

Entrepreneurship & Management Inquiries

EMI
congress



10th INTERNATIONAL
ENTREPRENEURSHIP
SOCIAL SCIENCES CONGRESS
September 10 - 13, 2024 Targoviste / Romania



Proceedings
Book

EMISSC2024



**10th International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress,
10-13 September 2024, Targoviste / Romania**

**10th International EMI
Entrepreneurship & Social Sciences Congress**

PROCEEDINGS E BOOK

Editors:

**Prof.Dr.Himmet KARADAL
Dr. Neslihan DUMAN
Asst.Prof.Dr. Menekşe ŞAHİN KARADAL**

ISBN: 978-605-73415-5-6

DİLKUR Academy



SUNUŞ

EMI ve Dilkur Akademi, Türk Dünyası başta olmak üzere, birçok ülkeden üniversite ve akademisyenlerle işbirliği içindedir. Özbekistan'dan *Central Asian University (CAU)*, *Jizzakh State Pedagogical University*, *TEAM University* ve *Navoi State Mining and Technology University*, Kazakistan'dan *Turan University*, Azerbaycan'dan *Khazar University* ile işbirliği protokolü (MoU) imzalanmıştır. CEO Teknoloji Geliştirme Merkezi başta olmak üzere TEKMER'ler ve Teknoloji Geliştirme Bölgeleri ile işbirliği içinde EMI ve Dilkur Akademi tarafından Türk Dünyasına yönelik olarak liderlik ve yönetici geliştirme programları düzenlenmektedir. Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından EMI markası ile Dilkur Akademi markası tescil edilmiştir.

Üç adet uluslararası hakemli ve indeksli dergi (Journal EMI, EUJMR, ASSTUDIES) EMI kongrelerini desteklemektedir. EMI ve Dilkur Akademi, kongre organizasyonu, yayıncılık, danışmanlık ve eğitim faaliyetlerinde bulunmaktadır. 2018 yılından bu tarafa on adet “**International EMI Entrepreneurship and Social Sciences Congress**” düzenlenmiştir.

İlki ve üçüncüsü KKTC Lefkoşa'da, ikincisi Kapadokya Nevşehir'de, dördüncüsü İstanbul'da, beşincisi Makedonya Gostivar'da, altıncısı Bosna-Hersek Gorazde'de, sekizincisi Kapadokya Aksaray'da, yedinci ve dokuzuncusu Özbekistan Taşkent'te, onuncusunu Romanya'da Targoviste'de olmak üzere, 10 EMI kongresinde toplam 3 bin 320 akademisyenin hazırladığı 2.035 bildiri sunulmuştur. Her EMI Kongresine 20'den fazla ülkeden ve 100'den fazla üniversiteden bildirili katılım gerçekleşmektedir. Bu bildiriler, ISBN numaralı bildiri kitabında yayımlanmıştır (www.emissc.org).

Bu yolculuğu tamamladığımız gün, yüksek düzeyde bir tatmin ve arzunun mutluluğunu yaşıyoruz. Bu kongrenin onsuz yapılamayacağı çeşitli kuruluş ve kişilere içten teşekkürlerimizi ve şükranlarımızı sunuyoruz. Kongre düzenleme kuruluna, hakemlere ve Targoviste Valahia Üniversitesi çalışanlarına çabalarından dolayı teşekkür ederiz. Katkıda bulunan yazarların araştırmalarının meyvelerini paylaşma ve hakemlerin yoğun programlarına rağmen inceleme çabaları olmasaydı bu kongre gerçekleşemezdi. Ayrıca Bilim Kuruluna, tüm katılımcılara ve çalışma arkadaşlarımıza katkılarından dolayı teşekkür ederiz. Organizasyon malzemelerinin tasarımına katkılarından dolayı Öğr.Gör. Bahar Akbulak'a ziyadesiyle teşekkür ediyorum.

10.EMI Kongresi, Romanya'da hybrid olarak 23 farklı ülke ve 188 üniversiteden 500'den fazla akademisyenin katılım ve katkılarıyla gerçekleştirilmiştir. Bu ülkeler: Türkiye, Romanya, Özbekistan, Azerbaycan, İngiltere, KKTC, ABD, Almanya, Dubai, Birleşik Arap Emirlikleri, Kanada, Hindistan, Norveç, Ukrayna, İtalya, Yeni Zelanda, Arjantin, Kazakistan, Pakistan, Bahreyn, Fas, Güney Afrika, Nijerya. Editör ve hakem değerlendirmeleri sonucunda, 10.EMI Kongresinin tam metin kitabında (Proceedings Book) toplam 142 bildiri yayımlanmış; bunlardan 106 tanesi Türkiye dışından 36 tanesi de Türkiye'den akademisyenlerin çalışmalarından oluşmaktadır. Bildiri tam metinlerinin yaklaşık %75'i Türkiye dışından akademisyenlerin katkıları ile gerçekleşmiştir. Literatüre ve ilgili akademisyenlere katkıda bulunması dileğiyle, emeği geçenlere teşekkür ederim.

PRESENTATION

(Proceedings Book of 10. EMI Entrepreneurship and Social Sciences Congress)

EMI and Dilkur Academy cooperate with universities and academicians from many countries, especially the Turkish World. A cooperation protocol (MoU) was signed with *Central Asian University (CAU)*, *Jizzakh State Pedagogical University*, *TEAM University and Navoi State Mining and Technology University* from **Uzbekistan**, *Turan University* from **Kazakhstan**, and *Khazar University* from **Azerbaijan**. Leadership and manager development programs such as internships and training of trainers are organized for the Turkic World by EMI and Dilkur Academy in cooperation with TEKMERs and Technology Development Zones, especially the CEO Technology Center. **EMI brand and Dilkur Academy brand have been registered** by the Turkish Patent and Trademark Office.

Three international refereed and indexed journals (Journal EMI, EUJMR, ASSTUDIES) support EMI congresses. EMI and Dilkur Academy engage in congress organization, publishing, consultancy and training activities. Ten “International EMI Entrepreneurship and Social Sciences Congress” have been held since 2018.

The first and third are in **TRNC**, the second in Nevşehir, **Cappadocia**, the fourth in **Istanbul**, the fifth in Gostivar, **Macedonia**, the sixth in Gorazde, **Bosnia-Herzegovina**, the eighth in **Aksaray, Cappadocia**, the seventh and ninth in Tashkent, **Uzbekistan**, and the tenth in **Romania**. Prepared by a total of **3 thousand 320 academics in 10 EMI congresses, including in Targoviste. 2,035 papers were presented. Papers from more than 20 countries and more than 100 universities** attend each EMI Congress. These proceedings were published in the proceedings book with ISBN number (www.emissc.org).

On the day of completion of this journey, we are delighted with a high level of satisfaction and aspiration. It is important to offer our sincere thanks and gratitude to a range of organizations and individuals, without whom this year’s conference would not take place. We would like to thank all the conference delegates, the Track Chairs and the reviewers and the staffs at **Valahia University of Targoviste** for their efforts. This conference would have not materialized without the efforts of the contributing authors for sharing the fruit of their research and the reviewers for scrutinizing, despite their busy schedules. We also thank our members and colleagues who accepted the duty to participate in the Scientific Committee and for their valuable help in the screening, selecting, and recommending best contributions. I would like to thank Lecturer **Bahar Akbulak** for her contribution to the design of all organization materials.

The 10th EMI Congress was held with the participation and contributions of **more than 500 academicians** from **23 countries and 188 universities**. These countries: Türkiye, Romania, Uzbekistan, Azerbaijan, UK, TRNC, USA, Deutschland, Dubai, United Arab Emirates, Canada, India, Norway, Ukraine, Italy, New Zealand, Argentina, Kazakhstan, Pakistan, Bahrain, Morocco, South Africa, Nigeria. A total of **142 papers** were published in the Proceedings Book of the 10th EMI Congress, **106 of which were from outside Türkiye** and 36 of which were from academics from Turkey. Approximately 75% of the full texts of the papers were contributed by academics from outside Türkiye. I would like to thank those who contributed, hoping to contribute to the literature and relevant academics.

Prof.Dr. Himmet KARADAL
President of EMI & Dilkur Academy

Relationship Between Boreout-Conformism Boreout- Konformizm İlişkisi

Doç. Dr. Ayşe GÖKÇEN KAPUSUZ

Selçuk Üniversitesi

aysegokcenkapusuz@gmail.com

Orcid: 0000-0001-7336-4612

Dr. Öğr. Üyesi Tuğba İMADOĞLU KALKAN

Kapadokya Üniversitesi

tugba.imadoglu@kapadokya.edu.tr

Orcid: 0000-0002-4202-4495

ÖZET

Günümüzde iş hayatındaki yaygın sorunlardan biri olan işyerinde can sıkıntısı (Boreout) durumu, verimlilik, yaratıcılık, kalite gibi önemli faktörleri negatif yönde etkileyen bir sorundur. Bireylerin iş ortamında harcamış oldukları zamanın niceliğinden ziyade niteliği, işle ilgili uyum ve bütünlük seviyeleri, işin çalışanlar için ifade ettiği anlam, özellikle de verimlilik ölçütlerini belirleyen en önemli unsurlardır. Sosyal ve örgütsel yapıda görece güçlü bir kişi veya yüksek sosyal statüye sahip bir kişi tarafından verilen açık bir emrin yerine getirilmesi de bireyi uymacı (konformist) davranış sergilemeye yönlendirmektedir. Bireyler iş yaşamında duygu ve düşüncelerini dile getirip sorumluluk almaktan ziyade çoğu zaman diğerlerine uyum sağlama, sorgulamaksızın fikirlerini kabul etme, doğruluğunu onaylama, itaat etme gibi davranışlar sergilerler. İlişkisel tarama modeli kapsamında anket tekniği kullanılarak yapılan bu çalışmada nicel veri analizi yapılarak, varsayımlar dâhilinde sonuçların raporlanması hedeflenmiştir. Amaç iş yaşamında sergilenen konformist davranışların bazı nedenlerle ortaya çıkan can sıkıntısı (boreout) ile ilişkisi olup olmadığının araştırılmasıdır. Bu bağlamda iş yaşamında aktif rol alan 297 çalışandan elde edilen veriler, istatistiki analizlere tabi tutulmuş ve konformizm ile boreout arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Bireyler iş ortamında belirli sebeplerle can sıkıntısı içine düştükçe, kendi duygu ve düşüncelerini dile getirmekten ziyade, diğerlerine uyma eğilimi göstermeye başladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Düşünmek, söylemek, üretmekten ziyade; sıkılgan ve mutsuz bir ruh haliyle, uyumlu görünme eğiliminde oldukları ortaya çıkmıştır. Bu durum da doğal olarak motivasyon, verimlilik, performans ve iş tatminini olumsuz etkileyecektir.

Anahtar Kelimeler: Boreout, konformizm, iş yaşamı, uyumluluk, can sıkıntısı.

ABSTRACT

Boreout in business life today, is a common problem that negatively affects productivity, creativity and quality. The quality rather than the quantity of time spent by individuals at work, the harmony and integrity with the job, and the meaning of the job for employees are the most important factors that determine productivity. Fulfilling a clear order given by a relatively powerful person in the social and organizational structure or a person with a high social status also directs the individual to exhibit conformist behavior. In business life, individuals often exhibit behaviors such as adapting to others, accepting their ideas without questioning, confirming their accuracy, and obeying, rather than expressing their feelings and thoughts and taking responsibility. In this study, which was conducted using the survey technique within the scope of the relational screening model, it was aimed to analyze quantitative data and report the results within the assumptions. The aim is to investigate whether conformist behaviors exhibited in business life are related to boredom that occurs for some reasons. In this context, the data obtained from 297 employees who take an active role in business life were

subjected to statistical analysis and the existence of a positive and significant relationship between conformism and boreout was revealed. It has been concluded that as individuals become bored at work for certain reasons, they tend to conform to others rather than expressing their own feelings and thoughts. Rather than thinking, saying, producing; it has been revealed that they tend to appear harmonious with a bored and unhappy mood. This will naturally negatively affect motivation, productivity, performance and job satisfaction.

Keywords: Boreout, conformism, business life, compatibility, boredom

GİRİŞ

Örgütlerin ve örgütsel yaşamın en önemli zenginlik ve motivasyon kaynağı olan insan unsuruna verilen önemin her geçen gün artması ve değerinin gün geçtikçe daha da anlamlı hale gelmesi, örgüt atmosferinde yaşanan ve yaşanacak bazı olumsuzlukların da üstesinden gelme noktasında önem arz etmektedir.

Günümüz iş hayatında sık karşılaşılan sorunlardan biri olan iş yerinde çalışanların bazı sebeplere bağlı olarak can sıkıntısı yaşaması (boreout), verimlilik (Özsungur, 2020a: 1417), yaratıcılık ve kalite gibi örgüt varlığı ve devamlılığı için önem arz eden faktörleri de olumsuz etkileyen bir sorundur. Bireylerin çalışma ortamında geçirdikleri zamanın niceliğinden ziyade niteliği, işle uyum ve bütünlük düzeyleri, işin çalışanlar için anlamı, verimlilik kriterlerini belirleyen en önemli faktörlerdir. Çalışanların iş yerinde can sıkıntısı yaşaması durumu, onların performansını ve motivasyonunu ve sonuçta işletmelerin verimlilik, yaratıcılık ve kalite gibi temel unsurlarını olumsuz yönde etkileyen önemli bir konudur (Demir vd., 2020: 149). Bu can sıkıntısı durumu çoğu zaman sendrom haline gelebilmekte ve bireylerin özel ve sosyal yaşamları yanı sıra, iş yaşamlarını da olumsuz etkilemekte ve mutsuzluk vermektedir.

Öte yandan, yine iş yaşamında tehdit oluşturan başka bir davranış tarzı olarak karşımıza çıkan konformizm (uymacı davranış), bireylerin sessiz kalmaları, söz hakkı kullanmak istememeleri, kararlara katılım noktasında çekingen davranışları, başkalarının fikirlerini onaylayarak sönük kalmaları ve sorumluluk almaktan kaçınmaları olarak tanımlanmaktadır (Gökçen Kapusuz, 2023).

Konformist tavırlar içerisine giren bireyler, işi ilk yapan olmak istemezler ve görüş bildirmekten geri dururlar. Kendileriyle aynı ortamda çalışan diğer bireylerin söylediklerinin arkasına saklanarak onları ve görüşlerini onaylar tavırlar sergilemektedirler.

Alan yazına yeni kazandırılmış bir kavram olan konformizm ve boreout olarak adlandırılan iş yerinde can sıkıntısı kavramı arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla kaleme alınan bu çalışma, daha önce çalışılmamış ve nispeten az çalışılmış iki önemli örgütsel davranış alan yazın değişkeninin bir arada kullanılıp tanıtılması ve istatistiksel verilerle desteklenmesi bakımından özgün bir değere sahip olup, gelecek çalışmalar açısından da önem arz etmektedir.

LİTERATÜR

İşyerinde can sıkıntısı (boreout), bireyin farklı sebeplerle anlamlandırdığı ve değerlendirdiği işine dair yaşadığı hayal kırıklığı, memnuniyetsizlik, nitelik eksikliği, işyeri krizleri ve çalışanların işten sıkılmasıyla ilişkilendirilen bir kavramdır. Yeterli niceliksel veya niteliksel çaba eksikliğinden kaynaklanan ve esas olarak işteki zihinsel yetersizlik yükünün neden olduğu, fiziksel hastalığa yol açan psikolojik bir durumdur. Bu olumsuz psikolojik durum çalışanların işlerini olumsuz yönde etkilemektedir (Özsungur, 2020b: 205). Sıkıntılı çalışanlar, işleriyle ilgili heyecanın yanı sıra bağımsız düşünce ve eylemden de yoksundurlar (Stock, 2014). Bu tür çalışanlar işlerini de anlamsız

bulmaktadırlar (Stock, 2016). İşyerindeki bu yoğun can sıkıntısının, bireylerin mesleki yaşamlarında tükenmişlik sendromuna da yol açabileceği ayrıca vurgulanmaktadır (Gino, 2023).

Alan yazın incelendiğinde, iş yerinde can sıkıntısının oluşma biçimleri, ardılları ve öncülleri kapsamında, ilgili kavramın boyutları oluşturulmuştur. Üç boyutlu bir yapıya sahip olduğu vurgulanan bu kavramın birinci boyutunda yer alan **işte anlam krizi**, çalışanların işle ilgili faaliyetleri anlamsız olarak nitelenmesi, işin bireysel yeteneklerinin altında bir basitliğe sahip olduğu ve önemsiz olduğunu düşünmesi durumunu açıklamaktadır. Anlam krizi genellikle görev ve faaliyetlerin çeşitli prosedür ve süreçlerle standartlaştırılması, basitleştirilmesi ve tekdüzeleştirilmesi nedeniyle ortaya çıkmaktadır.

İkinci boyut ise çalışanın işiyle ilgili zorlukları kolaylıkla aşabilmesi veya önemli olarak nitelenebilecek bir zorlukla karşılaşmaması ve işine yeterince odaklanamaması, hayal kırıklığı ve tatminsizlik yaşaması durumu olan **iş sıkıntısıdır**. Bu boyut, çalışanın işiyle ilgili yeterince heyecanlanmaması ve uyarılmamasından kaynaklanan rahatsızlık sonucu ortaya çıkmaktadır.

Üçüncü boyut olan **gelişimsel kriz (işte büyüme krizi)**, çalışanın işinin bireysel gelişim ve öğrenme fırsatları sağlamadığını hissetmesi durumudur. Birey zaman içerisinde bu işin kendisine ve geleceğine herhangi bir katkı sağlamadığını düşünür ve işine atfettiği değeri sürekli gözden geçirir. Mutsuzluğuyla beraber can sıkıntısı da baş gösterir.

Literatüre yeni giren konformizm kavramı, kişinin algılarını, davranışlarını veya fikirlerini başkalarının tepkilerine uyacak şekilde değiştirme eğilimini ifade etmektedir (Cialdini ve Goldstein, 2004: 612). Grup halinde yaşayan bir tür olarak bireylerin davranışlarının çoğu, grup bütünlüğünü korumaya odaklanır ya da iş ve sorumluluk üstlenmekten kaçınarak grup kararlarına uyum sağlama eğilimi şeklinde kendini gösterir. Başkalarının tepkilerine uyum sağlamak için kişinin davranışını değiştirme eğilimi genellikle uyum sağlayıcı ve kabullenicidir (Cialdini vd., 2004).

Örgütsel düzeyde konformizm, çalışanların çıkarlarını ve düşüncelerini etkileyecek şekilde alınan kararların gücü ve düzeyi ile ilgilidir. Bireyler, kendi çıkarları nedeniyle örgüt içindeki her türlü karar ve uygulamaya olumlu bakabileceği gibi, ilgi ve bilgi eksikliği ya da sorumluluktan kaçma ve kararlara katılım sağlamak istememe nedeniyle de sessiz kalma ve uyma davranışı sergileyebilmektedir. İş yaşamında bireyler duygu ve düşüncelerini ifade edip sorumluluk almak yerine sıklıkla başkalarına uyum sağlama, fikirlerini sorgulamadan kabul ve itaat etme gibi davranışlar sergilerler (Gökçen Kapusuz, 2023: 59). Çocukluk çağlarından bu yana, üstlerine uyum sağlama ve onların düşüncelerini onaylama gerekliliği öğretilen ve sorgulamaktan kaçınan birey, toplumsal ve örgütsel yaşamda görece kendisinden üstün bireylerin emir ve görüşlerini sorgulamak yerine kendi fikrini dahi dile getirmeden karşısındakini onaylama eğilimine girebilmektedir. Çoğu yöneticiler ve yönetim tarzları için arzu edilen bir durum gibi görünse de aslında konformizm (uymacı davranışlar) örgütler ve örgütsel yaşam için olumsuz bir durumu ifade etmekte ve tehdit oluşturmaktadır.

Buradan hareketle değişkenler arasındaki ilişkilerin test edildiği bu çalışmada, işyerinde sıkılma ve konformist davranışlar arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olabileceği varsayılarak; bireylerin iş ortamında çeşitli nedenlerden dolayı sıklıkla yaşadıkları can sıkıntısından dolayı konformist davranışlara yönelebilecekleri düşünülmektedir.

H₁: Can sıkıntısı (boreout) ve bahsi geçen üç alt boyutu ile konformizm/konformist (uymacı) davranışlar arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

METODOLOJİ

Verilerin nicel yöntemle analiz edilmesi ve sonuçların varsayımlar dahilinde değerlendirilerek yorumlanıp raporlanması amacıyla bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kapsamında anket tekniği kullanılarak, iş hayatında sergilenen konformist davranışların bazı nedenlerden dolayı ortaya çıkan can sıkıntısıyla ilişkili olup olmadığı araştırılmak istenmiştir.

Bu çalışmada, Stock (2015) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Sürücü ve Yıkılmaz (2022) tarafından yapılan, 11 maddeli ve 3 boyutlu boreout (iş yerinde sıkılma – can sıkıntısı) ölçeğinin birinci boyutu (işte anlam krizi) için güvenilirlik (Cronbach alfa) değeri ,92 ikinci boyutu (işte can sıkıntısı) için ,90 ve son boyutu (gelişimsel kriz) için güvenilirlik (Cronbach alfa) değeri ,75 olarak bulgulanmıştır.

Genel olarak boreout ölçeğinin güvenilirlik değeri ,70'tir.

Konformizme ilişkin analiz ve değerlendirmelerde Gökçen Kapusuz (2023) tarafından geliştirilen, güvenilirlik katsayısı ,91 olarak test edilen 10 maddelik ve tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmada bu ölçeğe ait Cronbach alfa değeri ,89 olarak belirlenmiştir.

Bu bağlamda iş yaşamında aktif rol alan 297 çalışandan (125'i Kadın ; 172'si Erkek) elde edilen veriler, istatistiki analizlere tabi tutulmuş ve konformizm ile boreout arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur.

Bireyler iş ortamında belirli sebeplerle can sıkıntısı içine düştükçe, kendi duygu ve düşüncelerini dile getirmekten ziyade, diğerlerine uyma eğilimi göstermeye başladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Boreout ölçeğinin analizinde ölçeğin 3 faktörlü bir yapıya sahip olduğu, faktörlerin toplam varyansın %75,66'sını açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0,6'nın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Anlam krizi boyutu varyansın %18,658'ini açıklamaktadır; iş sıkıntısı boyutu varyansın %17,208'ini, gelişimsel kriz boyutu ise varyansın %17,752'sini açıklamaktadır.

Uygulanan KMO testine göre, bu değer boreout için 0,843, konformizm için ise 0,849 olarak elde edilmiştir. Bu değerlerin 0,5'ten büyük olması bu araştırmada kullanılan örneklem büyüklüğünün (n=297) faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, değişkenler arasındaki anlamlılık oranının belirlenen değerlerden düşük olduğu ve konformizm ile sıkılma arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Can sıkıntısı değişkeninin tüm alt boyutlarının da konformizm ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olması da dikkat çekicidir. Buradan hareketle bireylerin iş hayatında konformist davranışlara yönelme eğilimleri, yaşadıkları sıkıntıyla ilişkilidir; düzeylerin birlikte arttığı ve azaldığı sonucuna varılabilir.

Tablo 1. Pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5
1. Boreout	1				
2. Anlam krizi	,598**	1			
3. İş sıkıntısı	,446**	,217**	1		
4. Gelişim krizi	,603**	,563**	,281**	1	
5. Konformizm	,526**	,359**	,203*	,140**	1

Not. n = 297

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

“Çalışanların işyerindeki sıkılma düzeylerinin konformist davranışlarını olumlu yönde etkileyeceği” varsayımıyla oluşturulan H₁ hipotezini test etmek amacıyla değişkenlere ilişkin regresyon analizi sonuçları incelendiğinde ise, hipotezimizin doğrulandığı görülmüştür.

Dolayısıyla çalışma ortamında bazı nedenlerden dolayı ortaya çıkan çalışanların can sıkıntısı yaşama düzeyinin artması, çalışanların fikirlerini dile getirmelerinde, düşüncelerini ifade etmelerinde etkili olacak, kararlara katılımlarını azaltacak, söz hakkı alma ve fikir beyan etme noktasında çekingen

kalmalarına yol açacak, işe ve iş ortamına dair motivasyonlarını azaltacak kısacası bireylerin konformist davranışlar sergileme eğilimlerini artıracaktır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmanın amacı bireylerin iş hayatında sıklıkla karşılaştığı ve maruz kaldığı ya da kendi istekleriyle böyle davranmayı tercih ettiği konformist davranışların bazı nedenlerden dolayı iş ortamında yaşanan can sıkıntısı ile ilişkili olup olmadığını araştırmaktır. Araştırma sonuçları da bu varsayımı destekler nitelidir ve çalışanların iş yerinde sıkılma düzeyinin artmasının aynı zamanda konformist davranışları da artıracığı sonucuna varılmıştır.

İlgili literatüre yeni giren konformizm ölçeğinin bu kadar önemli ve etkili örgütsel davranış değişkenleriyle ilişkilendirilmesi bu çalışmaya özgün bir değer katmaktadır. Örgüt ortamında konformist davranış tarzını ve eğilimini desteklemeyen yönetici sayısının artması ve konformist davranış eğiliminde olan çalışan sayısının azaltılması örgütsel çeşitlilik, verimlilik, motivasyon ve performans açısından yarar sağlayacaktır. Daha katılımcı bir yönetim anlayışının benimsenmesi ve düşüncelere önem verilmesi, bireylerin işinde ve iş yerinde daha mutlu çalışmalarını sağlayacak ve gösterecekleri çaba ve emeğin karşılık bulduğunu düşünmelerini temin edecektir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Bunlardan bazıları, araştırmanın örnekleminin iş yaşamında aktif rol alan tüm bireyleri kapsamadığı öncelikle. Daha spesifik bir örneklem grubuyla ve daha fazla veriyle çalışılması, hatta farklı örneklem ve sektörler bazında karşılaştırmalı analizlerin yapılması çalışma sonuçlarını farklı boyutlara taşıyabilir.

Gelecekteki araştırmalar, farklı sektörlerden daha geniş veriler elde ederek sonuçları genelledebilirler. Yerli ve yabancı literatürde konformizmin öncülleri ve sonuçlarına ilişkin çok sınırlı sayıda çalışmanın olduğu da açıkça görülmektedir. Bu kavramın, örgütsel davranış ve diğer yönetim organizasyon alan yazınındaki farklı kavramlarla ilişkilendirilmesi hem literatür açısından zenginlik kazandıracak hem de kavramın tanınırlığını artıracak ve kullanımını yaygınlaştıracaktır. Kavramın örgütlerde çalışanlar açısından önemi göz önüne alındığında çok boyutlu araştırmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Cialdini, R. B., & Goldstein, N. J. (2004). Social influence: compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 591–621. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142015>
- Demir, Ö., Yalın, Ç., & Narlıkaya, Z. (2020). İşyerinde can sıkıntısı ve çözüm önerileri üzerine teorik bir çalışma. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 167-200.
- Gino, F. (2023, August 4). *Let your workers rebel*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2016/10/let-your-workers-rebel>
- Gökçen Kapusuz, A. (2023). Konformizm (uymacı davranış): Bir ölçek geliştirme çalışması. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 57-73. <https://doi.org/10.17218/hititsbd.1215661>
- Özsungur, F. (2020a). The effects of boreout on stress, depression, and anxiety in the workplace. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1391-1423. DOI:10.15295/bmij.v8i2.1460.
- Özsungur, F. (2020b). The mediating role of boreout in the effects of mobbing on service innovation performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(2), 203-213. <https://doi.org/10.1108/apjie-12-2019-0085>
- Stock, R. M. (2016). Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. *Journal of Business Research*, 69(10), 4259–4268. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.037>
- Sürücü, L., & Yıkılmaz, İ. (2022). The Turkish form of the boreout scale: A validity and reliability study. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 72, 64–77. <https://doi.org/10.51290/dpusbe.1018823>