



## DİNDARLIĞIN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÜZERİNDEKİ ROLÜ

Cem KAHYA<sup>1</sup>  
Abdullah DAĞCI<sup>2</sup>

### ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, dindarlığın (bu çalışmada İslam Dini), örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını incelemektir. Bu amaçla Erzurum ilinde çalışan ve kolayda örnekleme yöntemine göre seçilen toplam 130 öğretmen üzerinde bir anket çalışması yürütülmüştür. Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezi test etmek üzere Çoklu Regresyon Analizinden yararlanılmıştır. Araştırmada dindarlığı temsilen inanç, duygu, davranış ve bilgi boyutları ile örgütsel sessizliği temsilen razı olma, savunma ve prososyal (örgüt yararına) sessizlik boyutları üzerinde analiz gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre duygu boyutunun, razı olma sessizliği ve prososyal (örgüt yararına) sessizlik boyutları üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi olduğu ve inanç boyutunun da savunma sessizliği üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Din, Dindarlık, Sessizlik, Örgütsel Sessizlik.

## THE ROLE OF RELIGIOUSNESS ON ORGANIZATIONAL SILENCE

### ABSTRACT

The purpose of this study is to examine that whether religiousness (Islam in this study) has a significant effect on organizational silence or not. With this purpose a survey study was conducted with total 130 teachers working in Erzurum and convenience sampling method. Multiple Regression Analysis was benefited about hypothesis developed within research. The analysis was performed on the dimensions of belief, emotion, behavior and knowledge that represent religiousness, and the dimensions of acquiescent silence, defensive silence and prosocial silence that represent organizational silence. According to the research results dimensions of emotion had a significant and negative effect on the dimensions of acquiescent silence and prosocial silence, and also the dimension of belief had a significant and negative effect on the dimension of defensive silence.

**Key Words:** Religion, Religiousness, Silence, Organizational Silence.

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr., Bayburt Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, ckahya@bayburt.edu.tr

<sup>2</sup> Arş. Gör., Gümüşhane Üniversitesi İlahiyat Fak., Din Psikolojisi Anabilim Dalı, adagci@gumushane.edu.tr

## **GİRİŞ**

İnsanları, diğer canlılardan ayıran en önemli özellik, “akıl” yetisine sahip olmalarıdır. İnsanlar, akıl yoluyla düşünme eylemini gerçekleştirirler ve bunun sonucunda birbirinden farklı ve çoklu fikirler ve düşünceler üretebilirler. Buradaki en önemli nokta ise, insanların sadece düşünceleri değil, aynı zamanda düşündükleri şeyleri de dile getirebilmeleridir. Düşündüklerini dile getirememek, kâinatın en değerli varlığı olan insanoğlunun bu değerini ortaya koyamaması sonucunu da beraberinde getirebilir (Kahya, 2013: 67).

İnsanoğlu, düşündüklerini dile getirirken çok farklı bireysel ve toplumsal faktörlerden etkilenebilir. Bu faktörlerin en önemlilerinden birinin de insanların mensubu oldukları din ve bu dinin gereklerini hayatlarına yansıtabilmeleri olduğu düşünülmektedir. En genel anlamıyla din; bireysel ve toplumsal yanı olan, kurallar ve uygulamalar açısından sistemleşen, inananların hayatında işlevsel bir özelliğe sahip olan, değer biçme ve yaşam tarzına yönelik olarak psikolojik ve sosyolojik özellikleri ağır basan, bireylerin her yönden gelişmesine katkı sağlayan, çoğu zaman aşkın/doğüstü, bazen de insani temele dayanan bir olgu olarak tanımlanabilir (Dağcı, 2014: 58).

Yukarıdaki tanımdan yola çıkarak, dinin ve dinî hayatın insanların özel ve çalışma hayatlarından ibaret olan tüm hayatlarını etkilemesinin kaçınılmaz olduğu söylenebilir. Bu çalışmada ise bireylerin çalışma hayatı dikkate alınmıştır. Özellikle günümüzde örgütler, her zamankinden daha fazla nitelikli çalışana ihtiyaç duymaktadırlar. Çünkü zaman, herkesin ürettiğini değil, farklı olanı üretmektir. Örgütler, ancak bu yolla şiddetli rekabet ortamında sürdürülebilir bir avantaja sahip olabilirler. Nitelikli çalışan, yapacağı işle ilgili yetenek ve kapasitesi olan ve bunları açık bir biçimde ortaya koyabilen çalışan, şeklinde ifade edilebilir. Böyle bir çalışanın, örgütsel konular hakkındaki düşünce ve önerilerini dile getirmesinin gayet doğal olduğu düşünülebilir. Ancak çalışanlar, örgütsel anlamda birtakım baskı, tehdit ve işten atılma gibi bazı korkular nedeniyle düşündüklerini özgürce dile getirme konusunda sıkıntı yaşabilmekte ve bu sıkıntılar, onları sessizliğe sürükleyebilmektedir. “Peki çalışanları, tüm bu sorunları bir tarafa bırakarak, sessizlikten uzak tutacak olan şey nedir?” sorusunun cevabının din ve dini hayat, diğer ifadeyle dindarlık olabileceği düşünülmektedir. Dini hayatının gereklerini yerine getirmeye çalışan bireylerin, dinin emir ve yasakları çerçevesinde düşüncelerini dile

getirme özgürlüğü bulunmaktadır. Özellikle de bizim dinimiz olan İslam Dini'nde. Kitabımız Kur'an, her türlü fikre açıktır. Kur'an'ın dışında yeryüzünde hiçbir dinin hiçbir kitabında şöyle bir ayet yoktur: “Sözünü dinleyip de en güzeline uyanları müjdele. İşte Allah'ın doğru yola eriştirdikleri onlardır ve onlar akıl sahipleridir” (Zümer 39/18). Sözün dinlenebilmesi için ifade edilmesi şarttır. Sözün ifade edilebilmesi için daha önce düşünce bazında ele alınması gerekir. Dolayısıyla kişi hem düşünce hem de onu ifade bakımından tam olarak hürdür. Dinleyen ise hepsini dinleyebilme ve mukayese edebilme ve sonunda da en güzelini bulup ona uyabilme konusunda tam bir hürriyete sahiptir. Bu ayetten Kur'an'ın her türlü düşünceye açık olduğunu görüyoruz. Dolayısıyla bu ayete göre hiçbir düşünce peşinen mahkum edilemez. Her düşünce serbestçe ifade edilebilmelidir. Ancak bu düşüncelerin içinde en doğrusu ve en faydalı olanı tercih edilmelidir. Mensuplarını böyle bir serbestlik içinde bırakan bir kitap, ancak Kur'an-ı Kerim'dir. Bir diğer ayet ise “Sözünüzde doğru iseniz delillerinizi getiriniz.” demektir. (Bakara 2/111; Enbiya 21/24; Neml 27/64; Kasas 28/32). Bu ayet, müslim, gayri müslim, inançlı inançsız herkese hitap ediyor, yani ben haklıyım, ben doğrudum diyen herkes bu ayetin hitap menzili içindedir. Kişiyi inancı düşüncesi ve ifadesinin haklılığını ispatlayacak delillerin ortaya konmasını ve tartışılmasını istemektedir. Zira Kur'an sağlam bir kanıtı dayanmayan hiçbir inancı ve düşünceyi doğru kabul etmez (www.edebi-ask.tr.gg, 2014).

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle bu çalışmada, insanların çalışma hayatlarını etkileyen ve son zamanlarda önemi daha da anlaşılan örgütsel sessizlik olgusu üzerinde dindarlığın, diğer bir ifadeyle İslam Dini'nin anlamlı bir etkisinin olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır.

## I. DİN VE DİNDARLIK

Genel olarak bütün dinler hayatı kolaylaştırıcı, sosyal düzeni tesis edici ve insanlararası ilişkileri geliştirici öğretilere sahiptir. Yapılan çalışmaların bir kısmı dostluk ilişkileri, duygu ve düşünceleri etkileyen durumlar, eğitim kurumları, inanç sistemleri, çalışanların örgütsel tutumunu etkileyen faktörler gibi konular üzerinde yoğunlaşır. İnsanlar iyi ve doğru olanın ne olduğunu belirlemek için dinî inançlar gibi değer sistemlerini kullanır. Bu noktada dinin fonksiyonel bir boyutunun olduğu ifade edilebilir. Sosyal bilimlerden olan psikolojide ve sosyolojide, dinin daha çok işlevsel boyutu ele alınır. Dinin fert ve toplumun birlik ve beraberliği için istenen mükemmel bir düzeni tesis ettiğini (Comte, 1952); insanların kendini

gerçekleştirmesine yardımcı olacak iyilik, doğruluk, adalet, sadelik gibi varlık değerlerine önem verdiğini (Maslow, 2001); insanın duyguları, düşünceleri ve davranışları üzerinde etki ederek insan hayatına katkı sunduğunu (James, 2002); insanın katlanılmaz sıkıntılarına tahammül etmesini kolaylaştırdığını (Freud, 2009); bireysel ve toplumsal sağlığa katkı sağlayarak insanın davranışlarını yönlendirmede etkili olduğunu (Jung, 2010); her insanın kendisine hedef ve ortak davranış biçimi sunan bir dine ya da değerler sistemine ihtiyaç duyduğunu ve ona bağlandığını (Fromm, 2010); başka hiçbir yerde elde edemeyecekleri bir anlam ve güven duygusu verdiğini (Frankl, 2011) belirten araştırmalar da dinin fonksiyonelliğine vurgu yapıldığını göstermektedir. Dinin insan hayatına yansıyan yönüne dikkat çeken bu sosyal bilimciler tarafından insan gelişiminin temel bir unsuru olarak düşünülen din ve dindarlık kavramına değinilmelidir.

Din, iradeyi ve ahlakı güzelleştiren, düşünceyi geliştiren, zararlı şeylerin ortaya çıkmasını engelleyen, toplumsal hayatın uyumunu sağlayan, insanlara yol gösteren, dünya ve ahiret hayatıyla ilgili bilgiler içeren, sosyal hayata dair geniş kapsamlı ifadeler yer alan, ibadetlerin nasıl yapılacağını bildiren, kurallar ve uygulamalar açısından sistemleşen, inananların hayatında işlevsel bir özelliğe sahip olan, değer biçme ve yaşam tarzına yönelik psikolojik ve sosyolojik özelliği ağır basan bir kurum olarak ifade edilebilir. Bireyin dinî inançları, duyguları, düşünceleri, şüpheleri, dinî tutum ve davranışları, dine yaklaşımı, dinî esasları değerlendiriş tarzı gibi dinle ilgili yaptığı her şey onun dindarlığını meydana getirir ve geniş uygulama şekillerini kapsar. Bu nedenle dindarlık, dinî inanç, ibadet ve uygulamalarının bütün yönlerini dengeli ve eşit biçimde kaplamak zorundadır (Uysal, 1996: 35). Bireyin yaşantısında dinin yerini ve önemini ifade eden, onun dine inanma ve bağlanma biçimini ve düzeyini gösteren çok boyutlu bir kavram olan dindarlık, psikolojik süreçler de işin içine katılarak sergilenen gözlemlenebilir tepkiler ya da verilen cevaplar olarak tanımlanabilir (Dağcı, 2014: 59). Kur'an'da, dinin birey ve toplum hayatında oynadığı fonksiyonu belirten ifadeler bulunur. Hangimizin iyi işler yapacağını sınamak için hayatın ve ölümün yaratıldığını (Mülk, 67/2) iyiliğin emredilip kötülükten men edilmesi (Ali İmran, 3/114; Araf, 7/165; ), doğru söz söylenmesi (Ahzab, 33/70) doğru işler yapılması (Ankebut, 29/58; Hud, 11/11; Bakara, 2/25; Bakara, 2/65) gerektiği ve bütün bunların sonucunda karşılığının mutlaka alınacağı (Bakara, 2/277; Ali İmran, 3/57; Nisa, 4/173) ifade edilir.

Dindarlık ise kişinin din olarak kabul ettiği durumla ilgili bilgisi, bu bilgiye dayalı oluşan inancı, inancına uygun olarak ortaya koyduğu dinî tutum ve davranış biçimidir. Dindarlık dinin emir ve yasaklarına uygun bir şekilde bireyin gerçekleştirdiği ibadetler, tecrübeler, duygular, dinî hayatına ait tüm yaşantılar ve bunların hayatın din dışında kalan diğer alanlarındaki etkisini de dindarlığının sosyal hayata yansımalarıdır (Glock, 1962). Dindarlık kavramının temelindeki teorik unsur, Allah'a inanma ve O'nu tanımadır (Uçanok, 2004: 4). Bundan dolayı dindarlık, bireyin hem formel ibadetlerinde hem de bütün davranışlarında sergilediği öznel bir kulluk göstergesidir. Dindar ise mensubu olduğu dinin inanç, ilke, pratik ve sembollerini içselleştirip bunları tutum ve davranışlarında sergileyen kişidir. (Kurt, 2009: 2).

Dindarlık genel olarak “bireysel”lik ile çerçevelenir. Bu bağlamda dindarlık, ‘dinin insan hayatına nüfuz derecesi’ şeklinde de tanımlanabilir. Kelimenin önüne herhangi olumsuz ya da değer düşürücü bir sıfat eklenmeksizin, genel olarak, bir kimsenin dindar olduğunun vurgulanması, onun dini içselleştirdiği; dinî emir, tavsiye ve yasaklara bireysel düzlemde uyduğu; dini, gündelik hayatında toplumsal denetleyici olarak kabul ettiği ve kendi yaşayışının bir göstergesi haline getirdiği anlamına gelir. Dindar kişi, her türlü davranışında dinî motivlerin etkisi altında bulunduğu için Allah ya da kutsalla kurulan ilişkiler, onun bütün dünyevi ilişkilerinin merkezini oluşturur (Kıymter, 2008: 93).

Din psikolojisi açısından bireysel dindarlığın kaynakları, bireyin yaratılışında/fitratında bulunan din duygusu, acizlik ve çaresizlik duyguları, entelektüel etkenler, bireysel ihtiyaçlar, korkular ve toplumsal etkiler şeklinde sıralanabilir. Diğer bir ifadeyle çok yönlü bir yaratılışa sahip olan bireyin dindarlığının temelinde; onun duyguları, düşünceleri, davranışları, istekleri, arzuları, ümitleri, korkuları, kaygıları, endişeleri, beklentileri, eğilimleri ile kişilik ve benlik özellikleri gibi çok sayıda dinamik etken faktörden söz edilebilir (Kayıklık, 2011: 88-89). Dinsel yaşamın kapsadığı alanlar ve geliştiği aşamalar gibi, yoğunluğu ve derinliği de birbirinden farklı düzeylerde olabilir. Dolayısıyla aynı dine inanan bireyler, dinlerini aynı yoğunlukta ve derinlikte yaşamazlar (Hökelekli, 2005: 76).

## **II. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK**

Örgütsel sessizlik kavramı İlk kez Morrison ve Milliken (2000) tarafından ileri sürülen bir kavramdır. Morrison ve Milliken (2000: 707) örgütsel sessizlik kavramını, “çalışanların

örgütsel problemlerle ilgili görüşlerini kasıtlı olarak dile getirmekten kaçınma yönünde baskın bir tercihte bulunmaları” şeklinde tanımlamıştır. Onlara göre bu kavram ciddiye alınmayı hak eden önemli bir araştırma konusu olarak görülmektedir.

Bowen ve Blackmon (2003: 1394) örgütsel sessizliği, işgörenlerin, örgütsel eylemleri etkileyebilecek olan düşüncelerini gönüllü olarak ifade etmeleri olarak tanımladıkları “örgütsel ses” kavramının karşıtı olarak ele alarak, işgörenlerin, örgütsel konular hakkındaki konuşmalarına veya tartışmalarına serbest bir şekilde katılmamalarının örgütsel sessizliğe yol açacağını belirtmişlerdir. Tangirala ve Ramanujam’a (2008: 39) göre ise örgütsel sessizlik, işgörenlerin işlerine veya örgütlerine ilişkin önemli durumları, konuları veya olayları başkalarıyla paylaşmayıp, kendi içlerinde tutmalarıdır.

Örgütsel sessizlik kavramı ile ilgili çok çeşitli sınıflandırmalar yapılsa da (Bruneau, 1973; Sobkowiak, 1997; Pinder ve Harlos, 2001), bu çalışmada Van Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından ileri sürülen sessizlik sınıflandırması dikkate alınmıştır. Bu sınıflandırmada örgütsel sessizlik, razı olma sessizliği, savunma sessizliği ve prososyal (örgüt yararına) sessizlik olmak üzere üç boyut haline dönüştürülmüştür. Razı olma sessizliği, işgörenlerin, örgütlerini iyileştirme yönündeki fikirlerini, bilgilerini ve görüşlerini dile getirme konusunda isteksiz olmaları, böylece örgüt içerisinde mevcut olan duruma boyun eğerek bu durumu onaylama ya da pasif olarak kabullenme şeklinde davranışlar göstermeleri; savunma sessizliği, işgörenlerin kendilerini korumak amacıyla sahip oldukları uygun fikirleri, bilgileri ya da görüşleri korkuya dayalı olarak kendilerine saklamaları ve son olarak prososyal (örgüt yararına) sessizlik ise işgörenlerin iş ile ilgili fikirlerini, bilgilerini veya görüşlerini, özgecilik ya da birliktelik güdülerine dayanarak diğer insanların ya da örgütün yararını sağlamak amacıyla kendilerine saklamaları olarak ifade edilmektedir (Van Dyne vd., 2003: 1367-1368).

İş görenler bazen konuşmayı, bazen de sessizliği seçerler. Ancak neden sessizleştikleri, nasıl sessizleştikleri ve en çok sesini çıkarmada isteksiz oldukları konuları, örgütle ilgili konu veya sorunu kimle paylaştıkları, kiminle konuşup kime sessiz kalacaklarına nasıl karar verdikleri, sessizliğin nasıl anlaşılacağı gibi konuları aydınlığa çıkarmak anlamlı ve gereklidir (Milliken vd., 2003: 1454).

### III. DINDARLIK VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK İLİŞKİSİ

Gündelik ve örgütsel yaşamda sessizlik kavramı, yalnızca deyiş ve atasözlerinde gömülü olan ve biçimsel olmayan ilişkilerde ağızdan ağza dolaşan bir öğüt olarak karşımıza çıkmaktadır. “Etliye sütlüye karışmayacaksın, işini yapacaksın”, “Söz gümüşse, sükût altındır” ve “Erken öten horozun başını keserler” gibi ifadeler, açıkça konuşmanın sıkıntı yaratacağı konusundaki inancın çok net bir göstergesidir (Çakıcı, 2007: 147). Bunun yanında, örgüt yapısının kemikleşmiş ahlaki kurallarının (normlarının) etkisi ile insanlar birbirleri ile karşı karşıya gelmekten, dışlanmaktan, şikayetçi biri olarak bilinmekten, arkadaşları ve yönetimi ile ilişkilerini bozmaktan korktuğu için sessiz kalabilmektedir. Tabii mevcut işlerini kaybetme korkusu da çalışanın kasıtlı veya kasıtlı olmadan, kabullenici ve uysal bir tavır içinde olmasına sebep olmaktadır (Alparslan ve Kayalar, 2012: 137-138).

İslam, insanın ezeli günahından bağımsız olduğunu varsaymakta ve buradan yola çıkarak ekonomik faaliyetlerde bulunmasını şart koşmaktadır. İslami çalışma ahlakına göre kendini işe adanmak, bir meziyet ve erdemdir. İşbirliğini vurgular ve yardımlaşmayı, hatalardan kaçınmaya ve zorlukları aşmaya yarayan bir unsur olarak görür. İş ortamında ilişkiler, bireyin kişisel ve sosyal hayatındaki dengeyi kurabilmesi için gereklidir. Çalışmak bireyin özerkliğini elde etmesi, kendine güven duyması, tatmin sağlaması ve gelişimini tamamlaması açısından önemli bir kaynaktır. İslami çalışma ahlakı aynı zamanda mutluluk ve başarının temelinde yaratıcı düşüncenin yattığını vurgular. İslam çalışma ahlakında işin değerinin sonucunda değil, işi yapanın niyetinde olduğunu ifade etmiştir (Uçanok, 2004: 3). Dolayısıyla İslam’ın, hem çalışan bireyin, hem de bireyin çalıştığı örgütün karşılıklı menfaatini düşünen bir sistemi öngördüğü söylenebilir.

Çalışmak, kişinin hem ihtiyaçlarına yönelik bir erdem, hem de sosyal ve özel hayatında dengeyi sağlayabilmesi için gerekli bir unsurdur. İslami çalışma ahlakı; temelde kişinin kendini gerçekleştirilmesine yöneliktir. İşe ilişkin süreçleri saygın bir mertebeye oturtan bir anlayış olarak da ifade edilir. Temel kaynağı ve dayanağı Kur’an’dır (Uçanok, 2004: 3). Bu noktada dindarlık, bireyin hayatını, dinin gereklerine göre düzenlemesidir. Dindar olmak için dinî bilgi, dinî duygu ve dinî pratikler gerekir. Din, iradeyi ve ahlakı güzelleştiren, düşüncüyü geliştiren, zararlı şeylerin ortaya çıkmasını engelleyen ve bireysel ve toplumsal hayatın, dolayısıyla bireylerden

meydana gelen topluluklar olarak örgütsel hayatın da uyumunu amaçlayan bir vasıtaadır. Dindarlıkla ilgili ifadelerde de dinin sosyal hayatla iç içe olan bir olgu olması dikkat çeker. İnsanların mesleklerine ve işyerlerindeki ortamlara yönelik tutumlarını ve doğru tutumun ne olması gerektiğini belirleyen unsurların en önemlilerinden birisi de dindir. İbadet şekillerinin belirlemesinin yanında dünyevî meseleler, insani ilişkiler, sosyal hayat gibi dünya hayatının çeşitli problemleriyle ilgilenen İslam dini de akıl ile duygunun, söz ile fiilin, birey ile toplumun uyumuna odaklanır. Bu noktada bireylerin sosyal hayatına etki eden dinî yaşantısı ile sosyal boyutu olan örgütsel tutumu arasında bir ilişkidten bahsetmek mümkün görünmektedir. Çünkü örgütler de sosyal hayatın unsurlarından biridir. Dolayısıyla örgütlerin çalışma ortamlarındaki duygu, düşünce ve davranışını dine yönelik sahip olunan tutumdan etkilenebilir. Bu açıdan bakıldığında da dinin, inanan insanın düşünce, duygu ve davranışı üzerinde etkisinin olması kaçınılmazdır. Dolayısıyla dindar olan insanların, inançlarının gereği olan şeyleri tutum ve davranışlarına yansıtma eğilimi göstereceklerinden, çalışma hayatlarında örgütsel konular ile ilgili görüş ve önerilerini dile getirmekten kaçınmayıp, yalnızca örgütlerinin yararına olacak hallerde sessiz kalmayı tercih edecekleri düşünülmektedir.

Yukarıdaki açıklamalardan yola çıkarak araştırmanın temel hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H1: Dindarlığın inanç boyutunun, örgütsel sessizliğin razı olma sessizliği boyutu üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.

H2: Dindarlığın duygu boyutunun, örgütsel sessizliğin razı olma sessizliği boyutu üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.

H3: Dindarlığın davranış boyutunun, örgütsel sessizliğin razı olma sessizliği boyutu üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.

H4: Dindarlığın bilgi boyutunun, örgütsel sessizliğin razı olma sessizliği boyutu üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.

H5: Dindarlığın inanç boyutunun, örgütsel sessizliğin savunma sessizliği boyutu üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.

H6: Dindarlığın duygu boyutunun, örgütsel sessizliğin savunma sessizliği boyutu üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.



H7: Dindarlığın davranış boyutunun, örgütsel sessizliğin savunma sessizliği boyutu üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.

H8: Dindarlığın bilgi boyutunun, örgütsel sessizliğin savunma sessizliği boyutu üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.

H9: Dindarlığın inanç boyutunun, örgütsel sessizliğin prososyal sessizlik boyutu üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

H10: Dindarlığın duyu boyutunun, örgütsel sessizliğin prososyal sessizlik boyutu üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

H11: Dindarlığın davranış boyutunun, örgütsel sessizliğin prososyal sessizlik boyutu üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

H12: Dindarlığın bilgi boyutunun, örgütsel sessizliğin prososyal sessizlik boyutu üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

#### **IV. ARAŞTIRMANIN UYGULAMASI**

##### **A. Evren ve Örneklem**

Araştırma Erzurum ilinde bulunan MEB'e bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde çeşitli branşlarda görev yapan toplam 130 öğretmen üzerinde 2014 Haziran ayında gerçekleştirilmiştir. Bu üç okul türünün ve bütün branşların seçilmesinde, zengin bir örnekleme ulaşmak ve genellenebilirliği artırmayı amaçlamamız etkili olmuştur. Örneklem, olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden olan tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur (Neuman, 2007: 320) ve örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

Cinsiyete göre dağılım incelendiğinde örneklem grubunun %53,1'i (n=69) kadınlardan, %46,9'u (n=61) ise erkeklerden oluşmuştur. Buna göre kadınların sayısı, erkeklerden daha fazladır. Yaşa göre dağılımın %57,7'si (n=75) 30'dan küçük olan grupta; %31,5'i (n=41) 30-40 arası grupta; %10,8'i (n=14) 40'tan büyük grupta yer aldığı görülür. Dolayısıyla örneklemin yarısından fazlasını 30'dan küçük olan grup oluşturur. Medeni duruma göre dağılım incelendiğinde örneklemin %60'ını (n=78) evliler, %40'ını (n=52) bekârlar oluşturur. Dolayısıyla evlilerin sayısı bekârlardan fazladır. Eğitim durumuna göre dağılımın %83,8'i (n=109) lisans; %16,2'si (n=21) ise lisansüstü mezundur. Dolayısıyla lisans mezunu olanların sayısı lisansüstü mezunu olanlardan oldukça fazladır. Görev yılına göre dağılımın %46,2'si

(n=60) 5 yıldan az; %26,9'u (n=35) 5-10 yıl arası; yine %26,9'u (n=35) 10'yıldan fazla olan grupta yer alır. Dolayısıyla 5 yıldan az görev süresine sahip olanların sayısı, diğer iki gruptakilerden fazladır. Son olarak mevzuat bilgine göre dağılımın %0,8'i (n= 1) ise çok düşük düzeyde; %22,3'ü (n= 29) düşük düzeyde; %47,7'si (n= 62) orta düzeyde; %26,2'si (n= 34) yüksek düzeyde ve %3'ü (n= 4) ise çok yüksek düzeyde mevzuat bilgisine sahiptir. Bu durumda orta düzeyde mevzuat bilgisine sahip olanlar en yüksek orana sahiptir.

**Tablo 1: Örneklemin demografik değişkenlere göre dağılımı**

DEĞİŞKENLER		n	%
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	69	53,1
	Erkek	61	46,9
<i>Yaş</i>	30'dan küçük	75	57,7
	30-40 arası	41	31,5
	40'tan büyük	14	10,8
<i>Medeni Durum</i>	Evli	78	60,0
	Bekâr	52	40,0
<i>Eğitim Durumu</i>	Lisans	109	83,8
	Lisansüstü	21	16,2
<i>Görev Yılı</i>	5 yıldan az	60	46,2
	5-10 yıl arası	35	26,9
	10 yıldan fazla	35	26,9
<i>Mevzuat Bilgisi</i>	Düşük	30	23,1
	Orta	62	47,7
	Yüksek	38	29,2

### B. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, aynı soruları yanıtlayan çok sayıda yanıtlayıcı örnekler üzerinden birçok değişkeni ölçen ve birden fazla hipotezi test eden davranışlar, deneyimler ya da özelliklerden çıkarımlar yapan bağıntısal bir çalışma olması nedeniyle tarama çalışması grubunda yer alan ve aynı zamanda çok sayıda veriyi ekonomik olarak elde etmeye imkân sağlayan anket araştırmaları kapsamına girmektedir (Neuman, 2007: 395-400)

Ampirik bir araştırma olan bu çalışma sunulan hipotezler doğrultusunda dindarlık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi istatistiksel teknikler kullanılarak tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, konu ile ilgili dinî hayat ölçeği ve örgütsel sessizlik ölçeğiyle bağımsız değişkenleri kapsayan sorulardan oluşan bir anket formunun katılımcılar tarafından doldurulması sağlanmıştır. Anketlerle ulaşılan veriler SPSS paket programı kullanılarak

bilgisayara aktarılmıştır. Son aşamada ise dindarlığın örgütsel sessizliğe etkisi ve demografik değişkenler ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Araştırmanın kavramsal çerçevesi ise dindarlık ve örgütsel sessizlikle ilgili daha önce yapılmış çalışmaların taranmasıyla oluşturulmuş ve mevcut araştırma bulguları literatürde bu konuyla ilgili yapılmış çalışmaların sonuçlarıyla bir bütünlük içinde değerlendirilmiştir.

### C. Veri Toplama Araçları

Uygulamalı bir araştırma olan bu çalışmada veri toplama aracı olarak *dinî hayat ölçeği* ve *örgütsel sessizlik ölçeği* kullanılmıştır.

#### 1. Dinî Hayat Ölçeği (DHÖ)

Verilerin toplanmasında Yıldız (1998) tarafından geliştirilmiş olan *Dinî Hayat Ölçeği* kullanılmıştır. DHÖ, bireylerin dinî hayat konusundaki durumlarını belirlemeyi hedefleyen likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınacak toplam puan bireyin konu hakkındaki davranış, bilgi ve tutum puanıdır. DHÖ, dinî hayatın Glock (1962) tarafından öne sürülen dört boyutunu ölçmek için geliştirilen bir ölçek olup, 31'i asıl, 66'sı dolgu olmak üzere 97 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınacak en düşük puan 0, en yüksek puan 69'dur ve çalışmada toplam dindarlık puanı veya dindarlık puanı olarak değerlendirilmiştir.

Ölçeğin 4 maddeden oluşan inanç boyutu, katılmıyorum (0), kararsızım (1), katılıyorum (2) seçeneklerini içermekte olup, alınabilen en yüksek puan 8, en düşük puan 0'dır. 7 maddeden oluşan duygu boyutu, hiç (0), biraz (1) çok (2), pek çok (3) seçeneklerinden oluşturulmuş ve bu boyuttan en az 0, en çok 21 puan alınabilmektedir. 10 maddeden oluşan davranış boyutunda ise maddeler, ölçülmek istenen dinî davranışın sıklık derecesine göre, hiç (0), bazen (1), çoğu zaman (2), her zaman (3) şeklinde düzenlenmiş ve en az puan 0, en yüksek puan ise 30'dur. 10 maddeden oluşan bilgi boyutunda seçenekler doğru ve yanlış şeklinde oluşturulmuş, her doğru cevap için 1 puan takdir edilmiş ve bu boyuttan alınabilen en az puan 0, en yüksek puan ise 10'dur.

Dindarlık düzeylerinin hesaplanmasında ise denekler dindarlık ölçeğinden aldıkları puanlara göre üç farklı dindarlık düzeyine ayrılmıştır. Buna göre; dindarlık ölçeğinden 0-25 puan alanlar, 'düşük' dindarlık düzeyi, 30-50 arası puan alanlar, 'orta' ve 55-69 arası puan alanlar, 'yüksek' dindarlık düzeyi olarak belirlenmiştir.

Dini hayat ölçeği farklı puanlandırma skalasına sahip alt ölçekleri içerisinde barındırdığından ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliğini ortaya koymak için öncelikle spearman korelasyon analizi yapılmış ve ölçeğin geneli ile alt boyutları ve alt boyutların kendi aralarındaki ikili ilişkilerin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına ilişkin veriler, tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2. Dinî Hayat Ölçeği İle Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar**

Değişkenler	1	2	3	4	5
1. Dini Hayat Ölçeği	1				
2. İnanç	.210*	1			
3. Duygu	.813**	.212*	1		
4. Davranış	.891**	.196*	.567**	1	
5. Bilgi	.466**	.215*	.218*	.235**	1

\*p< .05; \*\*p<.01

Korelasyon analizinin ardından *bilinen gruplar tekniği* uygulanmış, en yüksek ve en düşük puana sahip iki grup arasındaki farkın anlamlılığı *bağımsız örneklem t testi* ile tespit edilmiştir. İki grup arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına ilişkin veriler tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3. Dinî Hayat Ölçeğinin Bilinen Gruplar Tekniğiyle Hesaplanması**

Gruplar	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	t	p
1. Grup	41	59.85	5.63	2.474	.017
2. Grup	14	55.64	5.06		

Dini hayat ölçeğinin geçerliliğinin ortaya konulmasının ardından Cronbach’s Alfa analizi ile güvenilirliği test edilmiş ve ölçeğin geneli için alfa katsayısı .80 olarak hesaplanmıştır. Bu değere bakarak, dini hayat ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

## 2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği (ÖSÖ)

Araştırma kapsamında örgütsel sessizliği ölçmek için Van Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından geliştirilen *Örgütsel Sessizlik Ölçeği*’nden yararlanılmıştır. Toplamda 15 madde içeren ölçek, örgütsel sessizliği belirleyen üç boyuttan oluşmakta ve her bir boyut beş madde ile ölçülmektedir. Bu boyutlar; razı olma sessizliği, savunma sessizliği ve prososyal (örgüt yararına) sessizlik boyutlarıdır. Bunlardan ilk iki boyut, örgütsel sessizliğin olumsuz tarafını

ortaya koyarken, üçüncü boyut ise olumlu tarafını ortaya koymaktadır. Ölçek, beşli likert usulü puanlandırma sistemine (1= Hiçbir Zaman, 5= Her Zaman) göre dizayn edilmiş olup, her bir boyutta yer alan maddelerin ortalamaları dikkate alınarak değerlendirme yapılmıştır.

**Tablo 4. Örneklem Büyüklüğüne Göre Önemli Faktör Yüğü Ölçütleri**

Faktör Yüğü	Anlamlılık için Gerekli Olan Örneklem Büyüklüğü
.30	350
.35	250
.40	200
.45	150
.50	120
.55	100
.60	85
.65	70
.70	60
.75	50

**Kaynak:** Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998: 112

Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği faktör analizi kullanılarak ortaya konulmuştur. Öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik (BK) testi ile belirlenmiş, ardından Anti-image testi ile ölçek maddeleri arasındaki korelasyon katsayılarına bakılarak, .50'nin altında kalan madde varsa analizden çıkartılmak suretiyle ölçeğin yapı geçerliliği tespit edilmiştir. Bununla birlikte tablo 4 yardımıyla örneklem sayısına göre faktör yüğü belirli bir büyüklüğün altında kalan ya da çapraz yüklenen madde/maddeler varsa analizden çıkartılacaktır.

Yukarıdaki açıklayıcı bilgilerin ardından yapılan faktör analizi sonucunda KMO ve BK test değerleri anlamlı çıkmıştır (KMO= .791 ve BK= .000). Anti-image korelasyon değerleri de .50'nin üzerindedir. Verilerin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesinin ardından ölçek maddelerinin özdeğeri birden büyük ve açıklanan toplam varyans oranı .61 olan dört faktör altında toplandığı görülmüştür. Maddelerin faktör yüklerine bakıldığında tablo 4'e göre bu çalışmada örneklem büyüklüğü 130 kişi olduğunda .50'nin altında olan 8. madde analizden çıkartılmıştır. Madde faktör yüğü .50'nin üzerinde olmasına rağmen 11. madde de çapraz

yüklendiği için analizden çıkartılmıştır. Geri kalan maddeler üzerinden tekrar bir faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda KMO ve BK test değerleri yine anlamlı bulunurken (KMO= .744 ve BK= .000), Anti-image korelasyon değerleri de .50'nin üzerindedir. Ölçek maddelerinin açıklanan varyans oranı .55 olan üç faktörlü bir yapı sergilediği görülmüştür. Bu üç faktörün her birinin ayrı ayrı açıkladığı varyans oranları büyükten küçüğe sırasıyla şöyledir: Birinci faktör olan *savunma sessizliğinin* .24; ikinci faktör olan *prososyal (örgüt yararına) sessizliğin* .15 ve son olarak üçüncü faktör olan *razı olma sessizliğinin* ise .15'tir. Örgütsel sessizlik ölçeğinin faktör yapısı tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5. ÖSÖ'ye İlişkin Döndürülmüş Faktör Matrisi**

Madde	Faktör		
	1	2	3
ö14	<b>,876</b>	,004	,073
ö13	<b>,774</b>	,099	,097
ö10	<b>,690</b>	,121	,219
ö5	<b>,628</b>	-,112	,363
ö2	<b>,621</b>	-,186	,373
ö3	-,206	<b>,712</b>	,189
ö12	,159	<b>,709</b>	-,176
ö6	,294	<b>,589</b>	,148
ö15	-,397	<b>,532</b>	-,067
ö9	,022	<b>,518</b>	-,365
ö1	,115	-,103	<b>,765</b>
ö4	,284	,099	<b>,623</b>
ö7	,396	,128	<b>,608</b>

Örgütsel sessizlik ölçeğinin yapı geçerliliğinin ispatlanmasının ardından güvenilirliğine sıra gelmiştir. Bunun için Cronbach Alfa Analizi'nden yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin her bir alt boyutu ve geneli için elde edilen güvenilirlik değerleri şöyledir: Savunma sessizliği boyutu için .82; prososyal sessizlik boyutu için .60; razı olma sessizliği boyutu için .60 ve son olarak ölçeğin geneli için de .73 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara bakılarak bu çalışma için örgütsel sessizlik ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir.

**D. Bulgular**

Araştırmaya katılanların dindarlık ve örgütsel sessizlik düzeylerine ilişkin bulgular tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6'da katılımcıların dindarlık ve örgütsel sessizlik düzeylerinin doğru sıralandığı görülmektedir. Genel olarak bakıldığında katılımcıların dindarlık düzeyi ortalaması 57.57 olarak tespit edilmiştir. Bu oran ile araştırmaya katılanların dindarlık düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

**Tablo 6. Ortalama ve Standart Sapmalar**

Değişkenler	N	Ortalama	Std. Sapma
<i>Dindarlık</i>	130	57.57	7.35
<i>İnanç</i>	130	7.94	.49
<i>Duygu</i>	130	17.07	3.08
<i>Davranış</i>	130	24.46	4.29
<i>Bilgi</i>	130	8.10	1.32
<hr/>			
<i>Örgütsel Sessizlik</i>	130	2.21	.57
<i>Razı Olma Sessizliği</i>	130	2.37	.82
<i>Savunma Sessizliği</i>	130	2.09	.88
<i>Prosoşyal Sessizlik</i>	130	2.18	.75

Dindarlık düzeyini ortaya koyan alt boyutlar açısından bakıldığında inanç düzeyi ortalaması 7.94 olduğu görülmektedir. Bu durumda katılımcıların inanç düzeyinin yüksek düzeydedir. Duygu düzeyi ortalamasının ise 17.07 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla katılımcıların duygu düzeyinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Yine verilere göre davranış boyutunun ortalaması 24.46'dır. Buna göre örneklemin davranış boyutundan aldıkları puanların yüksek düzeyde olduğu elde edilmiştir. Son olarak bilgi boyutundan alınan 8.10 ortalaması da bu boyuttan alınan puanların yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Örgütsel sessizliğin geneli için bakıldığında örneklemin ortalaması 2.21 olarak hesaplanmıştır. Buna göre katılımcıların örgütsel sessizliklerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Örgütsel sessizliği meydana getiren alt boyutların ortalama değerleri açısından ise

razı olma sessizliğinin 2.37, savunma sessizliğinin 2.09 ve son olarak prososyal (örgüt yararına) sessizliğin ise 2.18 ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Her bir boyut için elde edilen bu değerlere göre bu boyutların da orta düzeylerde seyrettiği söylenebilir.

Araştırmanın temel amacını gerçekleştirmek üzere bu çalışma kapsamında ileri sürülen hipotezlerin test edilmesinde Çoklu Regresyon Analizinden yararlanılmıştır. Kontrol değişkenleri olarak adlandırılan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, görev süresi ve mevzuat bilgisi değişkenleri de analize dahil edilerek söz konusu değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri kontrol altında tutulmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte araştırmanın asıl değişkenleri olan ve katılımcıların dinî hayatlarını belirleyen inanç, duygu, davranış ve bilgi boyutları bağımsız değişkenler olarak; örgütsel sessizliği ortaya koyan razı olma sessizliği, savunma sessizliği ve prososyal (örgüt yararına) sessizlik boyutları da bağımlı değişkenler olarak analize girmiştir. Analizde öncelikle bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık problemi olup olmadığı tespit edilmiştir. Bu problemi ortaya çıkarmak için Varyans Arttırıcı Faktör (VIF) hesap edilmiştir. Webster (1992)'ye göre kural şöyledir: VIF 10'a eşit veya 10'dan daha büyük ise, anlamlı çoklu doğrusallık problemi söz konusudur (Albayrak, 2012, s. 110). Buna göre araştırma değişkenlerinden VIF değerleri 10'dan küçük çıktığından bu araştırmada çoklu doğrusallık problemi olmadığı söylenebilir. Analiz sonuçlarına ilişkin bulgular tablo 7'de verilmiştir.

Öncelikle tablo 7'deki VIF değerlerine bakıldığında bağımsız değişkenlerin aldıkları değerlerin 10'un altında olduğu ve analizde çoklu doğrusallık problemi olmadığı tespit edilmiştir.



Tablo 7. Çoklu Regresyon Analizi

Değişkenler	Model 1	Model 2	Model 3	VIF		
	<i>Razı Olma</i>	<i>Savunma</i>	<i>Prososyal</i>	<i>Razı Olma</i>	<i>Savunma</i>	<i>Prososyal</i>
<i>Cinsiyet</i>	-.207*	-.211*	.071			
<i>Yaş</i>	-.204	-.209	-.041			
<i>Medeni Durum</i>	.007	.071	.072	1.362	1.362	1.362
<i>Eğitim Durumu</i>	.009	.054	.165	2.479	2.479	2.479
<i>Görev Süresi</i>	.217	.379**	.018	1.425	1.425	1.425
<i>Mevzuat Bilgisi</i>	-.288**	-.290**	.018	1.137	1.137	1.137
<i>İnanç</i>	-.167	-.443***	-.118	2.360	2.360	2.360
<i>Duygu</i>	-.280*	-.037	-.300**	1.317	1.317	1.317
<i>Davranış</i>	.121	-.018	.031	1.216	1.216	1.216
<i>Bilgi</i>	-.121	-.082	.116	1.922	1.922	1.922
<i>F</i>	2.796	5.109	2.586	1.788	1.788	1.788
<i>R<sup>2</sup></i>	.436	.548	.423	1.153	1.153	1.153
<i>Düzeltilmiş R<sup>2</sup></i>	.122	.242	.109			
<i>p</i>	.004	.000	.007			

\*p&lt;.05; \*\*p&lt;.01; \*\*\*p&lt;.001

Araştırmada çoklu doğrusallık problemi olmadığı belirlenmesinin ardından tablo 7'ye yine bakıldığında kontrol değişkenleri ve dinî hayatı belirleyen boyutların, örgütsel sessizliği belirleyen boyutlar üzerindeki etkilerini ortaya koyan üç adet çoklu regresyon modeli görülmektedir. Buna göre birinci çoklu regresyon modelinin örgütsel sessizliği belirleyen razı olma sessizliği boyutuna ilişkin varyansın %12'sini açıkladığı ve .01 güven düzeyinde anlamlı bir model olduğu tespit edilmiştir (Düz. R<sup>2</sup>= .122). Kontrol değişkenlerinden cinsiyet ve mevzuat bilgisi değişkenlerinin razı olma sessizliği üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu, diğer kontrol değişkenlerinin ise anlamlı etkilerinin olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte dinî hayatı belirleyen boyutlardan sadece duygu boyutunun ( $\beta = -.280$  ve  $p < .05$ ) razı olma sessizliği üzerinde anlamlı bir etkisinin mevcut olduğu sonucuna varılmıştır.

İkinci çoklu regresyon modeline gelindiğinde ise söz konusu modelin örgütsel sessizliği ortaya koyan savunma sessizliği boyutuna ilişkin varyansın %24'ünü açıkladığı ve .001 güven düzeyinde anlamlı bir model olduğu görülmüştür (Düz.  $R^2 = .242$ ). Kontrol değişkenlerinden cinsiyet, görev süresi ve mevzuat bilgi değişkenlerinin savunma sessizliği üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu görülmektedir. Dinî hayatı belirleyen boyutlar açısından bakıldığında ise sadece inanç boyutunun ( $\beta = -.443$  ve  $p < .001$ ) savunma sessizliğini anlamlı ölçüde etkilediği tespit edilmiştir.

Son olarak üçüncü çoklu regresyon modelinin örgütsel sessizliği yansıtan prososyal (örgüt yararına) sessizlik boyutuna ilişkin varyansın %11'ini açıkladığı görülürken, bu model .01 güven düzeyinde anlamlıdır (Düz.  $R^2 = .109$ ). Kontrol değişkenlerinin hiçbirisinin prososyal (örgüt yararına) sessizlik üzerinde anlamlı etkisi bulunmazken, dinî hayatı belirleyen duygu boyutunun ( $\beta = -.300$  ve  $p < .01$ ) prososyal (örgüt yararına) sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıda elde edilen sonuçlara bakılarak, araştırma kapsamında ileri sürülen H2 ve H5 hipotezleri kabul edilirken, diğer hipotezler ise reddedilmiştir.

### **SONUÇ VE DEĞERLENDİRME**

Bu çalışmada dindarlığın örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı sorgulanmıştır. Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar ve değerlendirmeleri ise şöyledir: Çalışmada öncelikle dindarlık ve örgütsel sessizlik boyutları yönünden katılımcıların ortalamaları hesap edilmiştir. Buna göre araştırmaya katılanların genel olarak dindarlık düzeyleri yüksektir. Dindarlığı meydana getiren alt boyutlar açısından bakıldığında ise inanç, duygu, davranış ve bilgi boyutlarının toplam puan ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sessizlik düzeylerine bakıldığında ise genel olarak orta düzeyde bir sessizliğe sahip oldukları görülmüştür. Örgütsel sessizliği meydana getiren alt boyutlar açısından bakıldığında da katılımcıların tüm boyutlarda yine orta sessizlik düzeylerine sahip oldukları ortaya konulmuştur.

Çalışmanın temel amacı doğrultusunda ileri sürülen hipotezleri test etmek üzere çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Örgütsel sessizliği ortaya koyan üç alt boyut üzerinde

toplam üç ayrı çoklu regresyon modeli oluşturulmuştur. Analiz sonuçlarına göre birinci model anlamlı bulunmuş olup, söz konusu modelde dindarlığı meydana getiren boyutlardan sadece duygu boyutunun, örgütsel sessizliği belirleyen razı olma sessizliği boyutu üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç ile çalışanlarda duygu boyutunda yaşanan dindarlığın artması durumunda, razı olma sessizliğinin azalacağı söylenebilir. Din duygusu, insanın yaratılışına bağlı tabii bir özelliktir ve tüm insanlar tarafından paylaşılır (Uysal, 1996: 24). Dinî duygular inançsız bir hayatın anlamsız olduğunu ve dinin kişiye verdiği emniyet ve güveni ifade eder (Koştaş, 1995: 67). Dinî duygular, kişinin Allah ile kurduğu duygusal ilişki şekilleridir. Allah ile ilişki içerisinde, insanın dinin dışında yaşadığı tüm duygular dinî bir anlam kazanır (Hökelekli, 2005: 139). Dolayısıyla dini hayatını duygusal anlamda yaşayabilen bir bireyin, çalışma hayatında da örgütsel konular ile ilgili duygularını, düşüncelerini ve görüşlerini dinî duygularına göre şekillendirmesi nedeniyle, bunları dile getirme noktasını herhangi bir tereddüt içerisine girmeyeceği söylenebilir.

İkinci model de birinci model gibi anlamlı bulunmakla birlikte, bu modelde de dindarlığı meydana getiren boyutlardan sadece inanç boyutunun, örgütsel sessizliği ortaya koyan savunma sessizliği boyutu üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisinin olduğu görülmüştür. Buna göre çalışanlarda inanç boyutunda yaşanan dindarlık arttıkça, savunma sessizliğinin azalacağı söylenebilir. Dinî inanç yani iman ise dinî içerikli daimi ve değişmez zihni kesin bir kanaat, itaat, teslimiyet, güven ve saygı duygusudur (Hökelekli, 2005: 158-159). İnsanlar tarafından dinî inancın gerektirdiği şekilde bir kişilik geliştirilmeye çalışılır. Dinî inanç, bir inançlar örgüsüdür, kopmaz bağlarla bağlı bir bütündür. Bu bağların kopması inanç bütünlüğüne zarar verdiği gibi kişide tutarsızlıklara da neden olur. Bu yüzden sağlıklı bir şahsiyetin temelinde sağlıklı bir inanç sistemi bulunur (Şentürk, 1997: 185-186). Kişinin dinî inanç esaslarına bağlılığı, dinî değerleri kabul etmesi ve bunları uygulamadaki hassasiyeti, dindarlığının derecesini göstermektedir (Dağlı, 2010: 32).

Dinî inanca duygu, düşünce ve motivasyonla ilişkisi açısından bakıldığında imanın kişinin iç dünyasının temellerini oluşturduğu görülür. Çünkü duygu, düşünce, davranış ve motivasyonların inançlara göre şekillendiği veya inançlarla uyumlu hale geldiği bilinir. Kişinin temelinde inanç sisteminin bulunduğu bir dünya görüşüne sahip olması onun iç dünyasını kendi

içinde uyumlu hale getirir (Şentürk, 1997: 199). Dolayısıyla inanç boyutunda dindarlığı yüksek düzeyde yaşayan bir bireyin, güvendiği asıl yer Allah inancı olduğundan, çalışma hayatında da örgütsel konulara ilişkin fikirlerini ve önerilerini dile getirme noktasında herhangi bir korku yaşamayacağı söylenebilir.

Son olarak üçüncü model ise diğer iki model gibi yine anlamlı bulunmuştur. Bu modelde dindarlığı yansıtan duygu boyutunun, örgütsel sessizliği temsil eden prososyal (örgüt yararına) sessizlik boyutu üzerinde anlamlı ve yine negatif bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Aslında elde edilen bu sonuç, araştırmacılar tarafından sürpriz bir sonuç olarak ifade edilebilir. Çünkü örgütsel sessizliği belirleyen ve örgütsel sessizliğin olumsuz yönlerini ifade eden razı olma ve savunma sessizliklerinin aksine, örgütsel sessizliğin olumlu yönünü ortaya koyan prososyal, diğer bir ifadeyle örgüt yararına sessizlik boyutunda da dindarlığın negatif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Oysaki bu durumun tersi, yani pozitif bir etki beklenmekteydi. Ancak son durumda çalışanlarda duygu boyutunda yaşanan dindarlığın artmasının, prososyal (örgüt yararına) sessizliği azaltacağı görülmektedir.

Dindarlığın duygu boyutu, yaşanan dinî tecrübeyle ilgili olumlu veya olumsuz tüm dinî duygularla ilişkilidir. Hemen hemen tüm dinlerde, dindar olarak nitelendirilen kişinin zaman zaman tabiatüstü varlıkla ya da yaşadığı bir dinî tecrübe ile ilgili hissedeceği din kaynaklı duygusal bir tecrübe yaşayabilir. Bu duygunun niteliği korku, sevgi, sevinç ya da vecd olabilir (Yıldız, 2006: 92). Dindarlığın duygu boyutu bireyin duygusal ve zihinsel dünyasıyla ilgili olup, bir dine inanma arzusu, dini iyi yaşayamama korkusu vb. duyguları kapsamaktadır (Şahin, 2007: 23). Dolayısıyla duygu boyutunda dindarlık düzeyi güçlü olan bir bireyin, çalışma hayatında da örgütsel konular ile ilgili sahip olduğu bilgi, düşünce ve görüşlerini, belki de dini gereğince yaşamama vb. korkular dolayısıyla dile getirmekten kaçınmayacağı söylenebilir.

Yapılan her bilimsel çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı kısıtlar mevcuttur. Araştırma bulguları 2014 yılı Haziran ayında Erzurum ilinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan toplam 130 öğretmenle sınırlıdır. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar sadece belirlenen örneklem dahilinde yorumlanabilmiştir ve kesinlikle bir genelleme söz konusu değildir. Araştırma belirli bir zaman aralığında yapıldığı için anlık bir çalışmadır. Bu nedenle elde edilen bulgular, sözü edilen zaman aralığını kapsamaktadır. Bununla birlikte çalışma

boylamsal değil, kesitsel olduğu için elde edilen bulguları çalışmanın yapıldığı duruma göre yorumlamak gerekir. Araştırmada, ulaşılan dindarlık ve örgütsel sessizlik düzeyine ait bulgular, kullanılan ölçeklerin ölçme kapasiteleri ile sınırlıdır. Gelecek çalışmalarda bu kısıtların göz önüne alınarak daha kapsamlı bir çalışma yapılmasının ve ayrıca kültür gibi değişik değişkenlerin de ilave edilerek, dinler arası karşılaştırmalar yapılmasının hem literatüre, hem de konu ile ilgilenen araştırmacılara katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

#### KAYNAKÇA

- ALPARSLAN, Ali M. ve Murat KAYALAR; (2012), “*Örgütsel Sessizlik: Sessizlik Davranışları ve Örgütsel ve Bireysel Etkileri*”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 6, ss.136-147.
- BOWEN, F. ve Kate BLACKMON; (2003), “*Spirals of Silence: The Dynamic Effects of Diversity on Organizational Voice*”, **Journal of Management Studies**, 40(6), ss.1393-1417.
- BRUNEAU, Thomas J.; (1973), “*Communicative Silences: Forms and Functions*”, **Journal of Communication**, 23(1), ss.17-46.
- COMTE, Auguste.; (1952), **Pozitivizmin İlmihali**, Çev: Peyami Erman, Maarif Basımevi, İstanbul, 396s.
- ÇAKICI, Ayşehan; (2007), **Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1), ss.145-162.
- DAĞCI, Abdullah (2014), **Pozitif Psikoloji Bağlamında Umudun Dindarlıkla İlişkisi**, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- DAĞLI, Emel N. (2010), **Yaşlılarda Ölüm Kaygısı ve Dindarlık**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- FREUD, Sigmund; (2009), **Amatör Psikanalizi**, Çev: Kamuran Şipal, Cem Psikoloji Yayınları, İstanbul. 112s.

- 
- GLOCK, Charles Y.; (1962), “*On the Study of Religious Commitment*”, **Religious Education**, July-August.
- HÖKELEKLİ, Hayati; (2005), **Din Psikolojisi**, Altıncı Baskı, T.D.V. Yayıncılık, Ankara. 368s.
- JAMES, William; (2002), **The Varieties of Religious Experience**, The Pennsylvania State University Press, Pennsylvania/ABD.
- JUNG, Carl G.; (2010), **Psikoloji ve Din**, Çev: Raziye Karabey, Okyanus Yay., İstanbul. 96s.
- KAHYA, Cem (2013), **Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik Anlayışları ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Rolü**, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum.
- KAYIKLIK, Hasan; (2011), **Din Psikolojisi: Bireysel Dindarlık Üzerine**, Karahan Kitabevi, Adana, 315s.
- KIMTER, Nurten (2008), **Benlik Saygısı ve Dindarlık İlişkisi**, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa.
- KOŞTAŞ, Münir; (1995), **Üniversite Öğrencilerinde Dine Bakış**, TDV Yayınları, Ankara.
- KURT, Abdurrahman; (2009), “*Dindarlığı Etkileyen Faktörler*”, **Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 18(2), ss.1-26.
- MILLIKEN, Frances J.; Elizabeth W. MORRISON ve Patricia F. HEWLIN; (2003), “*An Exploratory Study of Employee Silence: Issues that Employees Don’t Communicate Upward and Why*”, **Journal of Management Studies**, 40(6), ss.1453-1476
- MORRISON, Elizabeth W. ve Frances J. MILLIKEN; (2000), “*Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World*”, **Academy of Management Review**, 25(4), ss.706-725.
- NEUMAN, Lawrence W.; (2007), **Toplumsal Araştırma Yöntemleri**, Çev: Sedef Özge, Yayınodası Yay., İstanbul. 862s.
- PINDER, Craig C. ve Karen P. HARLOS; (2001), “*Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice*”, **Research in Personnel and Human Resources Management**, 20, ss.331-369.

- 
- TANGIRALA, Subrahmaniam ve Rangaraj RAMANUJAM; (2008), “*Employee Silence in Critical Work Issues: The Cross Level Effects of Procedural Justice Climate*”, **Personnel Psychology**, 61(1), ss.37-68
- UÇANOK, Başak; (2004), “*Çalışma Ahlakının Kontrol Odağı, Dindarlık ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi*”, **Marmara Üniversitesi Örgütsel Davranış Anabilim Dalı Bülteni**, 9, ss.3-18.
- UYSAL, Veysel; (1996), **Din Psikolojisi Açısından Dinî Tutum Davranış ve Şahsiyet Özellikleri**, Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yay., İstanbul, 160s.
- VAN DYNE, Lynn; Soon ANG ve Isabel C. BOTERO; (2003), “*Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs*”, **Journal of Management Studies**, 40(6), ss.1359-1392.
- YAKIT, İsmail; (2001), **Kur’an’a Göre İnanç, Düşünce ve İfade Özgürlüğü**, <http://www.edebi-ask.tr.gg/Kurana-gore-inanc.htm>, Erişim Tarihi: 09.12.2014
- YILDIZ, M.; (1998), **Dinî Hayat ile Ölüm Kaygısı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.
- YILDIZ, Murat; (2006), **Ölüm Kaygısı ve Dindarlık**, İzmir İlahiyat Vakfı Yay., İzmir. 229s.