T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ

İŞYERİNDE DİNİ İNANCIN ÇALIŞAN DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: CİBUTİ ÖRNEĞİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Ali Mohamed FARAH

KOCAELİ 2014

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM BİLİMLERİ DALI

İŞYERİNDE DİNİ İNANCIN ÇALIŞAN DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: CİBUTİ ÖRNEĞİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Ali Mohamed FARAH

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Oktay KOÇ

KOCAELİ 2014

KOCAELİ 2014
T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM BİLİMLERİ DALI

İŞYERİNDE DİNİ İNANCIN ÇALIŞAN DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: CİBUTİ ÖRNEĞİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Tezi Hazırlayan: Ali Mohamed FARAH

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 25.06.2014-12

Jüri Başkanı: Prof.Dr. Ramazan ŞENGÜL

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Oktay KOÇ

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Ayşe GÜNSEL

KOCAELİ 2014

İÇİNDEKİLER **SAYFA**

İÇİNDEKİLER…… **I**
ÖZET…… **III**
BSTRACT…….. **IV**
KISALTMALAR…… **V**
TABLOLAR…… **VI**
TEZ BAŞLIĞI…….. **VII**
GİRİŞ…… **1**

I. BÖLÜM

I. DİN …….. **3**
1.1 Din nedir? Dinin Sosyolojik Anlamı…….. 3
1.2. Dinin Kökeni …… 6
1.2.1Animizm (Ruhçuluk)…… 6
1.2.2 Natürizm…….. 7
1.2.3 Totemizm ……...…… 8
1.2.4 Şaman……... 8
1.2.5 Büyü……. 8
1.3 Dinin Türleri ……... 8
1.3.1 İlahi Dinler…..……. 9
1.3.1.1 İslam..…… 9
1.3.1.2 Hristiyanlık…… 9
1.3.1.3 Yahudilik……... 10
1.3.2 Milli Dinler…… 10
1.3.2.1 Taoizm…… 11
1.3.2.2 Şintoizm……...……. 11
1.3.2.3 Hinduizm……... 11
1.3.2.4 Sihizm…… 12
1.4 Dinin Boyutları…… 12
1.5 Sosyo-Psikolojik Açıdan Din ve İnanç Kavramları……. 13

II. BÖLÜM

II. KAMU ÖRGÜTLERİ AÇISINDAN İŞYERİNDE DİNİ İNANÇ VE ÇALIŞAN DAVRANIŞLARI…… **15**
2.1 Genel Olarak İşyerinde Dini İnanç Kapsamında Yapılan Araştırmalar……. 15
2.1.1 İşyerinde Dini İnancın Tanımı ve Kapsamı……. 15
2.1.2 İşyerinde Dini İnanç ile İlgili Yapılan Araştırmalar…… 17
2.2 Örgütlerde Dini İnancın Örgüt Düzeyinde Etkileri……. 19
2.3 Dini İnancın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri……..... 24
2.4 Dini İnancın Kamu Çalışanları Üzerindeki Etkisi…… 31

III. BÖLÜM

III. İŞYERİNDE DİNİ İNANÇ…… **38**
3.1 Çalışmanın Amacı……. 38
3.2 Çalışmanın Önemi……. 39
3.3 Çalışmanın Problemleri……. 39

3.4 Çalışmanın Kapsamı…… 40
3.5 Verilerin Toplanması ve Çalışmanın Yöntemi…… 41
3.6 Verilerin Analizi ve Tartışılması…… 43
3.7.1 Faktör Analizi…….. 53
3.7.2 Varyans Analizi ve T Testi Sonuçları…….. 55

SONUÇ VE TARTIŞMA ……..... 63
KAYNAKÇA …… 66
EKLER ……..……..... 75
EK-1 Anket Formu Ön Sayfa (Türkçe) ……..……..……..... 75
EK-2 Anket Formu Arka Sayfa (Türkçe) ……... 76
EK-3 Anket Formu Ön Sayfa (Fransızca) ……...……. 77
EK-4 Anket Formu Arka Sayfa (Fransızca)…… 78
ÖZGEÇMİŞ ……... 79

ÖZET

Çalışma hayatı ve din hayatı, insan hayatının ayrılmaz parçalarıdırlar. İş hayatı, insanların gündelik vakitlerinin büyük bölümünü harcadıkları mekândır. Dini hayat ise, insanların tutum ve davranışlarında etkisi bulunmaktadır. Dolayısıyla dini inanç, çalışma hayatı ve iş sürecini etkileyebilmektedir. Bunun için de çalışanlar, dini inançları ve işleri arasında bir bağ kurarak ikisi arasındaki entegrasyon sağlamaları kaçınılmazdır. Yapılan birçok araştırma, çalışanların yaptıkları işe bir anlam yüklemek istediklerini ortaya koymuştur. İşe yüklenen anlamlarından biri de; işin kutsal bir boyutu olduğudur. Birçok dine göre iş/çalışma kutsal olup dini ibadetlerin bir paçasıdır.

Bu araştırmada, Cibuti ülkesinde kamu çalışanlarının dini inançlarını işlerine yansıtıp yansıtmadıkları incelenmiştir. Ayrıca dini inançların etkisinden dolayı çalışanlar arasında davranış farkı var mıdır? sorusuna cevap aranmıştır. Ulaşılan sonuca göre, Cibuti ülkesine kamu çalışanları dini inançlarını işlerine yansıtmaktadırlar. Kamu örgütlerinde çalışanların dini inançlarını işlerine yansıtmalarında çalışanlar arasında çeşitli faktörlere göre fark testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışanlar arasında 2 faktör hariç çeşitli faktörlere bir davranış farkı bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde Dini İnanç, İşyerinde Dinsellik, Kamuda Din

ABSTRACT

Work and religious life are inevitable part of human life. Work, is the place that human beings spend most of their Daily life. Whereas religious life has great importance on the behaviour and attitude of human beings. Thus, religious beliefs can affect one's work and the work process as well. Accordingly, it is inevitable for employees to find a link between their work and religious life in order to set the integration between the two. So many researches have shown that employees seek to find a meaning for the work they do. One of the meanings found for the work done is the sacred aspect of work. Many religions see work as a sacred element and worship.

This research is carried out in Djibouti. The purpose of the research is to examine the extent Djiboutian public employees integrate their religious life to their work. Moreover, the research aims also to examine whether there are differences among the public servants on the integration of work and religious life. According to the results found in the research, Djiboutian public employees do integrate their religious beliefs to their work. Moreover, it is discovered in the research that there is no differences of attitude among public employees on the integration of their religious beliefs to their work.

Key Words: Religious Belief at Work, Spirituality at Work, Religion at Public Realm

KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

ARoPA: American Review of Public Administration

Çev: Çeviren

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

DİB: Diyanet İşleri Başkanlığı

İSAM: İslam Araştırmalar Merkezi

SPSS :Statistical Packages for the Social Sciences

Vd: Ve diğerleri

Vs: Ve saire

Vb: Ve benzeri

TABLOLAR

Tablo. 1: Ölçeğin Cronbach Alpha Değeri……. 43
Tablo. 2: Yaş Gruplarına Göre Dağılım …….. 43
Tablo. 3: Cinsiyete Göre Dağılım …… 44
Tablo. 4: Eğitim Durumuna Göre Dağılım ……..... 44
Tablo. 5: Görüşülen Bireylerin Medeni Durumu……... 44
Tablo. 6: Çalışılan Bakanlık……... 45
Tablo. 7: Kamuda Çalışma Süresi ……. 45
Tablo. 8: Mevcut Birimde Görev Yapma Süresi …….. 46
Tablo. 9: Ceza/Ödül Alma Durumu …….. 46
Tablo. 10: Yönetici Olma Durumu ……...……. 47
Tablo. 11: Görüşülen Bireylerin Dini Mensubiyeti ……..... 47
Tablo. 12: Dini Kanaat Durumu……. 48
Tablo 13 Ölçeğe Verilen Yanıtlar……... 49
Tablo. 14: KMO ve Bartlett Testi Sonuçları……..... 53
Tablo. 15: Döndürülmüş (Rotated) Faktör Matrisi……. 54
Tablo. 16: Yaş gruplarına göre grup ortalamaları arasındaki farkın incelenmesi varyans analizi…… 55
Tablo 17 Cinsiyete göre grup ortalamaları arasındaki farkın incelenmesi – T testi..... 56
Tablo. 18: Eğitim düzeyine göre grup ortalamaları arasındaki farkın incelenmesi varyans analizi……. 57
Tablo. 19: Medeni duruma göre grup ortalamaları arasındaki farkın incelenmesi - T testi……. 58
Tablo. 20: Kamuda çalışma süresine göre grup ortalamaları arasındaki farkın İncelenmesi varyans analizi…….. 59
Tablo. 21: Bulunduğu birimde çalışma süresine göre grup ortalamaları arasındaki farkın incelenmesi – varyans analizi…… 60
Tablo. 22: Yönetici olma durumuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın incelenmesi – T testi…… 61
Tablo. 23: Dini kanaatine göre grup ortalamaları arasındaki farkın incelenmesi – t testi … 61

İŞYERİNDE DİNİ İNANCIN ÇALIŞAN DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: CİBUTİ ÖRNEĞİ

GİRİŞ

Din, insan hayat ve kültürünün ayrılmaz parçası ve insan davranışlarında çok önemli rol oynayan bir unsurdur. Bunun içindir ki birçok araştırmacı dindarlık boyutlarının sosyal tutumlar üzerindeki etkilerini araştırmıştır (Gyekye ve Haybatollah, 2012: 2). Dolayısıyla gündelik hayatımızda din önemli bir rol oynamaktadır.

İş hayatı, insanların gündelik hayatının ayrılmaz parçası olmuştur. İnsan, ister kendisinin sahip olduğu bir işte çalışsın isterse de başkasına ait bir kurumda çalışsın; gerçek olan şu ki; insanlar hayatlarını kazabilmek için çalışmak zorundadırlar. Dolayısıyla işyeri gündelik hayatında insanların vakitlerinin büyük bölümünü harcadıkları mekân haline gelmiştir. Bu durum ister istemez çalışanlar üzerinde zaman zaman stres, verimsizlik ve bazı olumsuz etkileri yaratabilmektedir. Stresin veya olumsuzluğun açtığı yaraları sarmak için çoğu zaman başvurulan yöntemlerden biri; dine ve maneviyata yöneliştir.

İnsanlar bu denli vakit harcadıkları çalışma hayatına anlam yüklemek isterler. Çünkü insanlar, sadece elleriyle çalışmaz; kalp, beyin ve duygularını kullanırlar. Kalp ve hislerini tam kullandıklarında yaptıkları işe bir anlam ve neden bulurlar (Petchsawanga ve Duchon, 2009: 459). Çalışanlar, söz konusu anlam ve nedeni bulduklarında yaptıkları işiyle inandıkları değerler arasında bir bağ kurarlar. Yaptıkları işe anlam yükleyen ve işleriyle inançları arasında uyum sağlayan çalışanlar, hem kendileri için, hem de bağlı oldukları kurum için bir kazanç olur. Birçok araştırmacı, işyerinde inancın veya dinselliğin benimsenmesi ile çalışanların çalışma amacı, gayesi ve anlamına dönük bir anlam yükleyecekleri görüşündedir (Karakas, 2010: 19).

Kamu hizmeti söz konusu olduğunda ise, çalışma hayatı bir kutsallık değeri kazanmaktadır. Çünkü kamu çalışanları; etik değerler, cömertlik ve diğerlerinin hizmetinde olma sıfatıyla donatılmış ve kendilerini kamunun iyiliğine adamış "kamu hizmetçileridirler" (Houston ve Katherine, 2007: 88-89). Özel sektörle kıyas edildiği zaman, kamu çalışanlarının topluma hizmet etmek adına daha çok motive olduklarını görmek mümkündür. Çünkü kamu çalışanları, dışsal ödül olan para, terfi ve prestijden daha çok kendini önemli hissetme ve iç huzur gibi içsel ödüllere önem vermektedirler. Örneğin Jurkiewicz, Massey ve Brower'in 1998 yılında yaptıkları çalışmada genel olarak diğer sektörlere göre kamu çalışanlarının maddi ödülleri pek önemsemediklerini ortaya koymaktadırlar (Jurkiewicz vd. 1998: 230-250). Bundan dolayı, birçok kamu çalışanı yaptıkları işin son derece anlamlı ve topluma faydalı olduğuna inandıklarından dolayı kamu hizmetini kutsal bir hizmet olarak görmektedirler.

Bu çalışma, Cibuti'de 14 bakanlıkta farklı birimlerde çalışan kamu görevliler üzerinde yapılmıştır. Söz konusu çalışmaya 200 kamu çalışanı katılmıştır. Çalışmanın asıl hedefi; Cibuti'de kamu görevlilerin dini inançlarını işlerine yansıtıp yansıtmadıklarını araştırmaktır. Kamu görevlileri arasında dini inançlarını işlerine yansıtma noktasında çalışanlar arasında davranış farkı olup olmadığı araştırmaktır.

Çalışmada elde edilen bulgulara göre; Cibuti'de kamu görevlileri bir konu dışında dini inançlarını işlerine yansıtmaktadırlar. Söz konusu konu; meslektaşlarına fedakârlık konusudur. Ulaşılan neticeye göre; Cibuti'de kamu görevlileri arasında topluluk ruhu ve birbirlerine bağlanma noktasında yeterli derecede güçlü değildir.

Araştırmada araştırılan konulardan diğeri ise, çalışanlar arasında demografik faktörlere göre çalışan davranışları arasında fark olup olmadığıdır. Elde edilen sonuçlara göre dini kanaat (dindar ve inan) ile kutsallık ve inanç motivasyonu boyutları arasında bir fark gözlemlenmiştir. Buna göre dindarlar işlerini bir kutsal görev olarak görmektedirler. Zira inançları işlerini motive etmektedir. İnananlar ise, dindarlara göre görevlerini az kutsal görmektedirler ve dolayısıyla dindarlara göre inançları onları daha az motive etmektedir. Diğer demografik faktörlere göre çalışanlar arasında bir fark gözlemlenmemiştir.

Bu araştırma, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde "din" ve "inanç" kavramların tanımları yapılmıştır. Bunun yanı sıra dinin kökeni, türleri, boyutları ve sosyo-psikolojik etkileri ele alınmıştır. İkinci bölümde ise, kamu örgütleri açısından dini inancın çalışan üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu bölümde, dinin genel olarak çalışan ve örgüt üzerindeki etkisi ve dinin kamu çalışanları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise, araştırma kısmı olup araştırmada elde edilen bulgular ve analizleri bulunmaktadır. Zira araştırmanın önemi, kapsamı ve yöntemi bu bölümde yer almaktadır.

I. BÖLÜM

I. DİN

1.1 Din nedir? Dinin Sosyolojik Anlamı

Din kelimesinin kökeni ile ilgili çeşitli görüşler ileri sürülmektedir. Bu kelimenin, Arami-İbrani bir kökten geldiği, orta İran'dan alındığı, Öz Arapça olduğu tartışılmakta; fakat kesin bir sonuca ulaşılamamaktadır. "Daene-yedinu-diyaneten" şeklinde lügatlarda yer alan ve çoğulu "edyan" olan ceza, mükâfat, hüküm, hesap, itaat, boyun eğme ibadet, adet, hal, şeriat, kanun, yol, mezhep, millet (Tümer ve küçük, 1993: 1-2) gibi anlamlara gelmektedir. Din kelimesi doğulu lisanlarda özellikle İslam dinin yayıldığı coğrafyalarda kullanılır. Latincede Din'e tekabül eden kelime "Religion" kelimesidir. Tolstoy'a (1995) göre "Religion" kelimesi "Religiare"den türetilmiş olup "bağlanmak" anlamına gelmektedir. Bu anlamda din; " insan ve Allah arasındaki bağdır" ve Vauvenargues'e göre (1715-1747) ise "Allah'a karşı insanın yükümlülüğüdür" (Tolstoy, 1995: 15).

Din kelimesine benzer olarak diğer milli dinlerde de (Hinduizm ve Budizm gibi) eşdeğer kavram veya kelimeler vardır. Örneğin; Hinduizm'in kutsal dili Sanskritçe'de din anlamına gelen "dharma", Budizm'in kutsal dili Pali dilinde "dhamma" şeklindedir. Dharma kelimesinin "din, gerçek, doktrin, doğruluk, fazilet, kanun, düstur, mahiyet, öz, nihaî elemental yapı, atom, fenomen" gibi anlamları vardır. Bu anlamların bir kısmı Hint dinlerinde ortak olarak kullanılır, bir kısmı ise sadece Budizm'e mahsustur. Hint kutsal kitap literatüründe geçen "rta" ile dharma fikri arasında benzerlik vardır. Çinliler din anlamında bugün "chung chiao" (cong ciav) kelimesini kullanmaktadırlar. Tao kelimesi Çu hânedanından beri "yol, usul, düzen" anlamında kullanılmaktaysa da sadece Konfüçyüs öncesi devrede bu kelimenin kullanılış alanının, her şeyin ondan geldiğine inanılan ilk ve tek varlıktan hareket tarzına kadar kırk dört örneği bulunmaktaydı. Japonlar'ın Budizm'den önceki dinî yapılarını ifade etmek üzere kullandıkları "şinto" kelimesi, Çince'deki iyi varlıklar için kullanılan "şen" ile "tao" kelimelerinin birleşmesinden oluşan ve "Tanrıların yolu" anlamına gelen bir deyimdir. Japonlar bu anlamda "kami no-miçi" tabirini kullanırlar (İslam Araştırma Merkezi [İSAM], 1994: Cilt 9: 312).

Clarence Walton'a göre (1988) din, insanların üstün bir varlık olduklarını hissettiren, insanların inanca dayalı bir kimlik edinmelerine ve insanların diğer insanlara yönelik farklı bir

bakış açısı benimsemelerine neden olan bir olgudur (King, 2007: 103). Dolayısıyla din, hakiki ve kutsal olana doğru yolculuktur. Din insan tecrübesinde üstün bir boyutu olan bir olgudur (Lynn vd. 2008: 2).

Dini araştırma yapan disiplinler, kendi bakış açılarından dini tanımlamaya çalışmaktadır. Clarke'ye göre (2012) sosyal bilimler içerisinde akademisyenlerin kendi akademik birikimleri, onların dini tanımlama yollarını etkiler. Sosyal bilimler içerisindeki işbölümü, odaklandığı konular bakımından farklılık gösterir; her bir disiplin, dinin belli bir yönüyle ilgili belli önceliklere sahiptir. Bu da o disiplin içerisinde üretilen tanımlara yansır ve din sosyolojisi ve din antropolojisindeki yaklaşım farkı buna örnektir. Sosyologlar, organizasyon ve uygulama yönüyle nitelendirerek muhtemelen dinin sosyal boyutunu araştırırken, antropologlar ise dine kültürel bir fenomen olarak kültürün belli ölçüde politik, ekonomik ve elbette sosyal boyutlarını da içine alan yönlerine dikkat çekme eğilimindedir. Sosyal bilimler dışında dini araştıran disiplinleri de eklersek daha çok farklılık ortaya çıkar (Clarke 2012: 421). Nitekim din bilimi, dini araştırmalar, dinler tarihi, din fenomenolojisi olmak üzere, hepsinin dini araştırmalarda kendine göre bir markası vardır ve buna göre de kendi tanımlarını üretirler (Clarke, 2012: 422).

Disiplinler arası çalışmalar, dini tanımlama görevinde farklı disiplinlerden unsurları bir araya getirmek suretiyle, bütüncül bir etkiye sahip olabilirler. Teoloji de dini araştıran diğer bir disiplin gibi görüldüğü takdirde, daha fazla unsuru hesaba katılabilir ki, bu da muhtemelen metodolojik olarak teist türdendir (Clarke, 2012: 421-422). Inger Furseth ve Pal Repstad'e göre bir "din" tanımlanırken o dinin doğruluğu üzerinden değil dine atfedilen özelliklere uyup uymadığı dikkate alınır (Furseth ve Repstad, 2006: 15).

Tolstoy'a göre; din kelimesine yaygın olarak atfedilen üç değişik anlam vardır. İlk anlam şudur: Allah tarafından insanlara gönderilen malum, hakiki vahiy ve bu vahyin sonucu olarak Allah'a kulluk etmektir. Dine bu anlamı, mevcut dinlerden birisine inanan ve dolayısıyla dinin yegâne doğru olduğunu kabul edenler atfetmektedir. Dine atfedilen ikinci anlam, onun bazı hurafe inanışlar toplamı ve bu inanışlardan çıkan hurafe bir tapınma biçimi olduğudur. Dine atfedilen üçüncü anlam ise, zeki insanların hem rahatları için ve hem de sıradan kitlelerin tutkularını dizginlemek ve onları yönetmek için geliştirdiği bir önermeler ve kurallar bütünüdür. Dine lakayt kalan, ama onu faydalı bir yönetim aleti olarak görenler dine bu anlamı atfetmektedir. İlk tanıma göre din; insanlığın esenliği için arzu edilen ve eldeki bütün vasıtasıyla yayılması gereken malum ve inkâr edilemez bir hakikattir. İkinci tanıma

göre din, insanların bütünü imkânlarla kurtarılması arzu edilen ve hatta mecburi olan bir hurafeler toplamıdır. Üçüncü tanıma göre, din halka faydalı olan, çok gelişmiş insanlar için gerekli olmasa bile kitlelerin tesellisi ve denetimi için vazgeçilmez olan ve bu amaçla korunması gereken bir cihazdır (Tolstoy, 1995: 69-70).

Max Muller'e göre (1873) "din, insanın farklı adlar ve değişik görüşler altındaki sonsuzu kavramasını sağlayan, akıl ve mantığa tabi olmayan, zihni bir meleke veya yeteneğidir". Schleiermacher'e göre (1768-1834) ise, "din mutlak itaat duygusundan ibarettir." Allan Menzies'e göre (1917) ise din, "muhtaç olunduğundan, yüce kudretlere tapınıştır". Willam James'e göre (1902) din, "bize yalnızlıkları içinde münferit insanların kendileriyle münasebeti bulunduğuna inandıkları ve tanrı telakki ettikleri her ne ise ona karşı duyguları, hareketleri ve tecrübelerini ifade edecektir. Edward S. Ames'e göre (1870-1958) ise din, "en yüksek içtimai değerlerin şuurudur" (Aktaran: Tümer, ty: 16).

Dinin sosyal bir karaktere sahip olması ise, onun öteki toplum olayları ile karşılıklı etki-tepki ilişkileri içinde bulunması ve din olaylarının belli ölçülerde coğrafi, toplumsal ve kültürel değişkenlere bağlı bulunması demektir. Her din, bir toplum içinde ortaya çıkmakta ve gelişmektedir. Bilinen bütün insan toplumlarında bir dine rastlandığı gibi, sosyal bir olgu olması nedeniyle, sorunların, olayların ve çatışmaların olmadığı bir din de mevcut değildir. Çünkü dinin objektifleşip sosyalleştirici araç olması, bir topluma mal olması, bir cemaati ortaya çıkarması, dini olayların belli ölçülerde ve karşılıklı olarak öteki sosyal kurumsal ve kavramsal yapılara, coğrafi faktörlere ve çeşitli değişkenlere bağlı bulunduğunu göstermektedir. Bu da bizi, din ve toplum ilişkilerine götürmektedir (Keskin, 2004: 10).

Rudolf Otto'ya göre (1907) din, "insanın kutsal saydığı şeylerle olan ilişkisidir". Durkheim'e göre (1912) ise din; "bir cemaatin meydana gelmesini sağlayan ayin ve inançlar sistemidir." (Aktaran: Tümer ve Küçük, 1993: 6). Marks'a göre ise din, baskı altındaki yaratıkların huzur bulabilme yeri, kalpsiz dünyanın kalbi, ruhsuz şartların ruhudur. O insanların afyonudur (Clarke, 2012: 420).

Dinin ferdi olduğu kadar, aynı zamanda ferdi aşan sosyal karakteri de vardır. Bu da, dinin objektifleşerek bir gruba, bir topluma mal olması demektir. Din; mahiyeti gereği, önce teker teker fertlere nüfuz etse de, zaruri olarak onların fevkine yükselerek, fertler arasında bir köprü vazifesi görür. Dini bir cemiyet teşkil edemeyen bir din de, 'ölü' doğmuş bir 'cenin'e benzetilmektedir. Bu şekilde, dinin en bariz özelliklerinden birisi cemaat teşkil etmesi olarak görülmektedir (Keskin, 2004: 10).

Yukarıda yapılan tanımlardan yola çıkarak bir dinde, Tanrı, kitap, peygamber, cemaat, kutsallık, hayat tarzı, ahlak, ibadet, dini törenler, tabiatüstü, insanüstü varlıkların olduğu, günah, korku vs. kavramların hepsi olmasa bile bir veya birkaç tanesi bulunmalıdır. Ancak din denildiğinde, herhalde Tanrı veya Tanrıların, bunların dine tabi olacakların nasıl yaşayacaklarını, gündelik yaşamlarındaki tutum ve davranışlarının nasıl olacağını vs. bildirdiği buyrukların ve bu buyrukları insanlara aktaracak insan düzeyinde temsilcilerin bulunması gerektiği hemen akla gelmektedir.

1.2 Dinin Kökeni

İlk din hakkında çeşitli görüşler mevcuttur. Ancak H. Spencer ve Taylor'a göre (1871) animizm ilk dindir. Max Muller (1873) natüralizm ilk din olduğunu ileri sürmüştür. Sosyolog E. Durkheim'in (1923), Klan'ın ilkel toplum, klan dini olan totemciliğin de ilk din olduğu iddiasına P.W Schimidt (1931) itiraz etmiş ve pigmelerin ilkel toplum, dinleri olan "monoteizm"in de ilk din olduğunu ispat etmiştir (Kahraman, 1999: 42).

Din, ister korku ve isterse de ümide bağlı olarak insanın doğasında olan bir ihtiyaç olsun, bilinen bir şey vardır ki; o da dinin insanın hayatını derinden etkileyen ve yön veren evrensel bir olgu olduğudur. Böylece dinin, birey ve kitleleri derinden etkileyen bir unsur olduğunu söylemek mümkündür.

1.2.1 Animizm (Ruhçuluk)

Animizm, doğada insanın ruhuna benzer ruhlar bulunduğunu kabul eden dini düşünce ve bunu savunan teorilerdir. Animizm, önceleri "fetişizm" diye adlandırılmıştır. Dinler tarihine ilk kez XVIII.yy.da (1760'da) yayınlanmış olan "Fetiş Tanrıların Dini Üzerine" adlı eserin yazarı De Brosses (1709-1777) tarafından sokulmuştur. Fetiş sözü Portekizce "Fetiçio" dan, o da Latincede "Facticius"tan gelmektedir. Sihir, kuvvetine sahip, perili nesne, büyülü nesne anlamına gelen bu terimi Portekizli gemicilerin dinsel eşya ile büyücülük aletlerini anlatmak için kullandıkları ifade edilmektedir. Auguste Comte (1798-1852) "Pozitif Felsefe Dersleri"nde ünlü "Üç Hal Kanunu"nu işlemiş "Fetişizm" terimini benimsemiştir. Nihayet XIX. Yüzyılın ikinci yarısında İngiliz Etnoloğu Edward Burnette Tylor "animizm" teorisini kurmuştur. Teorisinin büyük bir kısmını tekamülcü Herbert Spencer da kabul etmektedir. Yine İngiliz düşünürü J.G Frazer (1890) de animizme birçok belgeler katmıştır (Yılmaz, 2011: 46-47).

İlkellerin ruh hakkındaki düşünceleri bir çeşit somutluk taşımaktadır. Şöyleki: insan rüyasında uzak yerlere gidip, oralarda dolaşabiliyor; tanımadığı kimselerin konuğu olup, onlarla birlikte ava çıkıyor, savaşa katılıyor, dost ve düşmanları ile karşılaşıyor, başından çeşitli serüvenler geçiyor. Oysa, söz konusu edilen kimse, bu sırada yatağında yatmaktadır. Şu halde uyuyan bir kimseyi, dışarıda, kendi başına dolaşabilen bir şey terk etmiş oluyor. Bu kendi başına dolaşan şeyse, uyuyan kimsenin biraz dumanlı, biraz flu benzerinden başka bir şey değildir; yani ruhudur. İlkellerin rüyayı gerçek olarak kabul ettikleri bazı topluluklar da tespit edilmiştir (Birketh-Smith, 1946: aktaran Örnek, 1962: 255)

Tylor'a göre ilkel insan ruh kavramına ateşli hastalıklar, uyku, rüya, vizyon, vecde gelme, cinnet ve ölüm gibi yaşantılar yolu ile varmış olup, ruhu, bedenden ayrı, canlı bir prensip olarak kabul etmiştir. Ruhun insanı belirli bir süre için terk etmesinden rüya, uzun bir süre için terk etmesinden cinnet, dermansızlık, çeşitli hastalıklar ve tamamen terk etmesinden de ölüm meydana gelmektedir (Örnek, 1962: 256)

1.2.2 Naturizm

Natürizm, Fransız dilinde “La Nature” genel olarak kâinat manasını ifade eder. Türkçeye “tabiat” şeklinde geçmiştir. Asya ve Avrupa eski medeniyetlerini inceleyen ve din tarihi alanında isim yapmış olan Max Müller’e göre tabiatçılık ilkel dindir. Müller’i bu fikre sevk eden sebep, M.Ö. 1500-1000 yılları arasında, Hindistan’da ortaya çıkan Vadas’ların X. asırda keşfedilmesidir. Sanskrit (eski hint) alfabesini 1856’da çözen Müller (1873), bu dini vesikalarda görülen ilahi isimlerinin, bir takım tabiat kuvvetlerinin sembollerinden ibaret olduğunu görmüş ve buradan ilkel insanların tabiat kuvvetlerine taptıkları fikrine varmıştır. Tapınılan tabiat olayları karşısında yağmur gibi bereket getiren ve ümit kaynağı olanlar da vardır. İlkel insan, korktuklarından korunmak ve sevdiklerinden yararlanmak için ibadet ihtiyacını duymuş ve onlara kurbanlar takdim etmiştir. Naturzim’de büyük tanrı, yüceliğinden dolayı semadaki varlıkların sembolleri ile ifade edilmiştir. Gene otoritesi sebebiyle aile reisi olan baba bu yüce varlıkla insanlar arasında bir vasıta kabul edilmiştir (Kahraman, 1999: 44-45).

1.2.3 Totemizm

Bazı araştırmacılar, Totemizm'in eski Mısır'da ve Sami kavimlerde totem teşkilatına benzer bir takım teşkilatlarının bulunduğunu; eski Yunan, İtalya ve Galya halkının dinlerinde izlerinin olduğunu söylemektedir (Cilacı,1994: 31). Aynı totem mensupları, birbirlerine tabu sayılmaktadırlar. Bunun için exagomi denilen dış evlenme vardır. Diğer bir deyişle birbirleriyle evlenemezler. Totemin eti, yenilemez ve ona dokunulamaz. Ancak yıllık merasimler sonucunda yenilebilir ve dokunulabilir. Çünkü Totem, kutsaldır ve ona yaklaşılmaz. Ancak yıllık ibadet törenleriyle ona dokunulabilir veya meyvesi, eti yenilebilir. Bu da kutsalla bütünleşme arzusunun sonucu olarak kabul edilir. Bu inanç sistemine, totemizm denir (Aydın, 2008: 45).

1.2.4 Şaman

Osman Cilacı, Dinler Tarihi kitabında Şamanizmi açıklarken Şaman kelimesinin "büyücüler, sihirbaz tabibler, tabiatüstü kuvvetlerle temas kuran kâhinler" anlamına geldiğini savunmuştur. Ayrıca bu tabirin genellikle kuzey Asya'da Moğol ve Türkler arasında çalışan kâhinler için kullanıldığını yazmıştır. Şamanizm, Türklerin İslam'dan önceki inançlarına verilen addır. Ve İslamiyet dinini kabul edişlerine kadar bu inanç üzerine kalmışlardır. (Cilaci,1994: 75).

1.2.5 Büyü

Büyü, tabiatüstü güçlerin yardımı sağlanarak belirli bir gayeye ulaşmak veya bir durumu gerçekleştirebilmek için uygulanan işlem ve eylemdir. Büyü, belli bir teknik ile belli kaideleri gerektiren ve büyücüler tarafından uygulanan pratik bir sanattır. Büyü, tabiatüstü güçleri zorlayıcı bir yapı taşır; eşyayı bir gayeye ulaşmak için kullanmak ister. Bir cemaati yoktur. Birkaç ortak nokta dışında, din ile büyü, farklı şeylerdir. İnsan, dinde Tanrı'ya kulluk eder; büyüde insanüstü gücü kendi gayesine yöneltmeye çalışır. Dinin özü, alçak gönüllülük ve güvendir. Büyüdeki ise kendini yükseltmeye cür'ettir. Dinde bir cemaat vardır. Büyüde ise müşteriler vardır. Gayeye ulaşılınca, müşteriler dağılır (Tümer ve Küçük, 1993: 51).

1.3 Dinin Türleri

Dinin çeşitli türleri olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu çalışmada din; insani yönü ağır basan milli (belirli bir topluma dayanan) dinler ve ilahi (belli bir tanrıya dayanan) dinler olarak iki ayrı başlık altında incelenmektedir.

1.3.1 İlahi Dinler

İlahi din kavramı, insan olmayan ve insanüstü olduğuna inanılan bir tanrıya dayanan dinleri ifade etmek için kullanılmaktadır. Burada büyük dinler olarak bilinen ve tarafları itibariyle halen büyüklerini koruyan, yaygın ilahi dinler olan İslam, Hristiyanlık (İsevilik) ve Yahudilik (Musevilik) ele alınacaktır.

1.3.1.1 İslam

İlahi dinlerin sonuncusu İslamiyet olduğu ileri sürülmektedir. Hz. Muhammed (s.a.v)'e yirmi üç yılda gelen vahiylerle tamamlanmıştır. Aslında, Hz. Âdem'den itibaren Hz. Muhammed'e kadar gelen bütün peygamberlerin tebliğ ettikleri dinin, İslamiyet olduğu ifade edilmektedir. Bu duruma göre İslamiyet, ilahi dinlerin genel adıdır. Bu ilahi dinlerin en sonuncusu peygamber Muhammed'in tebliğ ettiği dindir. Bu da İslamiyet'tir (Aydın,2008: 253). İslam, adını kendi kutsal kitabından almıştır. Kutsal Kitabı (Kuran-ı Kerim) ilk şeklini günümüze kadar değiştirmeyen tek din İslam dinidir. İslam dini, evrensel bir din olup bir milletin, bir zümrenin, bir bölgenin dini değildir. Tüm insanlara hitap eden bir dindir (Tümer ve Küçük, 1993: 304).

1.3.1.2 Hristiyanlık

Hristiyan, Mesih'e bağlı demektir. Bu kelime Yunanca "Hristos"tan gelmektedir. İbranice karşılığı ise, Maşiah olup yağlanmış anlamına gelir. İncil'de Hristiyan ve Hristiyanlık gibi terimler yer almaz. Bu terimler ilk defa Hz. İsa'dan yirmi-otuz yıl sonra Antakya'da kullanılmıştır. Hristiyanlık, Hz. İsa'nın tebliğiyle başlamış ve sonraki bazı gelişmelerle günümüzdeki şeklini almıştır. Hz. İsa'nın doğduğu yıllarda Filistin, Roma'nın hâkimiyeti altında idi. Yahudiler, çeşitli mezheplere bölünmüş, dinî konular çıkar meselesi hâline gelmişti. Kudüs'teki mabet, ticaret yeri hâline getirilmiş, şekilcilik samimiyeti boğmuştu. Tek tanrı inancına sahip olan Yahudiler, putperest Romalılardan kurtulma yollarını arıyorlardı. Bunun için bir kurtarıcı Mesih bekliyorlardı. İşte peygamber İsa böyle bir dönemde gelmiştir (MEB [Milli Eğitim Bakanlığı], 2010: 51).

Hristiyanlar, Baba, Oğul ve kutsal Ruh adı altında üç kişilikte bir Tanrı'nın varlığını tasdik ederler. Hristiyan inancına göre Baba kâinatı yaratmıştır; Tanrı'nın inkarnasyonu olan oğul, günahın gücünden/esaretinden insanlığı kurtarmak için kendini çarmıhta feda etmiştir; Kutsal Ruh ise ilahi sevgiyi insanın kalbine ve gönlüne veren /ilham eden güçtür. Hristiyanlar, "üçlükte birlik" veya "birlikte üçlük" şeklinde ifade edilen bu doktrini ileri sürmektedir (Aydın, 2010: 361).

1.3.1.3 Yahudilik

Kitap verilen ilahi dinlerin başında Yahudilik gelir. Yahudiliği tebliğ etmekle peygamber Musa görevlendirilmiştir. İlahi dinler denince, hemen Yahudiliğin akla geliyor olması, günümüze kadar Yahudiliğin dayandığı kutsal kitabın gelmiş olmasından dolayıdır (Aydın, 2008: 162).

Tevrat'a (Yahudilerin mukaddes kitabı) göre bütün insanlar tek bir atadan gelmiş ve Hz. Nuh'un oğulları zamanına kadar insanlar arasında ırk bakımından bir ayrım olmamıştır. Geleneksel Yahudi anlayışa göre Hz. Nuh'un Ham, Sam ve Yafes adında üç oğlu vardı. Bunların her biri, bir milletin atası olmuştu. Ham Hamileri, Sam Samilerin, Yafes de Yafesilerin atasıydı. Bunlardan Sam ve onun soyu diğerleri arasında seçkin bir yere sahipti. Sam'ın soyundan gelen Eber, Hz. İbrahim'in büyük atasıydı. Bu nedenle, Hz. İbrahim'e "Eber'in soyundan" anlamında (İvri), onun konuştuğu dili de İbranice (İvrit) denmiştir. İbrani terimi, Yahudiler tarafından ilk atalar olarak kabul edilen Hz. İbrahim, Hz. İshak ve Hz. Yakup ile onların çocuklarını tanımlar. Hz. İbrahim'in diğer oğlu Hz. İsmail bunun dışında tutulur (DİB [Diyanet İşleri Başkanlığı], 2007: 205-206).

Yahudi ibadeti mukaddes yerlere ihtiyaç göstermeyen ilk ruhani ibadet sayılabilir. Onun hususiyetleri, haftada bir günün (Cumartesi günü) ibadetlerine mahsus olup, her gün özel dua zamanları bulunmasıdır. İbadette mukaddes yazıları okunup tefsir edilmektedir. Günde üç dua zamanı vardır, sabahleyin, öğle vakti ve akşam. Sabah ve akşam duaları şma adlı kısmını ihtiva etmekte ve bütün resmi dualarda şmone esre (onsekiz dua) adlı kısmı okunmaktadır (Schimmel,1999: 153).

1.3.2 Milli Dinler

Milli dinler kavramı, belirli bir ulusa, bir millete ait olan ve insani yönü ağır basan dinleri karşılamak için kullanılmıştır. Burada milli dinler bakımından en çok bilinen Taoizm, Şintoizm, Hinduizm ve Sihizim incelenecektir.

1.3.2.1 Taoizm

Taoizm ismini, kısaca "yol" anlamına gelen Tao'dan almıştır. Eski Çinliler Taoizm'den (T'in Tao (Göğün Yolu)" diye söz etmişler ve onu "Yén Tao (İnsanın Yolu)" ile karşılaştırmışlardır. Onlara göre Göğün Yolu parlak, kutsal ve doğrudur. İnsanın Yolu ise karanlık ve Göğün Yolu'nun tersidir. Belirgin bir sistem olarak Taoizm'in kurucusu Lao Tsu'dur (DİB, 2007: 401).

Taoizm'in en önemli kutsal eseri olan Tao-te King'de Tao, gizemlerin gizemi ve tanımlanamaz bir güç olarak ifade edilmektedir. Bundan dolayı onun tabiatı kolayca anlaşılmamakta ve izah edilememektedir. Haddizatında o şekilsiz ve isimsizdir. Tao'ya işaret etmek ve onun varlığını harekete geçirmekten müteşekkil olan Taoist felsefe oldukça paradoksaldır. Tao yaratılmış ve yaratılmamış her şeyin kaynağıdır. Göğün ve yeryüzün kaynağıdır. Gökte ve yeryüzündeki tüm bu kategoriler Tao'dan ortaya çıkmasına rağmen, Tao tüm bu kategorilerin dışındadır. Tao, hem varlığı hem de yokluğun temelini teşkil eden ezeli ve bölünme kabul etmeyen bir güçtür (Aydın, 2010: 209).

1.3.2.2 Şintoizm

Osman Cilaci Şintoizmi şu şekilde açıklamıştır; Şintonizm, Japonya'nın milli ve büyük dinidir. Şinto, "İlahların yolu" manasına gelir. Başlıca iki özelliği vardır:

a) Tipik mahiyette milli bir dindir
b) Tabiata tapma, önemli bir rol oynar (Cilaci, 1994: 66).

Şintoizm'de tanrılara ibadet, dua okumakla, pirinç ve pirinç şarabı sunmakla olur. Hayvan kurbana pek rastlanmamaktadır. İbadetler evlerde veya kümbet denen mabetlerde yapılır. Din adamlarının her biri tapınağa bağlıdırlar. Her tapınakta yalnız bir tek tanrıya, tapınağın ait olduğu tanrıya tapınır (Kanaatlı, 2011: 58).

1.3.2.3 Hinduizm

Hinduizm, birçok inançtan oluşmaktadır. "Hindu" ve "Hindistan" birbirlerinden ayrılmaz parçası olup Sanskritçe bir kelime olan ve "nehir" anlamına gelen Sindhu kelimesinden türetilmiştir. Bugünler Sindhu kelimesi yerine "indus" kelimesi kullanılmaktadır (Rodrigues, 2006: 151). Hinduizm tek Tanrılı bir dindir. Her ne kadar farklı inançları kabul etse de hepsinin bir Tanrı'dan geldiğine inanmaktadır. Brahma, Vişnu ve Şiva şeklindeki Hindu üçlemesi, yaratma, koruma ve yok etmeyi kontrolünde tutan baş Tanrının üç açıklaması olarak kabul edilir. Hinduizm, yaşayan bütün dinlerin en eskisidir. O, hiçbir belirli

peygamber tarafından kurulmamıştır ve öğretileri, hiçbir belirli gurup tarafından bir araya getirilmemiştir. Hinduizm'in kaynakları: 1. Srutiler, 2. Smiritiler, 3. İtihasalar, 4. Puranalar, 5. Agamalar, 6. Darşanalardır (Mohapatra,1990: 119-138)

1.3.2.4 Sihizm

Sikh Dini, 1500'lü yıllarda Hindistan'da doğumuştur. Sikh Dini'nin kurucusu Nanak, Hindistan'ın Lahor yakınlarındaki Talvandi köyünde (1469-1539) doğmuştur. Şiire ilgi duyan Nanak, şiirlerinde yüce kavramdan (Allah) söz etmiştir. İlahi tecelliye mazhar olması bu döneme rastlamaktadır. Sihizim temel yapı itibariyle Allah'a ve O'nun birliğine inanır. Bu dinin kutsal kitabı Adi-Granth'tır. Hindularda olduğu gibi ölü yakma geleneği Sihlerde de vardır (Cilaci, 1995: 140-145).

Dindar bir Sih'in günlük ibadeti kutsal kitaptan ezbere pasajlar okumak, her sabah aile olarak toplanıp kitap okumak, ibadet için tapınağa gitmektir. Sihler, çocuklarını eğitirken disiplini ön planda tutarlar. Hindistan'ın en iyi koruma ve güvenlik görevlileri bunların arasından çıkar. En disiplinli askerler Sihler'dir (Kanaatlı, 2011: 54).

1.4 DİNİN BOYUTLARI

Din bilimcileri, dindarlığın tek boyutu mu yoksa çok boyutlu mu olduğu hususunu tartışmaktadırlar. Egemen görüş onun çok boyutlu bir olgu olduğu şeklindedir. Nitekim Wach (1995), dini tecrübenin üç boyutta tezahür ettiğini düşünmektedir ki, bunlar "akide" (teori veya doktrin), "ibadet" (kült) yahut "uygulama" (pratik) ve "dini grup" veya "cemaat" yani "dini toplum'dur" (comunion). Mamafih ve H. Freyer (1964), Wach'ın bu dindarlık boyutlarına Weber'in "dini zihniyet" veya "ahlak" adını verdiği dördüncü bir boyutu ilave etmiştir (Aktaran: Günay vd. 2006: 30)

Amerikan dindarlığı konusundaki araştırmalarının girişinde Rodney Stark ve Charles Glock (1968) ise dini bağlılığın beş boyutunu betimlemektedirler. Bu bilim insanları için önemli bir motivasyon, dinin toplumdaki rolüne ilişkin tartışmalarda daha açık terimlerin kullanılmasına katkıda bulunmaktır. Din, kelimesinin anlam çokluğuna sahip olduğunu savunmaktadır ve dini kelimesindeki bu anlamsal çeşitliliğin altında dindarlığın beş boyutunun kendini gösterdiğini ileri sürmüştür: İnanç boyutu, uygulama boyutu, tecrübe boyutu, bilgi boyutu ve etkiler/sonuçlar boyutu (Furseth ve Repstad, 2011: 59-60; Mehmedoğlu 2004: 27-30).

a) İnanç boyutu: Dindar bir kişinin inandığı ve doğru olduğunu düşündüğü az çok sistematik olan düşünceleri içermektedir. Muhtemelen bu boyutun, iman yada dogmatik boyut olarak adlandırılması daha iyi bir çözüm olurdu. Çünkü bu boyut, insanların inandıkları şeyi değil kişinin inandığı şeyin ne olduğunu vurgulamaktadır.

b) Uygulama boyutu: İki biçim içermektedir: Ritüel ve adanmışlık/içten bağlılık. Ritüeller, bir dine mensup kişilerin yerine getirmesi beklenen belirli ve formelleştirilmiş dini eylemlerdir. Hristiyanlıktaki ritüellerden bazıları kilise ayinleri, vaftiz ve günah çıkarmadır. Adanmışlık veya duygulanım ve tapınmanın, ritüellere oranla daha az formelleştirilmiş ve kamusal olduğunu belirtmektedir. Hristiyan adanmışlığın örnekleri, özel dualar ve kitab-ı mukaddes'in okunmasıdır.

c) Tecrübe boyutu: Örneğin İlahi varlığın hissedilmesi gibi öznel dini tecrübelerle ilişkilendirilmelidir.

d) Bilgi boyutu: Dindar insanların dogma, ritüeller ve dini metinler konusunda sahip olmaları beklenen bilgilerden oluşmaktadır.

e) Etkiler/sonuçlar boyutu: Dinin kişilerin yaşamlarında, günlük hayatlarında sahip olduğu etkileri içermektedir.

1.5 Sosyo-Psikolojik Açıdan Din ve İnanç Kavramları

İnanç, dinlerin merkezi kavramlarından biridir ve din bilimcileri dini tanımlarken genellikle iki konuya vurgu yaparlar. Bunlardan birincisi inanç ya da inançlar, ikincisi ise güdüleri bu inanç veya inançlardan kaynaklanan uygulamalardır. Bu açıdan bakıldığında inanç, dinlerin olmazsa olmaz kavramlarından biri olarak değerlendirilebilir (Kayıklık, 2011: 163). İnanç, Türkçe 'de inanmak fiilinden türetilmiş olan inanç kelimesi (Arapça; İman, itikat, kanaat; Almanca Glaube, Überzeugung; İngilizce; Belief, faith; Fransızca; Croyance, opinion) bir kabul etme durumunu anlatır ve oldukça geniş anlamlıdır. İnanç kelimesi, geniş anlamda ihtimalin bütün derecelerini içerisine katmakta daha özel ve dar bir manada şüpheden ayrılmış olarak tam bir kabul ve tasdiki belirtmektedir. Yani inanç, bir insanın herhangi bir hükmü kısmen ya da tamamıyla kabulü ya da reddi veya ondan şüphe duyması durumudur. İnsanın kendisi ve bütün kainat üzerinde hakimiyetini kabul ettiği, duyular üstü, yüce kudret ve kuvvet sahibi bir varlıkla insan arasındaki ilişkileri düzenleyen bir takım esaslarla ilgili kabulüne ise, dini inanç denir (Peker, 2008: 71-73).

Moberg, dini inancı "dini yaşayışın özü ve dindarlığın tüm boyutuyla kesişen üstün bir kalite" olarak nitelendirmektedir (Moberg, 2002: 47-60). Hill vd. inancı; "kutsal olanın arayışı, din ise hem kutsal olanın hem de kutsal olmayan örneğin kimlik, aidiyet ve anlam" veya "belirli bir toplumda destek ve kabul edilme" olarak nitelendirmiştir. Bununla birlikte inanç din içerisinde bir kılıf (değer, uygulama) bulana kadar bir arayış olarak kalacaktır (Hill vd. 2000: 51-77).

Genellikle insanların inanmaya ruhen yetenekli, yatkın ve elverişli oldukları kabul edilir. Potansiyel olarak var olan bu yatkınlık, çocuğun arayış ve merakıyla dini inancı kabule yönelir. Güvenme temeli üzerine kurulu olan bu süreçte, güvenmenin en üst sınırı asıl güveni veren varlığa dayanma ve bağlanmadır. Çünkü dini inanç esaslı bir güven kaynağı olma özelliğinden dolayı, insanın ihtiyaç duyduğu güvende olmayı sağlar. Dini inancın psikolojik temelleri üzerine yazdığı bir makalede Argyle (1964), dini inancı yedi psikolojik temelle izah eder. Birincisi, doğrudan bir ihtiyacı gidermek; ikincisi, sıkıntıyı gidermek; üçüncüsü, iç çatışmaları gidermek; dördüncüsü, Tanrının ebeveyn figürleri olarak algılanması; beşincisi "ben" hüviyeti sağlaması; altıncısı, dinin izahlarının anlam ihtiyacına yönelik bilişsel açıklık içermesi ve yedincisi de yaşanan tecrübenin bireye yaşattığı mutluluk (Aktaran: Karacoşkun, 2012: 130-131).

II BÖLÜM

II. KAMU ÖRGÜTLERİ AÇISINDAN İŞYERİNDE DİNİ İNANÇ VE ÇALIŞAN DAVRANIŞLARI

2.1 Genel Olarak İşyerinde Dini İnanç Kapsamında Yapılan Araştırmalar

2.1.1 İşyerinde Dini İnancın Tanımı ve Kapsamı

İşyerinde dini inanç araştırmaları özellikle 1990 yılından itibaren ABD'de bir ilgi odağı olmuştur. İşletme ve yönetim üzerinde çalışan akademisyenler, bu konunun temel kavramları tanımlama çabalarını sürdürmektedirler. Yapılan çalışmaların çoğu, dini inancın çalışanlar ve örgütler üzerinde olumlu etki yapmış olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra işyerinde inancın etkilerinin nasıl ölçüleceği ve değişik faktörlerle olan bağı, örneğin liderlik, örgütsel davranışlar ve performans üzerindeki etkileri halen araştırılmaktadır. Hatta ve hatta Amerika'da bazı üniversitelerde İşletme Fakültesi ve Enstitülerinde bir bölüm olarak bu konu okutulmaktadır. Örneğin Seton Hall Universitesi'nde "İşyerinde İnanç" araştırma merkezi bulunmaktadır (http://www.shu.edu/academics/theology/institute-christian-spirituality/center-for-workplace-spirituality.cfm e.t 25.05.2014).

Miller'e (2006) göre ABD'de nüfus çeşitliliği ve yurtdışında doğan ve büyüyen ABD vatandaşı sayısı gün gittikçe artmaktadır. Bu da ABD'de işyerlerinde farklılığın artmasına neden olmaktadır. Özellikle gün gittikçe işyerlerinde ortaya çıkan Latin kökenli ve Müslüman nüfusu, işyerlerindeki inanç farklıklarını artırmaktadır (Miller ve Ewest, 2011: 29-54). Bu nedenledir ki; bu konu yoğunluklu olarak ABD'de araştırılmaktadır. Aslında bu konunun neden araştırmaya değer olduğu şu şekilde anlaşılmaktadır. İster ABD'de doğup büyüyen isterse sonradan ABD vatandaşı olmuş biri, örneğin Müslüman bir çalışan ABD'deki işyerinde bazı inançlarını sergilemek isteyebilir. Örneğin namaz kılmak ister, domuz eti veya alkollü içki satmak istemeyebilir. Bu durumda çoğunlukta Hristiyan olan bir ülke söz konusu olduğunda, Müslümanın işyerine getirdiği farklılığı gözler önüne serilmiş olur. Bu durum sadece Müslümanlar için geçerli değildir. Çoğunluğu Ortodoks olan Latin Amerikalılar, Çinliler, Yahudiler ve diğer uzak doğu bireyler için de benzer bir durum söz konusu olabilir. Dolayısıyla bu toplumların işyerinde inançları gereği gündelik olarak yerine getirmeleri

gereken bazı dini ibadetler olabilir. Onun için ibadetleriyle işleri arasında denge kurmaları gerekmektedir. Hicks'e (2003) göre iş, insanların temel aidiyetlerinden biridir ve insanların onur duygusu yaptıkları işten etkilenmektedir. Dolayısıyla çalışanlara dini inançlarını sergilemelerine izin verilmemesi onur kırıcı bir ihlaldir (Hicks, 2003: 33-35).

Miller, işyerinde dini inancın etkileri araştırmasını "İşyerinde İnanç" olarak adlandırmıştır (Miller, 2006). İşyerinde inancın tanımı birçok araştırmacı tarafından yapılmıştır ve yapılmaya devam etmektedir. Bu konuyu tanımlayanlar arasında Ashmos ve Duchon da vardır. Ashmos ve Duchon, işyerinde inancı şöyle tanımlamaktadırlar: "Çalışanların toplum bağlamında gerçekleşen önemli bir işle beslenen ve onu besleyen içsel hayatlarının olduğunu kabul etmektir*" (*Ashmos ve Duchon, 2000: 135*).* Neck ve Milliman ise işyerinde inancı "iş hayatına anlam ve amaç bulma gayreti, 'üstün bir kişilik', 'olumlu tutum' ve ilişkiler kurmak için içsel bir doğrulukla yaşamak" ve "kendisini aşan ve topluma katkı için diğer çalışanlarla bağlanmak" olarak tanımlamaktadır (Neck ve Milliman, 1994: 9).

Bugünkü dünyamızda, inançları gündelik hayatlarının bir parçası olan ve dolayısıyla iş yerindeyken kimliklerinden çok inançlarını belli etmek ve inançlarıyla işlerini entegre etmek isteyen çalışan çoktur (Miller ve Ewest, 2011: 29-54). Bunun nedenin de birçok insanın işlerini ibadetlerin bir parçası olarak görüp işlerini inançlarıyla entegre etme çabaları olduğunu söylemek mümkündür. Bugün için artık birçok çalışan inançlarını işyerinin kapısında bırakmayıp işleriyle inançları arasında bir bağ kurmaya çalışmaktadır (Miller ve Ewest, 2011: 29-54). Burada önemli olan çalışmanın veya çalışma hayatının bazı insanlar için dini bir çağrışım olmasından kaynaklanmaktadır (Milliman vd. 2003: 427). Örneğin İslamiyet'te ve Hristiyanlıkta çalışmak bir ödev olup aynı zamanda bir ibadet olarak sayılmaktadır (Ashforth ve Vaidyanath, 2002: 361; Ahmad ve Owoyemi, 2012: 117).

İşyerinde inanç araştırmalarının ilgi odağı haline gelmesinin bir diğer nedeni ise örgütlerin bu konuyu teşvik ettiklerinde elde ettikleri olumlu sonuçlardır. Bazı araştırmalar işyerinde inancın sergilenmesi ve kişisel yaratıcılık arasında bir bağ kurmuştur. Bunun yanı sıra işyerinde dinsel eğilimin dürüstlüğü, kurum içi güvenliği, çalışanların memnuniyeti (personal fulfillment) ve örgüt hedeflerine yönelik bağımlılığı artırmaktadır (Krishnakumar ve Neck, 2002: 153). Örneğin ABD'nin Tennessee kentinde 2008 yılında Tyson Food tavuk fabrikasının çalışanların sendikası, işçi bayramı ile Müslümanların bayram gününün değiştirilmesini talep etmişlerdir. Firma yönetimi sadece Tennessee'deki fabrikası için kabul edip işçi bayramını ödemeli bir iş günü yapmıştır (http://www.tysonfoods.com/Media/Labor-

Day-at-Tyson-Foods.aspx e.t 30.04.2014). Bir diğer örnek ise ABD'de Van Orden v. Perry olarak bilinen davadır. Dava, çalışanın işyerinde peygamber Musa'nın 10 Emri'ni çalıştığı kamu kurumunda ofisinde asmış olmasıyla ilgilidir. Dava 2005 yılında mahkemede görülmüştür ve çalışanın lehine sonuçlanmıştır (Ruan, 2008: 11).

2.1.2 İşyerinde Dini İnanç ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Paloutzian ve Ellison (1982) Dinsel Ferahlık Düzeyi'ni ölçen bir ölçek geliştirmiştir. Söz konusu ölçek, kişilerin psikolojik ve dini yönden dini ferahlıklarını incelemektedir. Dini yönü, kişinin Tanrıya karşı olan ferahlık düzeyi üzerine odaklanır. Psikolojik yönü ise kişinin kendi ferahlığı ve diğerlerin ferahlığını nasıl algıladığı ile ilgilidir. Bu ölçüm, dinsel olgunluğu üzerinde değil bireyin insanüstü olan güçle olan bağlantısından dolayı bireyin ruhsal üstünlüğü üzerinde odaklanmıştır (Paloutzian ve Ellison, 1982). Ashmos ve Duchon, bu alanda referans alınan araştırmacılardandırlar. 2000 yılında "İşyerinde İnanç" konulu araştırmalarında işyerinde inancın rolünü ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirmişlerdir. Onlar: işyerinde inancın sergilenmesi ile ilgili 3 boyut tanımlamaktadırlar. Bunlar: manevi hayat, anlamlı iş ve topluluk ruhudur. Bu araç, hem kişisel hem de örgütsel algıyı ölçmektedir. Söz konusu ölçeğin örgütsel boyutu, bireyin örgütün misyonu, değeri ve hedeflerini ne kadar benimsediği ile ilgilidir. Bu çalışmanın amacı dinselliğin örgüte katkısını ölçmeye yöneliktir (Ashmon ve Duchon, 2000: 134-145).

Lynn, Naughton ve VanderVeen 2009 yılında İşyerinde İnanç Ölçümü çalışmalarını üç varsayıma dayandırmışlardır. Birincisi; çalışanların işleriyle-inançlarının ne derecede birbirleriyle ilişkili olduğu üzerinde odaklanmıştır. İkincisi: Musevi ve Hristiyan dini mensupları üzerinde yapılmıştır. Üçüncüsünde ise işyerinde inancın doğrusal olmadığı geliştirilebilir olması üzerinde durulmuştur. Bu çalışmada 5 husus ölçülmüştür. İlişki, anlam, toplum, kutsallık ve bağış (Lynn vd. 2008). Kinjerski ve Skrypnek de 2006 yılında benzer bir çalışma yapmışlardır. İşyerinde İnanç Ölçümü isimli eserlerinde bireylerin işyerinde dinsellik/inançlarına yönelik tecrübelerini ölçmektedirler. Bu çalışmanın amacı; "işyerinde inancın" sergilenmesinin kişiye katkısı olup olmadığını araştırmaktır. Bunu keşfetmek için, dört faktör incelenmiştir. Bunlar; iş yapmak, toplumun bir parçası olma hissi, dinsel bağlılığı ve gizemli/tasavvufi tecrübe. Araştırmanın neticesinde işyerinde inancın "içsel güdü, inanç, tabiatüstü ve kognitif özelliği taşıyan çok ayrı bir durum" olduğu ortaya çıkarılmıştır (Kinjerski ve Skrypnek, 2006: 232-239).

Pandey, Gupta ve Arora 2009 yılında Dinsel Çevre/Ortam Evanteri çalışmalarında bireylerin işyerinde inançlarının belirlenmesine ve bunu işlerine entegre etmelerine ve işyerinde bütünsel (hem çalışan birey hem de manevi birey) olarak mevcudiyetlerinin sağlamasına dönük olarak geliştirilmiştir. Çalışanın kendisiyle uyum düzeyi, iş ortamıyla uyumu ve üstünlüğü ölçülmüştür. Bu çalışmada bireysel uyum; kişinin işiyle alakalı anlam, gaye ve işten aldığı zenginliği ölçmektedir. İş ortamı uyumu ise; diğer çalışanlara olan saygı ve işin tabiatının gerektirdiği diğer ilişkileri kapsamaktadır. Son olarak üstünlük ise, yüce ve tabiatüstü bir varlıkla olan direk bağlılığı ölçmektedir (Pandey vd. 2009: 313-332). İnsanlar ihlal edilemez onura sahiptirler. Dolayısıyla her insanoğluna saygı duyulmalıdır. Bu saygıya dayanarak insanlar ve kurumların insanoğluna borçlu oldukları ödevleri tartışılmalıdır (Hicks, 2003: 3). O yüzden ister ferdi isterse kurum olsun insanlara ve çalışanlara karşı sorumlulukları açık bir şekilde izah edilmeli ve tartışılmalıdır. Bu anlamda iş yerinde inanç konusu örgütlerin üzerinde ciddiyetle durmaları gereken bir konu olarak ortaya çıkmaktadır.

Fry, Dinsel Liderlik üzerinde araştırma yapmıştır. Dinsel Liderlik üzerinde yaptığı araştırmayı teori olarak pozitif psikolojiyle destekleyerek insan kalitesinin direkt olarak fedakarlığa olan katkısını incelemiştir. Fry'a göre, liderlerin önceliklerinden biri; kendisi ve diğerleri için sevgi, fedakârlık, hakiki ilgi ve takdirden oluşan bir kültür kurmaktır. Bu çalışmadaki ölçümler özellikle kurum aidiyeti, verimliliği ve çalışan mutluluğunu artıran strateji alanları, güçlendirme, ekip ruhu alanında dinsel liderliğin rolünü belirlemek için gerçekleştirilmiştir (Fry, 2003). Seth Wax 2005 yılında GoodWork Project firmasının çeşitli sektörde çalışan 1200 kişiyle yaptığı mülakatını incelemiştir. Araştırması neticesinde modern dünyada çalışanların işyerinde kişisel dinselliği nasıl tecrübe ettikleriyle ilgili 4 model ortaya koymaktadır. Bunlar: 1. İşi yürütürken insanüstü bir gücün varlığını hissetmek 2. Keşif yaparak bilinmeyen gizemin içinde doğmak 3. İnananların hayatının her alanda olan bir Tanrı tasavvur etmek ve 4. Çalışanların iş kazaların arkasında yüce bir güç olduğunu fakat işlerinde onlara güç verdiğini kabul etmek (Wax,2005).

Pawinee Petchsawanga ve Dennis Duchon 2009 yılında Tayland'ta bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın konusu "Asya Kapsamında İşyerinde İnancın Ölçülmesi"dir. Bu araştırma Taylandlı bir firmada çalışan 3800'den fazla çalışan üzerinde yapılmıştır. Söz konusu çalışma, işyerinde çalışanların inanç eğilimini ölçmek için geliştirilmiştir. Araştırmacılar, ilk başta 5 boyut üzerine odaklanmışlardır. Fakat yapılan araştırma neticesinde bu 4'e indirilmiştir. Bunlar; merhamet, anlamlı iş, dikkatli olma ve üstünlük (transcendence) olarak sıralanmıştır. Seçilen Taylandlı firma gıda sektöründe

faaliyet göstermekte olup ülkenin önde gelen kurumsal ve prestijli firmalarından biridir (Duchon ve Petchsawanga, 2009: 459-468).

Desa, Nasina, Koh Pin Pin ve Doris 2011 yılında Malezya'da İşyerinde İnanç ve Sadakat konulu araştırma yapmışlardır ve işyerinde inancın 4 boyutunu incelemek üzere bu konuyu ele almışlardır. 1. Ekibin kamu vicdanı hassasiyeti, 2. Kişisel ve örgütsel değerlerin uyumu, 3. Topluma katkıda bulunma şuuru ve 4. İşyerinde ferahlık düzeyi. Özellikle işyerinde inançlarından dolayı bir işe duygusal bağlılık adanmışlık veya sadakat oluyor mu? sorusuna bu çalışmada yanıt aranmıştır. Malezya'nın Kamu Mali Denetçilerinden 4 büyük kamu kurumundan 153 mali müşavirle bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Alınan sonuçlara göre kamu vicdanı, topluma katkıda bulunma ve işyerinde ferahlık/mutluluk kuruma duygusal bağlılığı doğurmaktadır. Elde edilen sonuçlar, çalışanların işyerinde inancın bu 3 önemli hususun farkına varmaları açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca çalışanların işyerinde inançlarından kaynaklanan sadakat ve kuruma bağlılık konusunda farkındalık elde etmelerine bu çalışma yardımcı olmuştur. Bu da kurumsal performansı, çalışanların dürüstlüğü ve yaratıcılıklarının artırılması sonucunu doğuracaktır. Bu çalışmada işyerinde dinsellik ve duygusal bağlılık arasında bir etkileşim kurulamamıştır. Fakat işyerinde inancın diğer üç boyut (ekibin kamu vicdani hassasiyeti, topluma katkı ve işyerinde mutluluk) ve duygusal bağlılık arasında bir etkileşim bulunmuştur (Desa vd. 2011).

Piar Chand ve Hemange Koul 2012 yılında "İş Stresine Üstün Gelme Aracı Olarak İşyerinde İnancı" incelemişlerdir. Çalışmalarında işyerinde inancın sergilenmesine bağlı olarak örgüte bağlanma ve iş mutluluğunu ele almışlardır. Araştırma Tayland'ta yapılmış olup 100 proje müdürü üzerinde uygulanmıştır. Sektör olarak bilişim teknoloji sektöründe çalışanlarla yapılmıştır. Neticede işyerinde inancın işten kaynaklanan stresle baş etmek için en güçlü etken olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra stresin; iş mutluluğu ve örgütsel benimsemeyi olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Chand ve Koul, 2012: 225-229).

2.2 Örgütlerde Dini İnancın Örgüt Düzeyinde Etkileri

Yaşadığımız 21. yüzyılda örgütlerin faaliyetlerinde çalışanların dini inanışları büyük önem kazanmıştır (Milliman vd. 2003: 426). Bu konu özellikle ABD'de son yirmi yılda yaygınlaşmıştır. Bu konu aynı zamanda özel sektörü de ilgilendirdiği ticari dergilerin ilgisini çekmiştir (Milliman vd. 2003: 426). Hicks'e göre ABD'de 1965 yılında çıkarılan göç yasası daha önce olmadığı kadar farklı ırk ve dini inancı olan insanlar her kıtadan ABD'ye gelmiştir. Bu da ister istemez nüfus çeşitliliğine yol açmıştır (Hicks, 2003: 26). Din ve inanç olgusu hem

işveren hem de çalışanların gündeminde bulunmaktadır. Çünkü çalışanlar, yaptıkları işe anlam yüklemek isterler, işveren ise sosyal anlamda sorumluluk taşıyarak kendini motive eden ve diğer çalışanlara da örnek teşkil eden çalışanlar aramaktadır (Zamor, 2003: 335).

İşyerinde dinsellik etkilerinin ABD'de yaygınlaşması, ABD'deki işyerlerindeki çalışanların ırki ve dini çeşitliliğinden kaynaklanabilmektedir. Özellikle ulus aşırı firmalarının tecrübeleri ve ABD'de her geçen gün artan nüfus çeşitliliği işyerlerine yansımaktadır. Howard, bu gelişmeyi, işletme ve yönetim alanında "yeni boyut" olarak nitelendirerek son yarım asrın gelişmelerden belki de en önemlisidir" demiştir (Howard, 2002: 230). Dolayısıyla işyerinde inanç konusu yönetim konularının dışında değil, yönetimi ilgilendiren idari ve liderlik gibi konuları da araştırmaktadır. Ayrıca örgütlerin öğrenme süreci ve aydınlatma konusunda katkıda bulunmaktadır. Bunun yanı sıra işyerinde inanç araştırmaları işletme ve örgütsel başarının ayrılmaz parçası olmuştur (Howard, 2002: 230-231).

Çalışanlar, örgütlerin en önemli girdilerinden biridir. O yüzden bu alanda araştırma yapan araştırmacılara göre yöneticiler bir karar alırken çalışanların değer verdikleri şeylere ve kendilerinin inanç ve etik değerlerine dikkat etmelidirler (Bosch, 2009: 140). Çünkü yöneticilerin çalışanlara yönelik aldığı kararlar olumlu veya olumsuz yönden etkileyebilmektedir. Bu da iş performanslarına yansıyabilmektedir.

Globalleşen dünyamızda örgütler çok rekabetçi bir ortamda faaliyet göstermektedirler. Bu da ister istemez çalışanların en üst performanslarıyla çalışmalarını mecbur bırakmaktadır. Bu baskı çalışanlar üzerinde stres, verimsizlik ve iş tatminsizliği yaratabilir. Diğer yandan da kamu örgütleri gibi bazı durumlarda aynı işlerin tekrar tekrar yapıldığı bir alanda, çalışanların verimsiz ve motivasyonsuz olmaları kaçınılmazdır. Bu gibi durumlarda, çalışanları motive eden ve işlerine bağlayan bir etkenin bulunması gerekmektedir. Fairholm (2006) 1996 yılında yaptığı araştırmada Amerika Birleşik Devletlerinde, çalışanların dörtte birinin işlerinden memnun olmadıklarını izah etmiştir (Aktaran: Bosch, 2009: 141). İşteki memnuniyetsizlik ister istemez çalışanların verimsizliğine neden olacak ve bu durum da örgütün performansını etkileyecektir.

Rego ve Cunha (2007: 54-55) işyerinde dinselliğin performans üzerindeki etkisinin çekici olmasının bazı nedenlerini sıralamaktadır. Buna göre;

- Örgütler büyük bir beşeri başarımdır (human achievement). İş ise, insan hayatının en önemli olgularından biridir ve insanların anlam arayışı hayatın ayrılmaz parçasıdır (Mitroff, 2003).
- Örgütler iyi bir performans sergilediğinde, yöneticiler çalışanların iş koşullarını, müşterilerinin ve toplumun memnuniyetini yükseltebilmektedirler. Diğer taraftan sadece maddi zenginliklere odaklanarak memnuniyet oluşturulamaz ve eğer örgüt kötü yönetiliyorsa çalışanlarına manevi açıdan mutluluk getireceği garanti edilemez.
- Hem çalışan katkısının artırılması hem de örgüt performansının artırılması için çalışanların manevi değerlerine sahip çıkılması ve teşvik edilmesinde insanlık onuru korunduğu müddetçe sorun yoktur.
- Bugünkü dünyamızda insanlar işyerine sadece beyin ve bedenlerini getirmektedirler (Mitroff, 2003). Bunun sonucunda da örgütler, çalışanların yaratıcılığı ve potansiyelinden istifade edememektedirler. Çalışanlar da bir bütün olarak (zihnen ve bedenen) kendilerini geliştirememekte ve başarılı olamamaktadırlar.
- İşyerinde inanç doğru değerlendirildiği zaman, (örgüt tarafından) çalışanları olumsuz yönde etkileyen etkenleri bertaraf etmek mümkündür.

Ashmos ve Duchon işyerinde inancın etkilerinin 3 yönü olduğunu izah etmişlerdir. Bunlar; kişisel, ekip ve örgütsel yönlerdir (Ashmos ve Duchon 2000: 134-145). Nasina ve Doris ise, aynı konunun 4 boyutu olduğunu izah etmişlerdir. Bunlar; topluluk ruhu, kişisel ve örgütsel değerlerin uyumluluğu, topluma katkı ve işyeri memnuniyetidir (Chand ve Koul 2012: 226). Bu olgular işyeri stresini ve verimsizliği azaltan olgulardır.

İşyerinde inancın örgütsel yönü veya örgüt değerlerine uyum sağlama boyutu çalışanların örgüt değerleriyle kesiştiği noktadır (Mitroff ve Denton, 1999: 83-92). Çalışanların örgütün değerlerine uyum sağlamaları; çalışanlar ile yöneticilerin uygun değerleri taşıdığı, güçlü bilince sahip oldukları, çalışanların ve toplumun huzuruyla ilgilendikleri anlamına gelmektedir (Ashmos ve Duchon, 2000: 136).

2008 yılında ABD'de yapılan bir araştırmayla, örgütlerin %65'inin işyerinde inanç değerlerini benimsedikleri ortaya çıkmıştır (Grossman, 2008: 406). O halde örgütlerde yöneticilerin üzerine düşen görev, dindar çalışanlarının haklarını korumaktır. Çünkü örgütlerin kuralları gereği kişilerin örgüt bünyesinde kendi kurallarını sergilemesi mümkün değildir. ABD'de Sivil Haklar Kanununun VII. maddesi çalışanların dini inançlarını işyerinde

sergilemelerine imkân tanımaktadır. Tek istisnası iş sahibine engel yaratmaması ve diğer çalışanları tahrik edecek faaliyetlerde bulunulmamasıdır (http://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm e.t 25.05.2014). Örneğin son derece kurumsal bir örgütte çalışan birinin iş esnasında namaz vaktinde namaz kılması, örgüt kurallarına aykırı olabilir. Fakat örgütün anlayışlı davranması ve neticede çalışanın manevi ihtiyacını gidermesi için o çalışanın namazını kılmasına müsaade edilmesi hem örgüt için, hem de çalışan için büyük önem taşımaktadır. Bir başka örnek de Yahudilerin cumartesi gününü bir dini bayram günü olarak görüp çalışmak istememesidir.

Yapılan araştırmalarda inancın örgüt performansını olumlu yönde etkilemekte olduğu belirlenmiştir (Karakas, 2009: 9). Bir işyeri çalışanların iç-dünyaların olduğu ve bu iç-dünyalarını toplumda önemli işler gerçekleştirerek beslediklerini kabul ettiği zaman, o işyerinin inancın sergilenmesine olumlu baktığı veya benimsediğini ifade etmek mümkündür (Ashmos ve Duchon, 2005: 809). Jurkiewicz ve Giacalone (2010) örgütlerin inanç konusunda duruşlarını üçe ayırmışlardır. Onlar; paralel ilişki, muhalif ilişki ve birleştirici ilişki olarak sınıflandırılabilir. Paralel ilişki, inancın varlığını kabul eder ve fakat iş ve inancın ayrı olduklarının da altını çizer. Buna göre iş ve inanç ayrı olgulardır ve birinin diğeri üzerinde etkisi yoktur. Muhalif ilişki ise, inanç ve işin birbirleriyle bağdaşmayan unsurlar olduğunu ve birbirlerine zıt olgular olduğunu izah eder. Son olarak, birleştirici ilişki; inanç ve işin birbirlerine bağlı olduklarını ve hatta inançla iş arasında nedensel bir ilişki olduğunu izah etmektedir (Aktaran: Miller ve Ewest 2011: 29-54)

Ashforth ve Pratt ‘e göre (2010) inancı barındıran 3 tip örgüt olduğunu izah etmiştir. Birinci tip, etkinleştiren tiptir. Etkinleştiren tip, yüksek bireysel kontrol ve düşük örgütsel kontrolün bulunduğu örgütleri ifade etmektedir. Etkinleştiren örgütler çalışanlarını inanç konusunda teşvik etmektedir. Fakat çalışanlara herhangi bir inancı dayatmamaktadır. İkinci tip, emredici örgüt tipidir. Emredici örgüt, düşük çalışan kontrolü ve yüksek örgüt kontrolüne sahiptir. Kendi dünya kozmolojisini dayatmaktadır. Bu kozmoloji, örgütün misyon ve faaliyetlerine bağlıdır ve üyelik, değerler ve amaçlardan oluşmaktadır. Çünkü bu unsurlar yapılması gerekenleri belirleyen unsurlardır. Üçüncü tip örgüt ise, işbirliği yapan örgüttür. Bu örgüt hem yüksek çalışan kontrolü hem de yüksek örgütsel kontrole sahiptir. Burada işyerinde inanca saygı duyulmaktadır. Dinsellik sosyal bir yapı olup çalışanların aralarında serbest fikir değişimi ile ortaya çıkar (Aktaran: Miller ve Ewest, 2011: 29-54).

Fry’ya göre işyerinde inanç teşvik edildiği zaman hem çalışanlar hem de örgüt istifade etmektedir (Fry, 2003: 710). Mitroff ve Denton ise örgütlerinin manevi açıdan güçlü olduğu

hisseden çalışanlar, örgütlerinin çok karlı olduğunu düşünmektedirler (Mitroff ve Denton, 1999: 83-92). Wrzeniewski'ye göre (2003), işlerinden anlam çıkaran yani işlerinin bir tür ibadet olduğunu düşünen çalışanlar; diğerlerine göre işlerinden memnun kalırlar (Aktaran: Ashmos ve Duchon, 2005: 816). İşyerinde çalışanların mutluluğu duygusal olarak kendilerini işlerine adayacakları anlamı taşımaktadır. Burack'a göre (1999) işyerinde inancın teşvik edilmesi çalışanların kendilerini iyi ve güvenilir hissetmelerine neden olmaktadır ve bu örgütün performansını artırmaktadır (Aktaran: Karakas, 2010: 19). Örgütün performansını artıran olgu ise çalışanların hem ruhen hem de bedenen işyerinde mevcut olup kendilerini örgüte adamalarından kaynaklanmaktadır. Bu adanmışlık Ashmos ve Duchon'un izah ettikleri gibi bir tür örgütsel bağlılık yaratmaktadır (Ashmos ve Duchon, 2005: 814-815)

İşletme söyleminde örgütsel bağlılık/adanmışlık çalışanların psikolojik olarak örgütle olan ilişkisidir ve çalışanın örgütü terk etme olasılığını azaltan bir olgudur (Allen ve Meyer, 1990: 1-18). Bir örgüt çalışanın psikolojik olarak örgüte bağlanması, kendini o örgütün bir parçası olarak görmesi ve sadece kendi gayesi için yani sadece kendisinin başarısı için değil örgütün başarısı için de çaba göstermesi anlamına gelir. Birey sadece kendi iyiliği için değil topluma katkıda bulunmak için çaba gösterir (Vandenberghe, 2011: 211-232) . Ashmos ve Duchon örgütsel bağlılığı bireylerin, yöneticilerin ve çalışanların kendi örgütlerinde gereken değerlerin olduğu, güçlü bilince sahip olduğu ve kendi çalışanlarının ve toplumun iyiliğini önemsedikleri anlamına geldiğini izah etmişlerdir (Ashmos ve Duchon, 2000: 137). Keza, Hawley'in (1993) gözlemine göre, bireyin iç dünyasına ait gerçekliğinin bir parçası; bir örgütte bütünlük ve bir amaca yönelik çalışarak sadece kendi menfaatine değil, diğer insanlara da hizmet etmektir (Milliman vd. 2003: 430).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt değerlerini önemsemeleri ve bu değerlere uyum sağlamalarına neden olmaktadır. Örgütsel bağlılığın doğmasının bir nedeni de çalışanların nihai hedefi sadece kazanç elde etmek olmayıp toplumsal iyiliği, toplum ve çalışanların değerlerini benimseyen bir örgütün bir parçası olmalarından da kaynaklanmaktadır (Vandenberghe, 2011: 211-232). Malphurs'e (1996) göre ister kutsal olsun veya ister olmasın, kişiler aynı değeri paylaşmadıkları örgütte çalışmamalıdır (Milliman ve diğerleri, 2003: 430). Her ne kadar örgütler mükemmel olmasalar da bazı örgütler vardır ki; hem çalışanlarının, hem de toplumdan dolayı bazı sorumluluklar taşıdığını hissetmektedirler. Bu durum da çalışanların duygusal olararak etkilenmelerine neden olabilmektedir (Vandenberghe, 2011: 211-232).

Örneğin South West Airlines şirketi ABD'de en kârlı firmalardan biridir. Bu firmanın özelliklerinden biri; insani değerlere verdiği önemdir. İşletme hem çalışanlarına, hem de müşterilerine olağanüstü imkânlar tanımaktadır. Örneğin uçakla seyahat etme imkanına sahip olmayanlara, engellilere ve yaşlılara seyahat imkanı tanımaktadır. Zira çalışanlar arasında bir topluluk oluşturmak için bir takım girişimlerde bulunmaktadır. Çalışanların çoğu firmayla aynı değeri paylaşan çalışanlar olup firma değerleriyle kendi değerleri arasında uyum sağlamaktadırlar. Bunun içindir ki bu şirket 30 senedir en karlı firmalarından birdir (Fawcett vd. 2008: 421-438).

Mitroff 1999 yılında yaptığı bir araştırmada kendilerini "inanç eğilimli örgütler" olarak nitelendiren örgütlerin çalışanlarında şu özelliklerin bulunduğunu ifade etmektedir: (Aktaran: Marschke vd. 2009: 37)

a) Örgütlerinde az endişelidirler.
b) Örgüt değerleriyle kendi değerleri arasında uyuşmayı sağlarlar.
c) Örgütlerinin çok kazançlı olduğunu düşünürler.
d) Kendilerini işlerine verirler ve işe katkıları büyük olup yaratıcılıklarını sergilerler.

2.3 Dini İnancın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Din, asırlar boyunca huzur ve ahlaki kuralları insanoğluna aktarmıştır. Bugün insanoğlu, milyonların hayatına yön vermektedir (Collins ve Nada Kakabadse, 2006: 2). Dini açıdan inancın, her zaman ahlaki boyutu itibariyle fanatikliğinden alçak gönüllülüğüne kadar çeşitli kademeleri bulunmaktadır (Collins ve Kakabadse, 2006: 3).

Din, insan hayat ve kültürünün ayrılmaz parçası ve insan davranışlarında da çok önemli rol oynayan bir unsurdur. Bunun içindir ki; birçok araştırmacı dindarlık boyutlarının sosyal tutumlar üzerindeki etkilerini araştırmaktadır (Gyekye ve Haybatollah, 2012: 2). Dolayısıyla gündelik hayatımızda din (inanan ve dini yaşayanlar için) önemli bir rol oynamaktadır. Gündelik hayatımızın ayrılmaz parçası olan bir diğer husus ise çalışma hayatıdır.

İş hayatı insanların ayrılmaz parçasıdır, çalışırken de sadece elleriyle çalışmaz; kalp, beyin ve duygularını kullanırlar. Kalp ve hislerini tam kullandıklarında; yaptıkları işe bir anlam ve neden bulurlar (Petchsawanga ve Duchon, 2009: 459). Beyer (1999), inancın 2 öğesi olduğunu izah eder: anlam ve aidiyet olarak kavramlaştırdığı bu iki boyuta ilişkin ise şunları ileri sürmektedir: "İnsanlar anlam arayışında olan hayvanlardırlar, işlerine anlam yüklemek

isterler", "İnsanlar sosyal hayvan oldukları için işleri üzerinde bir grubun aidiyetini ararlar". Bu iki boyut, insanların içsel dünyalarını genişleten öğelerdir (Aktaran: Ashmos ve Duchon, 2005: 811). Sadece dindar insanlar değil herkes en azından aidiyetlerini işyerine getirmektedirler. Dini inanışlar, çalışanların davranışlarını bir şekilde etkileyecek bazı dini ödevleri içermektedir (Hicks, 2003: 30). Örneğin Müslüman kadınların başörtüsü veya Hristiyanların haç takması, çalışanların kimliklerini belirleyebilmektedir.

Çalışan insanlar, gündelik hayatının büyük bölümünü işyerinde geçirmektedirler. Öyle ki bazen ailelerden çok birlikte çalıştığı insanlarla vakit geçirmektedirler. Dolayısıyla çalışanların bu kadar vakit geçirdikleri alanın, çalışanları inançlarıyla kabul etmesi kaçınılmazdır. Birçok araştırmacı inançlı insanların, inançlarını işlerine bağlama noktasında sıkıntı yaşadıklarını tespit etmiştir (Lynn vd. 2008). Hicks'e (2003) göre çalışanların dini inançları, işyerinde bir şekilde yerlerini bulurlar. Bu durum dinin kişisel değer ve sosyal rolü taşıdığı evrensel görüşüyle bağdaşmaktadır (Koç, 2012: 7-21).

Yapılan bir araştırmada iş hayatında memnuniyetsizliğin arttığı gözlemlenmiştir. ABD'de yapılan bir araştırma (Fairholm 1996) ile çalışanların dörtte birinin işlerinden memnun olmadıkları tespit edilmiştir. Özellikle kapitalizm sonrası toplumlarda inancın gündelik hayatındaki rolünün azalmasıyla birlikte, memnuniyetsizliğin arttığı gözlemlenmiştir (Bosch, 2009: 141). Bu memnuniyetsizliğe neden olan etkenlerden biri, küreselleşmedir. Küreselleşmeyle birlikte örgütler son derece sert bir rekabetin içine girmişlerdir. Bu rekabet tabii olarak çalışanların iş yükünü artırmaktadır. O derece ki; çalışanlar bazen iş ve özel hayat arasındaki dengeyi kurmakta zorlanmaktadırlar. Kamu sektörü bile inancın işyerindeki etkilerinden etkilenmektedir. ABD'de kamu çalışanlarıyla yapılan bir araştırmada katılımcıların (ARoPA) %73'ünün inançsal duygularının kuvvetli olduğu ortaya çıkmıştır. %83'ü ise sonsuz bir inançsal his taşıdıklarını beyan etmişlerdir (Bruce, 2000: 466).

Csiernik ve Adams (2002), stresin inanç üzerindeki etkisini araştırmış ve inancın işyerindeki stresin etkilerini hafiflettiği sonucunu ortaya çıkartmışlardır. Ayrıca inancın özellikle belirsizlik ve kaos durumları karşısında, içsel bir güç kaynağı olduğu kanaatine varmışlardır. Dolayısıyla inanç, işyerindeki stresin iyileştirmesinde de yardımcı olmaktadır (Csiernik ve Adams, 2002: 29-37). Diğer bir değişle stresin açtığı yaraları, inanç duygularıyla sarmak mümkün olabilmektedir.

Son dönemlerde piyasalarda rekabetin kızışması örgütlerin çalışanlarından maksimum verimlilik talep etmelerine neden olmuştur. Çalışanlar da bu duruma ayak uydurabilmek için

maksimum çaba sarf etmektedirler. Fakat bu durum işyerinde çalışanların memnuniyetsizliği ve önemsenmedikleri gibi bir his doğurabilmektedir. Nitekim çok çalışmak ve uzun çalışma saatleri çalışanlar için sağlıksızlığı ve hoşnutsuzluğu doğurabilmektedir. Çünkü çalışanlar yaptıkları işe kendilerine verilen ödülle birlikte vicdani açıdan da bir anlam yüklemek isterler (Burke, 2006: 193-217). Çalışan kişinin yaptığı işe anlam yükleyip, belirli bir hedefe yönelmiş olması kaçınılmazdır. Mitroff ve Denton (1999) kişisel inancı, "gündelik hayatında kutsal olanın bulunması, her şeyle olan bağı hissetmek, iç huzurun ve sükûnetin bulunması ve sonsuz inanç ve irade kaynağına sahip olmak" olarak tanımlamaktadırlar (Mitroff ve Denton, 1999: 83-92).

ABD'nin New York şehrinde High Tor Alliance şirketi tarafından 1996 yılında yapılan araştırmada; 5 kişiden 4'ünün işlerini bir kişisel inanç gelişimi (Personal spiritual development) olarak gördükleri; 10 kişiden 9'unun da insani değerleri önemseyen firmaları tercih ettikleri neticesine varmışlardır. Ankete katılanlar, kişisel tutumlar (bilinçli konuma, dinleme kültürü, geri besleme) ve örgütsel uygulamaların (vizyon tartışmaları, değerler, grup çalışmaları ve hayat tecrübesinin paylaşımı) hem çalışana hem de örgüte kazandıran hususlardan olduğunu ileri sürmektedirler (Neal, 1999: 28).

Çalışanların, yaptıkları işin taşıdığı anlamı ve çalışma amacını kavrayamaması bir kopukluk yaratacaktır. Bu da büyük ölçüde çalışan verimliliğini düşürecek ve çalışanlarda memnuniyetsizliğe neden olabilecektir (Naylor vd.1996, aktaran: KrishnaKumar ve Neck, 2002: 156). İşe anlam ve amaç yüklendiği zaman çalışanların gayreti yükselmekte ve dolayısıyla verimlilikleri artmaktadır. Aksi durum ise, çalışanların verimsiz olmalarına neden olabilmektedir. Heaton vd. göre inanç, bireylerin tutum ve davranışlarını olumlu yönde şekillendirebilmektedir (Heaton vd. 2004: 62-82).

İşyerinde inancın bir yönü de çalışanın işine bir amaç ve anlam yüklemesini sağlamasıdır. Dolayısıyla işyerinde inanç, kişisel bakımdan, çalışanların gündelik çalışma hayatlarına nasıl uyum sağlamaları gerektiğini göstermektedir. İşyerinde inancın sergilenmesi, bireylerin iç dünyasındaki motivasyonu, hakikati ve hem kendilerinin, hem de başkalarının hayatlarına büyük anlam verecek çalışmalarda bulunmaları anlamına gelmektedir (Ashmos ve Duchon, 2000: 134-145). Pfeffer (2001) işin anlamıyla ilgili şunları aktarmıştır. "Birçok insan işlerinde sadece hâkimiyet ve vakıf olmayı arzuluyor değildir. İnsanlar aynı zamanda sosyal anlamı ve değeri olan bir iş de yapmak isterler" (Pfeffer, 2001: 29-45).

Ashmos ve Duchon işyerinde inancın 3 yönü olduğunu izah ettiler. Bunlar; kişisel yönü, ekip yönü ve örgütsel yönüdür. Kişisel yönü; çalışanların işleri sayesinde hayatlarına anlam ve amaç bularak içsel ve dışsal hayatlarından ne kadar memnun kaldıklarını göstermektedir. Ekip yönü ise; çalışanların meslektaşlarıyla olan bağlılık ve topluluk derecesi ile onlarla olan dayanışma ve destek düzeyini göstermektedir. Üçüncü boyut ise; çalışanların bağlı oldukları örgüt ile olan ilişkileri ve kendilerinin değeriyle örgütün değerleri arasındaki uyumluluk düzeyini göstermektedir (Ashmos ve Duchon, 2000: 134-145).

Yaptıkları işe anlam yükleyen ve işleriyle inançları arasında uyum sağlayan çalışanlar, hem kendileri için, hem de bağlı oldukları kurum için bir kazanç olur. Birçok araştırmacı, işyerinde inancın veya dinselliğin benimsenmesi ile çalışanların çalışma amacı, gayesi ve anlamına dönük bir anlam yükleyecekleri görüşündedir (Karakas, 2010: 19). İşyerinde inancın ferahlık, sükûnet, iş mutluluğu ve sadakati artırdığına dair kanıtlar mevcuttur. Çalışanın mutluluğu da örgütün performansını olumlu yönde etkilemekte ve işe devamsızlığı azaltmaktadır (Karakaş, 2010: 19). İşyerinde çalışanların mutluluğu duygusal olarak kendilerini işlerine adayacakları anlamı taşımaktadır. Burack'a göre (1999) işyerinde inancın teşvik edilmesi çalışanların kendilerini iyi ve güvenilir hissetmelerine neden olmaktadır ve bu örgütün performansını artırmaktadır (Aktaran: Karakas, 2010: 19). İnsanların tecrübelerini en derin ve manevi boyutta ifade etmeleri müsade edildiğinde sadece stresi değil aynı zamanda uyuşmazlığı ve devamsızlığı da azaltmaktadır (Kranhnke vd. 2003, aktaran Petchsawanga ve Duchon, 2009: 459).

Mitroff 1999 yılında yaptığı araştırmada işyerinde çalışanları mutlu eden etkenleri araştırırken para ilk üç sırada değil, dördüncü sırada yer almıştır. Birinci sırada "bir bütün (ruhen ve bedenen) halinde potansiyeli tam olarak gerçekleştirmek" yer almıştır (Mitroff ve Denton, 1999: 83-92).

İşyerinde inanç duyguları güçlü olan çalışanların sadakat, güven, ekip çalışması, yaratıcılık ve kişisel memnuniyetlerinin yüksek olduğu ve dolayısıyla örgütsel performanslarını da artırdığı ifade edilmiştir (Krishnakumar ve Neck, 2002: 157). O yüzden işyerinde inançsal açıdan memnun kalan çalışanlar diğerlerine göre kurumlarına bağlı, sadakatli ve yaratıcılıkları yüksek olacaktır. Çünkü "neden çalıştıkları?" sorusuna hem cevap bulurlar hem de hayatlarının ayrılmaz parçası olan inançlarını sergilemiş olurlar. Bununla birlikte inancın, iş stresiyle baş edilmesi, kariyer gelişimi, risk azalımı ve etik değerler gibi bazı iş değerleri üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir (Duffy, 2006; Lynn vd. 2008, aktaran

Koç, 2012: 7-21). Unutulmamalıdır ki bazı dinler, örneğin İslam, Hristiyanlık, Budizm ve Musevilik iş etikleri konusunda bazı etik kurulları çizmektedirler. Hem de bu kurallar seküler iş etiğine uyum sağlamaktadır.

Bazı çalışanlar bu durumu ileri bir düzeye taşıyarak; Tanrının kendi işlerini doğrudan etkilediği ve yönlendirdiğine inanmaktadırlar. Örneğin, bir CEO olan Corey Ackerman bu durumu şu şekilde ifade etmektedir: "İşimi ve etrafımda olan her şeyi yönlendiren bir güç vardır, bu güç inancım ve Tanrıya olan inancıma dayanmaktadır" (Wax, 2005: 18). Yapılan çalışmalar neticesinde işyerinde inancın teşvik edilmesi yaratıcılık, dürüstlük, güven, kişisel tatmin ve sadakat gibi alanlarda fayda sağlanmasına sebep olabilmekte, bu da neticede örgütsel performansı artırmaktadır (Krishnakumar ve Neck, 2002: 156).

Gunther'e göre dinsellik insanın yaratıcı zekâsını Tanrıya bağlama potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir (Gunther, 2001: 58-30). Dinsellik; farkındalığı, farkındalık da sezgiyi; sezgi de yaratıcılığı beslemektedir (Freshman, 1999, aktaran Krishnakumar ve Neck, 2002: 157). İşyerinde mutlu ve memnun kalan çalışanın yaratıcı olma olasılığı yüksektir. Çalışanların inançsal açıdan memnun kalmaları, bağlı oldukları kuruma duygusal olarak bağlanmalarına neden olmaktadır (Fawcett ve diğerleri, 2008: 421-438).

Yukarıda izah edildiği gibi çalışmak bazı insanlar için dini bir çağrışım veya anlam taşırken bazı insanlar için ise çalışmaları herhangi dini bir anlam taşımamaktadır (Neck ve Milliman, 1994: 10). Bazıları ise, işyerinde dini inanç olgusunu herhangi bir dine bağlamayıp kendi değer ve felsefelerine bağlamaktadırlar (Milliman vd. 2003: 427).

İş, çalışanların inanç değerlerine katkıda bulunmalıdır. Keza inanç da işyerine veya örgüt çalışanlarına katkıda bulunmalıdır. Bruce'a göre din; inanç, amel ve kurumları olan ve doğaüstü bir gücün varlığı kabulünü içeren bir kurumdur (Bruce, 2000: 464-465). Bir dine mensup olan bir inanca sahip olmaktadır. Bu inancın gereği de bazı ritüel ve amellerin yerine getirilmesini gerektirir. Bunun yanı sıra ibadetlerin yerine getirilmesi için dini kurumların, yani ibadet mekânlarının, diğer bir deyişle o dini temsil kurumlarının olmasını gerektirecektir. Örneğin İslam'da Camiiler, Hristiyanlıkta Kilise, diğer dinlerde ise tapınaklar ve kilise benzeri mekânları bulunmaktadır.

Hristiyanlar, çalışmanın dini bir davet olduğuna inanırlar (Krishnakumar ve Neck, 2002: 16). İncil'de iş ile ilgili 800'den fazla yerde buyruklar geçmektedir. Onlara göre tanrı, dünyayı bir iş haftasında yaratmıştır. Bu da tanrının kendisinin de çalıştığının göstergesidir.

İncil'in (Genesis) ilk iki bölümü tanrının iş konusundaki esas görüşlerini izah etmektedir (Krishnakumar ve Neck, 2002: 16). Örneğin "2:15 RAB Tanrı Aden bahçesine bakması, onu işlemesi için Âdemi oraya koydu" (http://biblehub.com/genesis/2-15.htm e.t 05.04.2014). Yani baştan itibaren insanoğlu çalışması için yaratılmıştır. Gene Hristiyanlara göre tanrının yarattığı evreni çalışarak ve tanrının emaneti olarak koruyacaktır. Tanrı Havva ve Âdem'in önemli iş üstlenmelerine emretmiştir (Krishnakumar ve Neck, 2002: 16).

Hindulara göre dinsellik en üst sadakatle yapılan iştir. Hinduların en önemli kurallarından biri de iş yaparken en iyi gayretin gösterilmesi gerektiğidir. Netice ise tanrı tarafından sağlanacaktır. Budistlere göre ise çalışkanlık ve sadakat, hayat ve işin zenginleşmesiyle neticelenen kişi hayatı ve örgüt performansının değişmesinde önemli etkenlerden biridir (Krinshakumar ve Neck, 2002: 16).

İslam dini çalışmanın öneminin altını çizmiştir. Kur'an-ı Kerim'de Allah şöyle buyurmaktadır; "Biz, yeryüzünü bir döşek, dağları da birer kazık yapmadık mı? Sizleri (erkekli-dişili) eşler halinde yarattık. Uykunuzu bir dinlenme (sebebi) kıldık. Geceyi (sizi örten) bir elbise yaptık. Gündüzü de geçimi temin zamanı kıldık (http://kuran.diyanet.gov.tr/Kuran.aspx#78:6 e.t 10.04.2014). Dolayısıyla Allah gündüzleri çalışıp geceleri insanların uyuyarak dinlenmeleri için hem gündüzü hem de geceyi yaratmıştır. Peygamber şöyle buyurmaktadır; "Allah işi olan kulunu sever" ve şöyle devam etmiştir; "Allah sağlıklı olup çalışmayan kulu sevmez". Peygamber efendimiz (s.a.v) tembellikten Allah'a sığınırdı (Ali ve Awoihan, 2008: 10).

İslam dini, mensuplarının işlerine ve bağlı oldukları kuruma karşı dürüst ve sadakat göstermelerini emretmektedir. Ayrıca İslami etik kurallarına göre çalışanlar işyerinde cömertlik ve dayanışma göstermelilerdir (Youssef, 2000: 513-537). Bununla birlikte İslamiyet'te çalışan sadece iş sahibine karşı değil, aynı zamanda Allah'a karşı da sorumludur. Dolayısıyla çalışanların yaptıkları veya ürettikleri iş öbür dünyada da sorulacaktır. Özellikle yöneticiler üzerine büyük sorumluluk düşmektedir. Çünkü iş bir emanettir ve Allah bu emaneti öbür dünyada da soracaktır. Allah müminlerden bahsederken emanetleri muhafaza ettikleri ve verdikleri sözlere riayet ettiklerini söylemiştir (http://kuran.diyanet.gov.tr/Kuran.aspx#23:8 e.t 10.04.2014).

Ahmad ve Owoyemi (Ahmad ve Owoyemi, 2012: 123) İslami iş etiğini aşağıdaki şekilde sıralamaktadırlar:

1. İş, en üst ibadetlerinden biridir. İslam işsizliğin her türlüsüne karşıdır.

2. İş kutsaldır, çünkü güçlü bir ulusal ekonomi oluşturmak için en önemli etkendir.
3. İş büyük bir titizlikle yapılmalıdır. Kişilerin hem bu dünyadaki hem de öbür dünyadaki başarıları çalışkanlıklarına bağlıdır.
4. İş bir emanettir. Emanet İslam dininde çok önemli yer kaplamaktadır
5. İslam'da adalet maddi ve manevi değerlerin birleşimi olarak görülmektedir. İslami değerler dünyevi işlere karşı değildir, İslami hayat felsefesi dünyevi işlerimizi yönlendirmektedir.
6. İş büyük bir özen ve sabırla yapılmalıdır. Özen olmadan başarı yakalamak zordur. Ayrıca İslamiyet'te sabrın yeri geniştir.
7. İnsanla-Allah, insanla-toplum ve evren olan ilişkileri ve faaliyetleri kişileri Allah'ın faziletine erdirecek yönünde olmalıdır. Dolayısıyla tüm işler Allah rızası için yapılmalıdır.
8. Zaman, Müslümanların hayatlarının en önemli nimetlerinden biridir. O yüzden zamanın doğru şekilde kullanılması gerekmektedir.

Özetleyecek olursak; İslam dini çalışmanın bir ibadet olduğunu ve bu ibadetin en iyi şekilde yerine getirilmesi gerektiğini izah etmektedir. Ayrıca çalışmanın bir emanet olduğunu ve bu emanetin muhafaza edilmesi gerektiğini de bildirmektedir. Allah Kur'an-ı Kerimde müminlerin sıfatlarını sıralarken; "onlar (Müminler) emanetlere ve verdikleri sözlere riayet ederler" (http://kuran.diyanet.gov.tr/Kuran.aspx#23:8 e.t 10.04.20142) demiştir. Bu emaneti muhafaza etmeyenleri Allah hesaba çekecektir. Muhafaza edenleri ise, Allah ödüllendirecektir. Allah Rahman süresinde şöyle buyurmaktadır, "İyiliğin karşılığı ancak iyiliktir" (http://kuran.diyanet.gov.tr/Kuran.aspx#55:60 e.t 10.04.2014). Dolayısıyla işlerini en iyi şekilde yapanlar, aldıkları maaşın ötesinde öbür dünyada da ödüllendirileceklerdir.

Mitroff ve Denton (1999: 83-92) yaptıkları araştırma sonucunda işyerinde dini inancın sergilenmesinin yararlarını şu şekilde sıralamaktadırlar:

1. İnsanlar, ister işyerinde isterse dışarıda potansiyellerini tam ve bir bütün (bedenen ve ruhen) olarak gerçekleştirmek isterler.
2. Etiğe önem veren örgütlerde çalışmak isterler
3. Çekici ve anlamlı iş yapmak isterler.
4. Para önemlidir fakat birçok insan için en önemli hedef değildir.
5. İnancı teşvik eden örgütler, diğerlerine göre daha çok başarılıdırlar.

2.4 Dini İnancın Kamu Çalışanları Üzerindeki Etkisi

İşyerinde dini inançların sergilenmesinin etkisi özel sektörde, sağlık hizmetleri ve sosyal hizmet gibi sektörlerde ağırlıklı olarak incelenmiştir. Kamu sektöründe, dini inancın bu sektör üzerindeki etkisi gereken ilgiyi görmemiştir. İşyerinde dini inanç araştırmaları hakkında, literatürde kamu yönetimi sektöründe pek çalışma yapılmadığı görülmektedir (Bruce, 2000: s.463). Ayrıca bu konuda araştırma yapan yönetim araştırmacıları; bu konunun etik boyutuna ağırlık vermektedirler (Houston ve Katherine, 2007: 85). Houston'a göre (2006) kamu çalışanları; etik değerler, ile cömertlik ve diğerlerinin hizmetinde olma sıfatıyla donatılmış ve kendilerini kamunun iyiliğine adamış "kamu hizmetçileridirler" (Houston ve Katherine, 2007: 88-89). ABD'li hukukçu olan Stephan L.Canter (2002), genel anlamda ahlaklı insanların dini inançlarının kuvvetli olduğunu izah etmektedir. Michael Lerner (1999) ise bu görüşe karşı çıkmaktadır ve her ahlaklı insanın dindar olması gerekmediğini; fakat inancın içsel duyguların sergilenmesinde ve ister özel isterse çalışma hayatında önemli etkisi olduğunu belirtmiştir (Aktaran: King, 2007: 103).

Grant ve McGhee'ye (2012) göre işyerinde inancın sergilenmesi; 4 unsur oluştuğu zaman gerçekleşmektedir (Grant ve MacGhee, 2012: 27-28):

- Dürüstlük
- Ümit
- Şefkat
- Huzur

Dürüstlük, kişilerin kendi inandıkları ahlaki değerlere sadık kalması ve diğer insanlar tarafından kişinin o şekilde davranacağının kabul edilmesi anlamına gelmektedir. Ümit ise, şükran, iyimserlik ve takdir içeren bir olgudur. Ümit, beklenen veya gerçekleşmesi umulan bir şeydir. Fry'ya göre (2003) ümit, inanca bağlı olup fiziki olarak ispat edilemez. Ümitli veya inançlı insanlar gayelerine ulaşmak için zor şartlara katlanmaktadırlar. Şefkat, iyiliği diğer insanlara yayma eylemidir. Şefkat, diğer insanların endişe ve hassasiyetlerine hitap etmektedir. Cömertlik, yardım severlik, sevgi, bağışlama, hizmet, intibak, fedakârlık gibi diğer değerler genel anlamda şefkatin altına girmektedir. Dindar insanlar adalet ve hakkaniyet olgusunu da önemsemektedirler. Adalet, sabit ve kararlı bir şekilde herkesin hak ettiğini verme hissi olup, iyilik ve merhamet için kaçınılmaz bir olgudur. Son olarak huzur, içsel bir duygu olup bir bütünlük veya iç barışı hissetme anlamına gelmektedir. Huzurun, ümit ve

inançla güçlü bağı bulunmaktadır. Çünkü hepsi birlikte insanın etrafındaki dünyaya anlam yüklemesine vesile olurlar (Grant ve MacGhee, 2012: 24-34).

Birçok araştırma, çalışanların benimsediği değer ve işyerinde sergilenen davranışları arasında bir bağ olduğunu ortaya koymuştur. İnsanlar, davranışlarını şekillendiren değerlerini işyerine de getirirler. Söz konusu değerler, zamanla sabitlenir ve insanların tutumlarını etkileyebilmektedir (Grant ve MacGhee, 2012: 27).

Dindarlığın özünde insanın doğasında bulunan ahlaki değerler bulunmaktadır. Dolaysıyla, dindar insanlar, işyerinde egolarıyla hareket etmemektedirler. Diğer insanlarla sağlıklı ilişki kurmak isterler ve yaptıkları işe anlam yüklemek isterler. Yukarıda izah edilen 4 unsur (dürüstlük, ümit, şefkat ve huzur) işyerinde dindar insanların bencil davranmalarını engellemektedir (Grant ve MacGhee, 2012: 28). Dolayısıyla dindar bir insan erdemli olur ve erdemli davranışlar sergiler.

Birçok kurum, çalışanların dini inanışları ve kültürel değerleriyle işyerine geldikleri ve bu değerlerle yaptıkları iş arasında bir bağ kurduklarının farkındadır. Dolayısıyla inançlarıyla iş ahlakı arasında bir bağ kurmaktadırlar (Zamor, 2003: 361). Örneğin bir inşaat firmasının sahibi olan Don Jensen, inançlı insanlar için çalışma saatlerinde 20-30 dakikalık ibadet zamanı tanımaktadır. Zira bu 20-30 dakika çalışanların ne ara tatillerinden kesilmektedir ne de her hangi bir ücret kesimi olmaktadır. Bu konu tamamen çalışanların inisiyatifine kalmıştır (Zamor, 2003: 361).

Fry'ya göre işyerinde inancın sergilenmesi konusunda gerekli düzenleme yapmayan kurumlar, öğrenen örgütler kapsamına giremeyecek ve 21. yüzyılda başarılı olması beklenemeyecektir (Fry, 2003: 708). 1997 yılında ABD'de dönemin cumhurbaşkanı Clinton "İşyerinde Dini Uygulamaları ve Dini İnanç Sergileme Kanunu" çıkartmıştır. Bu kanunla kamu alanında kamu çalışanlarına dini inançlarını sergileme ve uygulama fırsatı tanınmıştır (King, 2007: 107).

1998 yılında ABD'de General Social Survey firması tarafından yapılan araştırmaya göre kamu sektöründe çalışanlar, diğer sektörlerde çalışan insanlardan daha inançlıdırlar (Houston ve Katherine, 2007: 89).

Kamu örgütleri çoğu zaman tanımlanması güç olan çeşitli gayeler için çalışırlar (Dixit, 2002: 697-722). Dolayısıyla özel sektörün aksine bazen hedef belirlemekte zorluk çekebilirler. Genel olarak özel sektörde hedef kar marjını yükseltmektir. Robert Dur ve Robin

Zoutenbier (2012) kamuda çalışmanın çalışanların fedakarlıklarıyla oldukça alakalı olduğunu belirtmiştir (Aktaran: Kirkham vd 2012: 3). Kamu çalışanlarının tabiatında manevi değerler bulunmaktadır. Çünkü kamu hizmeti özel nitelikli insanların ilgisini çeken ve dini dava içeren bir alandır (Houston ve Katherine, 2007: 89). Kamu hizmeti dini bir davayla bağlantılı olarak, bu dini davaya cevap veren insanlar eliyle kamu iyiliği, diğer insanlara hizmet ve sosyal adaletin önemine dayalı etik değerlerle karakterize edilmiştir. Bu insanlar, topluma katkıda bulunarak içsel bir ferahlık kazanan kamu hizmetçileridirler (Houston, 2005: 68).

Fredrickson (1997) yardımseverliğe dayalı kamu hizmeti davasını "kamu yönetimin ruhu" olarak nitelendirmektedir. Keza Gawthrop (1998) kamu hizmeti sevgi içeren bir ödev veya etkisi bugünü aşan içsel bir sorumluluğu üstlenmek olduğunu izah etmektedir (Aktaran: Houston ve Katherine, 2007: 89). Bruce ve Novinson (1999) kamuda dini inancı, kamu çalışanları için yaptıkları işe bir anlam ve değer yükleme gayreti olarak tanımlamaktadır (Akataran: Pattakos, 2004: 7). Bu tanımdan yola çıkarak kamu hizmetinde inancın sergilenmesi için yapılan işe anlam yüklenmesi kaçınılmazdır. Çünkü inançlı bireyler iç dünyalarını dış dünyalarına bağlamak isterler. İşyerinde ise inançlı bireyler sergiledikleri performansla yaptıkları işi daha da anlamlı kılmaktadırlar. Kamu çalışanları için ise Pattakos'un (2004) söylediği gibi, kamu çalışanları yaptıkları işten bir anlam ve değer çıkarmaya çalışırlar (Pattakos, 2004: 108).

Özel sektörle kıyas edildiği zaman, kamu çalışanlarının topluma hizmet etmek adına daha çok motive olduklarını görmek mümkündür. Çünkü kamu çalışanları, dışsal ödül olan para, terfi ve prestijden daha çok kendini önemli hissetme ve iç huzur gibi içsel ödüllere önem vermektedirler. Örneğin Jurkiewicz, Massey ve Brower'in 1998 yılında yaptıkları çalışmada genel olarak diğer sektörlere göre kamu çalışanlarının maddi ödülleri pek önemsemediklerini ortaya koymaktadırlar (Jurkiewicz vd. 1998: 230-250). Çünkü kamu çalışanları, maddi ödüllerden çok önemli bir işin gerçekleşmesi ve topluma hizmet edilmesini önemserler (Houston ve Katherine, 2007: 91).

Keza Brewer (2003) yaptığı çalışmada kamu çalışanlarının toplumsal güven, fedakarlık, eşitlik, tolerans ve insanlıkla ilgili konularda çok özen gösterdiklerini ortaya koymuştur. Brewer şu neticeye varmıştır "kamu çalışanları toplumsal, kamu ve sosyal hizmeti amaçlı güçlü bir irade tarafından motive edilmektedirler" (Brewer, 2003: 5-26).

Perry ve Wise (1990) kamu hizmetçilerini motive eden 3 unsuru sıralamıştır:

1. Kurala dayalı unsur: Bu unsur sosyal değerlere dayalıdır. Sosyal değerler arasında kamu yararına hizmet etme isteği, toplumda bir görev üstlenme ve hükümete sadık kalma vardır.
2. Duygusal unsur (affective) : Toplumda belli bir programa derin bir şekilde inanılması. Örneğin bazı insanlar kamuya hizmet ederek yoksulluğa karşı savaşılabileceğine inanırlar.
3. Makul motifler: Özel bir kazancın olması. Örneğin kariyer ve maddi kazanımlar.

Kamu hizmeti duygusu daha çok kamu örgütlerinde bulunmaktadır. Çünkü kamuya hizmet etmek isteyen bireylere fırsat sunmaktadırlar. Dolayısıyla Perry'e göre kamu örgütleri kamuya hizmet etmek isteyen bireylerin ilgisini çekerler (Perry, 2000: 367-373).

Houston, 2005 yılında yaptığı çalışmada özel sektörden daha çok kamu çalışanlarının içsel ödülleri (toplumda kıymetli hissetme ve iç huzur) önemsediklerini ortaya koymuştur. Özel sektör çalışanları dışsal ödüllerine önem vermektedirler (Houston, 2005: 70). Dolayısıyla özel sektör çalışanlarına oranla kamu çalışanları maddi ödüllere az ilgi göstermektedirler. O yüzden şunu diyebiliriz, kamu çalışanları için önemli olan topluma hizmet etmek ve önemli bir iş gerçekleştirmektir.

Cherrington 1980 yılında yaptığı araştırmada, ABD'de çalışan 5 kişiden 4'ünün ilk sırada maddi ödüllerden çok içsel ferahlığı ve manevi ödülleri önemsediklerini açığa çıkarmıştır. Cherrington'un çalışmasına göre para ödülü ikinci, fayda yedinci ve terfi sekizinci sırada yer almıştır (Akataran: Frank ve Lewis, 2004: 39).

Kamu yönetimi mesleği genellikle bir dini bir dava olarak görülmektedir. Bu davaya olumlu cevap vererek kabul eden insanlar, kabul etmeyenlerden faklıdırlar. Bu fark, kamu hizmeti motivasyonundan kaynaklanmaktadır. Söz konusu kamu motivasyonu kamu yararı sorumluluğu, diğer insanlara hizmet etme ve fedakârlığı beraberinde getirmektedir (Houston, 2005: 81).

Frank ve Lewis yaptıkları çalışmada; kamu çalışanlarını özel sektörden ayırt eden olgunun, kamu çalışanlarının yoğun olarak başkalarına yardım etmek ve toplumda önemli bir iş üstlenmek olduğunu ortaya koymuşlardır (Frank ve Lewis, 1999: 43). Walter Lippmann (1956) kamu yararını "insanların açık bir şekilde gördükleri, rasyonel bir şekilde düşündükleri ve fedakârlıkla hareket ederek seçtikleridir" şeklinde tanımlamaktadır (Lewis, 2006: 694).

Crewson (1995,1997) General Social Survey'den elde ettiği verileri incelemiş ve kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarına kıyasla hizmete büyük değer verdikleri neticesine varmıştır (Aktaran: Perry vd. 2008: 446). Din, insani değerlere, davranışlar ve tecrübeye şekil veren en önemli kültürel faktörlerinden biridir (Perry vd. 2008: 47).

Perry (1996: 5-29) insanların kamu hizmetinde çalışmalarına sebep olan 6 olguyu sıralamıştır:

1. Kamu politikası oluşturmaya olan ilgi
2. Kamu yararına adanmak
3. Vatana hizmet hissi
4. Sosyal adalet
5. Şefkat
6. Fedakârlık

İnsanlar her ne kadar ibadetlerini topluca ibadethanelerde gerçekleştirse de devlet ve kilise, özel ve kamu sektörü, dini ve dini olmayan arasındaki çizgi görünmez bir hal almıştır (Kirkham vd, 2012: s.203). Bozeman ve Mudrock (2007) 2001 yılında Kosmin ve Keysar tarafından yapılan araştırmayı incelemiştir. Yaptıkları araştırmaya göre bir kilise veya dini kuruma bağlı olan kamu çalışanlarının güvenlik gibi konularda daha hassas oldukları, siyasi partiye üye olan kamu görevlilerinin ise kurumlarına ve meslektaşlarına olan bakışlarının daha zayıf olduğunu çıkarmışlardır (Bozeman ve Mudrock, 2007: 199-144).

Kamu çalışanları, özel sektör çalışanlarının aksine işyerinde din ve devlet işleri ayrımı ve siyasi ve idari denetimlerden kaynaklanan uygulamalardan dolayı sıkı bir denetime tabidirler (King, 2007: 105). Çünkü kamu çalışanları yaptıkları işi, tamamen kamu yararı ve iyiliği için yapmaktadır. Bunun için kamu yöneticilerinin, dini inançlarının sergilenmesi konusunda duyarlı ve farkında olmaları gerekmektedir (King, 2007: 114).

Bruce, ABD'de kamu çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada (1044 kişi ankete katılmıştır), ankete katılanların %73'ü kendilerini inançlı tanımlarken %84'ü ise kendilerinin bir parçasının (ruh) sonsuz olduğunu kabul etmiştir. Ankete katılanların %45'i işleriyle inançları arasında bir ilişki olduğu kanaatindedirler. Keza ankete katılanların %48'i işlerini bir ibadet türü olarak görmektedirler. Kendilerini dindar olarak tanımlayanların %76'sı karar almada dini inançlarının etkili olduğunu ifade etmiştir. İlginç olan ise, kendilerini dindar olarak tanımlamayanların %32'sinin karar almada dini değerlerden etkilendiklerini ifade

etmeleridir. Bruce, çalışmasında bulduğu sonuçlarından biri de inançlı çalışanların daha çok sosyal adalete hizmet ettikleridir (Bruce, 2000: 466). Bu bulgular sağduyu ve samimiyet ortaya konduğu zaman, inançlı insanların dini inanışlarını rehber aldıklarını göstermektedirler. Çünkü dini inançların güçlü olduğu insanlar, hayatlarında ulaşılması gereken bir gaye olduğuna inanırlar.

Bruce'un (2000) çalışmasında çok ilginç bir ayrıntı bulunmaktadır. Ankette sorulan sorularından biri "Din ve devlet işinin karışmaması gerekir mi?" sorusuydu ve ankete katılanların %75'inin yanıtları, inançlarının işlerinden ayrı tutulmaması gerektiğini; din ve devlet işinin kesin çizgilerle ayrılmaması gerektiği yönündeydi (Bruce, 2000: 469). Bu durum, kamu çalışanlarının özde işleri ve inançları arasında nasıl bir denge hali aradıklarını da göstermektedir.

Pattakos (2004) yaptığı çalışmada güvenli iş arayanlar da dahil olmak üzer kamu yöneticilerinin motivasyon kaynağının para olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Diğer taraftan çalışmasına katılan kamu çalışanları (her kademeden) işleri sayesinde samimi bir fark yaratma gayretinde olduklarını ifade etmişlerdir (Pattakos, 2004: 108). Dolayısıyla kamu çalışanları topluma hizmet namına ve kamu yararı için anlamlı ve önemli bir faaliyet sergilerler. Örneğin Pattakos'un (2004) çalışmasında acil serviste çalışan biri şunları söylemiştir "yaptığım işi çok seviyorum, çünkü her gün birinin canını; bir toplumun veya topluluğun malını kurtarıyorum ve güvenliklerini sağlıyorum" (Pattakos, 2004: 108). Dolayısıyla inanç, kamunun menfaatine hizmet edilmesi ve kamuya zarar getirecek her şeyin bertaraf edilmesi anlamı taşımaktadır (Bisesi ve Lidman, 2009: 10).

Din, birçok şekilde kamu çalışanlarını motive etmektedir. Evvela, toplumsal değerlere önem arz ederek günümüzün modern toplumunun egoisttik davranışlarını dengeleyebilmektedir. Keza din, maddi ödüllere dayalı motivasyonu azaltarak toplumda dayanışmayı ve işbirliğini teşvik eder. İkincisi, din toplumda gereken sorumluluğun üstlenilmesi için bazı imkanlar sunar. Dini faaliyetlere katılanların, toplumsal hizmetler üstlenme olasılıkları yüksektir (Freeman ve Houston, 2010: 701).

Sonuç itibariyle çalışma hayatı insan hayatının ayrılmaz parçasıdır. İnsanoğlu ister bir kurumda olsun isterse kendi işinde çalışsın çalışarak hayata tutunmaktadır. Keza din de insan hayatını belki de en derinden etkileyen olgudur. Dolayısıyla hayatımızda bu iki ayrılmaz parçayı dengelemek ve entegre etmek kaçınılmazdır.

Dini inanç, özel sektör çalışanlarını olduğu kadar, kamu çalışanlarını da etkilemektedir. Birçok kamu çalışanı yaptıkları işin son derece anlamlı ve topluma faydalı olduğuna inandıklarından dolayı kamu hizmetini kutsal bir hizmet olarak görmektedir. Kamu hizmeti, dindar kamu çalışanlar tarafından bir ibadet ve etkileri sonsuz olan bir iş olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla yetkililerin dindar kamu görevlilerin bu görüşü benimsemeleri gerekmektedir.

III. BÖLÜM

III. İŞYERİNDE DİNİ İNANÇ

3.1 Çalışmanın Amacı

Çalışma, insan hayatının ayrılmaz parçası ve günlük hayatın büyük bölümünün harcandığı alandır. Dini inanç ise, insan hayatını derinden etkileyen unsurlardan biridir. Din, insan hayatı ve kültüründe ayrılmaz parça ve insan davranışlarında da çok önemli rol oynayan bir unsurdur. Miller'e (2006) göre artık birçok çalışan inançlarını işyerinin kapısında bırakmayıp işleriyle inançları arasında bir bağ kurmaya çalışmaktadır. Çünkü insanlar işlerine sadece beden ve beyinleriyle gelememektedir, ruh ve inanç değerleriyle işe gelmektedirler. İnsanlar sadece elleriyle çalışmazlar, çalışırken kalp, beyin ve duygularını kullanmaktadırlar (Petchsawanga ve Duchon, 2009: 459). Birçok araştırma, değerler ve işyerinde davranışlar arasında bir bağ olduğunu ortaya koymuştur. İnsanlar, davranışlarını şekillendiren değerlerini işyerine de getirirler. Söz konusu değerler zamanla sabitlenir ve insanların tutumlarını etkilerler (Grant ve MacGhee, 2012: 27).

Bu çalışma, işyerinde dini inançların sergilenmesi ve çalışan davranışlarını incelemektedir. Bu doğrultuda çalışmanın problemini; "kamu örgütlerinde çalışanların dini inançlarını işlerine yansıtıp yansıtmadıkları ve eğer yansıtıyorlarsa çeşitli faktörlere göre tutumları arasında fark var mıdır? sorusu oluşturmaktadır". Çalışmanın amacı ise, Cibuti'de kamu örgütleri çalışanlarının dini davranışlarını işlerine yansıtıp yansıtmadıklarını incelemektir. Ayrıca, çalışanlar arasında demografik faktörlere göre (cinsiyet, din, eğitim düzeyi, medeni hal, kamuda çalıştığı müddet, mevcut birimde çalıştığı müddet, dini kanaat ve yaş) dini inançlarının işlerine yansıtılması konusunda fark olup olmadığı incelenmiştir. İş bu çalışma daha sonra işyerinde kamu çalışanlarının dini davranışları araştırmalarına ve özellikle Müslüman bir toplumda yapılacak bir çalışmaya ışık tutucudur.

Çalışmanın amaçlarından birisi de Cibuti'de kamu çalışanlarının kamuda çalışmanın önemi ve yaptıkları işe manevi bir anlam yüklemeleri noktasında belirleme yapmaktır. Nüfusunun büyük bölümü Müslüman olan bu ülkenin kamu çalışanlarının, kamu hizmetini

kutsal bir iş olarak görmeleri noktasında bu çalışmanın yardımcı olabileceğini de ileri sürmek mümkündür.

3.2 Çalışmanın Önemi

İşyerinde çalışanların dini davranışları ve bu davranışlardan kaynaklanan çalışan-işletme veya kurum etkisi hakkında özel sektörde birçok araştırma yapılmıştır (Ashmos ve Duchon 2000; Miller ve Ewest, 2011; Hicks 2003; KrishnaKumar ve Neck 2002, vs.). Fakat kamu sektöründe dini inançların çalışan davranışları üzerindeki etkileri hakkındaki araştırmalar özel sektörde yapıldığı kadar yapılmamıştır. Bu konu ile alakalı kamu sektöründe, örneğin kamu çalışanlarının dini davranışlarının etik boyutu ele alınmıştır (Houston ve Katherine, 2007; Grant ve McGhee'ye 2012; Brewer 2003; Perry ve Wise 1990; Collins ve Nada Kakabadse, 2006, vs). Bu çalışma ise, kamu çalışanlarının dini inanışlarını işlerine yansıtıp yansıtmadıkları ile yansıtıyorlarsa, çeşitli faktörlere göre katılımcıların tutumlarında farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla tasarlanmıştır.

Bu çalışmanın bir diğer önemli tarafı; Cibuti gibi Müslüman bir ülkenin kamu çalışanları arasında uygulanmış olmasıdır. Bundan dolayı çalışma, ileride benzer bir çalışma yapacak araştırmacılara da ışık tutacaktır. Söz konusu çalışma ilk defa Cibuti yapılmıştır. Bu çalışma, Özellikle Müslüman bir toplumda benzer bir çalışma yapacak araştırmacılar için önem taşımaktadır. Daha önce Hristiyan ve Museviler arasında yapılan bu türden çalışmaların, Müslüman toplumlarda çok nadir uygulandığı da bilinmektedir. Bu nedenle Müslüman bir toplumdaki kamu örgütlerinde gerçekleştirilen bu çalışmanın dikkat çekici olduğu ifade edilmelidir.

3.3 Çalışmanın Problemleri

Bu çalışmada, genel olarak "kamu örgütlerinde çalışanlar, dini inanışlarını işlerine yansıtırlar mı? ve eğer evetse, Cibuti'de kamu çalışanlarının dini inanışlarını işlerine yansıtmalarında demografik faktörlere göre fark var mıdır? sorularına yanıt aramaktadır.

Çalışmanın alt problemleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

1. Kamu görevlilerinin dini inanışlarını işlerine yansıtmalarında yaşlarına göre farklılık var mıdır?
2. Kamu görevlilerinin dini inanışlarını işlerine yansıtmalarında cinsiyetine göre farklılık var mıdır?

3. Kamu görevlilerinin dini inanışlarını işlerine yansıtmalarında eğitim durumlarına göre farklılık var mıdır?
4. Kamu görevlilerinin dini inanışlarını işlerine yansıtmalarında medeni durumlarına göre farklılık var mıdır?
5. Kamu görevlilerinin dini inanışlarını işlerine yansıtmalarında çalıştıkları birime göre farklılık var mıdır?
6. Kamu görelilerinin dini inanışlarını işlerine yansıtmalarında kamuda çalıştığı seneye göre farklılık var mıdır?
7. Kamu görevlilerinin dini inanışlarını işlerine yansıtmalarında çalıştıkları birimde çalıştıkları müddete göre farklık var mıdır?
8. Kamu görevlilerinin dini inanışlarını işlerine yansıtmalarında yönetici olup olmadıklarına göre farklılık var mıdır?
9. Kamu görevlilerinin dini inanışlarını işlerine yansıtmalarında dini mensubiyetlerine göre farklılık var mıdır?
10. Kamu çalışanlarının dini inanışlarını işlerine yansıtmalarında dini kanaatlerine göre farklılık var mıdır?

3.4 Çalışmanın Kapsamı

Bu araştırma Cibuti'nin başkentinde bulunan 14 Bakanlığın değişik birimlerinde çalışan kamu görevlileri üzerinde yapılmıştır. Cibuti'nin başkentinin hedef olarak seçilmesinin sebebi, ülkenin nüfusunun büyük çoğunluğunun (%58'den fazlası) başkent Cibuti'de yaşıyor olmasıdır (http://www.ccd.dj/djibouti/ e.t 19.05.2014).

Bu araştırmanın yapıldığı bakanlıklar:

1. Sağlık Bakanlığı
2. İletişim Bakanlığı
3. Bütçe Bakanlığı
4. Maliye Bakanlığı
5. Aile ve Sosyal İşler Bakanlığı
6. Dış İşleri Bakanlığı
7. Milli Eğitim Bakanlığı
8. Savunma Bakanlığı
9. Gençlik ve Spor Bakanlığı
10. Yüksek Öğrenim Bakanlığı

11. Tarım Bakanlığı
12. Ticaret Bakanlığı
13. Gelişme Bakanlığı
14. Ulaştırma Bakanlığı

Araştırma, Cibuti'nin başkenti olan Cibuti'de yaşayan Müslümanlar üzerinde yapılmıştır. Bunun nedeni de ülkenin nüfusunun %96'sının Müslümanlardan oluşmasına dayanmaktadır (http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/dossiers-pays/djibouti/presentation-de-djibouti/e.t 19.05.2014).

3.5 Verilerin Toplanması ve Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışmada yöntem olarak nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. 15 sorudan oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Bu anlamda, Monty L. Lynn, Michael J. Naughton ve Steve VanderVeen, (2008), tarafından kaleme alınan " Faith At Work Scale, Justification, Development, and Validation of a Measure of Judaeo-Christian Religion in the Workplace" isimli makale örnek alınmıştır. Anket soruları bir ön incelemeye tabii tutulmuştur ve önce İngilizce'den Türkçe'ye, daha sonra da Türkçe'den Fransızca'ya çevrilmiştir. Ayrıca, ankette kullanılan sorular uygulanacağı toplumun örf ve adetleri ile dini değerlere aykırı olup olmadıkları tekrar tekrar incelenmiştir.
Anket soruları 01.07.2013-30.09.2013 tarihleri arasında uygulanmıştır. İlk başta 300 anket sorusu basılmış ve kamu çalışanlarına dağıtılmıştır. Anket dağıtımı ve toplanması bizzat yazar tarafından yapılmıştır. Dağıtılan 300 anketten 260 tanesi geri döndürülmüştür. Geri dönen 260 ankette 200 tanesi, tam ve doğru olarak cevaplandığından bu çalışmada sadece 200 anket ile elde edilen veri analiz için kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences) 21 programından yararlanılmıştır.

Araştırma analizi sonucunda veriler dört faktörlere göre dağılmıştır. Elde edilen faktörler, işyerinde dini inanç için yapılan tanımlardan yola çıkarak isimlendirilmiştir. Söz konusu faktörler: "**Kutsallık, Dini Motivasyon, Sosyal Yansıma ve İşe Bağlılık"** olarak yazar tarafından tanımlanmıştır.

Kutsallık faktörü altına aşağıdaki sorular toplanmıştır:

- İşimi ilahi bir görev olarak görüyorum
- İşimin İlahi bir boyutu olduğuna inanıyorum

- İş arkadaşlarımın kutsal varlıklar olduklarını düşünüyorum
- İşimin manevi açıdan oldukça önemli olduğunu düşünüyorum
- İşimi de bir çeşit ibadet olarak görüyorum
- İşimi insanların ihtiyaçlarını karşılamak için oluşturulmuş İlahi bir planın parçası olarak görüyorum.

Dini Motivasyon faktörü altında aşağıdaki sorular yer almaktadır:

- İşimi iyi yapabilmem için Allah'ın bana güç verdiğini hissediyorum
- Zor iş ilişkilerini aşmama inancım yardım eder
- İnancım gereği işimde mükemmellik arayışındayım
- İşime ilişkin yeteneklerimi Allah rızası için geliştirmem gerektiğine inanıyorum

Sosyal Yansıma faktörü altına aşağıdaki sorular yer almaktadır:

- İş arkadaşlarımı, onlar için fedakârlık yapacak kadar çok seviyorum
- İş arkadaşlarım, benim inançlı bir kişi olduğumu bilirler

İşe Bağlılık faktörü altına aşağıdaki sorular yer almaktadır:

- İşimde yalnızken veya başkaları varken çok temiz davranışlar sergilerim
- Kendimi, paramın, zamanımın ve diğer kaynaklarımın sahibi olarak değil emanetçisi (bakıcısı, koruyucusu) olarak görüyorum

Ankette yer alan "Çalışırken Allah'ın varlığını hissediyorum" sorusunun elde ettiği faktör değeri düşük olduğundan değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Araştırmada, güvenilirlik analizi yapılarak, ölçeğin güvenilirliğini belirleyen bir katsayı hesaplanmıştır ve ölçekte yer alan sorular arasındaki ilişkiler hakkında bilgi elde edilmiştir. Bunun için kullanılan ölçme değerlerinden biri Cronbach Alpha (α) katsayı değeridir. Katsayının negatif çıkması güvenilirlik modelinin bozulmasına neden olur. Katsayılar aşağıdaki gibi yorumlanır.

- $0 < \alpha < 0{,}40$ ölçek güvenilir değildir
- $0{,}40 < \alpha < 0{,}60$ düşük güvenilirlik
- $0{,}60 < \alpha < 0{,}80$ oldukça güvenilir
- $0{,}80 < \alpha < 1{,}00$ yüksek derecede güvenilir

Tablo. 1: Ölçeğin Cronbach Alpha Değeri

Örnek birim sayısı	193
İfade sayısı	15
Cronbach Alpha değeri	0,814

Tablo 1'e göre Cronbach Alpha değeri 0,814 olduğuna göre ölçek oldukça güvenilirdir.

3.6 Verilerin Analizi ve Tartışılması

Araştırmada katılımcıların cevapladığı anketlerden elde edilen demografik veriler frekans ve yüzde dağılımları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo. 2: Yaş Gruplarına Göre Dağılım

	Frekans	**Yüzde**
20-25	19	9,5
26-30	66	33
31-35	70	35
36-40	22	11
41+	23	11,5
Toplam	200	100

Görüldüğü üzere tablo2, 5 yaş grubundan oluşmaktadır. Görüşülen bireylerin %9.5'i 20 – 25 yaş grubunda, %33'ü 26 - 30 yaş grubunda, %35'i 31 – 35 yaş grubunda, %11'i 36 – 40 yaş grubunda, %11.5'i ise 41 yaş ve üzerindedir. Görüldüğü gibi en kalabalık grup ankete katılanların %35'ini oluşturan 31-35 yaş kamu çalışanlarıdır. İkinci sırada ankete katılanların %33'ünü oluşturan 26-30 arası grubudur. Katılımcılar arasında sayıca en düşük olan ise %9,5'i oluşturan 20-25 arası grubudur. 36-40 ve 41 ve üzeri yaş aralıklarda olanlar birbirlerine yakın olup sırasıyla % 11 ve % 11,5 kısmı oluşturmaktadır.

Tablo. 3: Cinsiyete Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
ERKEK	116	58
KADIN	84	42
Toplam	200	100

Tablo 3'e göre görüşülen bireylerin %58'i erkektir, %42'si kadındır. Bu ankete katılan erkek katılımcıların sayıca kadınlardan fazla oldukları görülmektedir.

Tablo. 4: Eğitim Durumuna Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
Lise	39	19,5
Üniversite	89	44,5
Master	55	27,5
Doktora	17	8,5
Toplam	200	100

Tablo 4'e göre görüşülen bireylerin %19.5'i lise, %44.5'i üniversite mezunudur. Master yaptığını belirtenlerin oranı %27.5, doktora yaptığını belirtenlerin oranı ise %8.5'tir. Ankete katılanların % 80.5'inin yüksek öğrenim görmüştür

Tablo. 5: Görüşülen Bireylerin Medeni Durumuna Göre Dağılım

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	127	63,5
Bekar	69	34,5
Boşanmış	2	1
Dul	2	1
Toplam	200	100

Tablo 5'te görüşülen bireylerin %63,5'i evli, %34,5'i bekâr, %1'inin ise boşanmış, %1'i ise dul olduğu görülmektedir. Anket katılımcılarının büyük bölümü evlidir.

Tablo. 6: Çalışılan Bakanlık

Bakanlık	Frekans	Yüzde
Sağlık Bakanlığı	33	16,5
İletişim Bakanlığı	23	11,5
Bütçe Bakanlığı	10	5
Maliye Bakanlığı	15	7,5
Aile ve Sosyal İş. Bakanlığı	12	6
Dış İşleri Bakanlığı	12	6
Milli Eğitim Bakanlığı	12	6
Savunma Bakanlığı	1	0,5
Gençlik ve Spor Bakanlığı	11	5,5
Yüksek Öğrenim Bakanlığı	36	18
Tarım Bakanlığı	8	4
Ticaret Bakanlığı	14	7
Gelişme Bakanlığı	1	0,5
Ulaştırma Bakanlığı	12	6
Toplam	200	100

Tablo 6, anket çalışanlarının çalıştıkları bakanlıkları göstermektedir. En çok katılımcılar Yüksek Öğrenim Bakanlığından (%18), en az katılımcılar ise Gelişme Bakanlığından (%0,5) katılmıştır.

Tablo. 7: Kamuda Çalışma Süresi

Çalışılan Süre	Frekans	Yüzde
0 - 5	103	51,5
6- 10	62	31
11 - 15	15	7,5
16-20	7	3,5
20+	13	6,5
Toplam	200	100

Tablo 7, görüşülen bireylerin kamuda çalıştıkları süreyi göstermektedir. Görüşülen bireylerin %51.5'i 5 yıldan daha az bir süredir kamuda çalıştığını belirtmiştir. 6 – 10 yıldır kamuda çalıştığını belirtenlerin oranı ise %31'dir. 11 – 15 yıldır çalışanlar %7.5, 16 – 20 yıldır çalışanlar %3,5, 20 yıl ve daha uzun süredir çalışanlar ise %6.5 oranındadır. Anket katılımcıların yarısından fazla kamuda 0-5 sene arası çalışandır.

Tablo. 8: Mevcut Birimde Görev Yapma Süresi

Birimde Çalışılan Süre	Frekans	Yüzde
0 - 5	121	60,5
6- 10	56	28
11 - 15	12	6
16-20	2	1
20+	9	4,5
Toplam	200	100

Tablo 8'de görüldüğü gibi görüşülen bireylerin %60,5'i şu anda bulunduğu birimde 5 yıl veya daha kısa bir süredir çalışmaktadır. 6 – 10 yıldır çalıştığını belirtenlerin oranı %28, 11 – 15 yıldır çalıştığını belirtenlerin oranı %6, 16 – 20 yıldır çalıştığını belirtenlerin oranı %1, 20 yıldan daha uzun bir süredir çalıştığını belirtenlerin oranı ise %4,5'tir. Katılımcıların büyük bölümü biriminde 0-5 sene arası çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo. 9: Ceza/Ödül Alma Durumu

Durum	Frekans	Yüzde
Ceza	91	45,5
Ödül	7	3,5
Hiç	102	51
Toplam	200	100

Tablo 9'a göre görüşülen bireylerin %45,5'i daha önce ceza almıştır, ödül aldığını belirtenlerin oranı %3,5'tir. Ceza veya ödül almadığını belirtenlerin oranı ise %51'dir.

Tablo. 10: Yönetici Olma Durumu

	Frekans	Yüzde
Yönetici	68	34,0
Yönetici değil	132	66
Toplam	200	100

Tablo 10'a göre görüşülen bireylerin %34'ü yöneticidir. Yönetici olmadığını belirtenlerin oranı ise %66'dır. Cibuti'de Kamu Personeli Kanunu'na göre A (A1 ve A2), B (B1 ve B2), C (C1 ve C2), ve D (D1 ve D2) olmak üzere4 kategori bulunmaktadır (http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/28/76105/F816284731/DJI-28.pdf e.t 24.06.2014). Bu çalışma, yönetici kademesine giren A ve B kapsamında olan yöneticiler ile yapılmıştır.

Tablo. 11: Görüşülen Bireylerin Dini Mensubiyeti

Din	Frekans	Yüzde
İslam	196	98
Hristiyan	3	1,5
Yahudi	1	0,5
Toplam	200	100

Tablo 11, Görüşülen bireylerin %98'i Müslüman, %1,5'i Hristiyan, %0,5'i de Yahudi olduğunu göstermektedir. Cibuti'nin nüfusunun büyük bölümü Müslümanlardan oluştuğundan dolayı ankete katılanların büyük bölümü İslam dinine mensuptur.

Tablo. 12: Dini Kanaat Durumu

Dini Kanaat	Frekans	Yüzde
Fanatik	13	6,5
Dindar	156	78
İnanan	25	12,5
Laik	5	2,5
İnanmayan	1	0,5
Toplam	200	100

Tablo 12'de bireylerin dini kanaatleri incelenmiştir; %6,5'inin fanatik, %78'inin dindar, %12,5'inin inanan, %2,5'inin laik, %0,5'inin inanmayan olduğu görülmüştür.

Tablo 13 Ölçeğe Verilen Yanıtlar

	Her zaman	Sık sık	Bazen	Nadiren	Hiç bir zaman	Toplam	Ortalama
İş arkadaşlarımın kutsal varlıklar olduklarını düşünüyorum	22,1%	22,6%	18,1%	11,6%	25,6%	100,0%	**2,96**
İş arkadaşlarımı, onlar için fedakârlık yapacak kadar çok seviyorum	19,1%	23,1%	28,1%	13,1%	16,6%	100,0%	**2,85**
İşimi ilahi bir görev olarak görüyorum	29,5%	25,0%	16,5%	6,0%	23,0%	100,0%	**2,68**
İşimi insanların ihtiyaçlarını karşılamak için oluşturulmuş İlahi bir planın parçası olarak görüyorum.	37,0%	32,5%	15,5%	8,0%	7,0%	100,0%	**2,16**
İşimin İlahi bir boyutun olduğuna inanıyorum	42,2%	30,7%	14,6%	5,0%	7,5%	100,0%	**2,05**
İşimi de bir çeşit ibadet olarak görüyorum	52,3%	19,6%	16,1%	2,0%	10,1%	100,0%	**1,98**
İş arkadaşlarım, benim inançlı bir kişi olduğumu bilirler	45,0%	30,0%	13,5%	7,0%	4,5%	100,0%	**1,96**
Kendimi, paramın, zamanımın ve diğer kaynaklarımın sahibi olarak değil emanetçisi (bakıcısı, koruyucusu) olarak görüyorum	48,5%	27,5%	11,0%	5,5%	7,5%	100,0%	**1,96**
İşimin manevi açıdan oldukça önemli olduğunu düşünüyorum	44,5%	29,0%	16,5%	7,0%	3,0%	100,0%	**1,95**
İnancım gereği işimde mükemmellik arayışındayım	47,7%	30,2%	14,1%	4,5%	3,5%	100,0%	**1,86**
İşime ilişkin yeteneklerimi Allah rızası için geliştirmem gerektiğine inanıyorum	53,0%	26,0%	13,5%	3,5%	4,0%	100,0%	**1,80**
İşimi iyi yapabilmem için Allah'ın bana güç verdiğini hissediyorum	61,5%	18,0%	15,0%	3,5%	2,0%	100,0%	**1,67**
Zor iş ilişkilerini aşmama inancım yardım eder	61,1%	23,2%	9,1%	2,5%	4,0%	100,0%	**1,65**
İşimde yalnızken veya başkaları varken çok temiz davranışlar sergilerim	60,0%	25,5%	9,0%	3,5%	2,0%	100,0%	**1,62**
Çalışırken Allah'ın varlığını hissediyorum	67,0%	22,0%	9,0%	1,0%	1,0%	100,0%	**1,47**

Görüşülen bireylere toplam 15 soru yöneltilerek 1 Her zaman, 2 sık sık, 3 bazen, 4 nadiren, 5 hiçbir zaman olmak üzere 5 puan üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. Bu sorulara verilen yanıtların dağılımı ve ortalama puanlar tabloda görüldüğü gibidir. Ortalama puan hesaplamasında ilgili ifadenin aritmetik ortalaması kullanılmıştır. Ortalama puanlar değerlendirilirken aşağıdaki aralıklar dikkate alınmaktadır;

- 1 – 1.80 her zaman
- 1.9 – 2.6 sık sık
- 2.7 – 3.4 bazen
- 3.5 – 4.2 nadiren
- 4.3 – 5.0 hiçbir zaman

Likert formatında yapılan bu ölçüm için belirtilen değerlendirme yapılırken alt limit ile üst limit arasındaki fark hesaplanmış ve grup sayısına bölünmüştür. Bu hesaplama ile elde edilen değer 0.8 olduğu için her bir kategori arasındaki fark 0.8 olarak kabul edilmiştir.

Tablo 13, ankette sorulan sorulara verilen cevapları yüzdelik olarak göstermektedir. Ankete katılanların dini inançlarını işlerine yansıtıp yansıtmadıkları incelenmiştir. Ankette, "işimi ilahi bir görev olarak görüyorum" şeklinde bir soru yer almıştır. Söz konusu soruya ankete katılanların % 29.5'i işlerini "her zaman" ilahi bir görev olarak gördüklerini izah etmiştir, % 25'i ise işlerini "sık sık" ilahi bir görev olarak görmektedir. Toplamda katılımcıların % 55'i her zaman ve sık sık işlerini ilahi bir görev olarak görmektedir.

Ankette yer alan başka bir soru, "işimi bir çeşit ibadet olarak görüyorum" sorusuydu ve katılımcıların %52,3'ünün "her zaman" işlerini bir çeşit ibadet olarak gördükleri ortaya çıkmıştır. Ankete katılanların %19,6 ise "sık sık" olarak işlerini bir çeşit ibadet olarak gördüklerini beyan etmişlerdir. Toplamda katılımcıların %71,9'u işlerini bir çeşit ibadet olarak görmektedir.

Ankette sorulan sorulardan bir diğeri "işimin ilahi bir boyutu olduğuna inanıyorum" sorusudur. Katılımcıların % 42,2'si işlerinin ilahi bir boyutu olduğuna her zaman inanırken; katılımcıların % 30,7'si sık sık olarak işlerinin ilahi bir boyutu olduğuna inanmaktadırlar. Toplam olarak anket katılımcılarının % 72,9'u her zaman ve sık sık işlerinin ilahi bir boyutu olduğuna inanmaktadırlar. Buradan da katılımcıların dini inançlarını işlerine yansıttıklarını söylenebilir.

Sorulan sorulardan biri de “inancım gereği işimde mükemmellik arayışındayım” sorusuydu ve katılımcıların %47,7’si her zaman mükemmellik arayışında olduklarını, %30,2’si ise inançları gereği işlerinde sık sık mükemmellik arayışında olduklarını belirtmiştir. Toplamda katılımcıların % 77,9’u her zaman ve sık sık olarak inançları gereği işlerinde mükemmellik arayışında olduklarını belirtmiştir.

Ankette katılanların % 53’ü her zaman işlerine ilişkin yeteneklerini Allah rızası için geliştirmeleri gerektiğine inanırken, katılımcıların %26’sı ise sık sık olarak işlerine ilişkin yeteneklerini Allah rızası için geliştirmeleri gerektiğine inanmaktadır. Toplam olarak katılımcıların %78’i her zaman ve sık sık işlerine ilişkin yeteneklerini Allah rızası için geliştirmeleri gerektiğine inandıklarını belirtmiştir.

Ankette sorulan sorulardan bir tanesi “İş arkadaşlarım, benim inançlı bir kişi olduğumu bilirler” sorusudur. Söz konusu soru için “her zaman” yanıtı veren katılımcılar % 45’i oluştururken, “sık sık” yanıtı veren katılımcılar ise % 30’unu oluşturmaktadır. Toplamda katılımcıların % 70’i her zaman ve sık sık olarak iş arkadaşlarının onları inançlı biri olduklarını bildiklerini belirtmiştir.

Anket katılımcılarının %37’si her zaman işlerini insanların ihtiyaçlarını karşılamak için oluşturulmuş İlahi bir planın parçası olarak, katılımcıların % 32’si sık sık olarak işlerini insanların ihtiyaçlarını karşılamak için oluşturulmuş İlahi bir planın parçası olarak görmektedir. Toplamda her zaman ve sık sık olarak işlerini İlahi bir planın parçası olarak gören katılımcı yüzdesi % 69’u oluşturmaktadır.

Ankette “işimin manevi açıdan oldukça önemli olduğunu düşünüyorum” sorusu vardır. Katılımcıların % 44,5’i işlerinin manevi açıdan oldukça önemli olduğunu her zaman düşündüklerini belirtmiştir. Katılımcıların % 29’u sık sık olarak işlerinin manevi açıdan oldukça önemli olduğunu düşünmektedir. Toplamda katılımcıların % 73,5’i her zaman ve sık sık işlerinin manevi açıdan oldukça önemli olduğunu belirtmiştir. Denebilir ki; katılımcıların büyük bölümü dini inançlarını işlerine yansıtmaktadırlar.

Ankete katılanların % 61,1’i, her zaman zorlu iş ilişkilerin aşmalarına inançlarının yardım ettiğini belirtmiştir. Katılımcıların % 23,2’si ise sık sık zorlu iş ilişkilerini aşmalarına inançlarının yardım ettiğini belirtmiştir. Toplamda katılımcıların % 84,3’ü her zaman ve sık sık zorlu iş ilişkilerini aşmalarına inançlarının yardım ettiğini belirtmiştir.

Bu ankette katılanların % 61.5' işlerini yapabilmeleri için Allah'ın onlara güç verdiğini her zaman hissettiklerini belirtmiştir. Katılımcıların % 18'i ise sık sık işlerini yapabilmeleri için Allah'ın onlara güç verdiğini hissettiklerini belirtmiştir. Toplamda katılımcıların % 79,5'i her zaman ve sık sık olarak işlerini yapabilmeleri için Allah'ın onlara güç verdiğini hissetmektedir.

Bu çalışmada yer alan ankette sorulan sorularından biri de "çalışırken Allah'ın varlığını hissediyorum" sorusuydu ve katılımcıların % 67'si çalışırken her zaman Allah'ın varlığını hissettiklerini belirtmiştir. Katılımcıların % 22'si ise çalışırken sık sık Allah'ın varlığını hissettiklerini belirmiştir. Bu da demek oluyor ki katılımcıların büyük bölümü çalışırken Allah'ın varlığını hissetmektedir.

Ankette katılanların % 60'ı "işimde yalnızken veya başkaları varken temiz davranışlar sergilerim" sorusuna "her zaman" yanıtı verirken % 25,5'i ise "sık sık" yanıtını vermiştir. Toplamda anket katılımcıların % 85,5'i işinde yalnızken veya başkaları varken temiz davranışlar sergilemektedirler.

Ankette sorulan sorulardan bir tanesi "Kendimi, paramın, zamanımın ve diğer kaynaklarımın sahibi olarak değil emanetçisi (bakıcısı, koruyucusu) olarak görüyorum" sorusudur. Anket katılımcılarının %48,5'i her zaman yanıtı verirken, katılımcıların % 27,5'i ise sık sık yanıtını vermiştir. Toplamda katılımcıların % 76'sı her zaman ve sık sık olarak kendilerini parasının, zamanının ve diğer kaynakların sahibi değil bakıcısı olarak görmektedir.

Bu çalışmada katılanların % 19'u her zaman iş arkadaşları için fedakarlık yapacak kadar çok onları sevdiğini belirtirken, % 23'ü ise sık sık iş arkadaşları için fedakarlık yapacak kadar onları çok sevdiğini belirtmiştir. İşyerinde inancın etkilerinden biri çalışanlar veya meslektaşlar arasında bir bağ veya birbirlerine bağlanma ve topluluk ruhu uyandırmasıdır. Burada görüyoruz ki fedakârlık konusu Cibuti'de kamu çalışanları arasında çok gelişmiş değildir.

Bu ankette sorulan sorulardan bir tanesi de "iş arkadaşlarımın kutsal varlıklar olduklarını düşünüyorum" sorusudur. Bu soruya katılımcıların % 22,1 "her zaman yanıtını verirken", %22,6'sı ise "sık sık" yanıtını vermiştir. Bu soruyla ilişkin kamu çalışanların meslektaşlarını kutsal varlıklar olarak gördüklerini söylemek zordur. Dolayısıyla, çalışanlar iş arkadaşlarını kutsal olarak görmeyip; kutsallık konusunda daha çok yaptıkları işe atıfta bulunmaktadırlar.

3.7.1 Faktör Analizi

Ölçeği oluşturan ifadeleri belirli gruplar altında toplamak için faktör analizi yapılmıştır. Bu nedenle veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını değerlendirmek için Bartlett ve Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) testi yapılarak sonuçları incelenmiştir.

Tablo. 14: KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Örneklem yeterliliğinin ölçümü (Kaiser-Meyer-Olkin)		0,830
Bartlett'in Küresellik Testi	**Ki Kare**	692,624
	Serbestlik derecesi	105
	Anlamlılık.	0,000

Tablo14'te görüldüğü gibi, Bartlett testi anlamlıdır, yani değişken sayısının fazla olması nedeniyle incelenemeyen korelasyon matrisinde değişkenlerin en azından bir kısmı arasında yüksek oranlı korelasyon vardır. Bartlett testi, veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını gösteren bir unsurdur ve çıkan sonuç faktör analizinin uygun olduğunu göstermiştir. Görüldüğü gibi KMO %83'tür. 0.83 > 0.50 olduğu ve diğer faktörler de bunu desteklediği için veri setinin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir.

Değişkenlerin ortak varyansı incelenerek, düşük ortak varyansa sahip olan değişkenler analiz dışı bırakılmıştır. Bu değişken "Çalışırken Allah'ın varlığını hissediyorum" ifadesidir.
Özdeğer istatistiği 1'den büyük olan toplam 4 faktör söz konusudur. Birinci faktör toplam varyansın %19.783'ünü, ikinci faktör %12.288'ini, üçüncü faktör %10.023'ünü, dördüncü faktör ise %9.541'ini açıklamaktadır. Dört faktör ise toplam varyansın %51.635'ini açıklamaktadır.

Tablo. 15: Döndürülmüş (Rotated) Faktör Matrisi

		Bileşenler			
		1	**2**	**3**	**4**
KUTSALLIK	İşimi ilahi bir görev olarak görüyorum	0,714			
	İşimin İlahi bir boyutun olduğuna inanıyorum	0,686			
	İş arkadaşlarımın kutsal varlıklar olduklarını düşünüyorum	0,670			
	İşimin manevi açıdan oldukça önemli olduğunu düşünüyorum	0,632			
	İşimi de bir çeşit ibadet olarak görüyorum	0,620			
	İşimi insanların ihtiyaçlarını karşılamak için oluşturulmuş İlahi bir planın parçası olarak görüyorum.	0,480			
İNANÇ MOTİVASYONU	İşimi iyi yapabilmem için Allah'ın bana güç verdiğini hissediyorum		0,748		
	Zor iş ilişkilerini aşmama inancım yardım eder		0,580		
	İnancım gereği işimde mükemmellik arayışındayım		0,518		
	İşime ilişkin yeteneklerimi Allah rızası için geliştirmem gerektiğine inanıyorum		0,490		
SOSYAL YANSIMA	İş arkadaşlarımı, onlar için fedakârlık yapacak kadar çok seviyorum			0,656	
	İş arkadaşlarım, benim inançlı bir kişi olduğumu bilirler			0,652	
İŞE BAĞLILIK	İşimde yalnızken veya başkaları varken çok temiz davranışlar sergilerim				0,730
	Kendimi, paramın, zamanımın ve diğer kaynaklarımın sahibi olarak değil emanetçisi (bakıcısı, koruyucusu) olarak görüyorum				0,634

3.7.2 Varyans Analizi ve T Testi Sonuçları

Tablo. 16: Yaş Gruplarına Göre Grup Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi – Varyans Analizi

		N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
KUTSALLIK	**20-25**	19	2,37	0,749	1,971	0,100
	26-30	66	2,51	0,982		
	31-35	69	2,34	1,039		
	36-40	22	1,92	0,710		
	40+	23	2,07	1,056		
İNANÇ MOTİVASYONU	**20-25**	19	1,89	0,591	0,604	0,660
	26-30	66	1,78	0,823		
	31-35	70	1,82	0,761		
	36-40	22	1,77	0,831		
	40+	23	1,57	0,645		
SOSYAL YANSIMA	**20-25**	19	2,50	0,817	0,445	0,776
	26-30	66	2,33	1,035		
	31-35	70	2,66	2,079		
	36-40	22	2,43	1,004		
	40+	23	2,39	0,977		
İŞE BAĞLILIK	**20-25**	19	1,79	0,822	0,486	0,746
	26-30	66	1,77	0,740		
	31-35	70	1,89	0,894		
	36-40	22	1,70	0,751		
	40+	23	1,65	0,790		

$p < 0,05$ ise grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Yaş gruplarına göre grup ortalamaları arasındaki farkı incelemek için varyans analizi yapılmıştır. Buna göre dört faktör için de grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmüştür. Yani sorgulanan ifadeler her yaş grubunda benzer bir kanaatle değerlendirilmektedir. Dolayısıyla kamu çalışanları, yaş gruplarına göre çalışanların işyerinde dini inançlarından dolayı davranış farkı gözlemlenmemektedir.

Tablo 17 Cinsiyete Göre Grup Grtalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi – T Testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T	P
KUTSALLIK	**ERKEK**	116	2,35	0,985	0,488	0,626
	KADIN	83	2,28	0,969		
İNANÇ MOTİVASYONU	**ERKEK**	116	1,80	0,715	0,434	0,665
	KADIN	84	1,75	0,824		
SOSYAL YANSIMA	**ERKEK**	116	2,52	1,748	0,422	0,673
	KADIN	84	2,43	0,945		
İŞE BAĞLILIK	**ERKEK**	116	1,79	0,803	-0,025	0,980
	KADIN	84	1,79	0,818		

$p < 0,05$ ise grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Cinsiyete göre grup ortalamaları arasındaki farkı incelemek için t testi yapılmıştır. Buna göre dört faktör için de grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmüştür. Cinsiyet, soru formunda yer alan ifadelere verilen yanıtlar üzerinde etkisiz bir faktördür. Dolayısıyla Cibuti'de kamu çalışanlarının cinsiyetlerine göre işyerinde dini inanışlarından kaynaklarının davranış farkı gözlemlenmemektedir. Bunun nedeni; de genel anlamda Cibuti'de kadınların gündelik hayatta aktif olmaları olabilir. Anket katılımcıların %42'si kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo. 18: Eğitim Düzeyine Göre Grup Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi – Varyans Analizi

		N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
KUTSALLIK	**Lise**	39	2,31	1,125	0,974	0,406
	Üniversite	89	2,24	0,922		
	Master	54	2,50	1,014		
	Doktora	17	2,17	0,729		
İNANÇ MOTİVASYONU	**Lise**	39	1,71	0,673	0,181	0,909
	Üniversite	89	1,81	0,798		
	Master	55	1,77	0,753		
	Doktora	17	1,79	0,835		
SOSYAL YANSIMA	**Lise**	39	2,40	0,926	0,650	0,584
	Üniversite	89	2,40	1,897		
	Master	55	2,54	1,018		
	Doktora	17	2,91	1,019		
İŞE BAĞLILIK	**Lise**	39	1,87	0,825	1,261	0,289
	Üniversite	89	1,85	0,880		
	Master	55	1,74	0,744		
	Doktora	17	1,47	0,450		

$p < 0,05$ ise grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Eğitim düzeyine göre grup ortalamaları arasındaki farkı incelemek için varyans analizi yapılmıştır. Buna göre dört faktör için de grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmüştür. Eğitim düzeyi, soru formunda yer alan ifadelere verilen yanıtlar üzerinde etkisiz bir özelliktir. Katılımcıların eğitim durumuna göre işyerinde dini inançlarından kaynaklanan davranış farkı gözlemlenmemektedir.

Tablo. 19: Medeni Duruma Göre Grup Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi – T Testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T	P
KUTSALLIK	**Evli**	127	2,23	0,932	-1,863	0,064
	Bekar	68	2,50	1,026		
İNANÇ MOTİVASYONU	**Evli**	127	1,75	0,780	-0,836	0,404
	Bekar	69	1,85	0,742		
SOSYAL YANSIMA	**Evli**	127	2,40	0,981	-1,125	0,262
	Bekar	69	2,64	2,092		
İŞE BAĞLILIK	**Evli**	127	1,85	0,815	1,312	0,191
	Bekar	69	1,69	0,786		

$p < 0,05$ ise grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Medeni duruma göre grup ortalamaları arasındaki farkı incelemek için t testi yapılmıştır. Buna göre dört faktör için de grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmüştür. Medeni durum soru formunda yer alan ifadelere verilen yanıtlar üzerinde etkisiz bir değişkendir. Katılımcıların medeni durumlarına göre kamu çalışanların dini inançlarından dolayı işyerinde işlerine yönelik davranış farkı bulunmamaktadır.

Tablo. 20: Kamuda Çalışma Süresine Göre Grup Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi – Varyans Analizi

		N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
KUTSALLIK	**0 - 5 yıl**	102	2,37	0,950	1,791	0,169
	6 - 10 yıl	62	2,40	1,063		
	11 yıl üzeri	35	2,04	0,863		
İNANÇ MOTİVASYONU	**0 - 5 yıl**	103	1,81	0,734	2,268	0,106
	6 - 10 yıl	62	1,86	0,882		
	11 yıl üzeri	35	1,54	0,553		
SOSYAL YANSIMA	**0 - 5 yıl**	103	2,35	0,956	1,223	0,297
	6 - 10 yıl	62	2,72	2,211		
	11 yıl üzeri	35	2,43	0,925		
İŞE BAĞLILIK	**0 - 5 yıl**	103	1,78	0,782	0,218	0,804
	6 - 10 yıl	62	1,84	0,872		
	11 yıl üzeri	35	1,73	0,780		

$p < 0,05$ ise grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Kamuda çalışma süresine göre grup ortalamaları arasındaki farkı incelemek için varyans analizi yapılmıştır. Buna göre dört faktör için de grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmüştür. Kamuda çalışma süresi soru formunda yer alan ifadelere verilen yanıtlar üzerinde etkisiz bir değişkendir. Kamu da çalışma süresine göre kamu çalışanları arasında dini inançlarından kaynaklanan davranış farkı gözlemlenmemiştir.

Tablo. 21: Bulunduğu Birimde Çalışma Süresine Göre Grup Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi – Varyans Analizi

		N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
KUTSALLIK	**0 - 5 yıl**	120	2,33	0,983	0,491	0,613
	6 - 10 yıl	56	2,38	1,016		
	11 yıl üzeri	23	2,14	0,855		
İNANÇ MOTİVASYONU	**0 - 5 yıl**	121	1,77	0,752	0,447	0,640
	6 - 10 yıl	56	1,84	0,855		
	11 yıl üzeri	23	1,66	0,552		
SOSYAL YANSIMA	**0 - 5 yıl**	121	2,35	0,940	1,527	0,220
	6 - 10 yıl	56	2,76	2,308		
	11 yıl üzeri	23	2,50	0,965		
İŞE BAĞLILIK	**0 - 5 yıl**	121	1,79	0,790	0,134	0,874
	6 - 10 yıl	56	1,82	0,886		
	11 yıl üzeri	23	1,72	0,720		

$p < 0,05$ ise grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Bulunduğu birimde çalışma süresine göre grup ortalamaları arasındaki farkı incelemek için varyans analizi yapılmıştır. Buna göre dört faktör için de grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmüştür. Çalışma süresi soru formunda yer alan ifadelere verilen yanıtlar üzerinde etkisiz bir değişkendir. Kamu çalışanlarının işyerinde dini inançlarından kaynaklanan davranışları, birimde çalıştıkları süresine göre bir fark yoktur.

Tablo. 22: Yönetici Olma Durumuna Göre Grup Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi – T Testi

	Yönetici Olma Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	T	P
KUTSALLIK	**Yönetici**	68	2,14	0,913	-1,850	0,066
	Yönetici_Değil	130	2,41	1,003		
İNANÇ MOTİVASYONU	**Yönetici**	68	1,82	0,813	0,595	0,552
	Yönetici_Değil	131	1,75	0,737		
SOSYAL YANSIMA	**Yönetici**	68	2,26	0,928	-1,514	0,132
	Yönetici_Değil	131	2,60	1,671		
İŞE BAĞLILIK	**Yönetici**	68	1,68	0,841	-1,416	0,158
	Yönetici_Değil	131	1,85	0,789		

$p < 0,05$ ise grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Yönetici olma durumuna göre grup ortalamaları arasındaki farkı incelemek için t testi yapılmıştır. Buna göre dört faktör için de grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmüştür. Kamu görevlilerinin yönetici olma ve olmama durumlarına göre işyerinde dini inançlarından kaynaklanan bir davranış farkı yoktur

Tablo. 23: Dini Kanaatine Göre grup Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi – T Testi

	Dini Kanaat	N	Ortalama	Standart Sapma	T	P
KUTSALLIK	**Dindar**	155	2,20	0,883	-4,294	0,000*
	İnanan	25	3,06	1,213		
İNANÇ MOTİVASYONU	**Dindar**	156	1,71	0,710	-2,195	0,036*
	İnanan	25	2,14	0,930		
SOSYAL YANSIMA	**Dindar**	156	2,43	1,565	-1,321	0,188
	İnanan	25	2,86	0,995		
İŞE BAĞLILIK	**Dindar**	156	1,75	0,806	-1,465	0,145
	İnanan	25	2,00	0,777		

$p < 0,05$ ise grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Dini kanaatlere göre grup ortalamaları arasındaki farkı incelemek için t testi yapılmıştır. Buna göre iki faktör için (Sosyal yansıma, İşe bağlılık) grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmüştür. Dini kanaatler bu iki faktör için verilen yanıtlar üzerinde etkisiz bir değişkendir. Ancak Kutsallık, İnanç motivasyonu faktörleri için grup ortalaması arasındaki fark dini kanaate göre değişmektedir. Dindar olanlar Kutsallık faktörüne 2.20 (sık sık) puan verirken, inananlar 3.06 (bazen) puan vermiştir. Dindar olanlar İnanç motivasyonu faktörüne 1.71 (her zaman), inananlar ise 2.14 (sık sık)

puan vermiştir. Dolayısıyla kamu çalışanlar dini kanaatlerine göre kutsallık ve inanç motivasyonu faktörleri için bir fark gözlemlenmiştir. Buna göre dindarlar işlerini bir kutsal görev olarak görmektedirler. Zira inançları, işlerini motive etmektedir. İnananlar ise, dindarlara göre görevlerini az kutsal görmektedirler ve dindarlara göre inançları daha az motive edicidir.

Bu çalışmada, çalışılan bakanlıklar ve ceza/ödül alma durumuna göre, kamu çalışanlarının arasında dini inanışları işlerine yansıtmaları açısından fark testi yapılması uygun bulunmamıştır. Bunun nedeni ise, bazı bakanlıklarda katılımcı sayısı oldukça düşüktür ve katılımcıların sadece %7'si ödül almıştır. Dolayısıyla gerçekçi bir sonuç elde edilemeyeceğinden bu iki bağımsız değişkenle fark testi çalışılmamıştır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Din, insanlık tarihi boyunca hep var olmuş bir kurumdur. Din, insanla beraber var olmuş ve insanla beraber varlığını sürdürecek bir "kurum" olarak da görülmektedir (Tümer ve Küçük, 1993: 27). Dolayısıyla din, insanoğlunu belki de en derin şekilde etkileyen olgudur. Çünkü var olan dinlerin büyük bölümü mensuplarının itaat etmeleri gereken bazı kullar belirler.

İş hayatı ise, insan hayatının ayrılmaz parçasıdır. İnsan, ister kendi işinde çalışsın isterse başkalarına ait bir işte çalışsın, geçinmek ve hayata tutunmak için çalışmak zorundadır. Dolayısıyla iş hayatı, dini hayat kadar önemlidir. Birey de insan hayatının ayrılmaz parçaları olan bu iki olguyu kendi yaşamına entegre etmelidir. Söz konusu entegrasyonun sağlanması çalışanların ne için çalıştıklarına cevap bulurlar. Aynı zamanda işten kaynaklanan bazı olumsuzluk durumların yol açtığı yaraların sarması dini inanış ve ibadet faaliyetlerle yapılabilmektedir. Bunun için çalışanların dini veya ruhsal ihtiyaçları karşılanması gereken gerçek bir ihtiyaçtır. Dolayısıyla ister kamu isterse özel, ister dışsal olarak yansıtsınlar isterse kalplerinde taşısınlar çalışanların dini ibadetleri sergilemelerine imkân tanınması gerekmektedir. Aynı şekilde dini kimliklerini de belirleyebilmelidirler.

Bu araştırmada, Cibuti'de kamu çalışanlarının dini inançlarını işlerine yansıtıp yansıtmadıkları incelenmiştir. Ayrıca dini inançların etkisinden dolayı çalışanlar arasında davranış farkı var mıdır? sorusuna cevap aranmıştır. Sonuç itibariyle Cibuti'de kamu çalışanlarının dini inançların etkisinden dolayı 2 konu (iş arkadaşlarımın kutsal varlıklar olduklarını düşünüyorum ve iş arkadaşlarımı, onlar için fedakârlık yapacak kadar çok seviyorum) hariç dini inançlarını işlerine yansıttıkları ortaya çıkmıştır. Örneğin anket katılımcıların %71,9'u işlerini bir çeşit ibadet olarak görmektedir. Dolayısıyla katılımcılar, dini inançlarını işlerine yansıtmaktadırlar. Benzer şekilde katılımcıların %71,9'u işlerini bir çeşit ibadet olarak görmektedir. Katılımcıların %71,9'u işlerini bir çeşit ibadet olarak görmektedir. Bu da gösteriyor ki Cibuti'de kamu çalışanları işlerini sadece bir gelir kaynağın olmadığı aynı zamanda bir çeşit ibadet olarak görmektedirler. Keza anket katılımcılarının % 72,9'u her zaman ve sık sık işlerinin ilahi bir boyutu olduğuna inanmaktadırlar. Dolayısıyla görevlerine bir kutsallık atfetmektedirler.

İşyerinde inancın etkilerinin doğurduğu sonuçlardan biri çalışanlar arasında bir topluluk ruhu uyandırması ve çalışanların birbirlerine bağlı kalma etkisidir. İlginç olan ise Cibuti'de meslektaşlar arasında bu topluluk ruhunun olmayışıdır. Katılımcıların % 19'u her

zaman iş arkadaşları için fedakarlık yapacak kadar çok onları sevdiğini belirtirken, % 23'ü ise sık sık iş arkadaşları için fedakarlık yapacak kadar onları çok sevdiğini belirtmiştir. Dolayısıyla topluluk ruhunun geliştirilmesi Cibuti'de kamu çalışanları için önemsenmelidir.

Araştırmada araştırılan konulardan diğeri ise, çalışanlar arasında demografik faktörlere göre çalışan davranışları arasında fark olup olmadığıdır. Elde edilen sonuçlara göre dini kanaat (dindar ve inan) ile kutsallık ve inanç motivasyonu boyutları arasında bir fark gözlemlenmiştir. Buna göre dindarlar işlerini bir kutsal görev olarak görmektedirler. Zira inançları işlerini motive etmektedir. İnananlar ise, dindarlara göre görevlerini az kutsal görmektedirler ve dolayısıyla dindarlara göre inançları onları daha az motive etmektedir. Diğer demografik faktörlere göre çalışanlar arasında bir fark gözlemlenmemiştir. Özellikle yöneticiler ve yönetici olmayan ve kamuda çalışma süresi için çalışanlar arasında bir farkın bulunmaması çok şaşırtıcı olmuştur. Çünkü yöneticiler diğer çalışanlara nazaran bir sorumluluk taşımaktadırlar. Dolayısıyla ankete katılanların %78'i kendilerini dindar olarak tanımladıklarına göre, dindar yöneticilerin yönetici olmayanlar ile davranış farkı bulunmalıydı. Keza kamuda uzun süre çalışanların kamu hizmetinin kutsal bir görev olduğunu farkına varıp, yeni başlayanlardan davranış farkı bulunması gerekirdi. Fikrimce bu durum devlet kadroların liyakat göre dağıtılmadığından kaynaklanan bir durumdur.

Yöneticilerin çalışanlara işyerinde dini inançlarını sergilemeleri ve ifade etmelerine imkan tanınması hem çalışan için hem de kurumlar için olumlu sonuçlar doğurabilir. Çünkü genel olarak dinin özünde iyilik bulunmaktadır. Ayrıca çalışanların işlerine bir anlam yüklemeleri ve manevi açıdan bir boşluğun doldurulmasına yardımcı olacaktır. Keza çalışanlara böyle bir fırsat tanındığı zaman çalışanlar kurumun kendilerini önemsediğini düşünüp o kuruma sahip çıkarlar.

Bu çalışma Cibuti'de başkenti olan Cibuti şehrinde değişik kamu çalışanları üzerinde yapılmıştır. Dolayısıyla bu çalışma Cibuti'nin kamu çalışanlarıyla sınırlıdır. Cibuti ülkesinin nüfusunun büyük bölümü Müslümanlar ve Sünni mezhebinden oluştuğundan dolayı katılımcıların %98'i Müslümandırlar. Gelecekte benzer bir çalışma yürütecek araştırmacılar bu araştırmayı daha farklı ülkelerde yapmaları önerilir. Özellikle dini çeşitliliğin olduğu bir ülkede yapılırsa çok daha isabetli olacaktır. Çünkü din veya mezhep çeşitliliğin olduğu bir ülke veya toplumda her kesimin din veya mezhep ile iş arasındaki bağlantıyı veya bağlantı düzeyi tespit edilebilecektir. Örneğin Gyekye ve Haybatollahi'nin 2012 yılında yaptıkları benzer çalışmada din çeşitliliği bulunmaktadır. Söz konusu çalışma Gana'da sanayi çalışanlar

üzerinde yapılmıştır. Çalışmaya katılanların % 66'sı Hristiyan, % 22'si Müslüman, %9'u ise yerel dinlere inananlardan oluşmaktaydı. Araştırmada elde edilen bilgilere göre Hristiyanlar diğer dinleri mensuplarından daha yüksek performans ve kurum için uyum sağlamaktadırlar. Ayrıca yönetici kademelerinde diğer dinleri mensuplarından sayı olarak daha çoktur. Bunun yanı sıra Hristiyanlar eğitim açısından Müslümanlar ve yerel dinler inananlardan daha yüksek eğitim almıştır (Gyekye ve Haybatollah, 2012: 1-18). Dolayısıyla söz konusu çalışmada çeşitli dinlere mensup çalışanların dini inanışlarını işlerine yansımaları noktasında çeşitli sonuçlar elde edilmiştir. Bunun için bu çalışmaya benzer çalışma dini, kültürel ve mezhepsel bakımdan çeşitlilik içeren toplumlarda yapılması bu konuyu farklı bir boyut kazandırır.

KAYNAKÇA

1. Abbas J. Ali ve Abdullah Awoihan (2008). “Islamic work ethic: a critical review.” Cross Cultural Management, 15 (1): 5-19

2. Alex N. Pattakos (2004). “The search for a meaning in government service.” Public Administration Review, 64 (1): 106-112

3. Arménio Rego ve Miguel Pina e Cunha (2008). “Workplace spirituality and organizational commitment.” Journal of Organizational Change Management, 21 (1): 53-75

4. Ashish Pandey, Rajen K. Gupta vd. (2009). “Spiritual Climate of Business Organizations and Its Impact on Customers’ Experience.” Journal of Business Ethics, 88 (2):313 – 332

5. Aydın, Mahmut (2010). “Anahatlarıyla dinler tarihi : tarih, inanç ve ibadet.” İstanbul: Ensar Neşriyat

6. Aydın, Mehmet (2008). “Dinler tarihine giriş.” Konya: Nüve Kültür Merkezi

7. Barry Bozeman ve Alex Mudrock (2007). “Public managers’ religiosity: impacts on work attitudes and perceptions of co-workers.” International Public Management Journal, 10 (3) :287-306

8. Blake E. Ashforth ve Deepa Vaidyanath (2002). “Work organizations as secular religions.” Journal of Management Inquiry, 11 (4): 359-370

9. Bosch, Luidolf (2009). “The inevitable roble of spirituality in the workplace.” Business Intelligence Journal, 2 (1): 139-157

10. Brewer, Gene A. (2003). "Building social capital: Civic attitudes and behavior of public servants." Journal of Public Administration Research and Theory 13.(1): 5-26

11. Bruce, Willa Marie (2000). “Public administrator attitudes about spirituality: an exploratory study.” American Review of Public Administration, 30 (4): 460-472

12. Burke, Ronald J. (2006). “Research companion to working time and work addiction.” New horizons in management series, Cheltenham: 193-217

13. Carol W, Lewis (2006). “In pursuit of public interest.” Public Administration Review, September/ October: 694-701

14. Carole L. Jurkiewicz, Tom Massey vd. (1998). “Motivation in public and private organizations.” Public Productivity & Management Review, 21 (3): 230-250

15. Chand, Piar (2012). “Workplace spirituality, organizational emotional ownership and job satisfaction as moderators in coping with job stress.” Koul Hemange, International Conference on Humanities, economics and Geography, Bangkok, ICHEG, 225-229

16. Christopher P. Neck ve John F. Milliman (1994). “Thought Self-leadership: finding spiritual fulfilment in organizational life.” Journal of Managerial Psychology. 9 (6): 9-16

17. Cilacı, Osman (1994). “Dinler tarihi.” Konya: Mimoza basım, yayım ve dağıtım a.ş

18. Cilaci, Osman (1995). “Günümüz dünya dinleri.” Ankara: Diyanet işleri başkanlığı yayınları

19. Clarke, Peter B. (2012). “Din Sosyolojisi: kuram ve yöntem” (Çev. İhsan Çapcıoğlu). İstanbul: İmge kitabevi

20. Craig, Neal (1999). “A conscious change in the workplace.” The Journal for Quality & participation, March/April: 27-30

21. David J. Houston ve Katherine E. Cartwright (2007). “Spirituality and public serive.” Public Administration Review January/ February: 88-102

22. David Miller ve Thimothy Ewest, (2013). “The present state of workplace spirituality.” Journal of Religious & Theological Information 12 (1-2): 29-54

23. Dennis Duchon ve Pawinee Petchsawanga (2009). “Measuring workplace spirituality in an Asian context.” Human Resource Development International, 12 (4): 459-468

24. Dennis P Heaton, Janes Schmidt vd. (2004). “Construct methods, and measures for reaserching spirituality in organizations.” Journal of Organizational Change Management, 17 (1): 62-82

25. Dixit, Avinash (2002). “The Journal of Human Resources.” 4: 696-727

26. Diyanet İşleri Başkanlığı (2007). “Günümüzde yaşayan dinler.” Ankara: Diyanet işleri başkanlığı yayınları

27. Donde P. Ashmos ve Dennis Duchon (2000). “Spirituality at work: a conceptualization and measure.” Journal of Management Inquiry, 9 (2): 134-145

28. Donde P. Ashmos ve Dennis Duchon (2005). “Nurturing the spiri at work: impact on work unit performance.” The Leadership Quarterly, 16(5): 807-833

29. EleanorMarschke, Robert Preziosi vd. (2009). “Organizational Commitment and spirituality in the workplace.” Journal of Business & Economics Research, 7 (8):33-48

30. Fry, Louis w. (2003). “Towar a theory of spiritual leadership.” The Leadership Quarterly, 14: 693-727

31. Furseth, Ingur ve Pal Repstad (2011). “Din sosyolojisine giriş: klasik ve çağdaş kuramlar.” (Çev. İhsan Çapcıoğlu ve Halil Aydınalp). Ankara: Birleşik kitabevi

32. Furseth, İngur (2006). “An introduction to sociology of religion: classical and contemporary perspectives.” London: Ashgate

33. Grossman, Paul (2008). “On measuring mindfulness in psychosomatic and psychological research.” Journal of Psychosomatic Research, 64: 405-408

34. Gunther, Marc (2001). “God and business.” Fortune, 144 (1): 58-80

35. Günay, Ünver (2006). "Dindarlığın Sosyo-psikolojisi", Haz. editörler Ünver Günay, Celaleddin Çelik. Dindarlığın Sosyo-Psykolojisi. Adana: Karahan yayınları: s.30
36. Hicks, Douglas A. (2003). "Religions, respectful pluralism in the workplace." Journal of Religious Leadership, 2 (1): 23-51

37. Houston, David J. (2005). "Walking the walf of public service motivation: public employees and charitable gifts of time,blood, and Money." Journal of Public Administration Research and Theory, 16: 67-85

38. Howard, Sue (2002). "A spiritual perspective on learning in the workplace." Journal of Managerial Psychology, 17 (3): 230-242

39. Ian Mitroff ve Elizabeth A. Denton (1999). "A study of spirituality in the workplace." Sloan Management Review, summer: 83-92

40. İslam Araştırma Merkezi, (1994). Cilt 9: 312

41. James L. Perry ve Lois Recascino Wise (1990). "The motivational base of public service." Public Administration Review, May/June: 367-373

42. James L. Perry, Jeffrey L. Brudney vd. (2008). "What drives morally comitted citizens? A study of the antecedents of public service motivation." Public Administration Review, 68 (3): 445-458

43. John Milliman, Andrew J. Czaplewski, vd. (2003). "Workplace spirituality & employee work attitudes." Journal of Organizational Change, 16(4): 426-447

44. Kahraman, Ahmet (1999). "Mukayeseli dinler tarih : insanın yaratılışındaki ilahi felsefe." İstanbul: Marifet Yayınları

45. Kanaatlı, Hassan (2011). "Dünya dinleri ve inanç mezhepleri tarihi." İstanbul: Evrensel değerler yayıncılık

46. Karacoşkun, Mustafa (2012). “Din psikolojisi el kitabı.” Ankara: Grafikler yayınları

47. Karakas, Fahri (2009). “Spirituality and performance in organizations: a literatüre review.” Journal of Business Ethics, 94 (1): 89-106

48. Keskin, Mustafa (2004) “Din ve toplum üzerine genelleme.” Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi IV (2), 7-21

49. King, Stephen M. (2007). “Religion, spirituality, and the workplace: Challenges for public administration.”. Public administration review 67 (1) 103-114

50. Koç, Oktay (2012). “Religion and organizations: a theoretical perspective.” Journal of Intercultural and Religious Studies, 3: 7-21

51. Mat Desa, Nasina vd. (2011). “The workplace spirituality and affective commitment among auditors in big four public accounting firms: does it matter?” Journal of Global Management, 2 (1): 216-226

52. Mehmedoğlu, Ali Ulvi (2004). “Kişilik ve din: dindarlık düzeyi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki.” İstanbul: Değerler ve eğitim merkezi

53. Michael Bisesi veRussell Lidman (2009). “Compassion and power: religion, spirituality and public administration.” International Journal of Public Administration, 32 (1): 4-23

54. Miller, David (2006). God at Work: The History and Promise of the Faith At Work Movement. Newyork: Oxford University Press

55. Milli Eğitim Bakanlığı (2010). “Karşılaştırmalı Dinler Tarihi.” Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları

56. Moberg, David (2002). “Assessing and measuring spirituality: confronting dilemmas of universal and particular evaluative criteria.” Jounal of Adult Development, 9 (1): 47-60

57. Mohapatra, Amulya Ranjan (1990). Philosophy of Religion an Approach to World Religions. New Delhi Sterling
58. Monty L. Lynn, Michael J. Naughton vd. (2008). "Faith at Work Scale (FWS): Justification, Development, and Validation of a Measure of Judaeo-Christian Religion in the Workplace." Journal of Business Ethics, 31(4): 321-339.
59. Natalie J. Allen ve John Meyer (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". Journal of Occupational Psychology, 63: 1-18
60. Örnek, Sedat Veyiz, "İlkelerde Dinsel Temel Kavramlara Genel Bir Bakış" Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, 20 (3,4): 254-261
61. Paloutzian. R.F ve Ellison C. W (1982). "Loneliness, spiritual well-being, and quality of life." New York: Wiley
62. Patricia K. Freeman ve David J. Houston (2010). "Belonging, Believing, Behaving: The Religious Character of Public Servants." Administration & Society, 42 (6): 694-719
63. Paul Collins ve Nada Kakabadse (2006). "Perils of religion: need for spirituality in the public spheere." Public Administration Development, 26: 109-121
64. Peker, Hüseyin (2008) "Din psikolojisi." İstanbul: çamlıca yayınları
65. Perry, James L. (2000). "Bringing society in: toward a theory of public-service motivation." Journal of Public Administration Research and Theory, 10 (2): 471-488
66. Peter C. Hill, Kenneth I. Pargament vd. (2000). "Conceptualizing Religion and Spirituality: points of commonality, points of departure." Journal for the Theory of Social Behaviour,30 (1): 51-77
67. Pfeffer,Jefrey (2003). "Business and the spirit: management practices that sustain values." Handbook of workplace spirituality and organizational performance: Robert Giacalone, Carol L. Jurkiewicz, ME Sharpe: 29-45.

68. Rick Csiernik ve David Adams (2002). “Spirituality and work.” Employee Assistance Quarterly, 18 (2): 29-37

69. Robinson, Thomas ve Hillary Rodrigues (2006). “World religions.” London: Scm press

70. Ruan, Nantiya (2008). “Accomodating respectful religious expression in the workplace.” Marquette Law Review, 92 (1): 2-19

71. Schimmel, Annamarie (1999) “Dinler tarihine giriş.” İstanbul: Kırkambar yayınları

72. Seth Ayim Gyekye ve Mohammed Haybatollahi (2012). “Workers’ religious affiliations and organizational behaviour: an exploratory study.” International Journal of Organizational Behaviour, 17 (4): 1-18

73. Seth Wax (2005). “Spirituality at work.” GoodWork Project Series, 41: 1-31

74. Sheryl Remir-Kirkham, Sonya Sharma vd. (2012). “Sacred space in public places: religious and spiritual plurality in health care.” Nursing Inquiry, 19 (3):202-212

75. Shukri Ahmad ve Yusuf Owoyemi (2012). “The consept of Islamic work ethic: an analysis of some salient points in the prophetic tradition.” International Journal of Business and Social Science, 3 (20): 116-123

76. Stanley E.Fawcett , James C. Brau vd. (2008). “Spirituality and organizational culture: cultivating the ABCs of an inspiring workplace.” International Journal of Public Administration, 31: 420-438

77. Sue A. Frank ve Gregory B. Lewis (2004). “Government employees working hardly or hardly working?” American Review of Public Administration, 34 (1): 36-51

78. Sukumarakurup Krishnakumar ve Christopher P.Neck (2002). “The what, why and how of spirituality in the workplace.” Journal of managerial Psychology, 17 (3): 153-164

79. Tolstoy, Lev Nikolayeviç, (1995). Din nedir? (Çev. M. Çiftkaya). İstanbul: Furkan basın ve yayın organizasyonu

80. Tümer, Günay(ty) "Dinler tarihi metodolojisine ait bazı meseleler"

81. Tümer, Günay, Abdurrahman Küçük, (1993). Dinler Tarihi. Ankara: Ocak yayınları

82. Val Kinjerski ve Berna J. Skypnek (2006). "A human ecological model of spirit at work." Journal of Management, Spirituality & Religion, 3 (3): 232-239

83. Vandenberghe, Christian (2011). "Workplace spirituality and organizational commitment: an integrative model." Journal of Management, Spirituality & Religion, 8 (3): 211-232

84. Yılmaz, Faruk (2011). "Dinlerin kökeni." Ankara: Barikan yayınevi

85. Youssef, Darwish A. (2000). "Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change." Human Relations, 53 (4): 513-537

86. Zamour, Jean Claude Garcia (2003). "Workplace Spirituality and Organizational Performance." Public Administration Review, 63 (3): 355-363

87. http://www.tysonfoods.com/Media/Labor-Day-at-Tyson-Foods.aspx e.t 30.04.2014

88. http://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm e.t 25.05.2014

89. http://www.shu.edu/academics/theology/institute-christian-spirituality/center-for-workplace-spirituality.cfm e.t 25.05.2014

90. (http://biblehub.com/genesis/2-15.htm e.t 05.04.2014)

91. (http://kuran.diyanet.gov.tr/Kuran.aspx#78:6 e.t 10.04.2014

92. http://kuran.diyanet.gov.tr/Kuran.aspx#23:8 e.t 10.04.2014

93. http://kuran.diyanet.gov.tr/Kuran.aspx#55:60 e.t 10.04.2014

94. http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/28/76105/F816284731/DJI-28.pdf e.t 24.06.2014

EKLER

EK-1: Anket Formu Ön Sayfa (Türkçe)

Değerli Kamu Görevlisi,

Bu anket çalışması, Türkiye'de yürütmekte olduğum Yüksek Lisans eğitimimin tez çalışması için hazırlanmıştır. Anket, çalışanların iş yerindeki dini inanışlarını sergileme biçimlerini ve iş ile dini inanışlarını nasıl ve ne düzeyde (what degree) bütünleştirdiklerini (integration) belirlemeye dönük olarak hazırlanmıştır.

Lütfen isim belirtmeyiniz. Bu çalışmadan elde edilecek veriler, yüksek lisans tez çalışması için kullanılacak ve etik değer ihlali yapılmayacaktır. Vereceğiniz yanıtların samimi/içten olmasının, çalışmanın başarısı açısından önemli olduğunu unutmayınız.

Saygılarımla

Ali Mohammed Farah
Kocaeli Üniversitesi
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü
Yönetim Bilimleri Programı
Yüksek Lisans Öğrencisi

Lütfen aşağıdaki soruları kendi durumunuza uygun olarak yanıtlayınız.

Yaş ……
Cinsiyet ……
Eğitim ……
Medeni durumu (evli veya bekar) ……
Çalıştığı birim ……
(Çalışılan ana ve alt birim yazılmalıdır. Örnek:x bakanlık y genel müdürlüğü)
Kaç yıldır kamuda çalıştığı ……
Çalıştığı birimde kaç yıldır görev yaptığı ……
Ödül veya ceza alıp almadığı ……
Pozisyonu (Yönetici veya yönetici değil) ……
Lütfen dini mensubiyetinizi işaretleyiniz. ……
a)Müslüman
b)Hristiyan
c)Musevi
d)Budist
e)Ateist
f)Diğer …… (Lütfen yazarak belirtiniz)
Kendinizi aşağıdakilerden hangisine yakın hissediyorsunuz? Lütfen en az birini işaretleyiniz.
a)Fundamentalist/Fanatik olarak din yanlısı
b)Dindar
c)Dine inanan ancak ibadetleri aksatan
d)Laik
e)Dine inanmayan

EK-2: Anket Formu Arka Sayfa (Türkçe)

Lütfen aşağıdaki yargıları iş yerinizde hangi sıklıkla gerçekleştirdiğiniz/hangi sıklıkla kişisel olarak deneyimlediğinizi her yağının karşısında yer alan kutucuğu (X) işareti ile işaretleyerek belirtiniz.	**Her zaman**	**Sık Sık**	**Bazen**	**Nadiren**	**Hiçbir zaman**
1. Çalışırken Allah'ın varlığını hissediyorum					
2. İşimin İlahi bir boyutun olduğuna inanıyorum					
3. İşimin manevi açıdan oldukça önemli olduğunu düşünüyorum					
4. İşimi de bir çeşit ibadet olarak görüyorum					
5. Zor iş ilişkilerini aşmama inancım yardım eder					
6. İşimi ilahi bir görev olarak görüyorum					
7. İşimi iyi yapabilmem için Allah'ın bana güç verdiğini hissediyorum					
8. İnancım gereği işimde mükemmellik arayışındayım					
9. İşime ilişkin yeteneklerimi Allah rızası için geliştirmem gerektiğine inanıyorum					
10. İş arkadaşlarımın kutsal varlıklar olduklarını düşünüyorum					
11. İş arkadaşlarım, benim inançlı bir kişi olduğumu bilirler					
12. İş arkadaşlarımı, onlar için fedakârlık yapacak kadar çok seviyorum					
13. İşimde yalnızken veya başkaları varken çok temiz davranışlar sergilerim					
14. İşimi insanların ihtiyaçlarını karşılamak için oluşturulmuş İlahi bir planın parçası olarak görüyorum.					
15. Kendimi, paramın, zamanımın ve diğer kaynaklarımın sahibi olarak değil emanetçisi (bakıcısı, koruyucusu) olarak görüyorum					

EK-3: Anket Formu Ön Sayfa (Fransızca)

Chers fonctionnaires,

Cette enquête a été préparée pour ma thèse de DEA que je fais actuellement en Turquie. L'enquête consiste à déterminer chez les fonctionnaires la façon d'exposer leur croyance religieuse et de savoir comment et à quel degré intègrent t-ils leur croyance religieuse dans leur travail.

Veuillez s'il vous plait ne pas indiquer de nom. Les données issues de cette enquête seront utilisées pour mon travail de thèse de master et il n'y aura aucune violation des valeurs éthiques. N'oubliez pas l'importance significative de vos réponses sincères qui effectueront le succès de ce travail.

Ali Mohamed Farah

Etudiant de master

Département de Science Politique et Administration Publique

Université de Kocaeli, Turquie

Veuillez répondre aux questions ci-dessous de manière convenable.

Age ……..

Sexe ……..

Niveau d'éducation …….

Situation familiale ……

Département ou direction de travail (tel ministère, telle direction) …….

Durée de travail dans la fonction publique ……

Durée de travail dans le département ou direction actuel …….

Prime ou une sanction ……

Son poste (dirigeant ou non-dirigeant)…….

Votre religion …….

a)Musulman (e) ……..

b) Chrétien (e) ……

c)Juif …….

d) Bouddhiste ……..

e)Athée ……..

f) Autres (veuillez préciser s'il vous plait) …….

11. Parmi les cités ci dessous , lequel semble t il vous decrire. S'il vous plait choisissez une.

a) Fondamentaliste /Fanatique .....

b) Religieux …….

c)Une personne qui croit a sa religion mais qui ne pratique pas regulierement .....

d) Laïc ……

e) Une personne qui ne croit pas à la religion ……

EK4: Anket Formu Arka Sayfa (Fransızca)

Veuillez indiquer (x) dans les cases ci-dessous combien de fois vous pratiquez au travail les jugements suivants.	**Toujours**	**Souvent**	**Parfois**	**Rarement**	**Jamais**
1. Lorsque je travaille; je sent l'existence d'Allah					
2. Je crois que mon travail a un coté sacré					
3.De point de vue spirituel , Je pense que mon travail a une importance assez significative					
4. Je vois mon travail comme etant un devoir religieux					
5.Ma croyance m'aide a surmonter les relations de travail difficile					
6. Je vois mon travail comme etant une mission divine					
7. Je sens etre renforcé par Allah pour que je puisse éxercer mon travail					
8. En raison de ma croyance, je suis toujours a la recherche de la perfection					
9. Pour l'amour d'Allah**,** je crois que je dois améliorer mes competences liés a mon travail					
10. Je pense que mes collegues sont des existences sacrés					
11. Mes collegues savent que je suis quelqu'un de croyant					
12. J'aime beaucoup mes collegues a tel point que je pourrais me sacrifier pour eux					
13. Au travail, lorsque je suis avec ou sans mes collegues je me comporte bien.					
14. Je vois mon travail comme une partie de plan divin pour satisfaire les bésoins des gens					
15. Je me vois comme étant le gardien et non pas le propriétaire de mes temps, ma fortune et de mes biens.					

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı		Ali Mohamed Farah		
Doğum Yeri		Cibuti		
Doğum Tarihi		29.03.1983		
Medeni Durumu		Evli		
Öğrenim Durumu		Lisans		
Derece	**Okulun Adı**	**Bölüm**	**Yer**	**Yıl**
İlk ve Orta öğretim	Alliance Française		Dire Dawa	1990-1998
Lise	D.D Secondary School	Sosyal Bilimleri	Dire Dawa	1998-2002
Lisans	İstanbul Üniversitesi	Siyasal Bilgiler Fak.	İstanbul	2005-2009
Yüksek Lisans	Kocaeli Üniversitesi	Yönetim Bilimleri Programı	İzmit/Kocaeli	2012 -
Telefon		05533116763		
E-posta		alifr44@gmail.com		