla her şeye ve her fikre uyumlu davranırım.
4. Yanlış dahi olsa yöneticimin düşüncelerini kabul etmek zorundayım.
5. Yöneticimin otoriter davranışları beni her fikri kabul etmek zorunda bırakıyor.
6. Herkesin yanlış dediğine (sorgulamadan-biraz da mecburen) ben de yanlış derim.
7. Bir konuyla ilgili tartışma sırasında fikrimi beyan etmektense, başkasının fikrini desteklemeyi tercih ederim.
8. Verilen bir görevi (iş üstüme kalmasın diye) ilk yapan olmak istemem.
9. Fikirlerimle değişime vesile olmam, maddi çıkarlarımla ilgilenirim.
10. Uyumlu görünmek adına, diğerleri gibi davranabilirim.