

BİREYSEL İNANÇ DÜZEYİYLE ÖRGÜTSEL İNANÇ İKLİMİ ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÇEVRESEL FAKTÖRLER BAĞLAMINDA ARAŞTIRILMASINA YÖNELİK BİR ÖLÇEK GELİŞTİRİLMESİ

Mustafa ASLAN*

Öz

İş etiği literatüründe giderek artan bir şekilde tartışılan ve uygulanan, iş bağlılık, örgütsel aidiyet gibi hayati derecede önemli değişkenleri olumlu yönde etkileyen örgütsel inanç iklimi, Türkiye'de çok fazla çalışılmamış bir konudur. Literatürde örgüt inanç iklimi yerine çoğunlukla örgütsel inanç, işyeri maneviyatı kavramları kullanılmakta ve bu da karmaşaya neden olmaktadır. Örgütsel inanç veya işyeri maneviyatı, örgüte mensup tüm kişilerin paylaştığı, örgütün tüm faaliyetlerine ve kültürüne işlemiş bir inancı yani kısacası örgütün maneviyatını vurgularken, örgüt inanç iklimi, örgütün üyelerine sağladığı inanç özgürlüğü ve bu özgürlüğün güvenceye alınması, farklılıklar var ise bu farklılıkların zenginlik olarak görülüp örgütün yararına kullanılmasıdır. Bu çalışmada örgüt inanç iklimi ve bireyin bu iklimi algılayış şeklini etkileyen kişinin hem özel alanda hem de sosyal düzlemde inanç seviyesini ölçmeye yönelik bir ölçek seti geliştirilmeye çalışılmıştır. Elde edilen ölçekler: Sosyal Düzlem, Özel Alan ve Ezoterik Düzlem olmak üzere üç boyutlu Bireyin İnanç Seviyesi Ölçeği; Sosyal Etkileşim ve Karar Alma olmak üzere iki boyutlu Sosyal Etkileşim ve Kararlarda İnancın Etkisi Ölçeği; Hoşgörü, Sağlanan Olanaklar ve Sembol olmak üzere üç boyutlu Örgüt İnanç İklimi ölçeğidir. Geliştirilen ölçek 93 katılımcı ile ampirik olarak test edilmiş ve son şeklini almıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İnanç İklimi, Örgüt Kültürü, İnanç, Örgüt İnanç Ölçeği

DEVELOPING A SCALE FOR INVESTIGATING THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL BELIEF LEVEL AND ORGANIZATIONAL BELIEF CLIMATE PERCEPTION IN THE CONTEXT OF ENVIRONMENTAL FACTORS

Abstract

Organizational belief climate that has a positive relationship with vital variables such as job engagement and organizational commitment has not been much studied in Turkey. In the literature, organizational belief or workplace spirituality is mostly used instead of organizational belief climate, which causes

* Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi, muaslan@gelisim.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8049-3615

** Makaleye yaptığı katkılardan dolayı hocam Prof. Dr. Ali Akdemir'e teşekkür ederim.

confusion. While organizational belief emphasizes religious beliefs that are ingrained in all activities and culture of the organization and shared by all members of the organization, in short, emphasizes the spirituality of the workplace, while the organizational belief climate, on the other hand, is the freedom of belief that the organization provides to its members and the assurance of this freedom, and if there are differences, these differences are seen as wealth and used for the benefit of the organization. In this study, an attempt was made to develop a scale set to measure organizational belief climate and the individual belief level that affects the way the individual perceives this climate. Obtained scales are three-dimensional Individual's Faith Level Scale: Social Platform, Private Platform, and Esoteric Platform; two-dimensional Social Interaction and Decision-Making Scale; and three-dimensional scale of Organization Belief Climate, namely Tolerance, Facilities, and Symbol. The developed scale was empirically tested with 93 participants and took its final shape.

Keywords: *Organizational Belief Climate, Organizational Culture, Belief, Belief Scale*

Giriş

Yönetim, örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi dahil birçok alanda çalışmalar yapan araştırmacılar, bireysel iş performansının, çalışanların iş bağlılığının, iş tatmininin ve işe bağlılığının nasıl artırılabilceği hususunda çalışmalar yapmaktadırlar. Bu çalışmalar Taylor'ın 1911 yılında yaptığı "Bilimsel Yönetimin Temelleri" başlıklı çalışmasına ve hatta daha öncesine kadar uzanmaktadır. Önceleri çalışmalar tümüyle birey-iş uyumunu öne plana çıkarmaktayken, 1924-1932 yılları arasında yapılmış olan Hawthorn araştırmalarıyla birlikte sadece birey-iş uyumunun veya fiziksel koşulların değil, işyerindeki bir kısım psikolojik ve sosyal unsurlara dayalı olduğu sonucuna varılmış ve insan ilişkilerinin önemi anlaşılmış, çalışanların davranışlarının performansları üzerinde etkileri olduğu ortaya konulmuştur.

Bugün bilim dünyası, örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar ile örgüt içindeki birey ve grupların tutum ve davranışlarını anlamaya çalışmaktadır.

Kişinin çalıştığı ortamın sosyal ve psikolojik unsurlarının bu derece önemli olduğu bir çalışma hayatında, bireysel performansın artırılması ile ilgili hususlar kişilerin iş ortamına uyumlarını sağlama ve iş tatminlerini sağlayarak, örgüt amaçlarına uygun birey davranışlarının oluşturulması gibi farklı açılarından ele alınmıştır. Bu bağlamda, örgütün bireysel iş performansı artırma adına, bireylerin hayatlarında çok önemli bir yer tutan inançlara yaklaşımı ve üyelerinin inançlarına karşı tutumu da önemli bir unsurdur.

Bu çalışmada da örgütlerin çalışanlarının dini inançlarına yaklaşımının çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ölçmek amacıyla bir ölçek geliştirilmesi hedeflenmiştir.

1. İNANÇ VE ÇALIŞMA HAYATI

Hangi dine mensup olurlarsa olsunlar dini inançlar, kuruluşlar ve din adamları her zaman için inançları çalışma hayatıyla birlikte ele almaya ve inançları çalışma hayatına dikte etmeye çalışmışlardır (Carroll, 2013). Çünkü din, insanların hayatlarında çok önemli rol oynayan bir kavramdır. Öyle ki; Amerikalıların %60, İngiliz ve Kanadalıların yaklaşık %30'u (Estreicher ve Gray, 2006), Türkiye'de yaşayan insanların yaklaşık %44,6'sı için dini kimlik önemlidir (Çarkoğlu ve Toprak, 2006).

İnsanların maneviyatları, dini inançları ve yaptıkları iş, kişilikleri ile ilgili asli bazı bilgiler içermektedir. Bu sebepten dolayı son zamanlarda dini inançlarla çalışma hayatı arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmalar artmış ve araştırmacılar bireylerin manevi ve dini duygu ve düşüncelerinin iş ve işle ilgili davranışlarını nasıl etkilediğini araştırmaya başlamışlardır (Duffy, Reid ve Dik, 2010).

Manevi değerler ve dini inançlar insanların kariyer planlamalarında (Constantine vd., 2006) ve işe uyumlarında yüksek etkiye sahip olurken (Duffy ve Blustein, 2004), bu bireyler için çalışmak sadece para kazanma, hayatını devam ettirme olmayıp daha yüksek bir anlam ifade etmektedir (Bloch, 2004 ve 2005). Kişilerin manevi ve dini duygu durumlarındaki huzurun iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi olduğunu (Robert vd., 2006) ve özellikle de kriz zamanlarında fiziksel sağlığın, stresle başa çıkmanın ve dayanımın manevi huzurla arttığını belirlemişlerdir (Adams vd., 2000; Ellison ve Smith, 1991; Graham vd., 2001; Kanya, 2000).

Örgütlerin sahip olduğu insan kaynaklarının etnik, ırksal ve diğer farklılıklarına kıyasla inanç farklılıkları ve örgütlerin bu inanç farklılıklarını nasıl yönettikleri ile ilgili çalışmalar yok denecek kadar azdır (King vd., 2009). Son zamanlarda Ortadoğu'da ve Afrika ülkelerinde yaşanan siyasal istikrarsızlık, iç savaşlar ve işgaller gibi sebeplerden dolayı Batı ülkelerine, özellikle de Avrupa'ya göç artmıştır (Kaypak ve Bimay, 2016). Bunun sonucu olarak da örgütlerin neredeyse tamamında, tarihin hiçbir döneminde olmadığı kadar farklı inançta insanlar bir arada çalışmaya başlamışlardır (Cash ve Gary, 2000). Aynı dine mensup olan kişiler arasında bile inanç bazında farklılıklar olduğu göz önüne alındığında, örgütlerin insan kaynaklarının inançlarındaki bu çeşitlilik çok daha yüksek düzeyde olmaktadır.

Tüm bu göç nedeniyle insanların kendi kültürlerine, dinlerine ve coğrafyalarına yabancı yerlerde başlamalarının yanı sıra teknoloji, küresel rekabet, küçülme ve yeniden yapılanma, insanların sadece özel yaşamlarında ve evlerinde değil, çalışma ortamlarında da yaşamlarına anlam katan, ifade eden değerler, destek ve anlayış aramasına sevk etmiştir.

Çalışma ortamında insanların dini ve manevi anlam arayışı sonucunda işletmeler gücün, kârın ve rakiplere üstün gelmenin önemli olduğu yapılar olmaktan çıkmaya başlamıştır. Çalışanlar için işyerleri, ihtiyaç duydukları dini ve manevi desteği elde etmek için bir kaynak haline gelmiştir (Cash ve Gray, 2000).

Çok faklı inançtan insanların bir arada çalışmaya başlamaları örgütlerin izledikleri insan kaynakları politikalarının gözden geçirilmesi, tüm inanç gruplarına eşit mesafede bir anlayış geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır (Gerdeman, 2018).

Akademik düzeyde ise işyerlerinde maneviyat ve dini inançlar konusu oldukça yeni bir konu olup, akademik çalışmaların artması ve bunların diğer değişkenlerle aralarındaki ilişkilerin incelenmesi gerekmektedir (Benefiel vd., 2014; King vd., 2009).

2. ÖRGÜT İNANÇ İKLİMİ

Literatürde örgüt inanç iklimi tanımı ile ilgili tam bir fikir birliği anlayış oluşmamıştır (Kolodinsky vd., 2008). İngilizcede *Organizational Spiritual Climate* olarak ifade edilen örgüt inanç ikliminin tanımı, araştırmacının mensup olduğu kültür ve dine göre şekillenmiş bakış açısı nedeniyle farklılık göstermektedir.

Pandey ve ark. (2009 ve 2016) örgüt inanç iklimini *ruhani ve manevi çalışma iklimi*, Paredes-Collins (2014) *insanları maneviyata yönlendiren bir iklim*, Kolodinsky ve ark. (2008) *kişisel manevi ve inanç değerlerinin örgütün manevi değerleriyle örtüştürülmesi*, Parboteeah ve Cullen'in (2003) *örgütün etik iklimi*, Caplan ve Harrison (1993) da *kişinin kendi inançları ile örgütün inançları, manevi değerlerini örtüşmesi* olarak tanımlamışlardır.

Buradaki asıl karmaşa örgütsel inanç ile örgüt inanç iklimi kavramlarının arasındaki farka vurgu yapılmamış olmasıdır. Her ne kadar bu iki kavram birbirlerine yakın gibi görünse de aslında çok farklı kavramlardır. Örgütsel inanç, örgüte mensup tüm kişilerin paylaştığı, örgütün tüm faaliyetlerine ve kültürüne işlemiş bir inancı vurgularken örgüt inanç iklimi, örgütün üyelerine sağladığı inanç özgürlüğü ve bu özgürlüğün güvenceye alınması, farklılıklar var ise bu farklılıkların zenginlik olarak görülüp örgütün yararına kullanılmasıdır. Bu farklılık, bizim yaptığımız örgüt inanç iklimini diğer tanımlardan ayıran en önemli detaydır.

Bu bağlamda *örgüt inanç iklimi*, inanç temelli bile olsa bir örgütün, dini inancına veya inancının seviyesine bakmaksızın, üyelerinin manevi dünyası ve dini inançlarına karşı ne kadar hoşgörülü yaklaştığı, üyelerinin inançlarının gereği olan ihtiyaçlarını karşılamaları için ne ölçüde olanak sağladığı ve üyesini olduğu gibi ne ölçüde kabul ettiğiyle ilgili bir kavramdır.

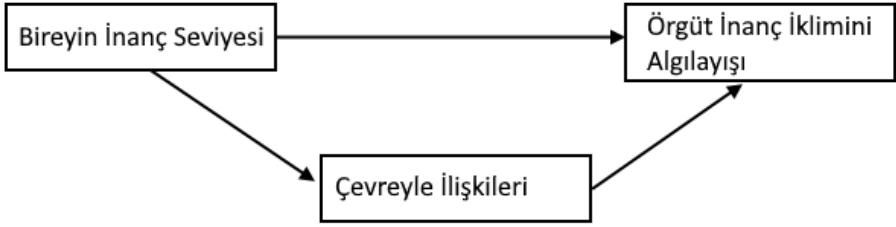
Örgüt inanç iklimi sert olan örgütler üyelerinin, örgüt sınırları dahilinde, hiçbir şekilde dini sembol bulundurmalarına, ibadet etmelerine veya yaptıkları işle dini inançları arasında bir bağ kurmalarına izin vermezler. Eğer dini motiflerle bezenmiş veya inanç temelli bir örgütse, üyelerinin, örgüt sınırlarından bağımsız olarak, hiçbir şekilde başka bir inancın (ki bu başka din olmak zorunda değildir) sembollerini bulundurmalarına, ritüellerini uygulamalarına veya yaptıkları işlerle inançları arasında bağ kurmalarına izin vermezler.

Örgüt inanç iklimi yumuşak olan örgütler ise üyelerinin, manevi ve dini anlamda kendilerini ifade etmelerine, ibadet etmelerine olanak sağlarken, bireylerin yaptıkları işle inançları arasında bağ kurmalarına müsaade ederler. Bunu yaparken de diğer üyelerinin de aynı haklara sahip olduklarını vurgular ve örgüte üye her bireyin hakkını gözetir ve korur.

Örgüt inanç ikliminin seviyesi, yani yumuşaklık veya sertlik derecesi, bireyin inanç seviyesi ile ve bu inanç seviyesi temelinde oluşturduğu ilişki ve karar alma kriterlerine bağlıdır. Radikalleşme düzeyinde bir inanç seviyesine sahip olan bir kişi için örgütün gösterdiği hoşgörü yeterli olmayabilir ama aynı hoşgörü, herhangi bir inanca sahip olmayan veya sadece deist olan bir kişi için radikal, kökten dinci gelebilir.

Benzer şekilde, herhangi bir inanca sahip olmadığı halde din dışı dogma olarak tanımlayabileceğimiz fal, nazar veya ölmüşlerden medet uman bir kişi inançlı da olabilir, deist de veya tümüyle inançsız da olabilir. Kişinin sahip olduğu bu inançların bütünü kişinin hem karar alma, ilişki kurma şeklini hem de üyesi bulunduğu örgütün inanç iklimini algılamasını belirleyecektir.

Bu çerçevede kişinin inanç seviyesi, inanç temelinde çevresiyle ilişkileri ve bunların örgüt inanç iklimi ile etkileşimi Şekil 1’de verilen teorik modeli ortaya koymaktadır.



Şekil 1. Örgüt İnanç İklimi Teorik Modeli

Batı ülkelerinde son zamanlarda yaşanan olaylar, örgütlerin üyelerinin inançlarına yaklaşım şekli ve üyelerine sağladıkları imkânların birçok çalışmaya konu olacağını göstermektedir. Sadece çalışanlarına değil, aynı zamanda müşterilerin inançlarına yaklaşımları da önemli bir hale gelmektedir. Özellikle ABD yüksek yargısının verdiği iki karar (Gerdeman, 2018), örgüt inanç iklimi sert olan örgütlerin bazı cezalarla karşılaşacaklarının habercisi niteliğindedir.

3. YÖNTEM

3.1. Hazırlık Safhası

Öncelikle teorik modeldeki her bir değişkenin alt boyutları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmaya konu olan her bir değişken ve alt boyutları tespit edilmiş ve ölçek çalışmasındaki ifadeler de bu boyutları ölçmek üzere tasarlanmıştır. Ölçek toplamda 8 boyutlu 3 farklı ölçeğin birleşiminden oluşan bir tümleşik bir yapı şeklindedir.

Bu yapının, sadece Örgüt İnanç İklimi değişkenine ait ölçeğin tek başına kullanılabilmesi veya diğer değişkenlere ait ölçeklerle bir bütün içerisinde kullanılabilmesi mümkün olacak şekilde tasarlanmasına özen gösterilmiştir. Ölçekler ve alt boyutları aşağıda verilmiştir.

Bireyin İnanç Seviyesi

Kişinin ne kadar dindar olduğundan ziyade inançlarına ne kadar bağlı olduğuna ve inançlarını hayatına ne kadar tatbik ettiğiyle ilgili bir değişken olan *Bireyin İnanç Seviyesinin* 3 alt boyutu vardır. Bunlar:

- i- Özel Alan: Kişinin inancını kendi yaşam alanında ne ölçüde yaşadığıyla ilgilidir.
- ii- Sosyal Düzlem: Kişinin inancının topluma ne derece hâkim kılmak istediğiyle ilgilidir.
- iii- Ezoterik Düzlem: Kişinin nazar, tılsım ve fal gibi din dışı dogmalara ne derece inandığıyla ilgilidir.

Bu üç boyutun seviyesi *Bireyin İnanç Seviyesini* belirlemektedir.

Sosyal Etkileşim ve Karar

Bireyin inanç seviyesinin diğer inanç gruplarıyla olan iş ilişkilerde ne kadar belirleyici olduğuyla ve aldığı kararda inancının ne derece etkili olduğu ile ilgili iki alt boyutu vardır:

- i- İş İlişkilerine Etki Düzeyi
- ii- Karara Etki Düzeyi

Örgüt İnanç İklimi

Örgüt inanç iklimi iki kısım ve üç boyutludur. Birinci kısımda iki boyut vardır. Bu boyutlar kurumsal olarak sunulan olanaklar ve sembollere karşı hoşgörü boyutlarını tespit etmeye çalışırken ikinci kısımda ise örgüt üyelerinin kendi aralarındaki etkileşimleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu ölçeğe ait alt boyutlar şunlardır:

- i- Sembol Boyutu: Örgütün, üyelerinin inancını gösteren kıyafet, sembol ve benzeri işaretlere ne derece müsamaha ettiğiyle ilgilidir.
- ii- Sağlanan Olanaklar Boyutu: Örgütün üyelerine inançlarıyla ilgili ne gibi olanaklar sunduğuyla ilgilidir.
- iii- Bireyler Arası Etkileşim Boyutu: Örgüt üyelerinin inanç bazında birbirleriyle olan etkileşimleri, anlayışları, kabulleri ve hoşgörülerini ölçümlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Katılımcılar

Araştırma evreni Türkiye’de herhangi bir örgütte çalışan kişilerdir. Araştırmaya kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılmış, çeşitli sektörlerde çalışan toplam 93 kişi katılmıştır. Soruların katılımcıların inançlarını sorgulayıcı mahiyette oluşu, insanların bu çalışmaya mesafeli yaklaşımlarına sebep olmuş ve katılım istenilen seviyenin altında kalmıştır.

MacCallum, Widaman, Zhang ve Hong (1999) ve Thompson’a (2004) göre, faktör yükleri 0,60 ve yukarısı olduğu takdirde 60 kişilik bir örneklem büyüklüğü, 0,50 civarında olduğunda da 100 ile 200 arasında bir örneklem

büyükliğünün yeterli olmaktadır. Yani araştırmacılara göre önemli olan örneklem büyüklüğü değil, elde edilen her bir faktör altında toplanan ifadelerin faktör yükleridir. Nitekim Carpenter'ın (2018) ölçek geliştirme çalışmasının yapıldığı 600 makaleyi inceleyerek elde ettiği bulgulara göre 54 ölçek geliştirme çalışması 100 ve daha küçük, 108 ölçek geliştirme çalışması da 101-200 arası büyüklükler bir örneklem grubuyla gerçekleştirilmiştir.

Bu belirtilen sebeplerden dolayı daha fazla katılımcıya ulaşılmaya çalışılmamış ve 93 katılımcıyla çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya ait tüm veriler 02-05 Eylül 2019 tarihleri arasında toplanmıştır.

Katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellik	Değer	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli %
Cinsiyet	Erkek	64	68,80	68,80
	Kadın	29	31,20	100,00
Yaş	18-25	7	7,50	7,50
	26-35	14	15,10	22,60
	36-45	38	40,90	63,40
	46-55	26	28,00	91,40
	56 ve Üzeri	8	8,60	100,00
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	4	4,30	4,30
	Lise	7	7,50	11,80
	Üniversite	54	58,10	69,90
	Yüksek Lisans	15	16,10	86,00
	Doktora	13	14,00	100,00

3.3. İşlem

Bu ölçek geliştirme çalışmasında literatür taraması, akademisyenler ve çeşitli sektörlerde çalışmakta olan kişilerle görüşülerek 50 ifadeden oluşan bir havuz oluşturulmuştur. Bu ifade havuzuyla hazırlanmış anket formu öncelikle 17 kişiye sunulmuş hem formu doldurmaları hem de her bir ifadenin karşısına ne anlaşıldığının, eğer ifade kendileri için yeterince anlaşılır değilse nasıl ifade edilirse daha anlaşılır olabileceği sorulmuştur.

Elde edilen sonuçlar ışığında bazı ifadeler kaldırılmış, bazıları da birleştirilerek anket formu toplamda 42 ifadeli son halini almıştır. Son hali aynı kişilere tekrar gönderilerek görüşleri istenmiştir. Genel ifadelerin anlaşılabilirliği ile ilgili olumlu görüş vermesi üzerine, anket formunun elde edilen son hali 5'li likert tipi ölçek olarak düzenlenmiş ve saha çalışmasına başlanmıştır. Saha çalışması hem örnekleme kolay ulaşılabilir hem de

kozmopolit bir yapısı olduğundan dolayı İstanbul'da, kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılabilen toplam 93 katılımcı ile gerçekleştirilmiş ve bu katılımcılardan elde edilmiş verilerle analizler gerçekleştirilmiştir.

3.4. Analiz

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri kapsamında öncelikle Keşfedici Faktör Analizi (KFA) çalışmaları gerçekleştirilmiştir daha sonra faktörlerin iç tutarlılıklarını belirlemek amacıyla güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırmanın KFA ve güvenilirlik analizi çalışmaları SPSS 21.0 yazılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan tüm istatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiş ve elde edilen tüm sonuçlar çift yönlü olarak sınanmıştır.

Tüm faktör analizlerinde Temel Bileşenler Yöntemi (Principal Component Analysis) kullanılmıştır. Faktör sayılarını belirlemek için herhangi bir döndürme yöntemi kullanılmamış, ancak faktör sayıları belirlendikten sonra Direct Oblimin Döndürme Yöntemi (Oblimin with Kaiser Normalization Rotation Method) kullanılarak faktör analizi yapılmıştır (Carpenter, 2018).

Her ne kadar ölçek geliştirme çalışmalarında, Keşfedici Faktör Analizi (KFA) sonucunda bulunan boyutları teyit etmek için farklı bir örneklem ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılması tavsiye edilse de (Cabrera-Nguyen, 2010), sadece KFA kullanılmasının da yeterli olduğu (Kline, 2005) ve insanların soruların muhteviyatından dolayı katılmaktan imtina etmeleri de göz önünde bulundurularak, DFA için yeni örneklem toplanmamış, sadece KFA ile yetinilmiştir.

Veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity) uygulanmıştır (Carpenter, 2018). KMO değerinin 0,50'den büyük olması ve Bartlett test sonucu nun da anlamlı çıkması yeterli (Fields, 2002; Sarstedt ve Mooi, 2014; Carpenter, 2018) olmakla beraber araştırmamızda, KMO değerinin yorumlanması Tablo 2 kullanılmış ve KMO değerinin 0,60'tan büyük olması kriter olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. KMO Eşik Değerleri

KMO Değeri	Yorumlama
<0,50	Kabul Edilemez
0,50-0,59	Kötü
0,60-0,69	Vasat
0,70-0,79	İyi
0,80-0,89	Çok İyi
>0,90	Muhteşem

Kaynak: Sarstedt ve Mooi 2014:208

Veriler ait oldukları alt ölçekler uyarınca gruplandırıldıktan sonra faktör analizine uygun olup olmadıkları test edilmiştir. Faktör analizine uygunlukta her bir ifadenin korelasyon değerlerine bakılmış ve korelasyon eşik değeri 0,90 (Field, 2018) olarak kabul edilmiştir.

Tabachnick ve Fidell (2013:90) ifadeler arasında oluşturulan korelasyon matrisinde determinantın sıfıra yakın olma seviyesi çoklu doğrusal bağlantı sorununun varlığına işaret ettiğini belirtmektedir. Bu sebepten dolayı determinant değerinin 0,0001'ten büyük olması beklenmektedir ve bu değer çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) kriteri olarak alınmıştır (Field, 2018:560).

Ayrışma geçerliliği ölçütü olarak da her bir ifadenin bir tek faktör altında toplanması, faktörlerin çapraz yük almaması ve korelasyon matrisinde bir diğer faktör ile korelasyonun 0,70'ten küçük olması (Field, 2018) alınmıştır. Her bir ifadenin tek tek uygunluklarında da 0,45 kritik değer olarak alınmıştır. Bu değer altında kalan ifadeler araştırmadan çıkarılıp ve faktör analizine o şekilde devam edilecektir. Ters imaj korelasyonunda da bu değer (0,50) kritik değer olarak kabul edilmiş ve bu değer altında kalan ifadeler araştırmadan çıkartılacaktır (Hair vd., 2010). Her bir ölçeğin faktör analizi sonucunda açıklanan ortalama varyans değerinin de $\geq 0,50$ olarak gerçekleşmesi beklenmektedir (Field, 2018).

Faktör sayısı tespit edilirken rakamsal olarak öz değeri (Eigen value > 1), görsel olarak da scree plot ve faktörler altında toplanan ifadelerin de aynı kavram ile ilişkili olması referans olarak alınmıştır. Her bir faktör altında toplanan ifadelerle bakılarak boyutların isimlendirmesi yapılmıştır. Cronbach alfa değerinin yorumlanmasında da aşağıdaki tablo kullanılmıştır (Kılıç, 2016).

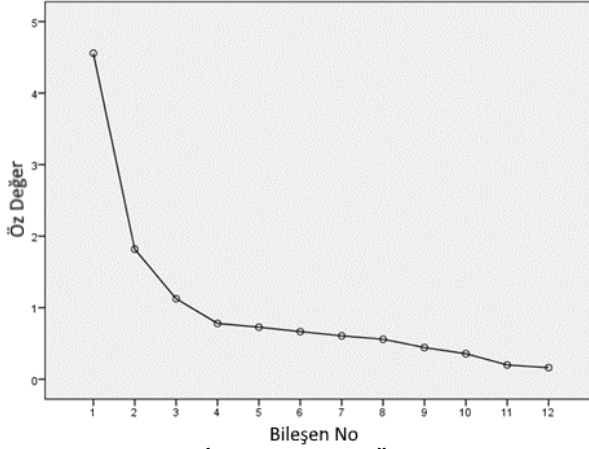
Tablo 3. Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayıları ve Yorumlama

Cronbach α	Yorum	Cronbach α	Yorum
≥ 0.9	Mükemmel	$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Kabul edilebilir
$0.7 \leq \alpha < 0.9$	İyi	$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Zayıf
		$\alpha < 0.5$	Kabul edilemez

Kaynak: Kılıç, 2016:48

Bireyin İnanç Seviyesi Ölçeği

Toplam 18 ifade ile ölçümlenmeye çalışan Bireyin İnanç Seviyesi Ölçeği analizlerin ardından bazı ifadelerin herhangi bir faktör altında toplanmaması nedeniyle çıkartılarak 12 ifadeye düşmüştür. Beklenildiği gibi üç boyut elde edilmiştir. Bu durum Scree Graf ile de (bkz. Şekil 2) görsel olarak teyit edilmiştir.



Şekil 2. Bireyin İnanç Seviyesi Ölçeği Scree Grafi

Alt ölçekte toplam 3 boyut mevcut olup öz değerleri; birinci boyutun 4,557, ikinci boyutun 1,818 ve üçüncü boyutun 1,125'tir. Bir sonraki öz değer de 0,781 olarak elde edilmiştir. İkinci testin sonucunda elde edilen sonuçlar ise şöyledir:

Ölçeğin determinant değeri $0,006 > 0,0001$ olup ifadeler arasındaki korelasyon matrisinde tüm korelasyonlar 0,90'dan küçüktür. Ters imaj korelasyon tablosunda tüm ölçüm uygunluk değerleri (MSA) 0,50'dan büyük olup tespit edilen en küçük değer 0,608'dir. Tüm bu veriler ışığında Bireyin İnanç Seviyesi alt ölçeğinde 3 boyut elde edilmiş olup Tablo 4'te analiz sonuçları, Şekil 2'de de Scree Grafi verilmiştir.

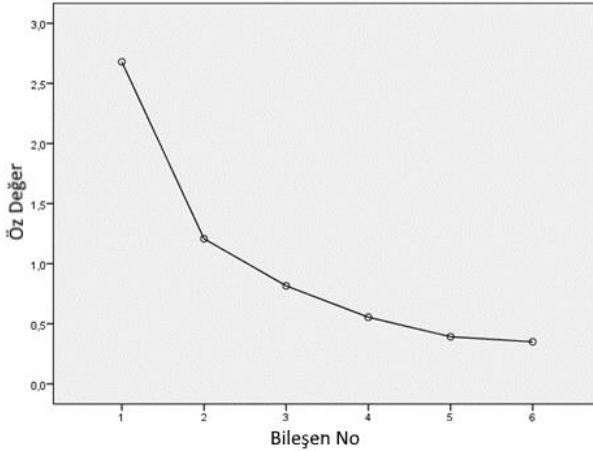
Tablo 4. Bireyin İnanç Seviyesi Alt Ölçeği Faktör Analiz Sonuçları

BİREYİN İNANÇ SEVİYESİ			
Sosyal Düzlem			
α: 0,831	%var: 37,974	İfade Sayısı: 6	Faktör Yüğü
Kanun ve yönetmeliklerin mensup olduğum inanç sisteminin yasakladıkları ve izin verdiklerine (helalleri ve haramları) göre şekillenmesini isterim.			,852
Sosyal hayatta mensup olduğum inanç sisteminin kurallarının hâkim olmasını isterim.			,842
İnanmışım din için sahip olduğum finansal kaynakları kullanırım.			,678
Mümkün olduğunca dini sohbetlere katılmaya özen gösteririm.			,626
Mensup olduğum dinden başka bir inanç sisteminin de doğru olabileceğini düşünmem.			,616
İbadetlerimi mümkün olduğunca cemaatle birlikte yerine getirmeye çalışırım.			,583
Özel Alan			
α: 0,815	%var: 15,152	İfade Sayısı: 3	F. Yüğü
Evimde mensup olduğum inanç sistemine uygun bir yaşam tarzını benimserim.			,860
Günlük ilişkilerimde ve yaşantımda, mensup olduğum inanç sisteminin belirlediği kurallar dâhilinde hareket etmeye özen gösteririm.			,852
Kanunen yasak olmasa dahi inancımın izin vermediği şeyleri yapmam.			,660

Ezoterik Düzlem			
α: 0,657	%var: 9,378	İfade Sayısı: 3	F. Yüğü
Nazar ve benzeri doğüstü ve açıklanması güç olaylara inanır ve bunlardan korunmaya çalışırım.			,839
Üzerimde veya çevremde her zaman için koruyucu gücüne inandığım bir dua, tılsım veya uğur getirdiğine inandığım bir obje bulundururum.			,796
Burçların insan özelliklerinde ve yaşantısında önemli bir etkiye sahip olduğuna inanırım.			,654
KMO: 0,798	%var: 62,504	Ki-Kare: 445,033	p: 0,000

Sosyal Etkileşim ve Kararlarda İnançın Etkisi Ölçeği

Toplam 10 ifade ile ölçümlenmeye çalışılan Sosyal Etkileşim ve Kararlarda İnançın Etkisi Ölçeği analizlerde bazı ifadelerin herhangi bir faktör altında toplanmaması nedeniyle çıkartılmış ve toplamda 7 ifadeli ölçek elde edilmiştir. Beklenildiği gibi iki boyut elde edilmiştir. Bu durum Scree Graf ile de (bkz. Şekil 3) görsel olarak teyit edilmiştir.



Şekil 3. Sosyal Etkileşim ve Kararlarda İnançın Etkisi Ölçeği Scree Grafı

Alt ölçekte toplam 2 boyut mevcut olup öz değerleri; birinci boyutun 2,794 ve ikinci boyutun 1,778'dir. Bir sonraki öz değer de 0,873 olarak elde edilmiştir. Ölçeğin determinant değeri 0,079 > 0,0001 olup ifadeler arasındaki korelasyon matrisinde tüm korelasyonlar 0,90'dan küçüktür. Ters imaj korelasyon tablosunda tüm MSA değerleri 0,50'dan büyük olup tespit edilen en küçük değer 0,563'tür. Tüm bu veriler ışığında elde edilen iki boyuta ait analiz sonuçları Tablo 5'te, Scree Grafı da Şekil 3'te verilmiştir.

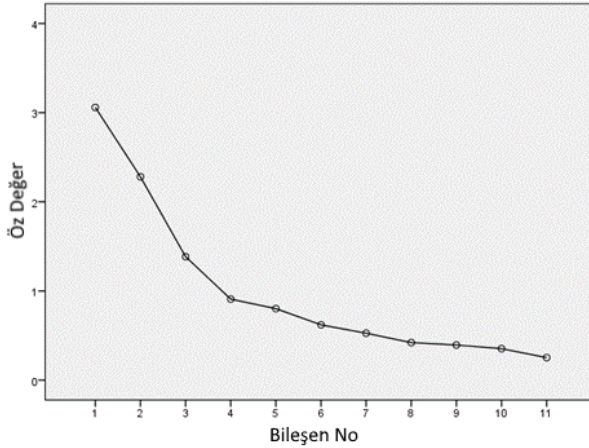
Tablo 5. Sosyal Etkileşim ve Kararlarda İnançın Etkisi Ölçeği Faktör Analiz Sonuçları

SOSYAL ETKİLEŞİM VE KARARLARDA İNANÇIN ETKİSİ ÖLÇEĞİ			
Kararlarda İnançın Etkisi			
α: 0,789	%var: 39,909	İfade Sayısı: 4	Faktör Yüğü
İşimle ilgili aldığım karar ve uygulamalarda işimin gereği ne ise onu yaparım, inançlarımın bir etkisi olmaz.			,865

Aldığım kararlarda vicdanen rahat olmam, kararın dini inançlara uygun olmasından daha önemlidir.			,848
Önemli bir karar almadan önce dua ve ibadet ederek Allah'tan yardım etmesini isterim.			,778
İş ilişkilerimi düzenlememde dini inançlarım önemli bir etkiye sahiptir.			,681
Sosyal Etkileşimde İnançın Etkisi			
α: 0,641	%var: 25,396	İfade Sayısı: 3	F. Yüğü
Diğer inanç sistemlerinden birine mensup kişilerle diyalog kurmada zorluk yaşıyorum.			,927
Diğer inanç sistemlerinden birine mensup bir kişi ile rahatlıkla bir arada çalışırım.			,909
Diğer inanç sistemlerinden birine mensup bir kişi veya grup ile iş ilişkisi kurarken çok daha dikkatli olurum.			,472
KMO: 0,705	%var: 65,305	Ki-Kare: 225,662	p:0,000

Örgüt İnanç İklimi Ölçeği

Toplam 14 ifade ile ölçümlenmeye çalışılan Örgüt İnanç İklimi Ölçeği analizlerin ardından bazı ifadelerin herhangi bir faktör altında toplanmaması nedeniyle çıkartılarak 11 ifadeye düşmüştür. Beklenildiği gibi üç boyut elde edilmiştir. Bu durum Scree Grafi ile de (bkz. Şekil 4) görsel olarak teyit edilmiştir.



Şekil 4. Örgüt İnanç İklimi Ölçeği Scree Grafi

Alt ölçekte toplam 3 boyut mevcut olup öz değerleri; birinci boyutun 3,058, ikinci boyutun 2,280 ve üçüncü boyutun 1,385'tir. Bir sonraki öz değer de 0,786 olarak elde edilmiştir. İkinci testin sonucunda elde edilen sonuçlar ise şöyledir:

Ölçeğin determinant değeri $0,034 > 0,0001$ olup ifadeler arasındaki korelasyon matrisinde tüm korelasyonlar 0,90'dan küçüktür. Ters imaj korelasyon tablosunda tüm MSA değerleri 0,50'dan büyük olup tespit edilen en küçük değer 0,576'dır.

Tüm bu veriler ışığında Bireyin İnanç Seviyesi alt ölçeğinde 3 boyut elde edilmiş olup Tablo 6'da analiz sonuçları, Şekil 4'te de Scree Grafi verilmiştir.

Tablo 6. Örgüt İnanç İklimi Ölçeği Faktör Analiz Sonuçları

ÖRGÜT İNANÇ İKLİMİ			
Hoşgörü			
α: 0,773	%var: 27,801	İfade Sayısı: 5	Faktör Yüğü
Kurumumuzda, farklı bir inanç sistemine dahil olan kişinin çalışması çok zordur			,877
Kurumumuz çalışanları, farklı bir inanç sistemine mensup olan bir kişiye karşı hoşgörülüdürler.			,834
Kurumumuzda, topluma hâkim inanç sistemine uymayan bir yaşam tarzına sahip birine hoş bakılmaz			,690
Kurumumuz çalışanları toplu olarak ibadet ederler.			,662
Kurumumuzda çalışanlar dini konularda sık sık sohbet ederler.			,529
Sağlanan Olanaklar			
α: 0,644	%var: 20,732	İfade Sayısı: 4	F. Yüğü
Kurumumuzda çalışanların dini vecibelerini yapmaları için gerekli olanaklar sunulur.			,872
Kurumumuz dinen önemli kabul edilen ya da toplu ibadet edilmesi gereken günlerde, çalışanlarına ibadetlerini yerine getirmeleri için izin verir.			,754
Kurumumuzda çalışanların ibadetlerini yerine getirebilecekleri mabet vardır.			,640
Kurumumuzda çalışanların çoğu belli bir inanç sistemine dahil olan kişilerdir.			,528
Sembol			
α: 0,595	%var: 12,587	İfade Sayısı: 2	F. Yüğü
Kurumumuzda, toplumun din veya ahlak anlayışıyla uyuşmayan giyim-kuşam, takı ve benzeri sembol veya objeler yasaktır			,818
Kurumumuzda başörtüsü, cübbe, takke, haç gibi dini kimlik veya aidiyet belirtisi olarak kabul edilebilecek giyim-kuşam tarzı, sembol veya objeler yasaktır			,724
KMO: 0,708	%var: 61,120	Ki-Kare: 296,178	p: 0,000

Sembol boyutunun sadece 2 ifadeden oluşmasından ziyade Cronbach Alfa güvenilirlik değerinin $0,595 < 0,60$ çıkması, ölçeğin zayıf olarak nitelendirilebilmesine sebep olmaktadır. Örneklem sayısının azlığının bunda etkisinin olma ihtimali vardır.

3.5. Ölçek ve Alt Ölçekler

Faktör analizleri sonucunda elde edilen ölçek ve alt ölçeklere ait ifade sayıları, alt boyutları ve güvenilirlik katsayıları Tablo 7’de topluca verilmektedir.

Tablo 7. Tüm Alt Ölçeklerin Alt Boyutları, İfade Sayıları ve Güvenilirlikleri

ÖLÇEK	İfade Sayıları	Cronbach α
BİREYİN İNANÇ SEVİYESİ ÖLÇEĞİ	12	
- Sosyal Düzlem	6	0,831
- Özel Alan	3	0,815
- Ezoterik Düzlem	3	0,657
SOSYAL ETKİLEŞİM VE KARARLARDA İNANCIN ETKİSİ ÖLÇEĞİ	7	

- Sosyal Etkileşim	4	0,789
- Karar Alma	3	0,641
ÖRGÜT İNANÇ İKLİMİ	11	
- Hoşgörü	5	0,773
- Sağlanan Olanaklar	4	0,644
- Sembol	2	0,595
TOPLAM İFADE SAYISI	30	

Sonuç

Kişiler inançlarından ayrı tasavvur edilemez. İnançlar ve inançların şekillendirdiği değerler, kişilerin özel hayatlarında olduğu gibi çalışma hayatlarında da belirleyici unsurlardandır. İnsanların bu değerler ile dünyayı, etraflarında gelişen olayları, diğer kişileri, yaptıkları işleri algılar ve bu algıları onların hislerine, davranışlarına yansır. Bu değerler aynı zamanda kişilerin çalıştıkları örgütle ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerini düzenlemede bir referans noktası olmaktadır. Kişilerin inançlarıyla çatışan işlerde çalışması, kişinin inanç seviyesine bağlı olarak zulüm gibi gelebilir. Benzer şekilde, kişilerin inançlarına saygı gösterilmediğini düşündüğü bir örgüte bağlı olması, o örgütte devam etmeyi istemesi veya örgütsel vatandaşlık davranışları göstermesi beklenemez çünkü kişi örgüt ile bütünleşemez aksine ayrışır.

Teoriye Katkısı

Bu çalışmanın teoriye katkılarında biri, literatürde genellikle birbirlerini yerine kullanılan örgüt inanç iklimi, örgütsel maneviyat veya örgüt manevi iklimi veya örgüt maneviyatı olarak literatürde geçmekte olan kavramların tanımlanmasıdır. Birbiri yerine en çok kullanılan örgütsel inanç ile bu çalışmada tanımlanmış olan örgüt inanç iklimi kavramlarını tekrar etmek gerekirse: Örgütsel inanç, örgüte mensup tüm kişilerin paylaştığı, örgütün tüm faaliyetlerine ve kültürüne işlemiş inançtır. Bir örgüte mensup tüm üyeler genelde aynı inançları paylaşıyorsa, paylaştıkları bu inançlar örgütün tüm uygulamalarına yansır, örgüt kültürü, iş yapış şekilleri dâhil örgüt ile ilgili tüm kavramlar, uygulamalar ve tanımlamalar bu inanç doğrultusunda veya bu inancı yansıtacak şekilde gelişir. Örgüt inanç iklimi ise örgütün üyelerine sağladığı inanç özgürlüğü ve bu özgürlüğün güvenceye alınma derecesidir. Herhangi bir örgütte deist, ateist veya herhangi bir inanç grubuna bağlı bir kişinin çalışabilmesi, tüm çalışanların inançlarının örgüt tarafından güvence altına alınması ve her birine, eğer ibadet ediyorsa, inancı doğrultusunda ibadet yapabilme imkânı tanınmasıdır. Örgütün, üyelerinin sahip olduğu bu farklılıkları zenginlik olarak kabul etmesi ve bu zenginliği örgütün yararına kullanması veya en azından kişiye karşı kullanmamasıdır.

Bu çalışmanın teoriye bir diğer katkısı da geliştirilen ölçeklerdir. Bu çalışma kapsamında üç farklı ve toplam sekiz boyuttan oluşan bir ölçek grubu elde edilmiştir. Elde edilen ölçme aracının sadece biri olan Örgüt İnanç İklimi Ölçeği ile bu değişken ölçümleme gerçekleştirilebildiği gibi, bu değişkeni etkileyen diğer unsurlardan kişinin inanç düzeyi ve inanç bakış

açılı etkileşim ve kararların da kişinin örgütsel inanç iklimi algısını etkilediği düşünülerek geliştirilmiş ve bir bütün olarak sunulmuştur.

Uygulamaya Katkısı

Örgütlerin üyelerinin inançlarına gösterdikleri saygı, onlara sağladıkları imkânların, üyelerin örgüt ile bütünleşmesini sağlamasındaki etkisi göz önüne alındığında, yöneticiler bu ölçekleri kullanarak kendi çalışanlarının katılımıyla çalışmalar yapabilirler. Yapacakları çalışma ile algılanan örgüt inanç iklimini ve hangi noktalarda iyileştirme yapılması gerektiğini ortaya koyabilir ve alguları iyileştirme yönünde bir eylem planı oluşturabilirler.

Çalışmanın Kısıtları ve Öneriler

Bu çalışmanın bazı kısıtları da mevcuttur. Araştırma ile ilgili tüm veriler tek bir kaynaktan yani aynı kişilerden toplanmış ve değerlendirilmiştir. Dolayısıyla da bu değerlendirme şekli öznelidir. Bunun sonucunda oluşabilecek “ortak yöntem varyansı” hatasının varlığını tespit edebilmek için Harman tek-faktör testi (Podsakoff ve Organ, 1986) uygulanmıştır. Bu test sonucunda elde edilen değer %21,066 olmuştur. Bu değer %50’den küçük olduğu için ortak yöntem varyansı hatasının olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bu ölçeklerin örgütsel vatandaşlık, işten ayrılma niyeti, örgütsel adalet algısı ve özellikle de örgütsel bağlılık gibi değişkenlerin olduğu çalışmalarda kullanılması, kişilerin algıladıkları kullanarak örgütsel inanç ikliminin diğer örgütsel değişkenler üzerindeki etkisinin tespit edilmesi önemlidir.

Ayrıca geliştirilen ölçek 5’li Likert kullanılarak gerçekleştirildiği halde 7’li Likert ölçümlemesinin daha sağlıklı sonuç vereceği düşünülebilir.

Kaynakça

- Adams, T. B., Bezner, J. R., Drabbs, M. E., Zambarano, R. J., Steinhardt, M. A. (2000). Conceptualization and measurement of the spiritual and psychological dimensions of wellness in a college population. *Journal of American College Health*, 48. 165–180.
- Benefiel, M., Fry, L. W., Geigle, D., (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research, *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3). 175-187.
- Bloch, D. P. (2004). Spirituality, complexity, and career counseling. *Professional School Counseling*, 7, 343–350.
- Bloch, D. P. (2005). Complexity, chaos, and nonlinear dynamics: A new perspective on career development theory. *The Career Development Quarterly*, 53, 194–207.

- Cabrera-Nguyen, P. (2010). Author Guidelines for Reporting Scale Development and Validation Results in the Journal of the Society for Social Work and Research. *Journal of the Society for Social Work and Research*. 1(2), 99-103.
- Caplan, R. D. ve Harrison, R. V. (1993). Person-Environment Fit Theory: Some History, Recent Developments, and Future Directions, *Journal of Social Issues*, 49. 253–276.
- Carpenter S. (2018). Ten Steps in Scale Development and Reporting: A Guide for Researchers, *Communication Methods and Measures*, 12(1). 25-44.
- Carroll. T. (2013). Addressing religion and spirituality in the workplace. K. I. Pargament, A. Mahoney, & E. P. Shafranske (Editörler), *APA handbooks in psychology, APA handbook of psychology, religion, and spirituality (Vol. 2): An applied psychology of religion and spirituality* içinde. (ss. 595–612): APA.
- Cash, K. C. ve Gray, G. R. (2000). A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace. *Academy of Management Perspectives*, 14(3). 124-134.
- Çarkoğlu, A. ve Toprak, B. (2006). *Değişen Türkiye’de Din, Toplum ve Siyaset*. İstanbul: TESEV Yayınları.
- Duffy, R. D., Reid, L., Dik, B. J. (2010). Spirituality, religion, and career development: implications for the workplace. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 7(3), 209-221.
- Ellison, C. W. ve Smith, J. (1991). Toward an integrative measure of health and well-being. *Journal of Psychology and Theology*, 19. 35–48.
- Estreicher, S. ve Gray, M. J. (2006). Religion and the U.S. Workplace. *Human Rights*, 33(3). 17-24.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5. Baskı). Londra: SAGE Publications.
- Fields, D. (2002). *Taking Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Gerdeman, D. (2018). Religion in the Workplace: What Managers Need to Know. *Harvard Business Review*, Eylül 2018.

- Giacalone, R. A. ve Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a Science of Workplace Spirituality. R. A. Giacalone ve C. L. Jurkiewicz (Editörler). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* içinde (ss. 3-28). Armonk, NY: M.E. Sharpe Publishers.
- Graham, S., F., Flowers, C., Burke, M. T. (2001). Religion and spirituality in coping with stress. *Counseling and Values, 46*, 2–13.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (17. Baskı). NJ: Prentice Hall.
- Kamya, H. A. (2000). Hardiness and spiritual well-being among social work students: Implications for social work education. *Journal of Social Work Education, 36*. 231–241.
- Kaypak, Ş. ve Bimay, M. (2016). Suriye Savaşı Nedeniyle Yaşanan Göçün Ekonomik v.e Sosyo-Kültürel Etkileri: Batman Örneği, *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi, 6(1)*. 84-110
- Kılıç. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenilirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders, 6(1)*. 47-48.
- King, J. E. Jr., Bell, M. P., Lawrence, E. (2009). Religion as an aspect of workplace diversity: an examination of the US context and a call for international research. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 6(1)*. 43-57.
- Kline, R. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. W., Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality. *Journal of Business Ethics, 81*. 465–480.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods, 4*, 84-99.
- Pandey, A., Gupta, R. K., Arora, A. P. (2009). Spiritual Climate of Business Organizations and Its Impact on Customers' Experience. *Journal of Business Ethics, 88*. 313–332.

- Pandey, A., Gupta, R. K., Kumar, P. (2016). Spiritual Climate and Its Impact on Learning in Teams in Business Organizations. *Global Business Review*, 17(3S). 159S–172S.
- Parboteeah, K. B. ve Cullen, J. B. (2003). Ethical Climates and Spirituality: An Exploratory Examination of Theoretical Links. R. A. Giacalone ve C. L. Jurkiewicz (Editörler). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* içinde. (ss. 137–151). Armonk, NY: M.E. Sharpe Publishers.
- Paredes-Collins, K. (2014). Campus Climate for Diversity as a Predictor of Spiritual Development at Christian Colleges. *Religion & Education*, 41. 171–193.
- Robert, T. E., Young, J. S., Kelly, V. A. (2006). Relationships Between Adult Workers' Spiritual Well-Being and Job Satisfaction: A Preliminary Study. *Counseling and Values*, 50. 165-175.
- Sarstedt M. ve Mooi E. (2014). *Factor Analysis. In: A Concise Guide to Market Research. Springer Texts in Business and Economics*. Berlin: Springer.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2019). *Using Multivariate Statistics* (7. Baskı). NY: Pearson.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis Understanding Concepts and Applications*. Washington, DC: American Psychological Association.

Extended Abstract

In work life, where the social and psychological elements of the working environment are so essential, issues related to increasing individual performance are addressed from different perspectives, such as ensuring the individuals' adaptation to the workplace and changing individuals' behaviors to suit organizational goals. Within this context, the organization's approach to beliefs, which have a significant place in individuals' lives, and attitude towards the beliefs of its members in order to increase individual work performance becomes an important aspect. This study aimed to develop a scale to measure the employees' perceptions of their organizations' approach to their beliefs.

In the literature, there is no consensus regarding the definition of organizational belief climate (Kolodinsky et al., 2008). The definition of organizational belief climate, which is mostly expressed as Organizational Spiritual Climate in the articles written in English, differs due to the perspective shaped by the culture and religion to which the researcher

belongs. Pandey et al. (2009 and 2016) defined organizational belief climate as *spiritual and spiritual work climate*, Paredes-Collins (2014) *a climate that guides people towards spirituality*, Kolodinsky et al. (2008) *overlapping personal spiritual and belief values with the spiritual values of the organization*, Parboteeah and Cullen's (2003) *the ethical climate of the organization*, and Caplan and Harrison (1993) defined it as *the overlap of one's own beliefs with the organization's beliefs and moral values*.

The main confusion here is that there is no emphasis on the difference between organizational belief and organizational belief climate. Although these two concepts seem close to each other, they are actually very different concepts. While organizational belief emphasizes a belief shared by all members of the organization, which is ingrained in all activities and culture of the organization, the organization belief climate, on the other hand, is the freedom of belief that the organization provides to its members and the assurance of this freedom, and if there are differences, these differences are seen as wealth and used for the benefit of the organization. This difference is the most important detail that distinguishes our definition of organizational belief climate from other definitions. From this perspective, to our best knowledge, *Organizational Belief Climate* is a totally new concept that was introduced to literature.

In this context, the organizational belief climate, even if it is a faith-based organization (e.g., Department of Religious Affairs), is the degree of how tolerant the organization is towards the spiritual world and beliefs of its members, to what extent it provides the opportunity for its members to meet the needs of their beliefs and to what extent accept its members as who they are.

Organizations with a harsh (or cold) *organizational belief climate* do not allow their members to carry religious symbols, to worship, or to establish a link between their work and their religious beliefs within the boundaries of the organization. If it is an organization embellished with religious motifs or is a faith-based organization, they do not allow its members to hold symbols of another faith (which is not necessarily to be another religion), to practice their rituals, or to link between their work and their belief, regardless of the boundaries of the organization.

Organizations with a soft (or warm) *organizational belief climate* allow their members to express themselves spiritually and religiously, and to perform daily conduct prayers, and allow its members to establish a link between their work and their beliefs. In doing so, the organization emphasizes that every member has the same rights and observes and protects the rights of all members of the organization, regardless of their belief system or religion.

Employee's perception of the level of the organizational belief climate, namely the degree of softness (or warmth) or hardness (or coldness), depends on the person's level of belief and the relationship and decision-making criteria that the individual creates on the basis of this belief

level. For a person who has a level of belief at the level of radicalization, the tolerance shown by the organization may not be enough, but the same tolerance may sound radical, fundamentalist for a person who does not have any faith or is simply a deist.

In this study, the sub-dimensions of each variable in the theoretical model were tried to be determined first. Each variable and its sub-dimensions were determined, and items in the scale were designed accordingly.

The scale is in the form of an integrated structure consisting of a combination of three different scales with a total of 8 dimensions. However, the Organizational Belief Climate scale could be used alone or along with other developed scales. Scales and their dimensions are given below.

Table 1. Scales and Dimensions

Scale	Number of Items	Cronbach α
THE INDIVIDUAL'S FAITH LEVEL	12	
- Social Platform	6	0,831
- Private Platform	3	0,815
- Esoteric Platform	3	0,657
SOCIAL INTERACTION AND THE IMPACT OF FAITH ON DECISIONS	7	
- Social Interactions	4	0,789
- Decision-Making	3	0,641
ORGANIZATIONAL BELIEF CLIMATE	11	
- Tolerance	5	0,773
- Facilities	4	0,644
- Symbol	2	0,595
TOTAL	30	

As a result, *the organizational belief climate* is the freedom of belief that the organization provides to its members and the degree to which this freedom is guaranteed. It is the extent that the organization allows a deist, atheist, or a person who belongs to any belief group or religion to work in the organization and ensures that the organization guarantees the beliefs of all employees and that each of them is allowed to act in accordance with their beliefs. The extent that the organization accepts these differences of its members as wealth and uses this wealth for the benefit of the organization or at least not against the person.

In this study, a scale group consisting of three different and a total of eight dimensions was obtained. Organizational belief climate can be measured with only one scale developed in this study or as a whole with other scales that developed to measure the effect of the individual's perception of the organizational belief climate.