



**T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE DİN
GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Mehmet Berkay KANDERUN

Çorum 2020

**SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE DİN
GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ**

Mehmet Berkay KANDERUN

**Sosyal Bilimleri Enstitüsü
Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı**

Yüksek Lisans Tezi

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Muammer CENGİL**

ÇORUM-2020

KABUL VE ONAY

Mehmet Berkay KANDERUN tarafından hazırlanan *Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Din Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi* başlıklı bu çalışma, 20/07/2020 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

(Prof. Dr. Şaban HAKLI) (Başkan)

İmza

(Prof. Dr. Muammer CENGİL) (Danışman)

İmza

(Doç. Dr. Mustafa KOÇ)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

İmza
Prof. Dr. Mehmet EVKURAN
Enstitü Müdürü

T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yaptığımı beyan ederim. (20/07/2020)

Mehmet Berkay KANDERUN

ÖZET

KANDERUN, Mehmet Berkay. *Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Din Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Çorum, 2020.

Bu çalışmada 2019 yılında Diyanet İşleri Başkanlığı'nda çalışan imam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin örgütsel aidiyet düzeylerini çeşitli değişkenler ile aralarındaki anlamlılık düzeylerini belirlemek ve hangi durumlarda eksiklik olduğunu ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

Araştırmada Mayer ve Allen (2004) tarafından geliştirilmiş örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Nicel ölçüm aracı olan anket tekniği uygulanmıştır. Anketimiz 7 coğrafi bölgemizin nüfus bakımından en büyük illeri olan İstanbul, Ankara, Antalya, Gaziantep, Van, İzmir ve Samsun illerinde gerçekleştirilmiştir. Ankete İmam Hatip, Müezzin Kayyım ve Kur'an Kursu öğreticisi unvanlarında aktif olarak görev yapan 2434 personel ankete katılmış olup 98 anket çeşitli nedenlerle geçersiz sayılarak toplam 2336 anket duygusal, devam ve normatif bağlılık kategorilerinde değerlendirmeye alınmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyi demografik özellikler bakımından cinsiyet, yaş, unvan, kurumda çalışma süresi, bulunduğu unvandaki hizmet süresi, gelir durumu, eğitim durumu açısından farklılık gösterip göstermediği de bu araştırma kapsamında incelenmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği, araştırmaya katılanların duygusal bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre incelendiğinde yaş arttıkça örgütsel bağlılığında arttığı ortaya çıkmıştır. Eğitim seviyesindeki artışla birlikte örgütsel bağlılık düzeyinde de azalma meydana geldiği, gelir düzeyi artan bireylerinde duygusal bağlılıklarının alt gelir gruplarında yer alanlardan yüksek olduğu görülmüştür. Hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ise arttığı gözlemlenmiştir. Genel olarak araştırmamızda örgütsel bağlılık kendi içinde üç ayrı kategoride analiz edilmiş olup duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin yüksek ancak devam bağlılığının ise orta düzeyde olduğu ortaya çıkmış, bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ise yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Kavramlar: İmam Hatip, Müezzin Kayyım, Kur'an Kursu Öğreticisi, Örgütsel Bağlılık,

ABSTRACT

KANDERUN, Mehmet Berkay. *Examination of the Organizational Commitment Levels of Religious Officials According to Socio-Demographic Variables*, (Master Thesis), Çorum, 2020.

In this study, the aim was to determine the organizational commitment levels of Imam Hatip, Muezzin Qayyim and Qur'an course teachers who were working in the Department of Religious Affairs in 2019, and, with various variables, to reveal their level of belonging, and in which cases there is deficiency.

The organizational commitment scale developed by Mayer and Allen (2004) was used in this study. The questionnaire technique, which is a quantitative measurement tool, was applied. Our survey was carried out in Istanbul, Ankara, Antalya, Gaziantep, Van, Izmir, and Samsun provinces, which are the largest provinces of our 7 geographical regions in terms of population. 2434 personnel actively working on the titles of Imam Hatip, Muezzin Qayyim and Qur'an course teachers participated in the questionnaire, and 98 questionnaires were considered invalid for various reasons, and a total of 2336 questionnaires were evaluated in emotional, attendance and normative commitment categories. The level of organizational commitment was examined in terms of demographic characteristics, whether it differs in terms of gender, age, title, duration of employment in the institution, term of office in the title, income status, and educational status. As a result of the research, it was found that organizational commitment did not differ significantly according to gender, and when the levels of emotional commitment of the participants were analyzed according to age groups, it increased in organizational commitment as the age increased. It has been observed that there is a decrease in the level of organizational commitment with the increase in education level, and emotional commitment is higher in individuals with increased income levels than those in the lower-income groups. It has been observed that the organizational commitment levels of employees with a service period of 21 years or more have increased. In general, in our study, an organizational commitment was analyzed in three different categories in itself, and it was found that emotional and

normative commitment levels were high, but continuance commitment was moderate, and individuals' organizational commitment levels were high.

Keywords: Imam Hatip, Muezzin Qayyim, Qur'an Course Teachers, Organizational Commitment

TEŞEKKÜR

Bu zorlu süreçte kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana destek ve yol gösterici olan değerli danışman hocam sayın Prof. Dr. Muammer CENGİL'e, derslerim esnasında ilgisini ve önerilerini göstermekten kaçınmayan Prof. Dr. Şaban Haklı ve Dr. Feyza Ceyhan COŐTU'ya sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım. Kıymetli önerileriyle tezime değer katan Doç. Dr. Mustafa KOÇ'a ve bu süreçte tezimin anket aşamasında büyük desteğini gördüğüm Mehmet Fatih ÖZER, Adil ELZEREY ve İsmail Burak KANDERUN'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Son olarak bu süreçte fedakarlık gösteren kıymetli eşim ve belkide en güzel anlarımı çalışmalarım sırasında gözden kaçırdığım değerli kızıma teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	v
SAYFA	v
TABLolar DİZİNİ.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL TEMELLER VE KAYNAK ARAŞTIRMASI

1.1.DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI VE TARİHSEL SÜREÇ	5
1.1.1.Merkez Teşkilatı	10
1.1.2.Taşra Teşkilatı.....	11
1.1.3.Yurtdışı Teşkilatı.....	12
1.2. DİN GÖREVLİLİĞİ TARİHÇESİ	13
1.2.1.Din Görevlisi.....	13
1.2.2.İmam Hatip	14
1.2.3.Müezzin Kayyım	15
1.2.4.Kur'an Kursu Öğreticisi	15
1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI	16
1.3.1.Duygusal Bağlılık.....	16
1.3.2.Devamlılık Bağlılığı.....	17
1.3.3.Normatif Bağlılık	18
1.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ETKİLEYEN FAKTÖRLER	19
1.4.1.Kişisel Faktörler	19
1.4.1.1.Yaş	19
1.4.1.2.Cinsiyet	19
1.4.1.3.Eğitim Seviyesi.....	20
1.4.1.4.Kıdem.....	20

1.4.2.Örgütsel Faktörler	20
1.4.2.1.İşin Niteliği.....	21
1.4.2.2.Ücret Düzeyi	21
1.4.2.3.Yönetim.....	22
1.4.2.4.Kariyer	22
1.4.2.5.Rol Belirsizliği	23
1.4.2.6.Örgütsel Adalet.....	23
1.4.2.6.1.Dağıtım Adaleti.....	23
1.4.2.6.2.Prosedür Adaleti.....	24
1.4.2.6.3.Etkileşim Adaleti.....	24
1.4.2.7.Örgüt Kültürü	25
1.4.2.8.Stres	25
1.4.2.9.Ödül	25
1.4.2.10.Takım Çalışması.....	26
1.4.2.11.İletişim	26
1.4.2.12.Görev Yeri.....	26
1.4.3.Örgüt Dışı Faktörler	27
1.4.3.1.Alternatif İş İmkânları	27
1.4.3.2.Profesyonellik.....	27
1.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SINIFLANDIRMALARI	28
1.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI VE ÖNEMİ	30
1.7. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI	31
İKİNCİ BÖLÜM	
MATERYAL VE YÖNTEM	
2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	35
2.2. ARAŞTIRMA PROBLEMİ.....	35
2.3. ARAŞTIRMA MODELİ.....	36
2.4. HİPOTEZLER.....	37
2.5. SINIRLILIKLAR	39
2.6. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	39
2.7. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	40
2.8. VERİLERİN ANALİZİ	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ARAŞTIRMA BULGULARI

3.1. SOSYO-DEMOGRAFİK BULGULAR.....	44
3.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ FAKTÖR ANALİZİ İLE İLGİLİ BULGULAR.....	47
3.3. DİN GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	52
3.3.1.Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet İlişkisi	58
3.3.2.Örgütsel Bağlılık ve Yaş İlişkisi	59
3.3.3.Örgütsel Bağlılık ve Eğitim Düzeyi İlişkisi.....	63
3.3.4.Örgütsel Bağlılık ve Gelir Düzeyi İlişkisi	66
3.3.5.Örgütsel Bağlılık ve Meslek İlişkisi.....	70
3.3.6.Örgütsel Bağlılık ve Çalışılan Unvandaki Hizmet Süresi İlişkisi.....	73
3.3.7.Örgütsel Bağlılık ve Hizmet Süresi İlişkisi	75
3.3.8.Örgütsel Bağlılık ve Görev Yapılan İl İlişkisi	78
3.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ALT BOYUTLARA İLİŞKİN KORELASYON ANALİZİ.....	81
SONUÇ VE ÖNERİLER	83
KAYNAKÇA	91
EKLER	100
EK-2: DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI GÖREV VE ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ.....	101
EK-3: ANKET FORMU	107
EK-4: ANKET İZİNİ.....	109

TABLolar DİZİNİ

Tablo	<u>Sayfa</u>
Tablo 2. 1. Örnekleme ile ilgili bilgiler	40
Tablo 2. 2. Veri seti ile ilgili veriler	41
Tablo 2. 3. Örgütsel Bağlılık ve alt boyutları ile ilgili maddeler	41
Tablo 2. 4. Çarpıklık ve basıklık değerleri.....	42
Tablo 3. 1. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı.....	44
Tablo 3. 2. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı	44
Tablo 3. 3. Katılımcıların eğitim düzeylerine göre dağılımı.....	45
Tablo 3. 4. Katılımcıların mesleki unvanlarına göre dağılımı	45
Tablo 3. 5. Katılımcıların gelir gruplarına göre dağılımı.....	45
Tablo 3. 6. Katılımcıların görev yapılan unvandaki hizmet süresine göre dağılımı	46
Tablo 3. 7. Katılımcıların toplam hizmet süresine göre dağılımı.....	46
Tablo 3. 8. Katılımcıların görev yapılan ile göre dağılımı	46
Tablo 3. 9. KMO ve Bartlett's test değerleri.....	48
Tablo 3. 10. Örgütsel bağlılık ölçeği faktör maddeleri ve faktör yük değerleri.....	49
Tablo 3. 11. Faktör sayıları ve açıklanan toplam varyans miktarları	50
Tablo 3. 13. Döndürülmüş faktör matrisi.....	51
Tablo 3. 14. Faktörlerin madde sayıları ile numaraları	52
Tablo 3. 15. Örgütsel bağlılık ölçeği ortalama ve standart sapma değerleri.....	52
Tablo 3. 16. Duygusal bağlılık ortalama ve standart sapma değeri.....	54
Tablo 3. 17. Devam bağlılığı ortalama ve standart sapma değeri	55
Tablo 3. 18. Normatif bağlılık ortalama ve standart sapma değeri	57
Tablo 3. 19. Katılımcıların cinsiyetine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması	58
Tablo 3. 20. Katılımcıların yaş değişkeni göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması	60
Tablo 3. 21. Katılımcıların yaş değişkeni göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarından anlamlı farklılık gösteren yaş gruplarının karşılaştırılması	61
Tablo 3. 22. Katılımcıların eğitim düzeyine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması	64

Tablo 3. 23. Katılımcıların eğitim düzeyine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması: Tukey testi sonuçları	65
Tablo 3. 24. Katılımcıların gelir düzeyine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması	68
Tablo 3. 25. Katılımcıların gelir düzeyine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması: Tukey testi sonuçları	69
Tablo 3. 26. Katılımcıların mesleğe göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması	71
Tablo 3. 27. Katılımcıların mesleğe göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması: Tukey testi sonuçları	72
Tablo 3. 28. Katılımcıların şuan çalışılan hizmet süresine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması	73
Tablo 3. 29. Katılımcıların şuan çalışılan hizmet süresine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması: Tukey testi sonuçları	74
Tablo 3. 30. Katılımcıların toplam hizmet süresine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması	76
Tablo 3. 31. Katılımcıların toplam hizmet süresine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması: Tukey testi sonuçları	77
Tablo 3. 32. Katılımcıların görev yapılan il değişkeni göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması	79
Tablo 3. 33. Katılımcıların görev yapılan il değişkeni göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması: Tukey testi sonuçları	80
Tablo 3. 34. Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları korelasyon analizi sonuçları	81

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	<u>Sayfa</u>
Şekil 2. 2. Araştırma modeli	36
Şekil 3. 1. Örgütsel bağlılık ölçeği ortalama ve standart sapma değerleri	53

SİMGELER VE KISALTMALAR

Kısaltmalar

AYM	:Anayasa Mahkemesi
b.	:Baskı
çev.	:Çeviren
DİB	:Diyanet İşleri Başkanlığı
RG	:Resmi Gazete
s.	:Sayfa
t.y.	:Tarih Yok
TBMM	:Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDV	:Türkiye Diyanet Vakfı
vb.	:Ve Benzeri
vd.	:Ve Diğerleri
std	Standart

Simgeler

\bar{x}	:Ortalama
N	:Evren büyüklüğü
t	:Güven düzeyine karşılık gelen tablo değeri
p	:İncelenecek olayın görülüş sıklığı (olasılığı)
q	:İncelenecek olayın görülmemiş sıklığı (1-p)
d	:Tolere edilmek istenen aralık genişliği
n	:Örneklem büyüklüğü

ÖN SÖZ

Örgütsel bağlılık kurumların topluma etkin ve başarılı hizmet üretmelerini sağlamada ki en önemli faktörlerdendir. İncelenen araştırmalar sonucunda kurumsal bağlılık düzeyi ve sunulan hizmet arasında bir bağ olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılıkları düşük olan bireylerin var olduğu kurumlarda orantılı olarak ürettiği hizmet kalitesi de zayıf olmaktadır. Topluma verimli, etkin ve başarılı hizmet sunmanın yolu da kurumların ellerinde bulundurduğu insan kaynağından geçmektedir. Günümüzde bu durumun farkına varılmasıyla kurumlar çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırıcı çalışmalara hız vermişlerdir. Bu bağlamda toplumu din konusunda aydınlatmak gibi önemli bir görevi yürütmekle görevli olan başkanlığa bağlı olarak görev yapan imam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin çalışma yaparak kurum verimliliğini ve hizmet kalitesinin maksimum seviyede sunulmasına katkı sağlamak hedeflendi.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kuramsal temel ve kaynak araştırması altında DİB'in tarihsel süreci ve teşkilat yapısı, din görevlisi, imam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticisi, örgütsel bağlılık yaklaşımları, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılığın sınıflandırılması ve önemi gibi konular hakkında kavramsal bilgiler verilmiştir.

İkinci bölümde ise materyal ve yöntem altında araştırmanın amacı, problemi, modeli, evreni, örnekleme, veri toplama süreci gibi konular ele alınmıştır. Son olarak üçüncü bölümde araştırmanın bulguları genel olarak değerlendirilmiş ve tartışma sonuç kısmıyla çalışmamız tamamlanmıştır.

Temmuz, 2020

Mehmet Berkay KANDERUN

GİRİŞ

Örgütsel bağlılık, üretim süreçlerini doğrudan etkileyen ve örgütün her aşamasında etkili olan bir süreçtir. Bu duruma neden olan faktörlerin başında süreç içerisinde değişen yönetim anlayışları gelmektedir. Klasik yönetim anlayışında işverenler örgütsel başarının sağlanmasında öncelikle örgütün fiziksel sermaye yönüne ağırlık verirken, çalışan faktörü ön planda tutulmamıştır. Klasik yönetim anlayışında insan unsuru ile ilgili Çetintaş (2016), “üretimde kullanılan bir makine” olarak görüldüğünü sosyal, psikolojik bir varlık olarak düşünülmediğini belirtmiştir (s. 179). Süreç içerisinde örgütsel başarının sağlanmasında fiziksel sermayenin yanında çalışanların da önemli bir faktör olduğu anlaşılmış ve bu kapsamda örgütsel politikalar geliştirilmiştir. Örgütlerdeki insan faktörünün, örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada önemli bir rol üstlendiğinin anlaşılması ile yönetim anlayışlarında köklü değişimler meydana gelmiştir. Ortaya çıkan bu köklü değişimler neoklasik yaklaşımının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Çetintaş (2016), neoklasik yaklaşımla birlikte insan unsurunun ön plana çıktığını, örgütsel verimliliğin, insan unsuru ile gerçekleştirilebileceği anlayışının önem kazandığını aktarmıştır. Koçel (2011) neoklasik yaklaşım insanların bireysel ve grup halinde davranış biçimleri ve bu davranışların insan ilişkileri üzerindeki etkisi üzerinde durduğunu belirtmiştir. Neo klasik yaklaşımın çalışanların potansiyellerine ulaşması ve organizasyona katkı sağlamaları gerektiğini belirten Kaya (2003) ve Shockley-Zalabak (2006), tüm bu süreçlerin etkili ve verimli bir şekilde yapılmasının örgüt tasarımında gerekli unsurların bulunması ile gerçekleştirilebileceğini aktarmıştır. Neoklasik yaklaşım ile ilgili Koçel (2011), birey ya da grup halinde insanların nasıl davrandığı, neden davrandığı, davranışların yönlendirilmesi ve insan ilişkilerinde yaşanan sorunlar gibi konularla ilgilendiğini belirtmiştir. Çalışanların yaşamlarının büyük bir bölümünü örgütlerinde geçirdiği göz önüne alındığında örgütlerin farkındalık oluşturabilmeleri ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri önemli bir faktördür.

Çalışanların çalışmış olduğu örgüte karşı hissettiği bağın gücüne bağlı olarak, örgütsel ve çalışan performansı, örgütsel amaçlara ulaşmaya isteklilik, sadakat, özveri, aidiyetlik, vs. ön plana çıkararak ürün ve hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda

bulunabilmektedir. İşgörenlerin üyesi buldukları örgüte yönelik bağlılıkları ve çalışma arzuları, işletmelerin varlıklarını sürdürmeleri açısından büyük önem taşımaktadır (Çetinkaya, 2011, s. 187). Bu durum örgütsel bağlılık ile açıklanabilmektedir. Örgütsel bağlılık ile ilgili Doğan ve Kılıç (2007) “işgörenlerin örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağlılık” (s. 39), Sağlam Arı (2003) “işgörenin çalıştığı örgütüne karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme derecesi” (s. 22) olarak tanımlanmıştır. Çekmecelioğlu (2006, s. 155) ise örgütsel bağlılığın “işe duyulan ilgi, sadakat ve örgütsel değerlere karşı duyulan güçlü inanç” gibi unsurlardan kaynaklandığını ifade etmiştir.

Araştırmacılar tarafından örgütsel bağlılık bazı sınıflandırmalara tabi tutulmuştur. Bayram (2005), örgütsel bağlılığın üç ayrı başlık altında ifade edildiğini bunların sırasıyla “ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı bağlılık” olduğunu bu ayrımı yapan ilk araştırmacının Etzioni olduğunu ifade etmiştir (s.129). Wiener ise araçsal güdüleme ve örgütsel (normatif) bağlılık olarak sınıflandırmıştır. Newton ve Shore (1992) ise O’reilly ve Chatman’ın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak üç sınıfa ayırdığını ifade etmiştir (s. 277). Katz ve Kahn, anlatımsal ve araçsal devre olarak sınıflandırmıştır. Buchanan (1974) ise “özdeşleşme, sarılma ve sadakat” şeklinde sınıflandırmaya tabi tutulması gerektiğini aktarmıştır (s.533). Mowday ise örgütsel bağlılığı tutum ve davranış olarak sınıflandırmıştır (Balay, 2014, s. 31). Cengiz (2001) örgütsel bağlılığı Salancik’in özdeşleşme hali olarak tanımladığını ifade etmiştir (s. 40). Çalışmamızda örgütsel kavramı Meyer ve Allen’in (2004) geliştirdiği üç boyutlu ölçek kullanılarak ele alınmıştır. Duygusal bağlılık, işgörenlerin mensubu olduğu örgütle duygusal bir bağ kurması ve buna bağlı olarak yüksek gayret göstermesidir. Devam bağlılığı ise işgörenin uzun bir süre örgütte kalmasından dolayı örgütle kurduğu duygusal bir bağ olarak ifade edilebilir. Yalçın ve İplik (2005) devam bağlılığını “bireyin zaman içerisinde kazandığı mevki, makam ve bunları elde etmek için harcadığı zamanın örgütü terk etmesiyle heba olacağı düşüncesiyle ona bağlılık duyması” anlamına geldiğini ifade etmiştir (s. 398). Normatif bağlılık ise işgörenin kendini örgüte karşı sorumlu hissetmesi ve bunun bir görevi olduğunu düşünmesinden kaynaklı örgütte

kalmasının bir zorunluluk olduğunu hissetmesi olarak tanımlanabilir. Normatif bağlılıkta ahlakilik ön plana çıkmaktadır. Bireyler örgütlerine her zaman aynı düzeyde bağlılık duymayabilir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, sağlık kurumları, eğitim kurumları, fabrikalar, oteller ve diğer mal ve hizmet eden birçok kurum ve kuruluş çalışanlarını kapsayacak şekilde yapıldığı görülmüştür. Tüm bunlarla birlikte Türkiye’de Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili çalışmaların olmadığı belirlenmiştir. Çalışılan örgüte bağlılığı etkileyen önemli faktörlerden biri de çalışılan örgütün sunmuş olduğu hizmetin niteliğidir. Sunulan hizmetin niteliği bireyi, psikolojik, sosyal ve duygusal olarak etkileyebilmesi örgütsel bağlılık üzerinde önemli etkilerde bulunabilmektedir. Çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlı olan bireyler ile ilgili Çöl ve Gül (2005, s. 293) duygusal bağlılığın örgütte kalmaya devam etmeye katkı sağladığını ayrıca bu devam etmenin örgüt üyeliğini sürdürme konusunda istekliliği artırdığını belirtmişlerdir. Tüm bunlardan hareketle bireyin örgüt üyeliğini sürdürme isteği örgütle bütünleşme ve örgütsel amaçlara ulaşmaya katkı sağlamaktadır. Çetintaş (2016, s. 175) örgütün resmi yapısının, çalışanların davranışlarını yönlendirmekte ve biçimlendirmekte olduğunu, örgütsel istikrarı ve düzeni sağlamaya katkı sağladığını belirtmiştir. Gürgen (1997) ve Tutar (2009) ise örgütsel yapının çalışanların davranışlarını ve ilişkilerini tanımlamakta ve düzenlemekte olduğunu aktarmıştır. Tüm bunlarla birlikte bireyin çalışmış olduğu örgütün sunmuş olduğu hizmetin niteliği de çalışanların örgüt ile bütünleşme ve örgütsel amaçlara ulaşmasında sunacağı katkının derecesini de etkileyebilmektedir. Çalışılan örgütün sunmuş olduğu hizmetin inançlarla ilgili olması ve bireyin manevi yönüne odaklanması duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasında farklılığı ortaya çıkarabilir. Bununla birlikte çalışanların alternatif iş olanakları olmasına rağmen bu örgütte kalıp ve bu örgüt için çalışmaya istekliliği de etkileyebilir. Örgütlerin kurumsal kimlikleri de bireylerin motivasyon düzeylerini etkileyebilmektedir (Çetinkaya, 2011, s. 187). İnançsal hizmet sunan kurum ve bu kurumların genel koordinasyonunu sağlayan Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanlarının örgütsel bağlılık

düzeylelerinin belirlenmesi bu noktada literatüre katkı sağlayacağı düşünölmektedir. Genel olarak mal ve hizmet üreten kurumlarda çalışanların örgötsel bağıllık düzeylerine etkide bulunan birçok kişisel ve demografik özellikler bulunmaktadır. Örneğın cinsiyet, medeni durum, aylık gelir düzeyi, çalışılan pozisyon, meslekte geçen süre, eğitim düzeyi, çalışılan yer vs. çalışanların örgötsel bağıllık düzeyini etkileyebilmektedir. Bu çalışmada öncelikle inançsal hizmet sunan ve bunları koordine eden Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanlarının örgötsel bağıllık düzeylerinin ve alt boyutlarından duygusal, devam ve normatif bağıllık düzeylerinin belirlenmesi ve örgötsel bağıllık düzeylerine etkide bulunan kişisel özellikler ve demografik bilgilere göre farklılıkların olup olmadığının tespit edilmesi, ortaya çıkan bulguların literatürle farklılık veya benzerlerinkilerinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL TEMELLER VE KAYNAK ARAŞTIRMASI

1.1. DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI VE TARİHSEL SÜREÇ

Din, insanoğlunun hayatında tarih boyunca hep var olmuştur. Maddi ihtiyaçlarının yanında bir takım manevi ihtiyaçları da bulunan insan bu gereksinimini din ile karşılamıştır. Bu sebeple din, insanlık tarihi kadar eski toplumsal bir olgudur (Kaya, 2014, s. 50-52). Bu kadar eski ve insanlar için önemli bir yere sahip, toplumun vazgeçilmez unsurlarından olan dine ilişkin işlemlerin sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için bir yapıya ihtiyaç duyulduğu ortadadır. Devletler tarihin her döneminde bu toplumsal olguya dair işlemleri yürütebilmek için ya kendisi düzenleme yapmış, ya da örgütsel yapıların oluşmasına izin vermiştir. Ülkemizde din hizmetleri geçmişte kamu hizmeti olarak yerine getirilmiş ve günümüzde hizmet kamu hizmet olarak yerine getirilmeye devam etmektedir.

Osmanlı Devleti'nde İslam dinine mensup kişilere kamu hizmeti anlayışı çerçevesinde verilen din hizmetleri aynı şekilde azınlıklara da verilmiştir. Bu hizmet İslam dinine mensup Müslümanlara devlet görevlisi olan şeyhülislam tarafından sunulmuştur.

Osmanlı Devleti'nin son zamanlarında din hizmetini yürütmenin yanında eğitim ve adli hizmetleri yürüten Şeyhüislamlık makamı Tanzimat döneminden sonra sadece İslam dinine ait işleri yürütmekle sınırlı hale gelmiştir. Sistem değişikliğine gidilmesiyle birlikte Osmanlı Devleti'nde Şeyhülislam, Şer'îye Evkaf Nazırı adıyla kabineye üye sayılmıştır. Osmanlı'da "Meşihat Makamı" olarak anılan ve "Şeyhüislamlık" müessesesi aracılığıyla yürütülen dini hizmetler, yeni bir devletin kurulması gibi önemli olayların yaşandığı 1920-1924 yılları arasındaki TBMM hükümetleri döneminde de din hizmetleri unutulmamış ve bu önemli kamu hizmeti Şer'îye ve Evkaf Vekâleti tarafından yürütülmüştür (Bulut, 1994, s. 3-4). Diyanet İşleri Başkanlığı kuruluncaya kadar da ülkemizde bu görevi yürütmüştür.

Cumhuriyetin ilanından önceki süreçte ve sonrasında önemli bir kurum olarak tanından ve Şer'îye ve Evkâf Vekâleti olarak anılan kurum 1924 yılında kaldırılarak yerine Diyanet İşleri Reisliği ile Evkaf Umum Müdürlüğü kurulmuştur. Diyanet İşleri Reisliği ile Evkaf Umum Müdürlüğü'nün kurulmasıyla birlikte dönemin Ankara müftüsü Rifat Börekçi atanarak diyanet işleri sistemli ve düzenli bir kurum haline dönüştürülmüştür. Diyanet İşleri Reisliği'nin kurulması 3 Mart 1924 tarih ve 429 sayılı kanun ile gerçekleştirilmiş olup "Diyanet İşleri Reisliği" teşkilat yapısı, sunacağı hizmetler kanun ile pekiştirilmiştir.

429 sayılı kanun hükmü çerçevesinde bütün cami, mescit, tekke ve zaviyelerin yönetimi ile buralarda görevli olanların tayin, nakil, terfi, azil ve denetim yetkisi Diyanet İşleri Reisliği'ne verilmiştir. Bu kanunla Vakıf işleri de ayrı bir kuruluş eliyle yürütülmek üzere din işlerinden ayrılmış vakıfların idaresiyle birlikte cami vakıfları dahil olmak üzere Evkâf Umum Müdürlüğü'ne devredilmiştir (Yücel, TDV İslam Ansiklopedisi "İmam", 2000, s. 186).

3 Mart 1924 tarih ve 429 sayılı kanun ile kurulan Diyanet İşleri Reisliği merkez ve taşra teşkilatının idari yapısı ilk defa 1927 yılı Bütçe Kanunu'nda yer almıştır. Merkez Teşkilatı bünyesinde Heyet-i Müşâvere, Tedkik-i Mesâhif Heyeti Müessesat-ı Diniyye Müdüriyeti, Memurîn ve Sicil Müdüriyeti, Levâzım Müdüriyeti, Tahrifât ve Evrâk Müdüriyeti, Tahrifât ve Evrâk Müdüriyeti gibi Müdürlükler kurulmuştur (Aytürk, Çelik, ve Şahinaslan, 1989, s. 34). Bu düzenlemeyi Diyanet İşleri Başkanlığı'nın ilk teşkilat kanunu olarak nitelendirenlerde vardır. Buyrukçu (1995, s. 39-40), Diyanet İşleri Başkanlığı'nın köy imamları hariç vilayet ve kazadaki imam-hatiplik hizmetlerinin yürütülmesinin esasları ile imam-hatiplerin özlük ve sosyal hakları açıklığa kavuştuğunu aktarmıştır. Diyanet İşleri Reisliği ile ilgili 3 Mart 1924 tarih ve 429 sayılı kanununun dördüncü 4. maddesi ile "Diyanet İşleri Reisliği hakkında bir nizamname tanzim edileceği" hükmü getirilmiştir. Bu hüküm gereği mescitlerin idaresi, imam-hatip ve diğer görevlilerin atama ve görevden alınması Diyanet İşleri Reisliği'ne verilmiş ancak bu görevlerin nasıl yapılacağı açıklanmamıştır. Bu kanunla ayrıca vilayet ve kazalardaki müftüler Diyanet İşleri Reisliği'ne bağlanmıştır.

3 Mart 1924 tarih ve 429 sayılı kanunda tanzim edileceği belirtilen nizamname uzun bir müddet çıkarılamamıştır. Cami hizmetleri ile ilgili düzenleme 12.08.1928 tarih ve 6995 sayılı Cami Hizmetleri Nizamnamesi ile düzenlenmiştir.

30 Kasım 1925 tarihinde tekke ve zaviyeler, türbeler ve türbedarlıkların kapatılması ve bir takım unvanların kullanımları yasaklanmıştır. 8 Haziran 1931 yılına gelindiğinde ise 1927 sayılı kanunla cami ve mescitlerin idare edilmesi, din görevlilerinin tayin, nakil, emeklilik ve azil işlemleri ile ilgili yetkiler Vakıflar Umum Müdürlüğü'ne devredilmiştir. Başkanlığın Vakıflar Umum Müdürlüğü ile koordineli olarak çalışması ile ilgili Yücel (1994, s. 456) ve Zengin (2011, s. 4), “sadece cami hizmetlerinin dini yönünü takip ile yetkili” kılındığını belirtmiştir.

Zikredilen bu kanun ile Diyanet İşleri Reisliği merkez teşkilatında bulunan Dini Müesseseler Müdürlüğü ile Levazım Müdürlüğünün personeli, cami görevlileri, Cuma ve kürsü vaizleri kadrolarıyla birlikte Evkâf Umum Müdürlüğü'ne geçmiştir. Tüm bunlarla birlikte Diyanet İşleri Reisliği'nin teşkilat kuruluş ve esasları ile ilgili 1935 tarih ve 2800 sayılı kanunla belli bir sistematığe bağlanmış ve yasal güvenceye alınmıştır. 1935 tarih ve 2800 sayılı kanunda Diyanet İşleri Reisliği'nin teşkilat yapısı, merkez ve taşra teşkilatı, diğer usul ve esaslar düzenlenmiştir. Tarhanlı (1993, s. 46), 1939 tarih ve 3665 sayılı kanun ile ilk defa bir reis muavinliği kadrosunun ihdas edildiğini aktarmıştır. Zikredilen bu kanuna ek olarak çıkarılan 23.03.1950 tarih ve 5634 sayılı Kanunla Diyanet İşleri Teşkilatı ile ilgili yenilik getiren bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Diyanet İşleri Reisliğinin ismi “Diyanet İşleri Başkanlığı” olarak değiştirilmiş, Hayrat İşleri Müdürlüğü ve Yayın Birimleri Müdürlüğü gibi bazı yeni birimler kurulmuştur. Kuruma ilk kez ihdas edilen gezici vaizlik kadrosu ile tüm vaizler maaşlı olarak kadroya alınmıştır. 1931 yılında camiler ve cami görevlileri ile ilgili Vakıflar Genel müdürlüğüne devredilen görev ve yetkiler iade edilerek 4503 cami görevlisi Diyanet İşleri Başkanlığı personeli olarak kurum bünyesine alınmıştır. Köy ve kasabalarda kadrosuz olarak imam hatip olarak görev yapılabilmesi de başkanlık ve müftülerden yazılı olarak izin alınmasına bağlandı. Merkeze 52, taşra teşkilatına 889 olmak üzere başkanlığa toplam 941 adet kadro tahsis edilmiştir. 2 Temmuz 1951

tarhinde çıkarılan 5866 sayılı kanunla yayın hizmetlerinde kullanılmak 250.000 TL limitle “Dini Yayınlar Döner Sermayesi” kurulmuştur (DİB, 1999, s. 25).

Başkanlığın yapısında ve işleyişinde düzenleme yapılmasına rağmen 429 sayılı kanunun Başkanlıkla ilgili hükümleri 1965 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. 1961 yılında yapılan anayasanın 154. maddesiyle birlikte genel idare içerisinde yer almış ve özel kanunla gösterilen görevleri gerçekleştirmekle mükellef tutulan anayasal bir kurum haline dönüşmüştür. Bu dönemde teşkilat kanunun çıkarılma ihtiyacı hissedilmeye başlanmış, o günkü mevcut durumuyla toplumun din konusundaki gereksinimlerini gideremeyeceği ortaya çıkmıştır. Milli Birlik Komitesi üyelerinden Ahmet Yıldız 1961 yılında Temsilciler Meclisine sunulan kanun teklifi net bir şekilde bu ihtiyacın görülmesinde etkili olmuştur¹.

1961 Anayasası'nın 154. maddesi öngördüğü doğrultuda hazırlanan 633 Sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, 22.06.1965 tarih ve 12038 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak 15.08.1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile Başkanlık yeni bir düzenlemeye kavuşturulmuştur. 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunla bu zamana kadar yapısı, görevleri ve yetkileri iyice belirlenmiş olan Diyanet İşleri Başkanlığı ile ilgili çok geniş düzenlemeler yapılmış, daha önceki kanunlarda dağınık durumda bulunan hükümler yürürlükten kaldırılmış, Başkanlıkla ilgili tek maddeler tek bir metinde toplanmıştır.

Başkanlık için son derece önemli bir kazanım olan teşkilat kanunuyla ilgili önemli bir gelişme yaşanmış 29 Nisan 1975' de Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilen 633 Sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Beş Geçici Madde

¹ Diyanet İşleri Başkanlığının 1935 tarihinde çıkarılmış bulunan Teşkilat ve Vazifeleri hakkındaki Kanunun bugünkü cemiyetimizin ihtiyaçlarına cevap vermediği diğer müteferrik Kanunlar ve Tüzüklerle idare edilmeye çalışılan vazifelerin istenilen nitelikte olmadığı, kadroların bütün vatan sathında bu teşkilatın kurulmasında gözetilen gayeyi gerçekleştirmeye elverişli bulunmadığı, cüzi olan ücret ve maaşların, dini kültür bakımından kifayeti olmayan ve noksan bulunan elamanlarla İslam dininin ulvi esaslarına refakat edecek bir zihniyeti sağlamaya mani olduğu, buna mukabil iş bu teşkilatın laik ve demokratik devlet bünyemizde bütün din ve mezhep mensuplarının müracaat yeri olması gerektiği, din ile ilgili işlerin aynı zamanda ilmi etüdünü yapacak, halkı hurafelerden kurtaracak bir kudret ve seviyeye gelmesinin zaruri olduğu bunun için batı ülkelerindeki emsallerine uygun şekilde bu vazifeyi başaracak din adamlarına ihtiyaç bulunduğu malumlarıdır (Sebilü'r-Reşad, t.y., s. 389).

Eklenmesine Dair 1893 Sayılı Kanun, yayımlanmak üzere Cumhurbaşkanlığına gönderilmiştir. 16.05.1975 tarihinde bu kanun tekrar görüşülmek üzere Cumhurbaşkanı tarafından TBMM'ye iade edilmiştir. 1893 sayılı bu kanun, 26 Nisan 1976 tarih ve 1982 sayılı "633 Sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ve Bu Kanuna Dört Geçici Madde Eklenmesine Dair Kanun" olarak TBMM' de kabul edilmiş, yayımlanmak üzere Cumhurbaşkanlığına gönderilmiştir. 07.05.1976 tarihinde tekrar görüşülmesi için iade edilmişse de, 30.04.1979 tarihinde yayımlanmak üzere aynen Cumhurbaşkanlığına gönderilerek 11.05.1979 tarihli Resmi Gazete'nin mükerrer sayısında yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Fakat dönemin Cumhurbaşkanı Fahri Korutürk tarafından Anayasa Mahkemesine dava açılmış ve biçim yönünden Anayasaya aykırı bulunarak 18 Aralık 1979 tarih ve 46 sayılı AYM kararıyla iptal edilmiştir. 1 yıl sonra yürürlüğe girmek üzere 11 Mayıs 1980 tarihli 16985 sayılı kanun RG'de yayımlanmış ve bu hüküm gereği 11 Mayıs 1981 tarihinden itibaren geçerlilik kazanmıştır (AYM, 1980).

RG'nin 14.12.1983 tarihli mükerrer sayısında yayımlanan "190 sayılı Genel Kadro ve Husulleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" ile kamu kurum ve kuruluşlarına ait kadroların iptal, ihdası ve kullanımı ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu kararnamenin ikinci maddesi gereğince 18 Temmuz 1984 tarihli ve 84/8360 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesi'nin eki olarak yayımlanan 190 sayılı KHK eki sayılan cetvellerde Bakanlıklar ile ilgili kuruluşların kadroları yer almıştır. Söz konusu kararnamenin eki sayılan cetvel ile Diyanet İşleri Başkanlığının kadroları yeniden tespit edilmiştir. 27 Eylül 1984 tarih ve 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun hükümlerine uygun şekilde yeniden yapılandırılan Diyanet İşleri Başkanlığı'nın tüm kadroları yeniden belirlenmiş, farklı sınıf ve derecelerden merkez teşkilatına 1.082, taşra teşkilatına 77.251, yurtdışı teşkilatına 143, Döner Sermaye İşletmesine 103 ve şahsa bağlı olarak da 3 adet Dersiam olmak üzere toplamda Diyanet İşleri Başkanlığı'na 78.582 kadro tahsisi yapılmıştır. Bu kadrolar ancak 1985, 1986 ve 1987 yıllarında çıkarılan Bakanlar Kurulu kararı ile peyderpey serbest bırakılmıştır.

1982 anayasasınının 136. maddesinde “*Laiklik ilkesi doğrultusunda, bütün siyasi görüş ve düşüncülerin dışında kalarak ve milletçe dayanışma ve bütünleşmeyi amaç edinerek, özel kanununda gösterilen görevleri yerine getirir*” ilkesi çerçevesinde görevlerini sürdürmesi gerektiği aktarılmıştır.

1.07.2010 tarih ve 6002 sayılı kanunla Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanununda geniş çaplı düzenlemeler yapılarak önemli kazanımlar elde edilmesi sağlanmıştır. Başkanlık Genel Müdürlük seviyesinden Müsteşarlık seviyesine yükseltilmiştir. 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile teşkilat son şeklini almıştır².

Ayrıca Diyanet İşleri Başkanı'nın görev süresi bu kanun ile 5 yıl olarak sınırlandırılmış ve bir kişinin en fazla iki defa başkan seçileceği hükmü getirilerek Başkan yardımcılarının sayısı üçe düşürülmüştür. Din İşleri Yüksek Kurulu'na üye seçimi yapacak kurulda teşkilatın her kademesinden temsilcilerin bulunması sağlanmıştır. Radyo ve televizyon kurulması görevi de yine bu kanun ile başkanlığa verilmiştir. Din hizmetini uluslararası alanda etkin bir şekilde sunmanın ve başkanlık personelinin hizmet içi eğitimlerinin yaygınlaştırılabilmesi için yasal zemini oluşturulmuş ve birimlere görevler verilmiştir. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın toplumu din konusunda aydınlatabilmesi için bütün olanaklar sağlanmıştır. İhtiyaç duyduğu kadrolar ihdas edilerek Başkanlık güçlendirilmiş ve personelin özlük haklarında iyileştirilmeler yapılmıştır.

Bu kanuna göre Diyanet İşleri Başkanlığı, merkez, taşra ve yurtdışı olarak üç teşkilattan oluşturulmuştur.

1.1.1. Merkez Teşkilatı

Diyanet İşleri Başkanlığı merkez teşkilatı Diyanet İşleri Başkanı, 5 adet başkan yardımcısı, 2 sürekli kurul ile 14 hizmet biriminden oluşmaktadır (Ek-3'te ayrıntılı olarak sunulmuştur). Bu birimlere bağlı 36 daire başkanlığı ve bu birimlerde toplam

² Ek-1'de DİB'in teşkilat şeması açıklanmıştır.

1.176 adet (kadrolu/sözleşmeli) çeşitli unvanlarda personel görev yapmaktadır (DİB, 2018, s. 16).

1.1.2. Taşra Teşkilatı

Diyanet İşleri Başkanlığı taşra teşkilatı il ve ilçe müftülükleri, dini yüksek ihtisas/eğitim merkezi müdürlüklerinden meydana gelmektedir.

Müftülükler illerde il müftülüğü, ilçelerde ise ilçe müftülüğü olarak ayrılmıştır. İl ve ilçe müftülüklerinde;

- İl ve ilçe müftüsü,
- İl müftü yardımcısı,
- Baş vaiz,
- Uzman vaiz,
- Vaiz,
- Şube müdürü,
- Murakıp,
- Uzman,
- Şef,
- Tekniker,
- Teknisyen,
- Mühendis,
- Avukat,
- Öğretmen,
- VHKİ,
- Memur,
- Hizmetli,
- Bekçi,
- Aşçı,
- Kur'an kursu müdürü,

- Kur'an kursu baş öğreticisi,
- Kur'an kursu uzman öğreticisi,
- Kur'an kursu öğreticisi,
- Baş imam hatip,
- Uzman imam hatip,
- İmam hatip,
- Baş müezzin,
- Müezzin kayyım,

Yukarıda ifade edilen çeşitli unvanlarda personel istihdam edilmektedir. Başkanlık taşra teşkilatı; il ve ilçe müftülükleri ile Başkanlığa bağlı dini yüksek ihtisas merkezi müdürlüklerinden oluşmaktadır. DİB (2018, s. 16), verilerine göre 74.798 imam-hatip, 12.559 müezzin-kayyım olmak üzere toplam 87.357 cami görevlisi, 21.900 Kur'an kursu öğretici ile müftülüklere bağlı çeşitli unvan ve kadrolarda 121.253 personel görev yapmaktadır.

Başkanlık personelinin verimliliğini ve etkinliğini arttırmak, onları yeni görevlere intibaklarını ve daha üst görevlere hazırlamak amacıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 216. maddesi gereğince Başkanlık personeline Hizmet içi eğitim faaliyetleri veren 10 dini yüksek ihtisas merkezi ve 19 eğitim merkezi müdürlüğü hizmet mevcuttur. Dini yüksek ihtisas merkezi ile eğitim merkezi müdürlüklerinde görev yapan personel sayısı ise 1.376'dır (DİB, 2018, s. 16).

1.1.3. Yurtdışı Teşkilatı

Başkanlık yurtdışı teşkilatı vatandaş, soydaş ve Müslüman toplulukların buldukları ülkelerin büyükelçilikleri nezdinde din hizmetleri müşavirlikleri, Başkonsoloslukları nezdinde din hizmetleri ataşelikleri şeklinde yapılanmış ve hizmetlerini 24 müşavir, 32 ataşe, 2 din hizmetleri koordinatörü, 6 mahalli kâtip ve 2.059 geçici görevli statüsünde bulunun din görevlileri ile yürütmektedir (DİB, 2018, s. 16).

1.2. DİN GÖREVLİLİĞİ TARİHÇESİ

İslam dininin yüce kitabı Kur'an-ı Kerim'den de anlaşılacağı üzere din olgusu insanlık tarihinin her kesitinde yer almış ve bu olguya ait dini esaslar peygamberler aracılığıyla insanlığa ulaştırılmıştır. Son peygamber Hz. Muhammed (s.a.v) insanlara dinin esaslarını ulaştırmakla tebliğ ve din görevliliği vazifesini bizzat kendisi yerine getirmiştir. Fakat İslam dinine girerek Müslüman olanların sayısının artması, İslam dinine ait uygulama ve esasları öğretecek, onlara rehberlik edecek kimselere ihtiyaç duyulmasına yol açmıştır. Hz. Muhammed (s.a.s) İslam dinine yeni girenlere öğreticilik yapmak üzere sahabe âlimlerinden, özellikle de Suffa ehlinde yardım almıştır (Çelebi, 1983, s. 211).

Hz. Muhammed'in (s.a.v) vefatından sonra dört halife döneminde de imam-hatipliği merkezde kendileri, diğer şehir merkezlerinde ise atadıkları valiler yahut onların görev verdikleri kişiler, mahalle ve köylerde de, cemaatin veya köylünün seçtiği liyakat ve ehliyet sahibi kişiler yürütmüşlerdir (Buyrukçu, 1995, s. 29).

Emeviler dönemiyle çıkan idari ve dini alandaki anlaşmazlıklar, siyaset ve dinin birbirinden ayrılmasını kolaylaştırarak, dini otoritenin âlimlere bırakılmasıyla sonuçlanmıştır (Buyrukçu, 1995, s. 30). Abbasiler ise kendi dönemlerinde her camiye imam atamışlar ve bu Osmanlı devleti zamanında da devam etmiştir (Hamidullah, 1981, s. 52). Günümüzde ise toplumu İslam dininin inanç, ahlak ve ibadet konularında aydınlatma görevi Diyanet İşleri Başkanlığına verilmiştir. Başkanlık ise bu görevini din görevlileri aracılığıyla yürütmektedir.

1.2.1. Din Görevlisi

Din görevlisi, toplumun her kesimini ayırım gözetmeksizin din konusunda aydınlatmak üzere Diyanet İşleri Başkanlığı uhdesinde görev yapanlara verilen genel bir isimdir. Daha önceden "hayra hizmet edenler" anlamına gelen "hademe-i hayrat ismiyle anılan din görevlileri, 22.06.1965 tarih ve 633 sayılı kanunla başkanlığın görev ve yetkileri çerçevesinden hareketle camilerde ve cami dışında ifa ettiği hizmetlere "din hizmetleri" ve bu hizmetlerde görev alanlara da "din görevlileri" ismi verilmiştir (Koca,

2008, s. 17). 17.06.2014 tarih ve 29033 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nin 3/f bendinde din görevlisi “başvaiz, uzman vaiz, vaiz, murakıp, Kur'an kursu baş öğreticisi, Kur'an kursu uzman öğreticisi, Kur'an kursu öğreticisi ve cami görevlilerini³” şeklinde tanımlanmıştır.

Her ne kadar din görevlisi kavramıyla Müftüler, Vaizler, Kur'an kursu Öğreticileri, İmam Hatip ve Müezzin Kayyımlar kastedilse de Diyanet İşleri Başkanlığında görevli tüm personel bu unvanla bir şekilde irtibatlandırılmaktadır (Bulut, 2003, s. 543; Çağrıcı, 2009, s. 241). Öteki dinlerde olduğu gibi İslam dininde ruhban sınıfı mevcut değildir. Fakat dini konuda her türlü görevi yerine getiren insanlar vardır. Bunlar özel bir eğitimden geçtikten sonra, toplumu dini konuda eğitmeyi meslek edinen ve genellikle din görevlisi olarak adlandırılan kimselerdir (Yılıgın, 1997, s. 23).

1.2.2. İmam Hatip

Kökü Arapçada “öne geçmek, sevk ve idare etmek” anlamına gelen imam kelimesi, terim anlamı olarak “cemaatle kılınan namaza liderlik eden kişi” ve “devlet başkanı” anlamlarına gelmektedir (Küçüktaşçı, 2000, s. 178).

Terim anlamı bakımından oldukça fazla manaya gelen imam kelimesinin ele alınan ve bizim çalışmamızı ilgilendiren anlamı namazı kıldıran kişi olarak ifade edilebilir. Hz. Muhammed (s.a.v.) imamlık yapmayı bizzat Cebrail'den (a.s.) öğrenmiştir (Ebû Dâvûd, s. 2; Tirmizî, s. 1).

İmamlığın geçerli olabilmesi için kişide şu vasıfların olması gerekir; erkek olmak, Müslüman olmak, akıllı olmak, baliğ olmak, Kur'an-ı Kerimi okumasını bilmek ve bunu engelleyici rahatsızlığı bulunmamak (Yavuz, 1977, s. 141-143).

Cuma ve bayramlarda hatipler hutbe irad etmekle görevli kişi idiler. Kalabalık topluluklara hitap etmek ve onları islami konularda aydınlatmakla yükümlü olmaları sebebiyle devlet bunların seçimine özen vermekte ve bu göreve layık görülen kişilere “Berat” belgesi verilirdi. Minbere sadece bu yetki belgesine sahip olanlar çıkıp hutbe

³ Ek-2'de Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nde “başvaiz, uzman vaiz, vaiz, murakıp, Kur'an kursu baş öğreticisi, Kur'an kursu uzman öğreticisi, Kur'an kursu öğreticisi ve cami görevlileri” görevleri açıklanmıştır.

irad edebilirlerdi. Bugün ise bu görevi imam hatipler yürütmekte ve imam olmanın yanında hatip olma yükümlülüğünü üzerlerinde taşımaktadırlar (Keyifli, 1997, s. 23). İmam hatip, uzman imam hatip, başımam-hatipler⁴ ile ilgili usul ve esaslar 17.06.2014 tarih ve 29033 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği ile düzenlenmiş ve görev tanımları açıklanmıştır.

1.2.3. Müezzin Kayyım

Kur'an-ı Kerim'de "münadi" anlamında geçmekte olan müezzin kelimesi sözlük anlamı olarak "çağrıda bulunan, ezan okuyan, kamet getiren kimse" manasında kullanılmaktadır (Küçükbaşçı, 2006, s. 491-496).

Müezzinlik müessesesi Hz. Peygamberin ezan lafızlarının belirlenmesini sağlmasıyla ortaya çıkmıştır. Ezan ve kameti Hz. Muhammed'den (s.a.v.) ilk öğrenen ve sabah namazının ezanını Neccâroğulları'ndan bir kadının evinin damına çıkarak okuyan Bilâl-i Habeşî'dir (Buhârî, Ezan, 1).

Müezzin kayyım, baş müezzinler⁵ ile ilgili usul ve esaslar 17.06.2014 tarih ve 29033 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği ile düzenlenmiş ve görev tanımları açıklanmıştır.

1.2.4. Kur'an Kursu Öğreticisi

Kur'an-ı Kerim'i doğru ve usul kaidelerine uygun şekilde okumayı öğretmek veya ezberletmek için açılan kurslarda başkanlıkça görevlendirilen kişiye Kur'an Kursu Öğreticisi denir. Kur'an Kurslarında başkanlıkça görevlendirilen kişiler görev almaktadır (Karagöz, 2017, s. 129). Daha önceden yetişkinlere yönelik olmasına rağmen günümüzde 4-6 yaş gurubu çocuklara da Kur'an Kurslarında eğitim hizmeti verilmektedir.

⁴ Ek-2'de Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nde "imam hatip, uzman imam hatip, başımam-hatipler" görevleri açıklanmıştır.

⁵ Ek-2'de Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nde "müezzin kayyım, baş müezzinler" görevleri açıklanmıştır.

Kur'an kursu başöğreticileri, Kur'an kursu uzman öğretmenleri ve Kur'an kursu öğretmenleri, Kur'an kursu uzman öğretmenleri ile ilgili usul ve esaslar 17.06.2014 tarih ve 29033 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği ile düzenlenmiş ve görev tanımları açıklanmıştır.

1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI

Örgütlerin alanlarında ki başarıları, liderlik ve rekabet güçlerinin artmasında işgörenlerin payları oldukça fazladır. Bir işgörenin günümüzde kendisini örgütüne bağlı hissetmesi veya hissetmemesi örgütün kaliteli hizmet ortaya koyması ve başarısı için hayati önem arz etmektedir (Zencirkıran & Keser, 2018, s. 274). Bu bağlamda örgütlerde ki işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin bilinmesi oldukça önemlidir.

İlk zamanlar bu kavram "örgütsel bağlılık" olarak tek bir boyut halinde ortaya çıksa da Allen ve Meyer' in (1990) yılında geliştirdiği modelle birlikte örgütsel bağlılık; "duygusal, devamlılık, normatif bağlılık" şeklinde üç boyutu önem kazanmıştır (Zencirkıran & Keser, 2018, s. 275).

1.3.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık işgörenlerin parçası olduğu örgütlere duygusal bir bağlılığı ve buna bağlı olarak üstün gayret göstermesidir. Literatürde en çok irdelenen konulardan biridir. Kuvvetli bir duygusal bağlılık, işgörenin örgütte kalma, değer ve hedeflerini kabullendiği anlamına gelmektedir. (Oktay ve Gül, 2003, s. 408) İşgörenlerin bir karşılık ve beklenti içerisine girmeden bağlılık hissettiği bu bağlılık türü diğerleriyle karşılaştırıldığında en önemlisi olduğu görülmektedir. Bu tür bir bağlılığa sahip işgörenler örgüte karşı uzaklaşma ya da ayrılma gibi olumsuz davranışlar içerisine girmez, pozitif yaklaşımlar sergilerler ve performansları da yüksektir. Bu nedenle örgütlerde yöneticilerin en fazla istedikleri bağlılık türüdür (Eren, 2017, s. 557). Örgütte işgören değer görüyorsa, belirlenen stratejiler adaletliyse bireyin duygusal bağlılığını ve motivasyonunu artırmaktadır.

Bireylerin örgüte olan duygusal bağlılıklarının sağlanması bazı faktörlerin bulunmasıyla ilişkilidir. Allen ve Meyer (1990) bunları şu şekilde sıralamıştır (s.17-18):



Şekil 1. 1. Duygusal bağlılık sağlayan faktörler

- İşin cazibesi;** bireye verilen görevlerin alımlı ve heyecan verici olması,
- Rol Açıklığı;** kurumun işgörenlerden beklentilerini açıkça belirtmesi,
- Hedef Açıklığı;** çalışanın, kurumda gerçekleştirdiği görevleri hangi amaçla yerine getirdiği konusunda açık bir izana sahip olması,
- Yeni Fikirlere Açıklık;** örgütün üst düzey yöneticilerinin, diğer işgörenlerden gelen düşünce ve fikirleri dikkate alması,
- İş görenler Arasında Uyum;** bireylerin birbirleriyle dostane ilişkiler kurması,
- Örgütsel Güvenilirlik;** örgütün gerçekleştirmek için bireylere söz verdiği her şeyin gerçekleştirileceğine inanılması,
- Eşitlik;** işgörenlerin örgütte hak ettiklerine eşit şekilde sahip olması,
- Çalışana Önem Verilmesi;** bireylerin gerçekleştirdikleri işlerin örgütsel hedeflere ulaşmada ki en önemli etkenin olduğu konusunda isteklendirilmesi,
- Geri Bildirim;** çalışanlara iş performanslarıyla ilgili devamlı bilgi verilmesi,
- Katılım;** işgörenlerin kendi gerçekleştirecekleri iş ve performanslarını ilgilendiren kararlarda katılımlarının sağlanmasıdır.

1.3.2. Devamlılık Bağlılığı

Uzun süre bir örgütte çalışmak işgörene bir takım faydalar sağlamaktadır. Bulunduğu konumdan dolayı saygı, uzun yıllar çalışmanın getirdiği bilgi, beceri ve

uzun zaman kurumda çalışmanın getirdiği duygusal bağlılık bireyin örgütten ayrılmasını zorlaştırır. Zamanla işgören ile örgüt arasında oluşan bu bağa “devamlılık bağlılığı” denilmektedir. Devam bağlılığının içerisinde duygusal bağlılığı da barındırdı ifade edilebilir.

Bireyin örgütte kaldığı zaman içerisinde kazandığı mevki, makam, para ve bunları elde etmek için harcadığı emek, zamanın örgütten ayrılmasıyla kaybedileceği düşüncesiyle ona bağlılık duyması anlamına da gelmektedir (Yalçın & İplik, 2005, s. 398). Bu bağlılık duygusal olmayıp, pragmatist temellere bağlı bir bağlılıktır (Zencirkıran & Keser, 2018, s. 277).

İşgören bu bağlılık türünde kar-zarar hesabı yaparak başka alternatifinin olmamasından kaynaklı bağlılık duymaktadır. Bu bağlılık türünde birey daha fazla imkân elde edebilecek farklı bir örgüt olması durumunda bulunduğu örgütten ayrılmak düşüncesi taşımaktadır. Örgütler için bu durumdaki işgörenler çaresiz kişilerdir. Bu kişilere örgütlerin fayda sağlayıcı politikalar izlemesi devam bağlılığı seviyesine pozitif katkı sağlayacaktır. Aksi durumda bu tür bireyler asgari seviyede çalışarak kötü bir performans sergilerler ve örgütün üst düzey yöneticileri için sorun haline gelirler (Çetin, 2004, s. 95).

1.3.3. Normatif Bağlılık

İş görenin kendini örgüte karşı sorumlu hissetmesi ve bunun bir görevi olduğunu düşünmesiyle örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu görüşüne dayanan bir bağlılık çeşididir. Fakat buradaki bağlılığı devam bağlılığından ayıran bir çıkara değil de sadakat ve ahlaki duygulara dayanmasıdır. Bundan dolayı çalışan sadakat ve ahlakın önemli olduğunu düşünerek örgütte kalmayı ahlaki bir durum olarak görmektedir (Meyer ve Allen, 1990, s. 4).

Bunun arka planında yatan sebep, örgütün kendisini yardıma muhtaç olduğu bir zamanda işe almasından kaynaklı işverenine sadakat duyması ve örgütün bir parçası olarak kalmasının en doğru karar olacağı konusunda değer yargılarına sahip olmalarıdır.

Bu durumda ki işgörenler örgütlerinin iyi davrandığını ve bundan dolayı kendilerini örgüte karşı borçlu hissettikleri düşünmektedirler (Çetin, 2004, s. 96).

1.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş görenler içerisinde buldukları örgüte her zaman aynı düzeyde bağlılık duymayabilir. Bağlılık düzeyini belirleyecek, olumlu ya da olumsuz yönde etkileyecek bazı faktörler mevcuttur. Bunları kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olarak üç başlık altında toplanmaktadır (Arslan, 2008, s. 121).

1.4.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılık düzeyi ve kişisel faktörler arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik birçok çalışma mevcuttur. Yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve kıdem gibi kişisel farklılıklar örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen faktörlerdir.

1.4.1.1. Yaş

Bireyin örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen kişisel unsurların önemlilerinden birisi yaş faktörüdür. Bazı araştırmalarda yaşı genç bireylerin kurumsal bağlılıkla ilişkisi olumlu yönde olduğu halde farklı araştırmalarda da yaş arttıkça olumlu yönde olduğu da görülmüştür. Yaş arttıkça işgörenin farklı eğitim alma imkânının kısıtlanmasından dolayı iş kaybetme korkusu yaşamaktadırlar ve bundan dolayı ait oldukları örgütlere karşı örgüte bağlılık düzeylerinin arttığı görülmektedir (Tayfun, Palavar, & İrfan, 2008, s. 4).

1.4.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet faktörüyle ilgili daha önceden erkekler üzerine birçok araştırma yapılmasına rağmen günümüzde kadınların iş yaşamında görünürlüğünün artması nedeniyle “cinsiyet” kavramının önemli bir değişken olarak ele alınmasına olanak

tanımıştır. Kadınların iş yaşamındaki hızlı artması ile beraber kadınlar üzerine yapılan araştırmanında artmasını sağlamıştır (Güçlü, 2006, s. 62).

1.4.1.3. Eğitim Seviyesi

Yapılan araştırmalara göre eğitim durumu ve örgütsel bağlılık arasında zıt yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Eğitim seviyesi arttıkça bireyin beklentileri de üst seviyelere çıkmaktadır. Beklentiler üst seviyeye çıktıkça da beklentiyi karşılayabilecek farklı örgüt arayışları da başlayacaktır. Beklentilerin üst seviyede oluşunun nedeni ise eğitim düzeyinin artmasıyla gelen beceri ve özgüvenden kaynaklanmaktadır (Hüseyinklioğlu, 2010, s. 62). Çalışmamıza bakarak bu durumun örgütsel bağlılığa negatif yönde katkı sunduğunu ifade edebiliriz. Eğitim seviyesinin artması aynı zamanda örgüt dışı faktör olan alternatif iş imkânına da zemin hazırlayacaktır. Örgütlerin bu durumu, işgörenin eğitim durumuna göre kariyer olanakları sunmasıyla örgütsel bağlılığa pozitif katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4.1.4. Kıdem

Bugüne kadar yapılan çalışmalar örgütte çalışma süresi fazla olan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin fazla olduğunu ortaya koymuştur. Bulunduğu örgütte uzun yıllarını geçiren işgörenin kıdemi arttıkça bilgi, becerisini geliştirecek ve aynı zamanda maddi kazanımları da artacaktır. İş görenin örgütsel bağlılık düzeyi maddi kazanımla orantılı olarak etkilendiği için bireyin yaşı yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyi de artacaktır (Cohen, 1993, s. 155).

1.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörleri örgüt iklimini etkileyen unsurların tamamı olarak ifade edilebilir. Cengil ve Çimen (2019, s. 655) Örgütsel faktörleri aşağıda ifade edildiği gibi sıralamışlardır. Bunlar sırasıyla;

- Örgüt içindeki iletişim,
- Bireye sunulan kariyer imkânı,

- Yönetim biçimi,
- Rol belirsizliği,
- Takım çalışması,
- Örgüt kültürü,
- Ücret düzeyi,
- Örgütsel adalet,

Genel olarak yapılan bu tanımlamanın dışında diğer örgütlerden farklı olarak Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı imam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin en ücra köşede bile görev yapıyor olması örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlere görev yerini de eklememizi zorunlu kılmıştır.

1.4.2.1. İşin Niteliği

İş görenin örgütteki bulunduğu pozisyonda yapması istenilen işin yöneticiler tarafından önemsenerek bunun bireye hissettirilmesi, belirli bir alanda ihtisas gerektirmesi ve yeni gelişmelere açıklık gibi detaylar örgütte üstlenilen misyona karşı tatmini artırmaktadır (Köksal, 1968, s. 108). Yapılan işlerde gerekli olan beceri seviyesi yükseldikçe, ne kadar az tekrara düşülürse ve yapılan işin değişkenliği arttıkça aynı oranda güdüleyici özellik kazanarak bireye haz ve doyum verecektir (Tüzel, 2002, s. 15). Diyanet İşleri Başkanlığı gibi toplumu din konusunda aydınlatmakla görevli ve ülkemizde başka bir benzeri bulunmayan önemli bir kurumdur. Araştırmamıza konu olan DİB'e bağlı taşra teşkilatında mevcut bulunan imam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticiliği unvanları ihtisaslaştırma gerektiren önemli meslek gruplarındandır. Yöneticiler tarafından yapılan işin öneminin çalışanlara hissettirilmesiyle iş tatmini artacaktır. Bu durumun dolaylı olarak örgütsel bağlılığa da pozitif yönde etki edeceği düşünülmektedir.

1.4.2.2. Ücret Düzeyi

Örgütlerde işgörenin bağlılık düzeylerini etkileyen en önemli unsurların başında yaptığı işin karşılığı olarak verilen ücret gelmektedir (Kaya, 2007, s. 360). Örgüt

içerisinde ki ücret dağılımının adaletli yapılması kuşkusuz bağlılığı olumlu yönde etkileyecektir. Bireyler yaptıkları işin karşılığı olarak ödenecek ücretin örgütler tarafından taahhüt edilen zaman diliminde ödenmesini beklemektedir. Zamanında yapılan düzenli ödemelerin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyeceği gibi aksi durumda duyulan bağlılık negatif yönde etkilenecek bireyin kendisine farklı bir iş arayışına girmesine yol açacaktır. Ülkemizde ki kamu örgütlerinde vekil, ücretli, sözleşmeli veya kadrolu işgörenlerin dahi ücret düzey dağılımlarında eşitlik bulunmamaktadır. Örneğin, örgütte görevli kadrolu mühendis ile aynı işi sözleşmeli yahut farklı hizmet alımıyla gerçekleştiren mühendisin aldığı ücret arasında büyük farklar ortaya çıkabilmektedir. Bu durum örgüte olan bağlılığı negatif yönde etki edecektir. Eşit işe eşit ücret politikası güdülmesi yönünde çalışmalar yapılması örgütsel bağlılığı olumlu yönde arttırarak sunulan hizmetlerin kalitesini de arttıracığı düşünülmektedir.

1.4.2.3. Yönetim

Örgütlerde bağlılık düzeylerini etkileyen en önemli faktörlerden biriside yönetim tarzıdır. Yöneticilerin tutum ve davranışları, baskıcı yönetim tarzı bireylerin bağlılığını doğrudan etkileyebilmektedir. Dayatmacı yönetim tarzını benimseyen yöneticiler örgütün amaç, plan ve hedeflerini belirlerken astlara söz hakkı tanımazlar. Yöneticilerin bu tutumları doğrudan işgörenleri etkiler. Yönetici ve işgören arasında düşünce farklılığı meydana gelecek, yöneticiler esnek ve güvene dayalı yönetim tarzını benimsemedikçe de bu fikir ayrılığı devam edecektir (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2016, s. 224).

1.4.2.4. Kariyer

Kariyer, mesleğe ilişkin ilerleme, duraklama ve gerilemeyi de içerisine alan süreçtir (Öztemel, 2019, s. 8). İşgörenler çalıştığı kurumda ileriki süreç içerisinde kariyer planlaması yapamadığı takdirde örgüte olan bağlılığı zayıflayacak, bunun sonucunda kariyer yapabileceği alternatif iş imkânlarına yönelecektir. Bu durum

kurumdan kopmaları hızlandıracak ve kurumda nitelikli işgören ihtiyacı doğuracaktır. Bu durum 14.07.1965 tarih ve 657 sayılı devlet memurları kanununun 3. maddesinde temel ilkeler içerisinde belirtilmiştir. Örgütlerin yaşamını sürdürebilmesi işgörenlerin bağlılık düzeylerini artırıcı faaliyetlere bağlıdır. Dolayısıyla bu maddeye daha fazla işlevsellik kazandırılmasının örgütler açısından hayati önem taşıdığı ifade edilebilir.

1.4.2.5. Rol Belirsizliği

Örgüt üyelerinin her birisinin farklı özellikleri ve bu özelliklere göre bireylere yüklenen de bir takım sorumluluklar mevcuttur. Örgüt üyelerine bu farklılıkları ve bulunduğu konuma göre yüklenen görev ve beklenen davranışları da rol olarak ifade edilmektedir (Yılmaz, 2011, s. 11). Rol belirsizliği çalışandan beklenen başarıyı gerçekleştirebilmek için gereken bilgi ve beceri eksikliğinde ortaya çıkmaktadır (Uyar, 2015, s. 32). Rol belirsizliği işgörende umutsuzluğa ve karamsarlığa yol açarak örgütsel bağlılık düzeyini olumsuz etkileyecektir.

1.4.2.6. Örgütsel Adalet

İş görenler örgütlerinden ücret, ödül ve iş yükünün çalışan herkese eşit şekilde dağıtılmasını beklerler. Adalet, çalışanın performansını artırıcı nitelikte etki ederek bağlılığın artmasını sağlayacaktır. İşini savsaklayan çalışana ödül, haksız terfi veya ücret artışı gibi uygulamalar örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyecektir.

Örgütsel adalet konusunda her zaman objektif ve net uygulamalar söz konusu değildir. İş görenler ayrı karakterlere sahip kişilerden oluştuğu için adalet değerlendirmesi subjektif farklılıklar içerir. Çok çeşitli adalet türleri bulunmasına rağmen Keser, Yılmaz ve Yürür (2018) kabul gören adalet türlerini “dağıtım, prosedür, ve etkileşim adaleti” olarak sıralamışlardır (s. 244).

1.4.2.6.1. Dağıtım Adaleti

Örgütler çalışanlara yaptıkları işin karşılığında fayda sağlayıcı hak ve imkânlar vermektedir. İş gören örgütte kazanım sağladığı her türlü hakların dağıtımının adaletli

yapılacağına yönelik bir beklenti içerisinde (Zencirkıran & Keser, 2018, s. 280). Dağıtım adaleti ise burada devreye girmektedir. Bireylerin her bütün hak ve imkânları kendisinin hak ettiği düşüncesine kapılması durumu ise tatminsizliği yol açmaktadır. Kaynakların herkese eşit dağılması gerçekçi bir yaklaşım olmayacağı için kurumların adil paylaşıma yönelik şeffaf, tutarlı, plan, strateji izlenmesi işgörenlerdeki tatminsizliği giderecek aynı zamanda bağlılık seviyesini yükseltecektir.

1.4.2.6.2. Prosedür Adaleti

İş görenin her türlü özlük, çalışma şartları ve performans ölçütlerinin değerlendirilmesinde uygulanan kıstasların adaletli olması şeklinde ifade edilmesi mümkündür. Keser, Yılmaz ve Yürür (2018) “uygulanan yol ve yöntemin adil olarak görülebilmesi bir takım maddelere bağlıdır” (s. 247). Keser, Yılmaz ve Yürür’e (2018, s. 247) göre;

- Uygulanan yol ve yöntem tutarlı olmalı ve kişiye göre değişiklik göstermemelidir.
- Yol ve yöntemin uygulanmasında bireylere karşı ön yargılı olunmamalıdır.
- Yol ve yöntem hatalıysa bu durumu örgüt düzeltebilmelidir.
- Yol ve yöntem etik kurallarına uygun olmalıdır. Örgütün izlediği yol ve yöntemin etik olması bireyin adilliğine yönelik inancı arttıracaktır.

1.4.2.6.3. Etkileşim Adaleti

Robert J. Bies’e göre etkileşim adaletinin işverenler arasındaki iletişimdeki adalet algısı ile ilgilidir. Örgütsel işlemler uygulanması ile ilgili Atalay (2002, s. 17), işgörenlerin karşılaştıkları tutum ve davranışların niteliği olarak Etkileşim adaletinin ortaya çıktığını belirtmiştir.

Yöneticilerin işgörenlerin bazılarına yakın davranması ve bundan dolayı iş süreçlerinde daha az görevlendirilmeleri örgütsel adalet duygusunu zayıflatarak tamamen ortadan kaldırır. Bundan dolayı yönetici işle ilgili her aşamada kayırmacı ve kişisellikten arınmış kurallar koyması ve bunları örgütün bir parçası olan işgörenlerin bilmesi örgütsel adalet açısından son derece önemlidir.

1.4.2.7. Örgüt Kültürü

Örgüt Kültürü, işgörenlerin herhangi bir olay karşısında hangi tutum ve davranışları sergilemesi gerektiği konusunda oluşturulmuş değer ve alışkanlıklar bütünüdür. Kısaca kurum tarafından benimsenen temel değerler de diyebiliriz (Deal & Kennedy, 1982, s. 18). Örgüt kültürü onu topluma bağlayan ve toplumdaki yerini belirleyen önemli araçlardan biridir. Örgüt kültürü içinde bulunduğu toplumun kültürünün de bir yansıması niteliğinde olduğu için toplumla ters düşemez. Aksi durumda kurumun sürdürülebilirliği tehlikeye düşebilir (Eren, 2000, s. 120). Ülkemizde bulunan diğer örgütler ile karşılaştırıldığında Diyanet İşleri Başkanlığı'nda örgüt kültürünün güçlü olduğu ifade edilebilir. Buna sebep olarak içerisinde yaşadığımız toplumun dini yaşantısının etkisi sebep olarak gösterilebilir. Çünkü örgüt içerisinde bulunduğu toplumun aynası vaziyetindedir. Aksi durumda toplumla çatışmaya düşerek örgütsel yaşamını tehlikeye düşürebilir.

1.4.2.8. Stres

Günümüz yaşantısında stresi her alanda görmek mümkündür. Örgütün fiziksel koşulu, yapılan işin niteliği, iş güvencesizliği, az ya da fazla iş yükünde strese yol açan temel sebeplerden olduğu bilinmektedir. Örgütsel stres, ortamı ve çalışma barışını bozacağı gibi, çalışanların performansında düşüş, sağlık problemleri, devamsızlık ve üretilen hizmetlerin kalitesini düşürecektir. Ortamın kalitesini arttırmak, sosyal destek sunmak ve çalışanların gelişimine katkı sunacak faaliyetlerde bulunmak stresin olumsuz etkisini kaldırmada yardımcı olacak aynı zamanda örgütsel bağlılık düzeylerini de olumlu yönde etkileyecektir.

1.4.2.9. Ödül

Ödüllendirme sistemini başarılı şekilde uygulayan örgütlerde başarılı bağlanmada var demektir. Örgütlerde teşekkür etmenin en iyi başarılı bireyleri ödüllendirmektir. Bu şekilde çalışanlara sen değerlisin mesajı verilmektedir (Barutçugil,

2004, s. 450). Gelecekte yapılması planlanan işler için bireyleri güdülemede yardımcı olacaktır.

1.4.2.10. Takım Çalışması

Belirli bir amaca erişmek için birlikte hareket eden birden fazla kişinin bir araya gelmesiyle oluşan topluluğa takım denir (Eren, 2012, s. 467). Takım çalışması kurum içerisinde birlik ve beraberliğe katkı vermekle beraber bireylerin karar alma sürecinde etkin rol almasını sağlaması yönüyle de örgütsel bağlılığı arttırıcı önemli bir faktördür.

1.4.2.11. İletişim

Örgütsel iletişim, bir insan topluluğunun aynı amaç uğruna bir araya gelmesini sağlayan ve bu insanların güçlerini bir araya getirerek amaçlarını gerçekleştirebilmek için etkili bir şekilde çalışma yapabilmeleri için çevreleriyle uyum sağlamalarında etkili bir rolü olan; her türlü yapıda anlam yükü taşıyan insan faaliyetlerin paylaşılmasıdır (Karakoç, 1989, s. 63). Örgütsel İletişim, örgütün çevresiyle uyumu olması gerektiği gibi sağlayan bir süreçtir. Örgüt içerisinde ki etkili bir iletişim işgörenlerin davranışını, performansını ve bağlılık düzeylerini de etkilemektedir. Sorunsuz ve geçerli bir iletişim işgörenlerde performans ve kalite artışını dolayısıyla karlılığı da beraberinde getirmektedir.

1.4.2.12. Görev Yeri

Diyanet İşleri Başkanlığı gibi en ücra noktalara bile hizmet götüren büyük bir örgütün sorunları arasında belki de en önemlisini din görevlilerinin problemleri oluşturmaktadır. Özellikle ücra noktalarda görev yapan din görevlilerinin üstlendiği misyonu hassasiyetle yerine getirmesine duyulan ihtiyaç günümüzde her dönemde olduğundan daha fazladır. Yaşamını sürdüreceği konut, ulaşım, çevresel koşullar ve hizmet vereceği kitleyle yaşayacağı iletişimsel sorunlar örgütsel bağlılığa negatif yönde etki edecektir. Göreve yeni başlayarak kendi kaderiyle yapayalnız bırakılan din görevlileri, kendilerini birçok sorunun ortasında bulmaktadır. Sorunlardan arındırılmış

bir personel yetiştirme sistemi ile bireyin yaşamını kolaylaştıracak çözümlerin oluşturulması örgütsel bağlılığı arttırmaya yardımcı olacaktır. Bu aynı zamanda örgütsel başarıyı da beraberinde getirecektir.

1.4.3. Örgüt Dışı Faktörler

Alternatif iş imkânı ve profesyonellik, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen örgüt dışı faktörlerdendir.

1.4.3.1. Alternatif İş İmkânları

Bütün örgütleri olumsuz etkileyen en önemli çevresel unsur yeni iş olanağıdır. Alternatif iş imkânının az olduğu ülkelerde ve yaşlı işgörenlerde imkânın kısıtlı olması örgüte olan bağlılığı arttırmaktadır. İşsizliğin fazla olduğu gelişmekte olan ülkelerde bu unsur önemli bir yere sahiptir (İnce & Gül, 2005, s. 85). Alternatif iş bulma olanağı artan eğitim düzeyi yüksek bireylerde ise örgütsel bağlılık düzeyleri olumsuz etkilenerek zayıflayacaktır. Bu durum araştırmamızla da örtüşmektedir. Örneğin ilahiyat fakültesi mezunu ve elinde pedagojik formasyon sertifikası bulunması işgöreni potansiyel öğretmen haline getireceğinden örgütsel bağlılığı negatif yönde etkileyeceğini ifade edebiliriz. Amerika Birleşik Devletlerinde yüksek lisans yapmış ve düşük ücretle işe yeni başlamışlar arasında yapılmış bir araştırmaya göre belirli bir zaman alternatif iş teklifi almamış kişilerde teklif almadığı zaman içerisinde çalıştığı örgüte olan bağlılığın arttığı görülmüştür (İnce & Gül, 2005, s. 85). Eğitim düzeyinin artması örgütlerin arzu ettiği bir durumdur. Fakat eğitim seviyesi artan işgörene gerekli imkânlar sunulamadığında örgütsel bağlılık açısından olumsuz sonuçlara neden olabilir.

1.4.3.2. Profesyonellik

Profesyonellik bireyin mesleki değerleri kabul edip özdeşleşmesidir (Shafer, 2002, s. 48). Bayhan (2011) mesleğinde profesyonelleşmiş bireyleri her durumda sonuç alabilenlerin aksine, doğru yol ve yöntemle kalıcı sonuçlar elde edebilen kişiler olarak tanımlamıştır (s. 21). Profesyonellik örgütlerce arzu edilen önemli faktörlerdendir.

Örgütler mesleki açıdan çalışanlarını besliyorsa, örgütsel bağlılığa attırıcı yönde etki etmektedir (İnce & Gül, 2005, s. 85).

1.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SINIFLANDIRMALARI

Etzioni'nin Sınıflandırması; Etzioni örgütsel bağlılığı ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık, yabancılaştırıcı bağlılık olarak 3'e ayıran ilk araştırmacılar arasındadır (Bayram, 2005, s. 129). Bunlardan ilki ahlaki bağlılık: Çalıştığı örgütün amaç, hedef ve ilkelerini benimseme üzerine kurulmuş, çalışanları örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek bir sınıflandırma çeşididir. İkincisi hesapçı bağlılık: İşgörenin çalıştığı örgütten ayrılmasıyla karşılaşacağı kayıp veya kazanımlarını karşılaştırarak örgüte olan bağlılığını bu duruma göre düzenlemesi anlamını ifade etmektedir. İş gören bu durumda pragmatik bir yaklaşım sergiler. Üçüncüsü yabancılaştırıcı bağlılık: Bireyin üyesi bulunduğu örgütü zararlı veya cezalandırıcı olarak görmeleriyle gelişen örgütsel bağlılık türüdür. Bu bağlılık türünde birey örgütünden ayrılmak istese de kalmak zorundadır.

Wiener'in Sınıflandırması; Wiener, araçsal güdüleme ve örgütsel (normatif) bağlılık kuramının kurucusu olarak görülmektedir. Araçsal güdüleme işgörenin kendi çıkarlarına uygun hareket etmeyi ifade etmekteyken, normatif bağlılıkta değerlere dayanan güdüleme ile ortaya çıkmaktadır (Balay, 2014, s. 26).

O'reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması; Örgütsel bağlılığı bireyin örgütüne duyduğu psikolojik bir bağ olarak tanımlayan O' Reilly ve Chatman, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak üç sınıfa ayırmışlardır (Newton & Shore, 1992, s. 277).

Bunlardan birincisi olan uyum: Bu sınıflandırmada ki temel amaç, ödüllere ulaşmaktır. İş görenler tutumlarını, belirli kazanımları elde etme ve cezaları geçiştirme çerçevesinde gerçekleştirirler.

İkincisi olan özdeşleşme: Özdeşleme boyutu işgörenin örgütteki diğer işgörenlere yaklaşma isteğine dayanır. Çalışan davranışlarıyla kendilerini ifade etmek için yakın ilişkiler kurmasıyla meydan gelir. Özdeşleşen birey böylece kendisini örgütün bir parçası olarak hisseder ve örgütsel bağlılığa olumlu etki eder.

Son olarak üçüncüsü ise içselleştirme:İçselleştirme işgörenin ve örgütün değerleri arasında ki uyuma bağlıdır. Örgüt ile kendi değerleri birbiriyle örtüşen bireyler daha mutlu olacağından örgütsel bağlılığa pozitif katkı sağlayacaktır.

Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması;Katz ve Kahn, örgüte bağlılık duymaya, verilen görevleri yerine getirmeye, iç ve dış ödüllere bağlı olduğunu öne sürmüşlerdir. Bireylerin örgütteki tutumlarını iç ve dış ödüller belirlemektedir. Örgütteki iç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüllerde araçsal devreyi ifade etmektedir. Bireyin örgütün değerlerini içselleştirmesi anlatımsal devredir. Örgütün sağladığı her türlü maddi imkân ve ödül ise araçsal devredir (Şerifoğlu, 2014, s. 26).

Buchanan II'nin Sınıflandırması;Buchanan II bağlılığı, örgütün hedef ve değerlerini benimseme ve işgörenin kendisine verilen görevlerden ayrı olarak örgütün faydası için bağlılık duymak olarak tanımlamış ve örgütsel bağlılığı “özdeşleşme, sarılma ve sadakat” olarak üç maddeye ayırmıştır (Buchanan II, 1974, s. 533).

Bu sınıflandırmanın ilki özdeşleşme: Bireyin örgütün strateji ve hedeflerini kendisiyle özdeşleştirmesidir.

İkinci olarak sarılma: İşgörenin bulunduğu pozisyona ve üzerine yüklenen role bağlılık hissetmesidir. Son olarak ise sadakat: Bireyin örgütüne içtenlikle bağlılık hissetmesini ifade etmektedir.

Mowday'ın Sınıflandırması; Mowday ve arkadaşları, tutum ve davranış olarak iki farklı bağlılık ayırımı yapmışlardır (Balay, 2014, s. 31). Tutumsal bağlılık, işgörenin örgütün hedef ve amaçlarıyla özdeşleşerek bunlar için çalışması anlamını taşır. Bireyin yerine getirdiği davranışları yerine getirme konusunda kendisini mecbur hissetmesi ise davranışsal bağlılık anlamını ifade etmektedir. Tutumsal bağlılığın bireyin bağlılığına olumlu yönde etki ettiği ifade edilmektedir (Reichers, 1985, s. 468).

Salancik'in Sınıflandırması; Örgütsel bağlılık, işgörenin yaptığı iş ve bir parçası olduğu kurumuna bağlı hissettiği bağları güçlü kılan değerlere bağlanma durumudur şeklinde ifade eder. Bir bakıma özdeşleşme halidir (Cengiz, 2001, s. 40).

1.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI VE ÖNEMİ

Mowday, Steers ve Porter, örgütsel bağlılığı ilk kez 1979 yılında “Çalışanın örgütüne karşı hissettiği örgütsel bağlılık” olarak tanımlamıştır (Wasti, 2018, s. 275). Örgütsel bağlılık, işgörenlerin kurumun amaç, hedef ve değerlerine taraflı şekilde bağlılık duyması anlamını ifade etmektedir.

En yüksek derecede ki duygu anlamına gelen bağlılık eski anlamda sadakat kavramı, kölenin efendisine, memurun görevine, askerinin yurduna sadakati anlamını ifade etmektedir (Balay, 2014, s. 15). Literatürde örgütsel bağlılık kavramının farklı şekillerinin olduğu görülmektedir. Wiener, “örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamı” olarak anlamlandırmıştır (Wiener, 1982, s. 418). Gaertner ve Nollen, “örgütte kalma isteği duyarak, örgütün amaç ve değerleriyle, birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmeksizin özdeşleşme” şeklinde ifade etmiştir (Gaertner & Nollen, 1989, s. 975). Morrow, Randall ve Cote, “işgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi” anlamında ifade etmiştir (Morrow, 1983, s. 491; Randall & Cote, 1991, s. 198). Reichers ise, “bir örgütün çoklu öğelerinin amaçlarıyla özdeşleşme süreci” olarak tanımlamıştır (Reichers, 1985, s. 465). Örgütler, yaşamımızın temelinde yer alan en önemli unsurlardan biridir. Temel ihtiyaçlarımızı karşılama bakımından günlük hayatımızda önemli bir yer tutmaktadır. Günümüzde örgütsel bağlılık konusu, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi alanların fazlaca ilgisini çekmektedir. Bu durum örgütsel bağlılık kavramının anlaşılmasını daha da kolaylaştırmaktadır.

İş görenler örgütler için son derece önemlidirler. Kurumuna karşı örgütsel bağlılık duygusu güçlü olan çalışanın performansının olumlu yönde etkilendiği ve üretilen hizmetinde kalitesinin arttığı düşünülmektedir. Aidiyet duyan işgörenler, örgütün değer ve amaçlarına kuvvetli bir şekilde inanır, emir ve beklentilere istekli bir biçimde tabi olur. Çalışanlar ile ilgili Balay (2000, s. 3), amaçların hedeflendiği şekilde gerçekleşmesi için beklentilerin çok üzerinde çaba ortaya koyacağını, örgütte kalmada

kararlılık göstereceğini belirtmiştir. Ayrıca bağlılık gösteren çalışanlar Balay (2000), çalışanların doğal olarak güdüleneceğini aktarmıştır.

1.7. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Çınar (2019), çalışmasında vakıf üniversiteleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık alt boyutlarına göre, örgütsel sinizm puanı arttıkça, duygusal bağlılık, normatif bağlılık puanları azalmakta; devam bağlılığı puanları da artmakta olduğu bulgulanmıştır. Çalışmada erkeklerin normatif bağlılık düzeyleri kadınların normatif bağlılık düzeylerinden yüksek çıkmıştır. Bununla birlikte devam ve duygusal bağlılık boyutları cinsiyete göre farklılaşmamakta olduğu ortaya çıkmıştır.

Toka (2019), çalışmasında okul ilişkilerinde öğretmenlerin ön yargıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır Büyükşehir ilinde görev yapan 850 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklerden yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmada ayrıca katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ile okulda ilişkilerde önyargıları arasında ters yönü bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Bozkurt (2019), çalışmasında otel işletmesi çalışanlarının iş doyumu ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan 579 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda kadınların örgütsel bağlılık düzeyi erkeklerden daha düşük gerçekleşmiştir. Çalışmada çalışılan işteki hizmet süresi arttıkça duygusal bağlılığın arttığı ortaya çıkmıştır.

Özdemir (2019), çalışmasında okul yönetimindeki kayırmacılığın örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinin öğretmen algılarına göre incelemiştir. Araştırma 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Sinop ilinde görev yapan 500 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça örgütsel güven düzeyinin de arttığı, bununla birlikte öğretmenlerin kayırmacılık algıları

ile örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Gökkaya ve diğerleri (2018), çalışmasında Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademisyenlerin informal ilişkilerinin tespiti ve bunların akademisyenlerin üniversiteye olan bağlılıkları üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmaya toplam 224 kişi katılmıştır. Çalışma sonucunda sağlık bilimlerinde çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları, sosyal ve fen bilimlerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarından yüksek olarak gerçekleşmiştir. Çalışmada ayrıca informal ilişkilerin duygusal ve normatif bağlılık üzerinde etkisinin olduğu ancak devam bağlılığı üzerinde etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Malkoç (2018), özel spor işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda Marmara bölgesinde faaliyet gösteren özel spor işletmelerinde işgören 394 kişiye ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda kadın katılımcıların duygusal ve devam bağlılık düzeylerinin erkeklere göre yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Ağırbay (2018), çalışmasında özel okul öğretmenlerinin örgütsel ve meslekî bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma ile özel okullarda görevli öğretmenlerin örgütsel ve meslekî bağlılıkları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmayı hedeflemiştir. Çalışmasında İstanbul ilinin çeşitli ilçelerinde 2016/2017 eğitim-öğretim yılında farklı özel okullarda görev yapan 159'u kadın olmak üzere 71 erkek ile toplam 230 öğretmen örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma sonucunda demografik bilgi formunda araştırması yapılan değişkenlerle örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki kurulamamıştır. Örgüte duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık toplam puanlarının orta düzeyde olduğu, örgütsel bağlılığın alt bileşenlerine göre yapılan değerlendirmede en yüksek puana sahip alt bileşenin duygusal bağlılık olduğu görülmüştür. Duygusal bağlılık, meslekî bağlılık bağlamında en yüksek puana sahip alt boyut duygusal bağlılık olmuş, öğretmenlerin mesleğe normatif bağlılığı ve devamlılık bağlılığıysa orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Sabancı ve diğeri (2018), çalışmasında milli eğitim müdürlükleri çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. Araştırmada sonucunda devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin orta, duygusal bağlılık düzeylerinin ise yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Gündüz (2016), çalışmasında çalışanların örgütsel bağlılık ve iş güvenliği algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde makine alanında üretim yapan bir işletmede 120 kişiden oluşan bir örneklem grubuyla çalışma yaparak örgütsel bağlılığın çalışanların iş güvenliği algılarıyla ilişkisi incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ve iş güvenliği ile pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu, bireylerin iş güvenliği algıları arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı bulunmuştur. Sonraki süreçte, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının da aynı şekilde katılımcıların iş güvenliği algıları ile pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Öztürk (2013), çalışmasında örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. Araştırma Kırklareli ilinde gerçekleştirilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan bireylerin kurumlarına büyük fayda sağladığına değinmiştir. Öztürk bu çalışmasında Kırklareli ilinde görevli 412 sağlık çalışanının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla anket uygulamış ve hangi durumlarda eksiklikler olduğunun tespit etmeyi amaçlamıştır. Kırklareli'ndeki sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık seviyesini buna göre arttırmayı ve örgüte fayda sağlamayı planlamıştır.

Yıldız (2013), örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma 2012-2013 eğitim öğretim döneminde Bolu il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan 219 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde negatif, örgütsel muhalefet algıları ile ise orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Araştırmada katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olduğu görülmüştür. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri sırasıyla en yüksek duygusal, normatif ve devam bağlılığı şeklinde sıralanmıştır.

Kuşunoğlu ve diğerleri (2010), ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. Araştırma 2009-2010 eğitim öğretim döneminde İzmir il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan 353 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların çalışmış oldukları kurumda geçirdikleri süreler arttıkça duygusal, normatif ve devam bağlılık düzeylerinin arttığı bulgulanmıştır. Çalışmada ayrıca evli ve bekar öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmış buna göre evli öğretmenlerin normatif bağlılıkları daha yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır.

Aydın ve diğerleri (2011), çalışmasında cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin olduğu, erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Gülyüz (2010), çalışmasında örgütsel özdeşimin örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunu araştırmıştır. Araştırmada kamu ve özel sektörde çalışan 444 bireyle çalışma yapmış ve özdeşim ile örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın birbirinden farklı olup olmadığını, örgütsel özdeşim ve duygusal bağlılığın çeşitli öncüllerle ilişkileri açısından farklılık gösterip göstermediği üzerine çalışma yapmıştır.

Sürgevil (2007), çalışmasında çalışma yaşamında örgütsel bağlılık düzeyini araştırmıştır. Araştırmada 140 belediye çalışanın örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye çalışmış, demografik özelliklerle örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Boylu ve diğerleri (2007), çalışmasında Gazi Üniversitesinde çalışan 366 akademisyenin örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucunda evli olan akademisyenlerin üniversitenin geneline yönelik duygusal bağlılık düzeyleri, bekâr olan akademisyenlere oranla daha yüksek çıkmıştır. Araştırmada araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, profesör unvanına sahip akademisyenlere göre yüksek düzeyde gerçekleşmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı sosyo-demografik değişkenlere göre din görevlilerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının belirlenmesidir.

2.2. ARAŞTIRMA PROBLEMİ

İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları ne düzeydedir? İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinin devam, Duygusal ve normatif bağlılıkları ne düzeydedir ve bu bağlılıklar arasında ilişki var mıdır? İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinin devam, duygusal ve normatif bağlılıklarına ilişkin algıları bazı kişisel, demografik değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, cinsiyet, yaş, gelir düzeyi, eğitim düzeyi, mesleki unvan, mevcut çalışılan unvandaki süre, mesleki deneyim ve çalışılan ile göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

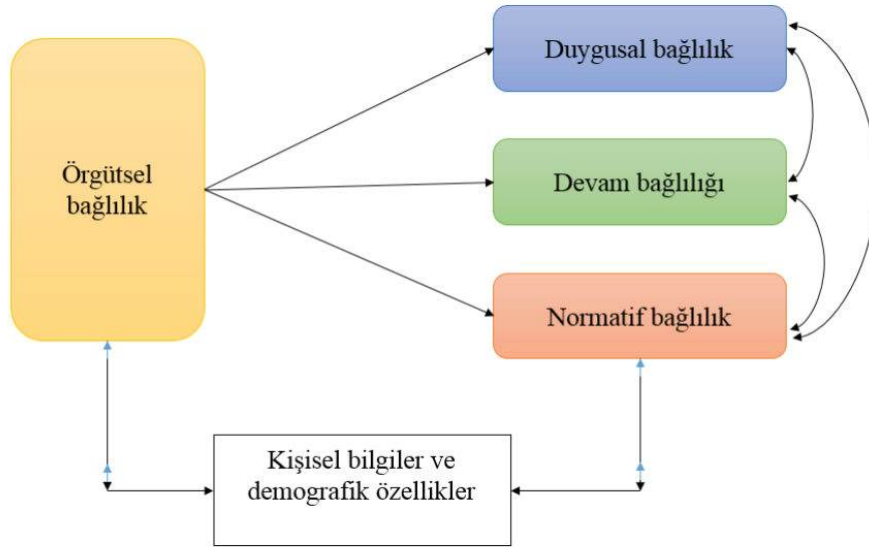
- İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinin devam bağlılığı, cinsiyet, yaş, gelir düzeyi, eğitim düzeyi, mesleki unvan, mevcut çalışılan unvandaki süre, mesleki deneyim ve çalışılan ile göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinin normatif bağlılığı, cinsiyet, yaş, gelir düzeyi, eğitim düzeyi, mesleki unvan, mevcut çalışılan unvandaki süre, mesleki deneyim ve çalışılan ile göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinin Duygusal bağlılığı, cinsiyet, yaş, gelir düzeyi, eğitim düzeyi, mesleki unvan, mevcut

çalışılan unvandaki süre, mesleki deneyim ve çalışılan ile göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2.3. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırmada, imam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları incelenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık alt boyutları; duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri kişisel bilgiler ve demografik özellikler bağlamında analiz edilmiştir.

Bu kapsamda aşağıdaki model çerçevesinde araştırma sorularına yanıtlar bulunmaya çalışılmıştır.



Şekil 2. 1. Araştırma modeli

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli ile ilgili araştırmalarla ilgili Büyüköztürk (2016) ve Karasar (2005) “iki ya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve neden-sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla yapılır” belirtmiştir.

2.4. HİPOTEZLER

Araştırmada aşağıda ifade edilen hipotezler sınanmıştır.

H1: Kadın Kur'an kursu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, erkek Kur'an kursu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinden yüksektir.

H2: Kadın Kur'an kursu öğretmenlerinin devam bağlılık düzeyleri, erkek Kur'an kursu öğretmenlerinin devam bağlılık düzeylerinden yüksektir.

H3: Kadın Kur'an kursu öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeyleri, erkek Kur'an kursu öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeylerinden yüksektir.

H4: Kadın Kur'an kursu öğretmenlerinin normatif bağlılık düzeyleri, erkek Kur'an kursu öğretmenlerinin normatif bağlılık düzeylerinden düşüktür.

H5: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinden 42 yaş ve üzeri yaşta bulunanların örgütsel bağlılık düzeyi, 18-29 yaş grubunda bulunanlardan yüksektir.

H6: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinden 18-29 yaş grubunda bulunanların devam bağlılık düzeyi, 42 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunanlardan yüksektir.

H7: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinden 42 yaş ve üzeri yaşta bulunanların duygusal bağlılık düzeyi, 18-29 yaş grubunda bulunanlardan yüksektir.

H8: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinden 42 yaş ve üzeri yaşta bulunanların normatif bağlılık düzeyi, 18-29 yaş grubunda bulunanlardan düşüktür.

H9: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H10: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinden lise mezunu olanların devam bağlılık düzeyi, önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunu olanlardan yüksektir.

H11: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunu olanların duygusal bağlılık düzeyi, lise mezunu olanlardan düşüktür.

H12: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden lise mezunu olanların normatif bağlılık düzeyi, önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunu olanlardan düşüktür.

H13: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile gelir düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H14: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden 4000 TL altında gelir düzeyine sahip olanların devam bağlılık düzeyi, 4001 TL ve üstü gelir düzeyine sahip olanlardan yüksektir.

H15: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden 4000 TL altında gelir düzeyine sahip olanların duygusal bağlılık düzeyi, 4001 TL ve üstü gelir düzeyine sahip olanlardan düşüktür.

H16: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden 4000 TL altında gelir düzeyine sahip olanların normatif bağlılık düzeyi, 4001 TL ve üstü gelir düzeyine sahip olanlardan düşüktür.

H17: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H18: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalışılan hizmet süreleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H19: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden 21 yıl ve üzeri görev yapanların duygusal bağlılık düzeyi, 21 yıl altı görev yapanlardan yüksektir.

H20. İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden 0-5 yıl, 6-10 yıl görev yapanların devam bağlılık düzeyi, 21 yıl ve üzeri görev yapanlardan yüksektir.

H21: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden 0-5 yıl, 6-10 yıl görev yapanların normatif bağlılık düzeyi, 21 yıl ve üzeri görev yapanlardan yüksektir

H22: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalışılan il arasında anlamlı farklılık yoktur.

H23: Örgütsel bağlılık ile normatif, duygusal ve devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

H24: Normatif bağlılık ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

H25: Duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

H26: Duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

2.5. SINIRLILIKLAR

Araştırmanın sınırlılıklarına ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur. Araştırmanın sınırlılıkları;

- Araştırma İstanbul, Ankara, Antalya, Gaziantep, Van, İzmir, Samsun ili ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırma din görevlilerinden imam hatip, müezzin kayyım, Kur'an kursu öğreticisi ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırmaya verilen cevaplar veri toplamak için kullanılan ölçeklerdeki sorularla sınırlıdır.

2.6. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, 2019 yılında Diyanet İşleri Başkanlığı taşra teşkilatında görev yapan imam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul, Ankara, Antalya, Gaziantep, Van, İzmir, Samsun, illerinde aktif olarak görev yapan sözleşmeli ve kadrolu İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden 2336 kişiden oluşturmaktadır.

Araştırmada yeterli örneklem büyüklüğü aşağıda belirtildiği gibi hesaplanmıştır.

Tablo 2. 1. Örneklem ile ilgili bilgiler

Evren büyüklüğü,	N	113.088
Güven düzeyine karşılık gelen tablo değeri,	t	1,96
İncelenecek olayın görülüş sıklığı (olasılığı)	p	0,5
İncelenecek olayın görülmemiş sıklığı (1-p)	q	0,5
Tolere edilmek istenen aralık genişliği	d	0,05
Örneklem büyüklüğü	n	2336

Örneklem büyüklüğünü belirlemek için % 95 güven aralığında güven düzeyine denk gelen t değeri 1.96 iken d değeri 0.05 ve S değeri 0.5 tahmin edilmektedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2015).

$$n = \frac{Nx(t^2)x(pxq)}{(d)^2x(N - 1) + (t)^2xpxq} = \frac{113088x(1,96^2)x(0,5x0,5)}{(0,05)^2x(113088 - 1) + (1,96)^2x0,5x0,5}$$
$$= \frac{108.609,71}{283,678} = 383$$

Örneklem büyüklüğünü belirlemek için yapılan hesaplamada örneklem büyüklüğü minimum 383 katılımcı olarak belirlenmiş ancak örneklem 2336 kişi olarak belirlenmiştir.

2.7. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada Meyer ve Allen (2004) tarafından geliştirilmiş olan 18 sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada veri toplamak için kullanılan Mayer ve Allen (2004)'in örgütsel bağlılık ölçeği 7'li Likert'ten 5 Likert'e dönüştürülerek kullanılmış olup tabloda sunulmuştur.

Tablo 2. 2. Veri seti ile ilgili veriler

Seçenekler	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Puan değeri	1	2	3	4	5
Örgütsel bağlılık	Çok alt düzey	Alt düzey	Orta düzey	Üst düzey	Çok üst düzey
\bar{x}	1-1,80	1,81-2,6	2,61-3,4	3,41-4,2	4,21-5

Örgütsel bağlılık ölçeğinin ortalaması arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığını ifade etmektedir.

Tablo 2. 3. Örgütsel Bağlılık ve alt boyutları ile ilgili maddeler

	Madde sayısı	Maddeler
Duygusal bağlılık	6	1, 3, 5, 7, 8, 11
Devam bağlılığı,	6	2, 4, 6, 13, 15, 16
Normatif bağlılık	6	9, 10, 12, 14, 17, 18
Örgütsel bağlılık	18	1-18

Tabloda örgütsel bağlılık ölçeği ile ilgili alt boyutlar ve alt boyutlarına ilişkin maddeler sunulmuştur.

2.8. VERİLERİN ANALİZİ

Örgütsel bağlılık ölçeği üç alt boyutta ele alınmış olup ilki normatif bağlılık boyutudur. Normatif bağlılık boyutu 6 maddeden oluşmakta olup araştırmada imam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların çalışmış oldukları kurumdan ayrılma durumlarında hissettikleri duyguları ifade etmektedir. İkincisi duygusal bağlılık boyutu 6 maddeden oluşmakta olup araştırmada imam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların çalışmış oldukları kuruma karşı hissettikleri duygusal durumları ifade etmektedir. Üçüncüsü devam bağlılığı boyutu 6 maddeden oluşmakta olup araştırmada imam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların çalışmış oldukları kurumda devam etme durumları ile ilgili duygularını ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenirlilik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0,765 olarak güvenilir bulunmuştur.

Tablo 2. 4. Çarpıklık ve basıklık değerleri

	Ort.		Std. sapma		Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. hata	Statistic	Std. hata	Statistic	Std. hata	Statistic	Std. hata
Duygusal bağlılık	3,3516	,01004	,48847	,879	,050	,971	,101	
Devam bağlılığı	3,0895	,01513	,73594	,061	,050	-,099	,101	
Normatif bağlılık	3,7332	,01227	,59663	-,393	,050	,072	,101	
Örgütsel bağlılık	3,3914	,00935	,45478	,489	,050	,766	,101	

Örgütsel bağlılık ile ilgili ölçek maddelerinin Skewness değeri 0,489, Kurtosis değeri 0,766 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından duygusal bağlılık ile ilgili maddelerin Skewness değeri 0,879, Kurtosis değeri 0,971, devam bağlılığı ile ilgili maddelerin Skewness değeri 0,061, Kurtosis değeri -0,099, normatif bağlılık ile ilgili maddelerin Skewness değeri -0,393, Kurtosis değeri 0,072 olarak hesaplanmıştır. Tabachnick ve Fidell'e (2013, s. 81) göre Skewness ve Kurtosis değerlerinin $\pm 1,5$ aralığında olmasının normal dağılım olarak değerlendirilebileceğini aktarmıştır.

Araştırmada verilen analizinde SPSS 23.0 programı kullanılmıştır. Araştırmada katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş grupları, gelir düzeyler, meslekte geçen süreleri, toplam hizmet süreleri ve görev yapılan il verilerini belirlemek için frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada ayrıca örgütsel bağlılık ve alt boyutları: duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri ile ilgili sorular için ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği ile ilgili doğrulayıcı faktör analizi yapılarak, faktöre yükleri, faktörler ve faktör varyansları belirlenmiş, bununda birlikte döndürme işlemi ile örgütsel bağlılık alt boyutları belirlenmiştir. Bu kapsamda ortaya çıkan duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri ile ilgili ortalama, standart sapma değerleri "katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş grupları, gelir düzeyler, meslekte geçen süreleri, toplam hizmet süreleri ve görev yapılan il" değişkenlerine göre analiz edilmiştir. Araştırmada örgütsel bağlılık ölçeği ile ilgili normallik testleri yapılmış olup analizler verilerin normal dağılım gösterip göstermemesine göre parametrik ve nonparametrik analizler yapılmıştır. Araştırmada 2 değişkenli bağımlı değişkenler açısından belirtilen görüşler arasında anlamlı bir farklılık

olup olmadığını belirlemek için bağımsız gruplar t-Testi yapılmıştır. Araştırmada ikiden fazla değişkenler ile ilgili normal dağılan ve varyansları homojen olan veriler ile ilgili ilk olarak tek yönlü varyans analizi (Anova) testi yapılmış, grup varyanslarının eşit olduğu durumlarda, ortalama puanlarının çoklu karşılaştırılmasında Tukey HSD testi yapılmıştır. Normal dağılım göstermeyen gruplarda ise nonparametrik analizlerden Normal dağılım göstermeyen gruplar olduğundan Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Araştırmada uygulanan testlerin anlamlılık düzeyi 0,05 düzeyinde analiz edilmiştir. İki değişken arasındaki ilişkinin miktarını bulup yorumlamak amacıyla Pearson Moment Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular %99 güven aralığında 0,01 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde araştırmada demografik bilgiler, faktör analizi ve örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

3.1. SOSYO-DEMOGRAFİK BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların cinsiyetleri, yaş grupları, eğitim düzeyleri, mesleki unvanları, meslekte geçen süreleri ve görev yaptıkları yerlere ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 3. 1. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	439	18,6
Erkek	1927	81,4
Toplam	2366	100,0

Araştırmada katılımcıların cinsiyet gruplarına göre dağılımı analiz edildiğinde 439'u (%18,6) kadın, 1.927'si ise erkektir. Araştırmada katılımcıların ağırlıklı olarak erkek katılımcılardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 3. 2. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı

Yaş	n	%
18-23 yaş	2	,1
24-29 yaş	122	5,2
30-35 yaş	417	17,6
36-41 yaş	623	26,3
42 ve üzeri yaş	1202	50,8
Toplam	2366	100,0

Araştırmada katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı analiz edildiğinde 2'si (%0,1) 18-23 yaş, 122'si (%5,2) 24-29 yaş, 417'si (%17,6) 30-35 yaş, 623'ü (%26,3) 36-41 yaş, 1.202'si (%50,8) 42 ve üzeri yaş grubunda yer aldığı belirlenmiştir.

Tablo 3. 3. Katılımcıların eğitim düzeylerine göre dağılımı

Eğitim düzeyi	n	%
Lise	181	7,7
Önlisans	1262	53,3
Lisans	808	34,2
Lisansüstü	115	4,9
Toplam	2366	100,0

Araştırmada katılımcıların eğitim düzeylerine göre dağılımı analiz edildiğinde 181'i (%7,7) lise, 1.262'si (%53,3) önlisans, 808'i (%34,2) lisans ve 115'i (%4,9) yüksek lisans ve doktora eğitimi aldıkları belirlenmiştir.

Tablo 3. 4. Katılımcıların mesleki unvanlarına göre dağılımı

Mesleki unvan	n	%
İmam hatip	1469	62,1
Müezzin kayyım	320	13,5
Kur'an kursu öğreticisi	577	24,4
Toplam	2366	100,0

Araştırmada katılımcıların mesleki unvanlarına göre dağılımı analiz edildiğinde 1.469'u (%62,1) imam hatip, 320'si (%15,5) müezzin kayyım ve 577'si (%24,4) Kur'an kursu öğreticisi olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. 5. Katılımcıların gelir gruplarına göre dağılımı

Gelir düzeyi	n	%
3001-4000 TL	607	25,7
4001-5000 TL	1638	69,2
5000 TL üzeri	121	5,1
Toplam	2366	100,0

Araştırmada katılımcıların gelir gruplarına göre dağılımı analiz edildiğinde 607'si (%25,7) 3001-4000 TL, 1.638'i (%69,2) 4001-5000 TL ve 121'i (%5,1) 5000 TL üzeri aylık gelir düzeyindedir.

Tablo 3. 6. Katılımcıların görev yapılan unvandaki hizmet süresine göre dağılımı

Bulunulan unvandaki görev süresi	n	%
0-5 yıl	263	11,1
6-10 yıl	698	29,5
11-15 yıl	493	20,8
16-20 yıl	147	6,2
21 yıl ve üzeri	765	32,3
Toplam	2366	100,0

Araştırmada katılımcıların şuan ki unvandaki görev süresi gruplarına göre dağılımı analiz edildiğinde 263'ü (%11,1) 0-5 yıl, 698'i (%29,5) 6-10 yıl, 493'ü (%20,8) 11-15 yıl, 147'si (%6,2) 16-20 yıl ve 765'i (%32,3) 21 yıl ve üzeri yaş grubundadır.

Tablo 3. 7. Katılımcıların toplam hizmet süresine göre dağılımı

Toplam hizmet süresi	n	%
0-5 yıl	66	2,8
6-10 yıl	676	28,6
11-15 yıl	583	24,6
16-20 yıl	176	7,4
21 yıl ve üzeri	865	36,6
Toplam	2366	100,0

Araştırmada katılımcıların toplam hizmet süresi gruplarına göre dağılımı analiz edildiğinde 66'sı (%2,8) 0-5 yıl, 676'sı (%28,6) 6-10 yıl, 583'ü (%24,6) 11-15 yıl, 176'sı (%7,4) 16-20 yıl ve 865'i (%36,6) 21 yıl ve üzeri yaş grubundadır.

Tablo 3. 8. Katılımcıların görev yapılan ile göre dağılımı

Görev ili	n	%
İstanbul	946	40,0
Ankara	521	22,0
Antalya	254	10,7
Gaziantep	76	3,2
Van	110	4,6
İzmir	253	10,7
Samsun	206	8,7
Toplam	2366	100,0

Araştırmada katılımcıların görev yaptıkları il dağılımı analiz edildiğinde 946'sı (%40) İstanbul, 521'si (%22) Ankara, 254'ü (%10,7) Antalya, 76'sı (%3,2) Gaziantep, 110'u (%4,6) Van, 253'ü (%10,7) İzmir ve 206'sı (%8,7) Samsun ilinde görev yapmaktadır.

3.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ FAKTÖR ANALİZİ İLE İLGİLİ BULGULAR

Örgütsel bağlılık ölçeği ile ilgili doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ile ilgili Yaşlıoğlu (2017, s. 76) “önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak gizil değişken (faktör) oluşturmaya yönelik bir işlem” olduğunu belirtmiştir. Bu analiz ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeği ile ilgili faktör analizi yapılırken değişkenler arasında yüksek korelasyon ilişkisi aranır. Değişkenler arasında korelasyon azaldıkça, faktör analizinin sonuçlarına olan güven de o denli azalır (Karagöz, 2019: 957). Değişkenler arasında korelasyon ilişkisi ile KMO değeri ve Bartlett's Test değerlerine göre belirlenmektedir. Sharma (1996, s. 116), Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett testi değerlerinin 0 ile 1 arasında değişkenlik gösterdiğini belirtmiştir Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett testi değerlerinin 1'e yaklaşması faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Sarıtaç (2014), faktör analizi yapılırken değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin yeterli olup olmadığına sig. Yardımı ile karar verildiğini ve sig.<0,05 ise veri setinin faktör analizine uygun olduğunu ifade etmiştir. Tavşancıl (2010), “KMO değeri 0,50'lerde kötü, 0,60'larda ve 0,70'lerde vasat, 0,80'lerde çok iyi, 0,90'larda ise mükemmel veya çok iyi” olduğunu ifade etmiştir.

Tüm bunlardan hareketle örgütsel bağlılık ölçeği veri seti, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett testi değerleri analiz edilmiştir.

Tablo 3. 9. KMO ve Bartlett's test değerleri

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			,899
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		11928,489
	df		153
	Sig.		,000

Tabloda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Barlett testi sonuçları incelendiğinde sig.=0,000 ve KMO değeri 0,899 olarak hesaplanmıştır. Tüm bunlardan hareketle örgütsel bağlılık ölçeği KMO'sı 0,899 olduğundan sonuçlar mükemmel yakın olduğu ifade edilebilir. Bu sebeple örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu da ifade edilebilir. Ayrıca sig.<0,05 olduğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Barlett testinin anlamlı olduğu, değişkenler arasında yüksek korelasyonların olduğu ve verilerin normal dağılımdan geldiği ifade edilebilir.

Tablo 3. 10. Örgütsel bağlılık ölçeği faktör maddeleri ve faktör yük değerleri

Faktör maddeleri	Faktör yük değerleri
Soru-1: Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.	,492
Soru-7: Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.	,509
Soru-3: Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.	,531
Soru-5: Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var	,529
Soru-8: Bu kuruluşu kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.	,644
Soru-11: Kendimi kuruluşumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	,620
Soru-2: Şu anda kuruluşum da kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten.	,421
Soru-4: İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	,405
Soru-6: Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.	,508
Soru-15: Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	,545
Soru-16: Eğer bu kuruluşu kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım başka yerlerde çalışmayı düşünebilirdim.	,231
Soru-13: Bu kuruluştan ayrılmamın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kılığı olurdu.	,511
Soru-9: Kuruluşuma çok şey borçluyum.	,527
Soru-10: Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şuan da ayrılmazdım.	,445
Soru-12: Benim için avantajlı da olsa, kuruluşumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını hissediyorum.	,426
Soru-17: Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.	,506
Soru-18: Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.	,498
Soru-14: Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	,439

Araştırma örgütsel bağlılık ölçeği ile ilgili faktör yükleri analiz edilmiş olup faktör yüklerinin 0,231 ile 0,644 arasında dağılmakta olduğu bulgusu edinilmiştir. 16. Madde (faktör yükü 0,231) dışındaki maddelerin tamamı 0,405 ve üzeri faktör yüküne sahiptir. Ölçek çalışmalarında faktör yük değeri için asgari değerin 0,30 alınabileceği genel olarak kabul edilen bir görüştür (Büyüköztürk, Çokluk ve Şekercioğlu 2012, s. 194). Tüm bunlardan hareketle faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3. 11. Faktör sayıları ve açıklanan toplam varyans miktarları

	Başlangıç Özdeğerleri			Toplam faktör Yükleri			Fak. Yüklerinin Döndürülmüş Top.		
	Toplam	% Varyans	Kümülatif %	Toplam	% Varyans	Kümülatif %	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
1	4,882	28,719	28,719	4,882	28,719	28,719	4,009	23,581	23,581
2	2,708	15,931	44,650	2,708	15,931	44,650	2,721	16,008	39,588
3	1,033	6,078	50,729	1,033	6,078	50,729	1,894	11,140	50,729
...
18	,425	2,361	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Yapılan faktör analizi sonucunda örgütsel bağlılık ölçeğinden hareketle faktör sayıları ve varyans miktarları hesaplanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyansın %50,729'unu açıklayan 3 boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Araştırmanın bir ölçek uyarlaması olması nedeniyle orijinal formdaki faktör sayısı girilerek analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ölçek formunun orijinal formundaki faktör yapısına benzer bir dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 3. 12. Döndürülmüş faktör matrisi

	Faktör bileşenleri		
	1	2	3
Soru-9: Kuruluşuma çok şey borçluyum.	,689		
Soru-17: Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.	,688		
Soru-18: Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.	,673		
Soru-10: Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şuan da ayrılmazdım.	,641		
Soru-14: Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	,572		
Soru-12: Benim için avantajlı da olsa, kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.	,627		
Soru-8: Bu kuruluşu kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.		,801	
Soru-11: Kendimi kuruluşumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.		,781	
Soru-3: Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.		,674	
Soru-1: Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.		,635	
Soru-7: Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.		,685	
Soru-5: Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.		,690	
Soru-2: Şu anda kuruluşum da kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten.			,361
Soru-15: Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.			,717
Soru-6: Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.			,480
Soru-13: Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu.			,687
Soru-4: İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.			,593
Soru-16: Eğer bu kuruluşu kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım başka yerlerde çalışmayı düşünebilirdim.			,353

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi.

Dönme Yöntemi: Kaiser Normalizasyonlu Varimax.

Varimax Dik Döndürme Yöntemi kullanılarak örgütsel bağlılık ile ilgili maddelerin faktör dağılımlarının 3 faktörde toplandığı, maddelerin girdikleri faktörde kabul edilebilir yük değerlerine sahip (en düşük madde yük değerinin 0.353; en yüksek madde yük değerinin 0.801) olduğu görünmektedir. Bir veya daha fazla faktörde yüksek değerler veren madde bulunmamaktadır.

Tablo 3. 13. Faktörlerin madde sayıları ile numaraları

Faktör adı	Faktör maddeleri
Duygusal Bağlılık	1, 3, 5, 7, 8, 11
Devam Bağlılığı	2, 4, 6, 13, 15, 16
Normatif Bağlılık	9, 10, 12, 14, 17, 18
Örgütsel bağlılık ölçeği	18 madde

Faktör analizi sonucunda 18 sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği her biri 6 maddeden oluşan 3 faktörde toplanmıştır. Faktör adları ve faktör maddeleri tabloda sunulmuş olup örgütsel bağlılık; duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak belirtilmiştir.

3.3. DİN GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile ilgili ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi, Kruskal Wallis Testi, ki-kare değerlerine ilişkin analizlere yer verilmiştir.

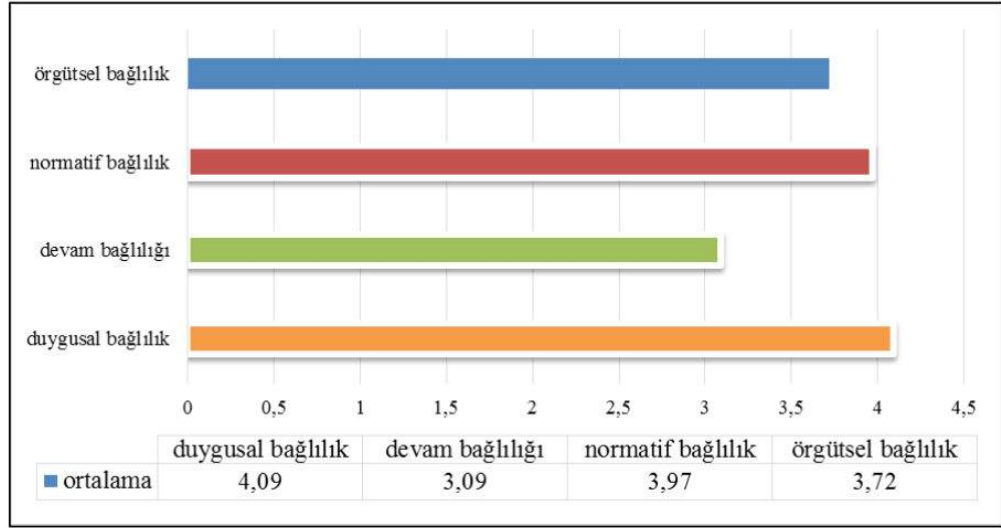
Tabloda örgütsel bağlılık ve alt boyutları: duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 3. 14. Örgütsel bağlılık ölçeği ortalama ve standart sapma değerleri

	N	Ort.	Std. sapma	Sonuç
Duygusal bağlılık	2366	4,09	0,72	Katılıyorum
Devam bağlılığı	2366	3,09	0,74	Kısmen katılıyorum
Normatif bağlılık	2366	3,97	0,70	Katılıyorum
Örgütsel bağlılık	2366	3,72	0,48	Katılıyorum

Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları betimsel olarak incelenmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutuna verilen cevapların çoğunlukla “kısmen katılıyorum”, devam ve normatif bağlılık boyutunda ise “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Genel olarak örgütsel bağlılık düzeyi “katılıyorum” şeklindedir. Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları ortalamaları incelendiğinden en düşük

ortalamanın 3,09 ile devam bağlılığında olduğu, 3,97 ortalama ile normatif bağlılığın ikinci sırada yer aldığı, 4,09 ortalama ile en yüksek değeri duygusal bağlılığın aldığı ortaya çıkmıştır.



Şekil 3. 1. Örgütsel bağlılık ölçeği ortalama ve standart sapma değerleri

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları ortalamaları şekilde gösterilmiştir. Şekil incelendiğinde katılımcıların devam bağlılığı düzeyinin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri ortalamalarının oldukça altında gerçekleştiği bulgusu ortaya çıkmıştır. Buna göre katılımcıların çalışmış oldukları kurumda devam etme durumları ile ilgili duygularının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tabloda duygusal bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 3. 15. Duygusal bağıllık ortalama ve standart sapma değerleri

Duygusal bağıllık	\bar{x}	s.s.
1. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder.	4,44	0,91
2. Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.	2,11	1,21
3. Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	4,41	0,85
4. Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.	4,48	0,76
5. Bu kuruluşta kendimi "duygusal olarak bağıllı" hissetmiyorum.	2,14	1,28
6. Kendimi kuruluşumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	2,30	1,35

Devam bağıllığı ile ilgili ilişkili sorulara verilen yanıtların ortalamaları ve standart sapma değerleri incelenmiştir. Katılımcıların “Katılımcıların “meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=4,44$, s.s.=0,91 olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların meslek hayatımın kalan kısmının şuan ki kuruluştaki geçireceğinin mutlu edeceğini yönündeki cevaplar ağırlığı oluşturmaktadır.

Katılımcılar “kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=2,11$, s.s.=1,21 olduğu ve “alt düzey” bir katılımın olduğu aynı zamanda standart sapma değerlerinin de düşük bulunduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışmış oldukları kuruluşa karşı aitlik hissini yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcılar “bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=4,41$, s.s.=0,85 olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcılar için çalışılan kurumunun çok kişisel (özel) bir anlamı olduğu yönündeki cevaplar ağırlığı oluşturmaktadır.

Katılımcılar “bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=4,48$, s.s.=0,76 olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcılar çalışmış oldukları kurumun meselelerini kendi meseleri gibi hissettikleri yönündeki cevaplar ağırlığı oluşturmaktadır.

Katılımcılar “bu kuruluşa kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=2,14$, s.s.=1,28 olduğu ve “alt düzey” bir katılımın olduğu aynı zamanda standart sapma değerlerinin de düşük bulunduğu görülmektedir. Katılımcıların duygusal olarak bağlılık hissini yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcılar “kendimi kuruluşumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=2,30$, s.s.=1,35 olduğu ve “alt düzey” bir katılımın olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışmış oldukları kurumda kendilerini ailenin bir parçası olarak hissetmekte olduğu ortaya çıkmıştır.

Tabloda devam bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 3. 16. Devam bağlılığı ortalama ve standart sapma değerleri

	Devam bağlılığı	\bar{x}	s.s.
1.	Şu anda kuruluşum da kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten.	2,40	1,28
2.	İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	3,65	1,32
3.	Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.	3,57	1,30
4.	Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kılığı olurdu.	2,92	1,15
5.	Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	3,05	1,27
6.	Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım başka yerlerde çalışmayı düşünebilirdim.	2,94	1,29

Devam bağlılığı ile ilgili ilişkili sorulara verilen yanıtların ortalamaları ve standart sapma değerleri incelenmiştir. Katılımcıların “şu anda kuruluşum da kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten.” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=2,40$, s.s.=1,28 olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların genel olarak ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde şu anda çalışılan kurumda kalmanın istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten olduğu yönündeki cevaplar alt düzeydedir.

Katılımcılar “İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=3,65$, s.s.=1,32 olduğu aynı zamanda standart

sapma değerlerinin de yüksek bulunduğu görülmektedir. Katılımcılar, kendi istekleri dahilinde olsa bile Şuan ki kurumdan ayrılmanın çok zor olacağı yönündeki cevaplar üst düzeydir.

Katılımcılar “Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=3,57$, s.s.=1,30 olduğu aynı zamanda standart sapma değerlerinin de yüksek bulunduğu görülmektedir. Katılımcılar, çalışmış oldukları kurumdan ayrılmak istediğine karar vermesi halinde hayatımın çoğunun alt üst olacağı yönündeki cevaplar üst düzeydir.

Katılımcılar “Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=2,92$, s.s.=1,15 olduğu aynı zamanda standart sapma değerlerinin de yüksek bulunduğu görülmektedir. Katılımcılar, çalışmış oldukları kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birinin alternatif kıtlığı olacağı yönündeki cevaplar orta düzeydir.

Katılımcılar “Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=3,05$, s.s.=1,27 olduğu aynı zamanda standart sapma değerlerinin de yüksek bulunduğu görülmektedir. Katılımcılar, çalışmış oldukları kurumdan ayrılma sonucunda seçeneğinin az olacağı yönündeki cevaplar “orta” düzeydir.

Katılımcılar “Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok Şey vermiş olmasaydım başka yerlerde çalışmayı düşünebilirdim” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=2,94$, s.s.=1,29 olduğu aynı zamanda standart sapma değerlerinin de yüksek bulunduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışmış oldukları kuruma katkılarında bağımsız olarak, ayrılmayı düşünmedikleri ortaya çıkmıştır.

Tabloda normatif bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 3. 17. Normatif bağıllık ortalama ve standart sapma değerleri

Normatif bağıllık	\bar{x}	s.s.
1. Kuruluşuma çok şey borçluyum.	4,27	0,89
2. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şuan da ayrılmazdım.	3,93	1,13
3. Benim için avantajlı da olsa, kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.	4,00	1,07
4. Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	2,30	1,11
5. Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.	3,74	1,20
6. Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.	4,15	0,94

Normatif bağıllık ile ilgili ilişkili sorulara verilen yanıtların ortalamaları ve standart sapma değerleri incelenmiştir. Katılımcıların “Kuruluşuma çok şey borçluyum” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=4,27$, s.s.=0,89 olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların şuan ki çalışmış olduğu kuruma çok şey borçlu olduğu yönündeki cevapların ortalaması çok üst düzeydedir.

Katılımcılar “Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şuan da ayrılmazdım” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=3,93$, s.s.=1,13 olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların çalışmış olduğu kurumdaki insanlara karşı yükümlülük hissettikleri ve bundan dolayı çalışmış oldukları işten ayrılmayı düşünmedikleri yönündeki cevapların ortalaması üst düzeydedir.

Katılımcılar “Benim için avantajlı da olsa, kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=4,00$, s.s.=1,07 olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların çalışmış olduğu kurumdan ayrılmayı doğru bulmadıkları yönündeki cevapların ortalaması üst düzeydedir.

Katılımcılar “Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=2,30$, s.s.=1,11 olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların çalışmış olduğu kurumda kendilerini manevi yükümlülük altında hissettikleri yönündeki cevapların ortalaması üst düzeydedir.

Katılımcılar “Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=3,74$, s.s.=1,20 olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların çalışmış

olduğu kurumdan ayrıldıklarında kendilerini suçlu hisseceği yönündeki cevapların ortalaması üst düzeydedir.

Katılımcılar “Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor” ifadesine verilen yanıtların $\bar{x}=4,15$, s.s.=0,94 olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların çalışmış olduğu kurumun kendilerinin sadakatini hak ettiği yönündeki cevapların ortalaması çok üst düzeye yakın düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır.

3.3.1. Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet İlişkisi

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları; duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri cinsiyete göre ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmış ve t-testi analizi yapılmıştır.

H1: Kadın Kur’an kursu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, erkek Kur’an kursu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinden yüksektir.

H2: Kadın Kur’an kursu öğretmenlerinin devam bağlılık düzeyleri, erkek Kur’an kursu öğretmenlerinin devam bağlılık düzeylerinden yüksektir.

H3: Kadın Kur’an kursu öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeyleri, erkek Kur’an kursu öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeylerinden yüksektir.

H4: Kadın Kur’an kursu öğretmenlerinin normatif bağlılık düzeyleri, erkek Kur’an kursu öğretmenlerinin normatif bağlılık düzeylerinden düşüktür.

Tablo 3. 18. Katılımcıların cinsiyetine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması

Faktör	Cinsiyet	N	\bar{X}	Std. sapma	t testi		
					t	sd	p
Duygusal bağlılık	Kadın	439	4,17	0,71	2,629	2364	,009
	Erkek	1927	4,07	0,72	2,661	661,53	,008
Devam bağlılığı	Kadın	439	2,95	0,67	-4,544	2364	,000
	Erkek	1927	3,12	0,75	-4,880	711,17	,000
Normatif bağlılık	Kadın	439	3,93	0,72	-1,316	2364	,188
	Erkek	1927	3,97	0,70	-1,290	639,05	,197
Örgütsel bağlılık	Kadın	439	3,68	0,48	-1,637	2364	,102
	Erkek	1927	3,72	0,48			

Tabloda örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarından duygusal, normatif ve devam bağlılığı alt boyutları puanlarının katılımcıların cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla bağımsız grup t testi yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği ile yapılan t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Ancak örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal ve devam bağlılığı ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$), normatif bağlılık ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları ile yapılan t testi sonucunda;

Duygusal bağlılık puanlarının katılımcıların cinsiyetine göre aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,629$; $p<0,05$). Duygusal bağlılık boyutunda ortaya çıkan farklılık kadın katılımcıların lehine gerçekleşmiştir. Devam bağlılığı puanlarının katılımcıların cinsiyetine göre aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-4,544$; $p<0,05$). Devam bağlılığı boyutunda ortaya çıkan farklılık erkek katılımcıların lehine gerçekleşmiştir.

Sonuç olarak H1 hipotezi red

Sonuç olarak H2 hipotezi red

Sonuç olarak H3 hipotezi kabul

Sonuç olarak H4 hipotezi kabul

3.3.2. Örgütsel Bağlılık ve Yaş İlişkisi

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları; duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmış ve Kruskal Wallis analizi yapılmıştır.

H5: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden 42 yaş ve üzeri yaşta bulunanların örgütsel bağlılık düzeyi, 18-29 yaş grubunda bulunanlardan yüksektir.

H6: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden 18-29 yaş grubunda bulunanların devam bağlılık düzeyi, 42 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunanlardan yüksektir.

H7: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden 42 yaş ve üzeri yaşta bulunanların duygusal bağlılık düzeyi, 18-29 yaş grubunda bulunanlardan yüksektir.

H8: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden 42 yaş ve üzeri yaşta bulunanların normatif bağlılık düzeyi, 18-29 yaş grubunda bulunanlardan düşüktür.

Tablo 3. 19. Katılımcıların yaş değişkeni göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Yaş	N	Ort.	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlan fark
Duygusal bağlılık	a. 24-29 yaş	124	3,88	1011,95	3	31,86	,004	a-c
	b. 30-35 yaş	417	4,02	1129,76				a-d
	c. 36-41 yaş	623	4,13	1227,77				
	d. 42 ve üzeri yaş	1202	4,12	1196,90				
	Toplam	2366	4,09					
Devam bağlılığı	a. 24-29 yaş	124	3,12	1214,58	3	13,85	,003	d-b
	b. 30-35 yaş	417	3,00	1112,51				d-c
	c. 36-41 yaş	623	3,03	1133,83				
	d. 42 ve üzeri yaş	1202	3,15	1230,66				
	Toplam	2366	3,09					
Normatif bağlılık	a. 24-29 yaş	124	3,72	964,79	3	39,02	,000	d-a
	b. 30-35 yaş	417	3,83	1063,88				d-b
	c. 36-41 yaş	623	3,96	1169,86				
	d. 42 ve üzeri yaş	1202	4,04	1254,63				
	Toplam	2366	3,57					
Örgütsel bağlılık	a. 24-29 yaş	124	3,62	1009,46	3	14,61	,000	d-a
	b. 30-35 yaş	417	3,71	1060,70				d-b
	c. 36-41 yaş	623	3,77	1162,57				d-c
	d. 42 ve üzeri yaş	1202	3,72	1254,90				
	Toplam	2366	3,57	1009,46				

Araştırmada yaş grupları ile duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama değerleri incelenmiştir. Duygusal bağlılık düzeyinin ortalamaları yaş gruplarına göre incelendiğinde katılımcılardan 24-29 yaş grubunda yer alanların $\bar{x}=3,88$, 30-35 yaş grubunda yer alanların $\bar{x}=4,02$, 36-41 yaş grubunda yer alanların $\bar{x}=4,13$, 42 ve üzeri yaş grubunda yer alanların $\bar{x}=4,12$ olduğu görülmektedir. Devam bağlılık

düzeşinin ortalamaları yaş gruplarına göre incelendiğinde katılımcılardan 24-29 yaş grubunda yer alanların $\bar{x}=3,12$, 30-35 yaş grubunda yer alanların $\bar{x}=3$, 36-41 yaş grubunda yer alanların $\bar{x}=3,03$, 42 ve üzeri yaş grubunda yer alanların $\bar{x}=3,15$ olduğu görölmektedir. Normatif bağlılık düzeşinin ortalamaları yaş gruplarına göre incelendiğinde katılımcılardan 24-29 yaş grubunda yer alanların $\bar{x}=3,72$, 30-35 yaş grubunda yer alanların $\bar{x}=3,83$, 36-41 yaş grubunda yer alanların $\bar{x}=3,96$, 42 ve üzeri yaş grubunda yer alanların $\bar{x}=4,04$ olduğu görölmektedir. Örgütsel bağlılık düzeşinin ortalamaları yaş gruplarına göre incelendiğinde katılımcılardan 24-29 yaş grubunda yer alanların $\bar{x}=3,62$, 30-35 yaş grubunda yer alanların $\bar{x}=3,71$, 36-41 yaş grubunda yer alanların $\bar{x}=3,77$, 42 ve üzeri yaş grubunda yer alanların $\bar{x}=3,72$ olduğu görölmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis-H testi yapılmıştır. Tabloda örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları yaş değişkenine göre katılımcıların duygusal bağlılık ($p<.05$), devam bağlılığı ($p<.05$) ve normatif bağlılık ($p<.05$) boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarında hangi yaş grupları arasında olduğunu ortaya çıkarmak için yapılan MannWhitney U Testi yapılmıştır.

Tablo 3. 20. Katılımcıların yaş değişkeni göre göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarından anlamlı farklılık gösteren yaş gruplarının karşılaştırılması

			Ort. fark (I-J)	Std. hata	Sig.
Duygusal bağlılık	24-29 yaş	30-35 yaş	-,13332	,082	,48
		36-41 yaş	-,25177*	,078	,01
		42 ve üzeri yaş	-,23382*	,075	,01
Devam bağlılığı	42 ve üzeri yaş	24-29 yaş	,031	,07	1,00
		30-35 yaş	,15015*	,04	,00
		36-41 yaş	,12193*	,04	,00
Normatif bağlılık	42 ve üzeri yaş	24-29 yaş	,31848*	,072	,00
		30-35 yaş	,20746*	,041	,00
		36-41 yaş	,08547	,035	,08
Örgütsel bağlılık	42 ve üzeri yaş	24-29 yaş	,19459*	,045	,00
		30-35 yaş	,15271*	,027	,00
		36-41 yaş	,06315*	,024	,04

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya çıkarmak için yapılan Mann Whitney U Test sonucuna duygusal bağlılığın 42 yaş ve üzeri yaş ve 24-29 yaş grubunda yer alanlar ile 30-35 yaş, 36-41 yaş grupları ve arasında farklılık olduğu saptanmıştır. Mann-Whitney U Test sonucuna göre imam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların duygusal bağlılıkları incelendiğinde 24-29 yaş yaş grubunda yer alanların 36-41 yaş ($p<0,05$), 42 yaş ve üzeri yaş ($p<0,05$) grubunda yer alanlara göre duygusal bağlılıklarının daha düşük olduğu söylenebilir. Sonuç olarak yaş düzeyine bağlı olarak duygusal bağlılığın arttığı ortaya çıkmıştır.

Mann-Whitney U Test sonucuna göre imam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların devam bağlılıkları incelendiğinde 42 yaş ve üstü ($x =1230,66$) yaş grubunda yer alanların 30-35 yaş ($x =1112,51$) ve 36-41 yaş ($x =1133,83$) grubunda yer alanlara göre devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Sonuç olarak yaş düzeyine bağlı olarak devam bağlılığın arttığı ortaya çıkmıştır.

Mann-Whitney U Test sonucuna göre imam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların normatif bağlılıkları incelendiğinde 42 yaş ve üstü yaş grubunda yer alanların 24-29 yaş ($p<0,05$) ve 30-35 yaş ($p<0,05$) yaş grubunda yer alanlara göre normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Sonuç olarak yaş düzeyine normatif bağlılığın arttığı ortaya çıkmıştır.

Mann-Whitney U Test sonucuna göre imam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların normatif bağlılıkları incelendiğinde 42 yaş ve üstü yaş grubunda yer alanların 24-29 yaş ($p<0,05$), 30-35 yaş ($p<0,05$) ve 30-35 yaş ($p<0,05$) grubunda yer alanlara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Sonuç olarak yaş düzeyine örgütsel bağlılığın arttığı ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak H5 hipotezi kabul

Sonuç olarak H6 hipotezi red

Sonuç olarak H7 hipotezi kabul

Sonuç olarak H8 hipotezi red

3.3.3. Örgütsel Bağlılık ve Eğitim Düzeyi İlişkisi

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları; duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri eğitim düzeylerine göre ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmış ve Anova testi ve Tukey testi yapılmıştır.

H9: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H10:İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinden lise mezunu olanların devam bağlılık düzeyi, önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunu olanlardan yüksektir.

H11:İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinden önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunu olanların duygusal bağlılık düzeyi, lise mezunu olanlardan düşüktür.

H12:İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinden lise mezunu olanların normatif bağlılık düzeyi, önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunu olanlardan düşüktür.

Tablo 3. 21. Katılımcıların eğitim düzeyine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Eğitim düzeyi	N	\bar{X}	s.s	Anova		Anlamlı fark
					F	P	
Duygusal bağlılık	a. Lise	181	3,95	,72	9,55	0,00	a-b
	b. Önlisans	1262	4,14	,69			d-b
	c. Lisans	808	4,09	,73			d-c
	d. Lisansüstü	115	3,82	,80			
	Toplam	2366	4,09	,72			
Devam bağlılığı	a. Lise	181	3,27	,81	12,02	0,00	a-c
	b. Önlisans	1262	3,14	,76			a-d
	c. Lisans	808	2,99	,67			c-b
	d. Lisansüstü	115	2,95	,66			
	Toplam	2366	3,09	,74			
Normatif bağlılık	a. Lise	181	4,03	,69	25,91	0,00	b-c
	b. Önlisans	1262	4,05	,67			b-d
	c. Lisans	808	3,89	,71			a-d
	d. Lisansüstü	115	3,52	,77			
	Toplam	2366	3,97	,70			
Örgütsel bağlılık	a. Lise	181	3,75	0,50	25,04	0,00	d-a
	b. Önlisans	1262	3,78	0,47			d-b
	c. Lisans	808	3,65	0,48			d-c
	d. Lisansüstü	115	3,43	0,54			
	Toplam	2366	3,72	0,48			

Araştırmada eğitim düzeyleri ile duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama değerleri incelenmiştir. Duygusal bağlılık düzeyinin ortalamaları eğitim düzeylerine göre incelendiğinde lise mezunlarının $\bar{x}=3,98$, önlisans mezunlarının $\bar{x}=4,14$, lisans mezunlarının $\bar{x}=4,09$ ve lisansüstü mezunlarının $\bar{x}=3,82$ olduğu görülmektedir. Devam bağlılık düzeyinin ortalamaları eğitim düzeylerine göre incelendiğinde lise mezunlarının $\bar{x}=3,27$, önlisans mezunlarının $\bar{x}=3,14$, lisans mezunlarının $\bar{x}=2,99$ ve lisansüstü mezunlarının $\bar{x}=2,95$ olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık düzeyinin ortalamaları eğitim düzeylerine göre incelendiğinde lise mezunlarının $\bar{x}=4,03$, önlisans mezunlarının $\bar{x}=4,05$, lisans mezunlarının $\bar{x}=3,89$ ve lisansüstü mezunlarının $\bar{x}=3,52$ olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyinin ortalamaları eğitim düzeylerine göre incelendiğinde lise mezunlarının $\bar{x}=3,75$, önlisans mezunlarının $\bar{x}=3,78$, lisans mezunlarının $\bar{x}=3,65$ ve lisansüstü mezunlarının $\bar{x}=3,43$ olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal, devam ve normatif bağlılığın yapılan eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova testi) yapılmıştır. Tabloda örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları eğitim düzeyi değişkenine göre katılımcıların duygusal bağlılık ($p<.05$), devam bağlılığı ($p<.05$) ve normatif bağlılık ($p<.05$) boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren grupların belirlenmesi amacıyla varyansları homojen dağılan gruplar için post-hoc analiz tekniklerinden Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 3. 22. Katılımcıların eğitim düzeyine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması: Tukey testi sonuçları

			Ort. fark (I-J)	Std. hata	Sig.
Duygusal bağlılık	Lise	Önlisans	-,18511*	,06	,01
		Lisans	-,13267	,06	,11
		Lisansüstü	,13077	,09	,42
	Lisansüstü	Lise	-,13077	,09	,42
		Önlisans	-,31588*	,07	,00
		Lisans	-,26345*	,07	,00
Devam bağlılığı	Lise	Önlisans	,13336	,06	,10
		Lisans	,28225*	,06	,00
		Lisansüstü	,31894*	,09	,00
	Lisans	Lise	-,28225*	,06	,00
		Önlisans	-,14889*	,03	,00
		Lisansüstü	,03668	,07	,96
Normatif bağlılık	Önlisans	Lise	,01716	,06	,99
		Lisans	,16315*	,03	,00
		Lisansüstü	,52673*	,07	,00
	Lise	Önlisans	-,01716	,06	,99
		Lisans	,14599	,06	,05
		Lisansüstü	,50957*	,08	,00
Örgütsel bağlılık	Lisansüstü	Lise	-,31976*	,057	,00
		Önlisans	-,34273*	,046	,00
		Lisans	-,22123*	,047	,00

*Ortalama farkı 0,05 düzeyinde anlamlı

Duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren gruplar incelenmiştir. Lise mezunların duygusal

bağlılıkları ile önlisans mezunu olanların duygusal bağlılıkları arasında farklılık olduğu saptanmıştır ($p<.05$). Ortaya çıkan farklılık önlisans mezunlarının lehine gerçekleşmiştir. Buna göre önlisans mezunlarının duygusal bağlılıkları lise mezunlarının duygusal bağlılıklarından yüksektir. Lise mezunlarının devam bağlılıkları ile lisans ve lisansüstü mezunlarının devam bağlılıkları arasında farklılık olduğu saptanmıştır ($p<.05$). Buna göre lise mezunlarının duygusal bağlılıkları, lisans ve lisansüstü mezunlarının devam bağlılıklarından yüksektir. Ayrıca lisans mezunlarının devam bağlılıklarının da önlisans mezunlarının devam bağlılıklarından yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Lise ve önlisans mezunların normatif bağlılıkları ile lisans ve lisansüstü mezunu olanların normatif bağlılıkları arasında farklılık olduğu saptanmıştır ($p<.05$). Ortaya çıkan farklılık lise önlisans mezunlarının lehine gerçekleşmiştir. Sonuç olarak lise ve ön lisans mezunlarının normatif bağlılıklarının, lisans ve lisansüstü mezunların normatif bağlılıklarından yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Genel olarak örgütsel bağlılık lisansüstü mezunları ile diğer eğitim grupları arasında yer alanlar farklılık olduğu saptanmıştır ($p<.05$). Sonuç olarak lise, ön lisans ve lisans mezunlarının örgütsel bağlılıklarının, lisansüstü mezunların örgütsel bağlılıklarından yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak H9 hipotezi red

Sonuç olarak H10 hipotezi kabul

Sonuç olarak H11 hipotezi red

Sonuç olarak H12 hipotezi red

3.3.4. Örgütsel Bağlılık ve Gelir Düzeyi İlişkisi

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları; duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri gelir gruplarına göre ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmış ve Anova testi ve Tukey testi yapılmıştır.

H13: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile gelir düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H14: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden 4000 TL altında gelir düzeyine sahip olanların devam bağıllık düzeyi, 4001 TL ve üstü gelir düzeyine sahip olanlardan yüksektir.

H15: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden 4000 TL altında gelir düzeyine sahip olanların duygusal bağıllık düzeyi, 4001 TL ve üstü gelir düzeyine sahip olanlardan düşüktür.

H16: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden 4000 TL altında gelir düzeyine sahip olanların normatif bağıllık düzeyi, 4001 TL ve üstü gelir düzeyine sahip olanlardan düşüktür.

Örgütsel bağıllık ölçeği Levene testi ve normallik testi sonuçlarından hareketle, eğitim düzeyi değişkenine göre Kur'an kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların duygusal bağıllık devam ve normatif bağıllığa yönelik algılarının yaş gruplarına göre ($p>.05$) normal dağıldığı ortaya çıkmıştır. Duygusal bağıllık ($LF=2,852;p>.05$), duygusal bağıllık ($LF=3,039;p>.05$), ve duygusal bağıllık ($LF=1,537;p>.05$), varyansların homojen olduğu saptanmıştır. Normal dağılım gösteren gruplardan, anlamlı farklılık gösteren grupların belirlenmesi amacıyla Anova testi yapılmış ve aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3. 23. Katılımcıların gelir düzeyine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Gelir	N	\bar{X}	Std. sapma	Anova testi		Anlamlı fark
					F	p	
Duygusal bağlılık	a. 3001-4000 TL	607	4,02	0,76	5,096	,006	a-b a-c
	b. 4001-5000 TL	1638	4,11	0,71			
	c. 5000 TL üzeri	121	4,22	0,63			
	Toplam	2366	4,09	0,72			
Devam bağlılığı	a. 3001-4000 TL	607	3,05	0,70	8,055	,000	a-c b-c
	b. 4001-5000 TL	1638	3,12	0,75			
	c. 5000 TL üzeri	121	2,86	0,70			
	Toplam	2366	3,09	0,74			
Normatif bağlılık	a. 3001-4000 TL	607	3,89	0,72	4,928	,007	a-b
	b. 4001-5000 TL	1638	3,99	0,70			
	c. 5000 TL üzeri	121	4,01	0,73			
	Toplam	2366	3,97	0,70			
Örgütsel bağlılık	a. 3001-4000 TL	607	3,66	0,49	6,67	,001	a-b
	b. 4001-5000 TL	1638	3,74	0,48			
	c. 5000 TL üzeri	121	3,70	0,48			
	Toplam	2366	3,72	0,48			

Araştırmada gelir düzeyleri ile duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama değerleri incelenmiştir. Duygusal bağlılık düzeyinin ortalamaları gelir düzeylerine göre incelendiğinde 3001-4000 TL \bar{x} =3,98, 4001-5000 TL \bar{x} =4,14 ve 5000 TL üzeri gelir grubunda yer alanların \bar{x} =3,82 olduğu görülmektedir. Devam bağlılık düzeyinin ortalamaları gelir düzeylerine göre incelendiğinde 3001-4000 TL \bar{x} =3,05, 4001-5000 TL \bar{x} =3,12 ve 5000 TL üzeri gelir grubunda yer alanların \bar{x} =2,86 olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık düzeyinin ortalamaları gelir düzeylerine göre incelendiğinde 3001-4000 TL \bar{x} =3,89, 4001-5000 TL \bar{x} =3,99 ve 5000 TL üzeri gelir grubunda yer alanların \bar{x} =4,01 olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyinin ortalamaları gelir düzeylerine göre incelendiğinde 3001-4000 TL \bar{x} =3,66, 4001-5000 TL \bar{x} =3,74 ve 5000 TL üzeri gelir grubunda yer alanların \bar{x} =3,70 olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal, devam ve normatif bağlılığın gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Anova testi yapılmıştır. Tabloda örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları gelir düzeyi değişkenine göre katılımcıların duygusal bağlılık (F=5,096;

p<.05) boyutunda anlamlı farklılık olmadığı, devam bağlılığı (F=8,055; p<.05) ve normatif bağlılık (F=4,928; p<.05) boyutuna ilişkin görüşlerinde ve genel örgütsel bağlılık (F=6,670; p<.05) düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın hangi gelir gruplarından kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc testlerinden varyansları homojen dağılan gruplar için Tukey testi testi yapılmıştır.

Tablo 3. 24. Katılımcıların gelir düzeyine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması: Tukey testi sonuçları

			Ort. fark (I-J)	Std. hata	Sig.
Duygusal bağlılık	3001-4000 TL	4001-5000 TL	-,08192*	,03	,04
		5000 TL üzeri	-,19981*	,07	,01
Devam bağlılığı	5000 TL	3001-4000 TL	-,19431*	,07	,02
	üzeri	4001-5000 TL	-,26026*	,07	,00
Normatif bağlılık	3001-4000 TL	4001-5000 TL	-,10177*	,03	,01
		5000 TL üzeri	-,12332	,07	,18
Örgütsel bağlılık	3001-4000 TL	4001-5000 TL	-,08321*	,02	,00
		5000 TL üzeri	-,04294	,05	,64

*. Ortalama farkı 0,05 düzeyinde anlamlı

Duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin, gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır (p<0,05). Duygusal bağlılık ile ilgili farklılık gösteren gruplar incelendiğinde 3001-4000 TL gelir gruplarının 4001-5000 TL ve 5000 TL ve üzeri gelir grupları arasında farklılık olduğu saptanmıştır (p<.05). Duygusal bağlılık ile ilgili ortaya çıkan fark 4001-5000 TL ve 5000 TL ve üzeri gelir grupları lehine gerçekleşmiştir. Buna göre gelir düzeyi arttıkça duygusal bağlılık düzeyi de artmaktadır.

Devam bağlılığı ile ilgili farklılık gösteren gruplar incelendiğinde 5000 TL üzeri gelir gruplarının 3001-4000 TL ve 4001-5000 TL gelir grupları arasında farklılık olduğu saptanmıştır (p<.05). Devam bağlılığı ile ilgili ortaya çıkan fark 3001-4000 TL ve 4001-5000 TL gelir grupları lehine gerçekleşmiştir. Buna göre gelir düzeyi arttıkça devam bağlılık düzeyi azalmaktadır.

Normatif bağlılık ile ilgili farklılık gösteren gruplar incelendiğinde 3001-4000 TL gelir gruplarının 4001-5000 TL gelir grupları arasında farklılık olduğu saptanmıştır

($p < .05$). Normatif bağıllık ile ilgili ortaya çıkan fark 4001-5000 TL gelir grupları lehine gerçekleşmiştir. Buna göre gelir düzeyi arttıkça normatif bağıllık düzeyi de artmaktadır.

Devam bağıllığının 5000 TL ve üzeri gelir gruplarında, 3001-4000 TL, 4001-5000 TL gelir gruplarına göre düşüktür. Farklılık gösteren gruplar incelendiğinde 3001-4000 TL gelir gruplarının 4001-5000 TL gelir gruplarına göre normatif bağıllıkları arasında farklılık olduğu saptanmıştır ($p < .05$). Normatif bağıllığının 3001-4000 TL gelir gruplarında, 4001-5000 TL gelir gruplarına göre düşüktür.

Örgütsel bağıllık düzeylerinin, gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır ($p < 0,05$). Örgütsel bağıllık ile ilgili farklılık gösteren gruplar incelendiğinde 3001-4000 TL gelir grupları ve 4001-5000 TL gelir grupları arasında farklılık olduğu saptanmıştır ($p < .05$). Örgütsel bağıllık ile ilgili ortaya çıkan fark 4001-5000 TL gelir grupları lehine gerçekleşmiştir.

Sonuç olarak H13 hipotezi red

Sonuç olarak H14 hipotezi kabul

Sonuç olarak H15 hipotezi kabul

Sonuç olarak H16 hipotezi red

3.3.5. Örgütsel Bağıllık ve Meslek İlişkisi

Örgütsel bağıllık ve alt boyutları; duygusal, devam ve normatif bağıllık düzeyleri meslek gruplarına göre ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmış ve Anova testi ve Tukey testi yapılmıştır.

H17: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin örgütsel bağıllık düzeyleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

Tablo 3. 25. Katılımcıların mesleğe göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Meslek	N	\bar{X}	Std. sapma	Anova testi		Anlamli fark
					F	p	
Duygusal bağlılık	a. İmam hatip	1469	4,08	,72	6,074	0,002	c-a
	b. Müezzin kayyım	320	4,00	,74			c-b
	c. Kur'an kursu öğretisi	577	4,17	,69			
	Toplam	2366	4,09	,72			
Devam bağlılığı	a. İmam hatip	1469	3,13	,75	10,92	0,000	c-a
	b. Müezzin kayyım	320	3,12	,78			c-b
	c. Kur'an kursu öğretisi	577	2,97	,67			5
	Toplam	2366	3,09	,74			
Normatif bağlılık	a. İmam hatip	1469	3,97	,70	0,112	0,894	Fark yok
	b. Müezzin kayyım	320	3,95	,71			
	c. Kur'an kursu öğretisi	577	3,96	,70			
	Toplam	2366	3,97	,70			
Örgütsel bağlılık	a. İmam hatip	1469	3,73	0,49	1,119	0,306	Fark yok
	b. Müezzin kayyım	320	3,69	0,51			
	c. Kur'an kursu öğretisi	577	3,70	0,47			
	Toplam	2366	3,72	0,48			

Araştırmada meslek grupları ile duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama değerleri incelenmiştir. Duygusal bağlılık düzeyinin ortalamaları meslek gruplarına göre incelendiğinde imam hatip $\bar{x}=4,08$, müezzin kayyım $\bar{x}=4,00$ ve Kur'an kursu öğreticilerinin $\bar{x}=4,17$ olduğu görülmektedir. Devam bağlılık düzeyinin ortalamaları gelir düzeylerine göre incelendiğinde imam hatip $\bar{x}=3,13$, müezzin kayyım $\bar{x}=3,12$ ve Kur'an kursu öğreticilerinin $\bar{x}=2,97$ olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık düzeyinin ortalamaları gelir düzeylerine göre incelendiğinde imam hatip $\bar{x}=3,97$, müezzin kayyım $\bar{x}=3,95$ ve Kur'an kursu öğreticilerinin $\bar{x}=3,96$ olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyinin ortalamaları gelir düzeylerine göre incelendiğinde imam hatip $\bar{x}=3,73$, müezzin kayyım $\bar{x}=3,69$ ve Kur'an kursu öğreticilerinin $\bar{x}=3,70$ olduğu görülmektedir.

Tabloda örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları meslek değişkenine göre katılımcıların duygusal bağlılık ($p<.05$), devam bağlılık ($p<.05$) boyutlarında anlamlı farklılık var iken normatif bağlılık ($p>.05$) boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir

farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Duygusal ve devam bağlılığı boyutlarının meslek değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren meslek grupların belirlenmesi amacıyla Anova testi ve post-hoc analiz tekniklerinden Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 3. 26. Katılımcıların mesleğe göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması: Tukey testi sonuçları

			Ort. fark (I-J)	Std. hata	Sig.
Duygusal bağlılık	Kur'an kursu öğretisi	İmam hatip	,08860*	,04	,03
		Müezzin kayım	,16718*	,05	,00
Devam bağlılığı	İmam hatip	Müezzin kayım	,00865	,05	,98
		Kur'an kursu öğretisi	,16541*	,04	,00
		Kur'an kursu öğretisi	-,16541*	,04	,00
		İmam hatip Müezzin kayım	-,15677*	,05	,01

*. Ortalama farkı 0,05 düzeyinde anlamlı

Duygusal ve devam bağlılık düzeylerinin, meslek değişkenine göre anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır ($p < 0,05$). Duygusal bağlılık ile ilgili farklılık gösteren gruplar incelendiğinde Kur'an kursu öğretmenleri ile imam hatip ve müezzin kayyım arasında farklılık olduğu saptanmıştır ($p < .05$). Duygusal bağlılık ile ilgili ortaya çıkan Kur'an kursu öğretmenleri lehine gerçekleşmiştir. Buna göre Kur'an kursu öğretmenlerinin duygusal bağlılıkları imam hatip ve müezzin kayyımlardan yüksektir.

Devam bağlılığı düzeylerinin, meslek değişkenine göre anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır ($p < 0,05$). Devam bağlılığı ile ilgili farklılık gösteren gruplar incelendiğinde Kur'an kursu öğretmenleri ile imam hatip ve müezzin kayyım arasında farklılık olduğu saptanmıştır ($p < .05$). Devam bağlılığı ile ilgili ortaya çıkan Kur'an kursu öğretmenleri lehine gerçekleşmiştir. Buna göre Kur'an kursu öğretmenlerinin devam bağlılıkları imam hatip ve müezzin kayyımlardan düşüktür. imam hatip ve müezzin kayyımların devam bağlılıklarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak H17 hipotezi kabul

3.3.6. Örgütsel Bağlılık ve Çalışılan Unvandaki Hizmet Süresi İlişkisi

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları; duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri çalışılan unvandaki hizmet süresine göre ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmış ve Anova testi ve Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 3. 27. Katılımcıların şuan çalışılan hizmet süresine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Şuan çalışılan unvandaki hizmet süresi	N	\bar{X}	Std. sapma	Anova testi F	p	Anlamlı fark
Duygusal bağlılık	a. 0-5 yıl	263	4,11	,70	,677	,61	Fark
	b. 6-10 yıl	697	4,11	,71			yok
	c. 11-15 yıl	493	4,09	,76			
	d. 16-20 yıl	147	4,12	,73			
	e. 21 yıl ve üzeri	765	4,06	,70			
	Toplam	2365	4,09	,72			
Devam bağlılığı	a. 0-5 yıl	263	3,05	,69	10,05	,00	e-a
	b. 6-10 yıl	697	2,97	,69			e-b
	c. 11-15 yıl	493	3,08	,71			e-c
	d. 16-20 yıl	147	3,11	,69			
	e. 21 yıl ve üzeri	765	3,21	,80			
	Toplam	2365	3,09	,74			
Normatif bağlılık	a. 0-5 yıl	263	3,99	,68	1,30	,27	Fark
	b. 6-10 yıl	697	3,95	,70			yok
	c. 11-15 yıl	493	3,92	,73			
	d. 16-20 yıl	147	4,06	,66			
	e. 21 yıl ve üzeri	765	3,98	,70			
	Toplam	2365	3,73	,70			
Örgütsel bağlılık	a. 0-5 yıl	263	3,72	0,48	2,48	,042	b-e
	b. 6-10 yıl	697	3,68	0,48			
	c. 11-15 yıl	493	3,70	0,50			
	d. 16-20 yıl	147	3,76	0,49			
	e. 21 yıl ve üzeri	765	3,75	0,47			
	Toplam	2365	3,72	0,48			

Araştırmada şuan çalışılan unvandaki hizmet süresi ile duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama değerleri incelenmiştir. Duygusal bağlılık düzeyinin ortalamaları şuan çalışılan unvandaki hizmet süresi gruplarına göre incelendiğinde 0-5 yıl \bar{x} =4,11, 6-10 yıl \bar{x} =4,11, 11-15 yıl \bar{x} =4,09, 16-20 yıl \bar{x} =4,12 ve 21 yıl ve üzeri \bar{x} =4,06 olduğu görülmektedir. Devam bağlılık düzeyinin ortalamaları şuan çalışılan unvandaki hizmet süresi gruplarına göre incelendiğinde 0-5 yıl \bar{x} =3,05, 6-

10 yıl $\bar{x}=2,97$, 11-15 yıl $\bar{x}=3,08$, 16-20 yıl $\bar{x}=3,11$ ve 21 yıl ve üzeri $\bar{x}=3,21$ olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık düzeyinin ortalamaları şuan çalışılan unvandaki hizmet süresi gruplarına göre incelendiğinde 0-5 yıl $\bar{x}=3,99$, 6-10 yıl $\bar{x}=3,95$, 11-15 yıl $\bar{x}=3,92$, 16-20 yıl $\bar{x}=4,06$ ve 21 yıl ve üzeri $\bar{x}=3,98$ olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık düzeyinin ortalamaları şuan çalışılan unvandaki hizmet süresi gruplarına göre incelendiğinde 0-5 yıl $\bar{x}=3,72$, 6-10 yıl $\bar{x}=3,68$, 11-15 yıl $\bar{x}=3,70$, 16-20 yıl $\bar{x}=3,76$ ve 21 yıl ve üzeri $\bar{x}=3,75$ olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal, devam ve normatif bağlılığın çalışılan unvandaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova testi) yapılmıştır. Tabloda örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları çalışılan unvandaki hizmet süresi değişkenine göre katılımcıların duygusal bağlılık ($p>0,05$) ve normatif bağlılık ($p>0,05$) boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı ancak devam bağlılığı ($p<0,05$) boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak örgütsel bağlılık çalışılan unvandaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının çalışılan unvandaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren grupların belirlenmesi amacıyla Anova testi yapılmış ve varyansları homojen dağılan gruplar için post-hoc analiz tekniklerinden Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 3. 28. Katılımcıların şuan çalışılan hizmet süresine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması: Tukey testi sonuçları

			Ort. fark (I-J)	Std. hata	Sig.
Devam bağlılık	21 yıl ve üzeri	0-5 yıl	,16299*	,05	,02
		6-10 yıl	,23872*	,04	,00
		11-15 yıl	,13466*	,04	,02
		16-20 yıl	,10471	,06	,66
Örgütsel bağlılık	6-10 yıl	0-5 yıl	-,03609	,03	,84
		11-15 yıl	-,01819	,03	,97
		16-20 yıl	-,08308	,04	,32
		21 yıl ve üzeri	-,07089*	,03	,04

Devam bağlılık düzeylerinin, çalışılan unvandaki hizmet süresine değişkenine göre anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Farklılık gösteren gruplar incelendiğinde 21 yıl

ve üzeri çalışanlarının 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yılları arasında çalışanların devam bağlılıkları arasında farklılık olduğu saptanmıştır ($p<.05$). Farklılığın 21 yıl ve üzeri çalışanların lehine olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre 21 yıl ve üzeri çalışanların devam bağlılıkları yüksektir.

Örgütsel bağlılık düzeylerinin, çalışılan unvandaki hizmet süresine değişkenine göre anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Farklılık gösteren gruplar incelendiğinde 6-10 yıl çalışanlar ile 21 yıl ve üzeri yıllar çalışanlar arasında çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında farklılık olduğu saptanmıştır ($p<.05$). Farklılığın 21 yıl ve üzeri çalışanların lehine olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre 21 yıl ve üzeri çalışanların örgütsel bağlılıkları yüksektir.

3.3.7. Örgütsel Bağlılık ve Hizmet Süresi İlişkisi

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları; duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri hizmet süresine göre ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmış ve Anova testi ve Tukey testi yapılmıştır.

H18: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalışılan hizmet süreleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H19: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden 21 yıl ve üzeri görev yapanların duygusal bağlılık düzeyi, 21 yıl altı görev yapanlardan yüksektir.

H20. İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden 0-5 yıl, 6-10 yıl görev yapanların devam bağlılık düzeyi, 21 yıl ve üzeri görev yapanlardan yüksektir.

H21: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinden 0-5 yıl, 6-10 yıl görev yapanların normatif bağlılık düzeyi, 21 yıl ve üzeri görev yapanlardan yüksektir

Tablo 3. 29. Katılımcıların toplam hizmet süresine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Toplam hizmet süresi	N	\bar{X}	Std. sapma	Anova testi		Anlamlı fark
					F	p	
Duygusal bağlılık	a. 0-5 yıl	66	4,09	0,75	,456	,768	Fark yok
	b. 6-10 yıl	675	4,11	0,71			
	c. 11-15 yıl	583	4,09	0,74			
	d. 16-20 yıl	176	4,12	0,73			
	e. 21 yıl ve üzeri	865	4,07	0,70			
	Toplam	2365	4,09	0,72			
Devam bağlılığı	a. 0-5 yıl	66	2,92	0,78	13,198	,000	e-a e-b e-c
	b. 6-10 yıl	675	2,96	0,67			
	c. 11-15 yıl	583	3,07	0,71			
	d. 16-20 yıl	176	3,11	0,69			
	e. 21 yıl ve üzeri	865	3,22	0,78			
	Toplam	2365	3,09	0,74			
Normatif bağlılık	a. 0-5 yıl	66	3,87	0,71	2,778	,026	d-a d-b d-c
	b. 6-10 yıl	675	3,94	0,71			
	c. 11-15 yıl	583	3,93	0,72			
	d. 16-20 yıl	176	4,10	0,63			
	e. 21 yıl ve üzeri	865	3,99	0,70			
	Toplam	2365	3,97	0,70			
Örgütsel bağlılık	a. 0-5 yıl	66	3,87	0,71	4,64	,001	b-e
	b. 6-10 yıl	675	3,94	0,71			
	c. 11-15 yıl	583	3,93	0,72			
	d. 16-20 yıl	176	4,10	0,63			
	e. 21 yıl ve üzeri	865	3,99	0,70			
	Toplam	2365	3,97	0,70			

Araştırmada hizmet süresi ile duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama değerleri incelenmiştir. Duygusal bağlılık düzeyinin ortalamaları hizmet süresi gruplarına göre incelendiğinde 0-5 yıl \bar{x} =4,09, 6-10 yıl \bar{x} =4,11, 11-15 yıl \bar{x} =4,09, 16-20 yıl \bar{x} =4,12 ve 21 yıl ve üzeri \bar{x} =4,07 olduğu görülmektedir. Devam bağlılık düzeyinin ortalamaları hizmet süresi gruplarına göre incelendiğinde 0-5 yıl \bar{x} =2,92, 6-10 yıl \bar{x} =2,96, 11-15 yıl \bar{x} =3,07, 16-20 yıl \bar{x} =3,11 ve 21 yıl ve üzeri \bar{x} =3,22 olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık düzeyinin ortalamaları hizmet süresi gruplarına göre incelendiğinde 0-5 yıl \bar{x} =3,87, 6-10 yıl \bar{x} =3,94, 11-15 yıl \bar{x} =3,93, 16-20 yıl \bar{x} =4,10 ve 21 yıl ve üzeri \bar{x} =3,99 olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyinin ortalamaları

hizmet süresi gruplarına göre incelendiğinde 0-5 yıl $\bar{x}=3,87$, 6-10 yıl $\bar{x}=3,94$, 11-15 yıl $\bar{x}=3,93$, 16-20 yıl $\bar{x}=4,10$ ve 21 yıl ve üzeri $\bar{x}=3,99$ olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal, devam ve normatif bağlılığın çalışılan unvandaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova testi) yapılmıştır. Tabloda örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları hizmet süresi değişkenine göre katılımcıların duygusal bağlılık ($p>0,05$) boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı ancak devam bağlılığı ve ve normatif bağlılık ($p<.05$) boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın hizmet süresi değişkenine($p<.05$) anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 3. 30. Katılımcıların toplam hizmet süresine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması: Tukey testi sonuçları

				Ort. fark (I-J)	Std. hata	Sig.
Devam bağlılığı	21 yıl ve üzeri	0-5 yıl		,29214*	,10	,04
		6-10 yıl		,25983*	,04	,00
		11-15 yıl		,14920*	,04	,00
		16-20 yıl		,10653	,06	,51
Normatif bağlılık	16-20 yıl	0-5 yıl		,22664	,10	,22
		6-10 yıl		,16038*	,05	,03
		11-15 yıl		,17156*	,06	,02
		21 yıl ve üzeri		,11078	,05	,31
Örgütsel bağlılık	6-10 yıl	0-5 yıl		,04025	,06	,97
		11-15 yıl		-,02671	,03	,86
		16-20 yıl		-,10664	,04	,07
		21 yıl ve üzeri		-,08806*	,02	,00

*Ortalama farkı 0,05 düzeyinde anlamlı

Devam bağlılık düzeylerinin, hizmet süresine değişkenine göre anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Farklılık gösteren gruplar incelendiğinde 21 yıl ve üzeri çalışanlarının 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yılları arasında çalışanların devam bağlılıkları arasında farklılık olduğu saptanmıştır ($p<.05$). Farklılığın 21 yıl ve üzeri çalışanların lehine olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışma süresine bağlı olarak devam bağlılığının arttığı ifade edilebilir.

Normatif bağlılık düzeylerinin, hizmet süresine değişkenine göre anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Farklılık gösteren gruplar incelendiğinde 16-20 yıl ile 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yılları arasında çalışanların normatif bağlılıkları arasında farklılık olduğu saptanmıştır ($p<.05$). Farklılığın 16-20 yıldır çalışanların lehine olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre 16-20 yıl çalışma süresi çalışanların normatif bağlılığı 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanların normatif bağlılığından yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Örgütsel bağlılık düzeylerinin, hizmet süresine değişkenine göre anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Farklılık gösteren gruplar incelendiğinde 6-10 yıl çalışanlar ile 21 yıl ve üzeri çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında farklılık olduğu saptanmıştır ($p<.05$). Farklılığın 21 yıl ve üzeri çalışanların lehine olduğu ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak H18 hipotezi kabul

Sonuç olarak H19 hipotezi red

Sonuç olarak H20 hipotezi kabul

Sonuç olarak H21 hipotezi red

3.3.8. Örgütsel Bağlılık ve Görev Yapılan İl İlişkisi

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları; duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri görev yapılan illere göre ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmış ve Anova testi ve Tukey testi yapılmıştır.

H22: İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalışılan il arasında anlamlı farklılık yoktur.

Tablo 3. 31. Katılımcıların görev yapılan il değişkeni göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Görev ili	N	\bar{X}	Std. sapma	Anova F	p	Anlamlı fark
Duygusal bağlılık	İstanbul	946	4,08	0,71	1,29	,25	Fark yok
	Ankara	521	4,04	0,73			
	Antalya	254	4,16	0,68			
	Gaziantep	76	4,17	0,61			
	Van	110	4,10	0,78			
	İzmir	253	4,15	0,71			
	Samsun	206	4,10	0,75			
Devam bağlılığı	İstanbul	946	4,09	0,72	3,02	,00	Fark var
	Ankara	521	3,03	0,76			
	Antalya	254	3,18	0,70			
	Gaziantep	76	3,05	0,67			
	Van	110	3,05	0,75			
	İzmir	253	3,12	0,70			
	Samsun	206	3,12	0,75			
Normatif bağlılık	İstanbul	946	3,17	0,74	1,78	,09	Fark yok
	Ankara	521	3,09	0,74			
	Antalya	254	3,93	0,69			
	Gaziantep	76	3,94	0,73			
	Van	110	4,01	0,71			
	İzmir	253	4,14	0,59			
	Samsun	206	4,01	0,72			
Örgütsel bağlılık	İstanbul	946	3,68	0,47	1,8	,07	Fark yok
	Ankara	521	3,72	0,49			
	Antalya	254	3,74	0,46			
	Gaziantep	76	3,79	0,39			
	Van	110	3,74	0,55			
	İzmir	253	3,77	0,49			
	Samsun	206	3,74	0,52			

Araştırmada görev yapılan illere ile duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama değerleri incelenmiştir. Duygusal bağlılık düzeyinin ortalamaları görev yapılan İl'e göre incelendiğinde İstanbul \bar{x} =4,08, Ankara \bar{x} =4,04, Antalya \bar{x} =4,16, Gaziantep \bar{x} =4,17, Van \bar{x} =4,10, İzmir \bar{x} =4,15 ve Samsun \bar{x} =4,10 olduğu görülmektedir. Devam bağlılık düzeyinin ortalamaları görev yapılan illere göre incelendiğinde İstanbul \bar{x} =4,09, Ankara \bar{x} =3,03, Antalya \bar{x} =3,18, Gaziantep \bar{x} =3,05, Van \bar{x} =3,05, İzmir \bar{x} =3,12 ve Samsun \bar{x} =3,12 olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık düzeyinin ortalamaları görev yapılan illere göre incelendiğinde İstanbul \bar{x} =3,17, Ankara

$\bar{x}=3,09$, Antalya $\bar{x}=3,93$, Gaziantep $\bar{x}=3,94$, Van $\bar{x}=4,01$, İzmir $\bar{x}=4,14$ ve Samsun $\bar{x}=4,01$ olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyinin ortalamaları görev yapılan İl'e göre incelendiğinde İstanbul $\bar{x}=3,68$, Ankara $\bar{x}=3,72$, Antalya $\bar{x}=3,74$, Gaziantep $\bar{x}=3,79$, Van $\bar{x}=3,74$, İzmir $\bar{x}=3,77$ ve Samsun $\bar{x}=3,74$ olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal, devam ve normatif bağlılığın görev yapılan il değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Anova testi yapılmıştır. Tabloda örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları görev yapılan il değişkenine göre katılımcıların duygusal bağlılık ($F=,550$; $p>.05$) boyutunda ve normatif bağlılık ($F=2,057$; $p>.05$) boyutunda anlamlı farklılık olmadığı, devam bağlılığı ($F=3,271$; $p<.05$) boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın hangi illerden kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc testlerinden Tukey testi testi yapılmıştır.

Tablo 3. 32. Katılımcıların görev yapılan il değişkeni göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması: Tukey testi sonuçları

(I) görev ili	Ort. fark (I-J)	Std. hata	Sig.
İstanbul			
Ankara	-,14764*	,039	,00
Antalya	-,02090	,049	1,00
Gaziantep	-,01839	,089	1,00
Van	-,08901	,071	,99
İzmir	-,09026	,053	,87
Samsun	-,14629	,057	,21

Devam bağlılık düzeyleri ile görev yapılan il değişkenine göre anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Farklılık gösteren iller incelendiğinde devam bağlılığı boyutunda, İstanbul ile Ankara il grupları arasında farklılık olduğu saptanmıştır ($p<.05$). Devam bağlılığı ile ilgili farklılığın Ankara lehine olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre Ankara ilinde çalışan imam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve müezzin kayımların devam bağlılığı, İstanbul ilinde çalışanlarınkinden yüksektir.

Sonuç olarak H22 hipotezi kabul

3.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ALT BOYUTLARA İLİŞKİN KORELASYON ANALİZİ

Kur'an kursu öğretisi ile imam hatip ve müezzin kayyımların örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığına korelasyon değerleri tabloda sunulmuştur.

Tablo 3. 33. Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları korelasyon analizi sonuçları

		Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	Örgütsel bağlılık
Duygusal bağlılık	Pearson Korelasyon Sig. (2-tailed)	1			
Devam bağlılığı	Pearson Korelasyon Sig. (2-tailed)	,365** ,000	1		
Normatif bağlılık	Pearson Korelasyon Sig. (2-tailed)	,279** ,000	,341** ,000	1	
Örgütsel bağlılık	Pearson Korelasyon Sig. (2-tailed)	,677** ,000	,819** ,000	,721** ,000	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

H23: Örgütsel bağlılık ile normatif, duygusal ve devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotezinden hareketle örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki korelasyon ilişkisi analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda örgütsel bağlılık ile normatif, duygusal ve devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak H23 hipotezi kabul

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki korelasyona bakıldığında değişkenler arasında, 0.01 anlamlılık seviyesinde ilişkiler olduğu görülmektedir. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre en yüksek korelasyon ilişkisi sırasıyla devam bağlılığı ($r=0,819$; $p<0,05$), normatif bağlılık ($r=0,721$; $p<0,05$) ve duygusal bağlılık ($r=0,677$; $p<0,05$) arasında gerçekleşmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılığı ile duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. İmam hatip, Kur'an kursu öğretisi ile ve müezzin kayyımların

duygusal, devam ve normatif seviyesi yükseldikçe örgüte olan bağlılıklarının da arttığı ifade edilebilir.

H24: Normatif bağlılık ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

H25: Duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına normatif bağlılık ile duygusal ($r=0,341$; $p<0,05$) ve devam bağlılığı ($r=0,279$, $p<0,01$ arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki) vardır. İmam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların çalışmış oldukları kurumdan ayrılma durumlarında hissettikleri duyguları arttıkça, kuruma karşı hissettikleri duygusal durumları ve kurumda devam etme durumları ile ilgili duygularının arttığı ifade edilebilir.

Sonuç olarak H24 hipotezi kabul

Sonuç olarak H25 hipotezi kabul

H26: Duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılan analiz sonucunda duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına duygusal bağlılık ile devam bağlılığı ($r=0,365$; $p<0,05$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. İmam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların çalışmış oldukları kuruma karşı hissettikleri duygusal durumları arttıkça ve kurumda devam etme durumları ile ilgili duygularının arttığı ifade edilebilir.

Sonuç olarak H26 hipotezi kabul,

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal, devam ve normatif bağlılık kategorilerinde analiz edilmiştir. Yapılan araştırmada katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık kendi içinde üç ayrı kategoride analiz edilmiş olup duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin yüksek ancak devam bağlılığının ise orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuçlar Boylu, Pelit ve Güçer, (2007), Gökkaya, İzgüden ve Erdem (2018), Bozkurt (2019), Özgan ve Külekçi (2012) benzerlik göstermektedir. Tüm bunlarla birlikte örgütsel bağlılık ortalamaları belirtilen çalışmalarının tamamından yüksek çıkmıştır.

Araştırmada katılımcıların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları; devam, normatif ve duygusal bağlılık bağlamında analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç Bozkurt (2019), Malkoç (2018), Boylu, Pelit ve Güçer (2007) benzer sonuçlar içermektedir. Güçlü (2006, s. 39) çalışmasında örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Katılımcıların cinsiyetlerinde göre duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, buna göre kadınların çalışmış oldukları kuruma karşı duygusal bağlılığının yüksek olduğu bulunmuştur. Devam bağlılığında ise erkeklerin kadınlardan daha çok devam bağlılığına sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Normatif bağlılık düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Boylu, Pelit ve Güçer (2007) çalışmasında örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Malkoç (2018)'un çalışmasında ise duygusal bağlılık ve devam bağlılığının kadınlarda daha fazla olduğu, normatif bağlılık düzeylerinde ise anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Araştırmamızda elde edilen bulgular Bozkurt (2019)'un çalışması ile benzerlik göstermektedir. Araştırmamızda kadınların normatif bağlılık düzeyleri erkeklerinden normatif bağlılık düzeyinden düşük olduğu ortaya çıkmış olup Çınar'ın (2019) çalışmasında ise

kadınların normatif bağıllık düzeylerinin erkeklere göre düşük olduğu bu yönüyle araştırmamızdan farklılaşmaktadır. Aydın, Sarier ve Uysal'ın (2011) çalışmasında cinsiyetin örgütsel bağıllık üzerindeki etkisinin olduğu, erkek öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeylerinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Durna ve Eren'in (2005) çalışmasında ise kadınların erkeklere göre örgütlerine daha bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. İnandı, Özkan, Peker ve Atik (2009), İnce ve Gül (2005, s. 62), kadınların aile yaşantılarına ve evle ilgili görev ve sorumlulukların fazla olması gibi nedenler ve kariyerlerine yeterince zaman ayıramamaları sonucunda örgüte bağıllıklarının erkeklere göre düşük olabileceğini belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların duygusal bağıllık düzeyleri yaş gruplarına göre incelendiğinde 24-29 yaş gruplarında yer alanların duygusal bağıllıkları 36-41 yaş ve 42 ve yaş üzerindekiilerden düşüktür. Ortaya çıkan bu sonuç Malkoç'un (2018) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Gökkaya, İzgüden ve Erdem (2018) çalışmasında genç akademisyenlerin üniversitelerine duygusal olarak daha fazla bağlı oldukları belirlenmiş ortaya çıkan bu sonuç araştırmamızla örtüşmemektedir. Bu durumun nedenleri arasında araştırmaya katılanların görev yaptıkları kurum ile doğrudan bağlantılı olduğu ifade edilebilir. Üniversitelerde yeni çalışmaya bağlayan akademisyenlerin bundan sonraki süreçte hayatlarının bu kurumda şekilleneceği düşüncesine bağlı olarak diğer yaş gruplarından yüksek olduğu ifade edilebilir. Çalışmamızda genç yaş gruplarında yer alanların duygusal bağıllık ile ilgili ortalamaları Gökkaya, İzgüden ve Erdem (2018) çalışmasındaki ortalamalardan yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuçlar, Kur'an kursu öğretici, imam hatip ve imamlarının duygusal bağıllıklarının yüksek olduğu ifade edilebilir. Rowden (2000, s. 31), duygusal bağıllık örgütteki çalışma süresi ile pozitif yönde bir ilişki içinde olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Devam bağıllığı yaş gruplarına göre incelendiğinde 42 ve üzeri yaş grubunda yer alanların devam bağıllıkları, 30-35 yaş ve 36-41 yaş gruplarında yer alanlardan yüksektir. Ortaya çıkan bu sonuç Malkoç'un (2018) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Normatif bağıllık yaş gruplarına göre incelendiğinde 42 ve üzeri yaş grubunda yer alanların devam bağıllıkları, 24-29 yaş ve 30-35 yaş gruplarında yer alanlardan yüksektir.

Malkoç'un (2018) çalışması normatif bağlılık puanları bakımından en düşük grubun 36-45 yaş aralığı olduğu saptanmıştır. Gökkaya, İzgüden ve Erdem (2017) çalışmasında ise orta yaş üstü çalışanların diğer yaş gruplarında yer alanlara göre düşük olduğu ortaya çıkmış, bu sonuç araştırmamızla ortak sonuçlar içermemektedir. Ortaya çıkan bu farklılığın nedeni ise çalışılan kurum ile ilişkili olduğu ifade edilebilir.

Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasında farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Lise mezunlarının duygusal bağlılıkları, ön lisans mezunlarının duygusal bağlılıklarından düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca lisansüstü mezunların duygusal bağlılıkları, lisans ve ön lisans mezunlarının duygusal bağlılıklarından düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Malkoç'un (2018) çalışması duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam puanları bakımından; lisans ve lisansüstü grubunun daha yüksek puanlara sahip olduğu belirlenmiştir.

Örgüte bağlılık ile eğitim arasında tamamıyla tutarlı olmamakla birlikte zayıf düzeyde olumsuz bir ilişki vardır (Çırpan, 1999, s. 61). Ortaya çıkan bu sonuçlardan hareketle örgüte bağlılık seviyesi ve eğitim arasındaki ilişkinin hem pozitif, hem de negatif yönde olabileceğini ortaya çıkarmıştır.

Lise ve ön lisans mezunlarının devam ve normatif bağlılıkları, lisans ve lisansüstü mezunlarının devam ve normatif bağlılıklarından yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların eğitim seviyesindeki artışla birlikte örgütsel bağlılık puanlarında azalış meydana geldiği ortaya çıkmıştır. Malkoç (2018) ve Bozkurt'un (2019) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Katılımcıların eğitim düzeyine bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeylerinde bir azalış olmasının nedenleri arasında, eğitim seviyesine bağlı olarak katılımcıların beklentilerinin de yükselmesi ve buna bağlı olarak bu beklentilerin karşılanamaması nedeniyle örgütsel bağlılık düzeylerinde düşüşler olabilmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde Cengiz (2001, s. 18), İnce ve Gül (2005, s. 68), Güçlü (2006, s. 67), Yalçın ve İplik (2008, s. 489), Gündoğan (2009, s. 26-27) çalışanların beklentilerinin karşılanmamasının örgütsel bağlılık düzeylerini olumsuz etkileyeceğini belirtmişlerdir.

Katılımcıların gelir grupları değişkenine göre duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasında farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcılardan 5000 TL ve üzeri gelir grubunda yer alanların duygusal bağlılıklarının diğer gelir gruplarında yer alanlardan yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Devam bağlılığında ise 5000 TL ve üzeri gelir grubunda yer alanların devam bağlılıklarının diğer gelir gruplarında yer alanlardan düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Normatif bağlılıkta ise 3001-4000 TL gelir grubunda yer alanların normatif bağlılıklarının 4001-5000 TL gelir gruplarında yer alanlardan düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların meslek değişkenine göre duygusal ve devam bağlılıkları arasında farklılıklar olduğu, normatif bağlılıklarında ise farklılıklar olmadığı ortaya çıkmıştır. Katılımcılardan Kur'an kursu öğretmenlerinin duygusal bağlılıklarının imam hatip ve müezzin kayyımlardan yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna karşın katılımcılardan Kur'an kursu öğrencilerinin devam bağlılıklarının imam hatip ve müezzin kayyımlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların şuan çalışılan unvandaki hizmet süresi değişkenine göre devam bağlılıkları arasında farklılıklar olduğu, duygusal ve normatif bağlılıklarında ise farklılıklar olmadığı ortaya çıkmıştır. Katılımcılardan 21 yıl ve üzeri çalışanların devam bağlılıklarının 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanların devam bağlılıklarından yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların hizmet süresi değişkenine göre devam ve normatif bağlılıkları arasında farklılıklar olduğu, duygusal bağlılıklarında ise farklılıklar olmadığı ortaya çıkmıştır. Katılımcılardan 21 yıl ve üzeri çalışanların devam bağlılıklarının 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanların devam bağlılıklarından yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç şuan çalışılan unvandaki hizmet süresi değişkeni ile benzerlik göstermektedir.

Katılımcılardan 16-20 yılları arasında çalışanların normatif bağlılıklarının 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanların normatif bağlılıklarından yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç şuan çalışılan unvandaki hizmet süresi değişkeni ile farklılık göstermektedir. Malkoç'un (2018) çalışması ile benzer sonuçlar içermektedir.

Gökkaya, İzgüden ve Erdem (2018) çalışmasında ise toplam çalışma yılı az olan akademisyenlerin normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık düzeylerinin, hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Farklılık gösteren gruplar incelendiğinde 6-10 yıl çalışanlar ile 21 yıl ve üzeri çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında farklılık olduğu saptanmıştır. Farklılığın 21 yıl ve üzeri çalışanların lehine olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmalarda Çakır (2007), Parker (2009), Kurşunoğlu ve diğerleri (2010), Altun (2010), İmamoğlu (2011), Coşkun (2012) ve Gül (2014), örgütsel bağlılıklarının mesleki hizmet süresi değişkenine göre farklılaşmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların hizmet süresi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiş olup genel olarak birbirine benzer olduğu ancak 6-10 yıl çalışanların örgütsel bağlılıklarının diğer çalışma yıllarından düşük olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan bu sonuç Bozkurt'un (2019) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Bozkurt'un (2019) çalışmasında çalışanların toplam çalışma süresi ile bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Balay (2000, s. 58) çalışma süresine bağlı olarak çalışanların örgüt ile bütünleşeceğini ve örgütsel bağlılığın artacağını aktarmıştır.

Katılımcıların görev yapmış olduğu il değişkenine göre devam bağlılıkları arasında farklılıklar olduğu, normatif ve duygusal bağlılıklarında ise farklılıklar olmadığı ortaya çıkmıştır. Buna göre İstanbul'da çalışanların devam bağlılıklarının Ankara'da çalışanlardan yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Görev yapılan illere göre devam bağlılık ortalamaları incelendiğinde ise İstanbul ilinde çalışanların devam bağlılık ortalamaları diğer illerden yüksek çıkmıştır. Son olarak örgütsel bağlılık ile duygusal, devam ve normatif bağlılıklar arasında pozitif bir korelasyon ilişkisi ortaya çıkmıştır. Buna göre Kur'an kursu öğretisi ile imam hatip ve müezzin kayyımların duygusal, devam ve normatif seviyesi yükseldikçe örgüte olan bağlılıklarının da arttığı belirlenmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına normatif bağlılık ile duygusal ve devam bağlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların çalışmış oldukları kurumdan ayrılma durumlarında hissettikleri duyguları

artıkça, kuruma karşı hissettikleri duygusal durumları ve kurumda devam etme durumları ile ilgili duygularının arttığı ortaya çıkmıştır. bununla birlikte duygusal bağlılık ile devam arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon ilişkisi ortaya çıkmıştır. Buna göre kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların çalışmış oldukları kuruma karşı hissettikleri duygusal durumları artıkça ve kurumda devam etme durumları ile ilgili duygularının arttığı ifade edilebilir.

Araştırmadaki hipotezlerin sonuçları değerlendirildiğinde genel olarak hipotezler doğrulanmıştır. Araştırmada erkek Kur'an kursu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi, kadın Kur'an kursu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyinden yüksek olduğu ortaya çıkmış ve cinsiyet ile ilgili hipotez doğrulanmıştır. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından kadın kuran kursu öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeyi erkeklerin duygusal bağlılık düzeyleri erkeklerin duygusal bağlılık düzeyinden yüksek çıkmıştır. Kadının iş yaşamında görünür hale gelmesi, toplumsal cinsiyet rolleri, yapılan işin niteliği, vs. nedenlerden dolayı kadının duygusal bağlılık düzeyinin erkeklerden yüksek olduğu ifade edilebilir. Çalışma yılları bağlamında örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışma yılına bağlı olarak genel olarak yükseldiği ortaya çıkmıştır. İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyi ve eğitim düzeyi ile ilgili hipotez reddedilmiştir. Genel olarak farklılıklar eğitim düzeyine bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeyinin de azaldığı bulgulanmıştır. Bu durumunun nedenleri arasında eğitim düzeyine bağlı olarak alternatif olanakların varlığı, yeni beklentilerin ortaya çıkması, beklentilerin tatmin edilememesi gibi nedenlerden kaynaklandığı ifade edilebilir.

İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile gelir düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyi ve gelir düzeyi ile ilgili hipotez reddedilmiştir. Genel olarak gelir düzeyi yüksekliğinin örgütsel bağlılık düzeyi yüksekliği ile pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Gelir düzeyi yüksekliği, mesleki doyum, tatmin düzeyi, kişisel performans, bağlılık gibi birçok alanda çalışana etkide bulanabilmektedir.

İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olmadığı ancak örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyi ve meslek ile ilgili hipotez doğrulanmıştır. Çalışmada Kur'an kursu öğreticilerinin duygusal bağlılık düzeyi diğer meslek gruplarından yüksek iken, devam bağlılık düzeyi orta düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Duygusal bağlılık düzeyinin yüksek çıkmasının nedenleri arasında, yapılan işin niteliği yani dünyevi ve uhrevi bir görevin yerine getirilmesi düşüncesi, olumlu birey ve toplum algısından kaynaklandığı ifade edilebilir. Ayrıca din görevlilerinin psikolojik gereksinimlerini daha fazla tatmin ederek işe ilişkin rollerini yerine getirme konusunda istekli olmasına ve kendisini örgütte tatmin olmuş hissetmesinden kaynaklandığı ifade edilebilir.

İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalışılan hizmet süreleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyi ve hizmet süreleri ile ilgili hipotez doğrulanmıştır. Katılımcıların duygusal bağlılık düzeyinin birbirine benzer sonuçlar içerdiği ancak hizmet süresi arttıkça devam ve normatif bağlılık düzeylerinin arttığı görülmüştür.

İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin örgütsel bağlılık alt boyutları ile çalışılan il arasında anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyi ve görev yapılan ile ilgili hipotez doğrulanmıştır. İstanbul ilinde çalışanların devam bağlılık düzeyleri diğer illerde çalışanların devam bağlılık düzeylerinden yüksek olduğu bulgulanmıştır. İstanbul ilinde çalışanların devam bağlılık düzeylerinin diğer illerde çalışanların devam bağlılık düzeylerinden yüksek çıkmasının nedenleri arasında, işle ilgili beceri geliştirmesine yönelik harcadığı enerji, alternatif iş olanaklarının olmayışı veya alternatiflerin azlığına inanmaları onların mevcut örgütlerine daha güçlü devamlılık bağlılığı duymalarını sağlamaktadır.

Araştırma üç farklı meslek grubunun katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılacak olan çalışmalarda, örgüt içerisindeki yöneticiler ve üst kademe yöneticilerin de dahil edilerek yapılması, örgütsel bağlılığın bir bütün olarak değerlendirilmesine olanak sağlar.

Araştırma sonucunda imam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin duygusal ve normatif bağlılık düzeyi yüksek, devam bağlılığı ise orta düzeyde çıkmıştır. İmam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin normatif bağlılığını arttırmak ile ilgili stratejilerin geliştirilmesi aynı zamanda örgütsel bağlılık düzeyini arttıracaktır.

Kur'an kursu öğreticilerinin devam bağlılık düzeyi imam hatip ve müezzin kayyımlardan düşük çıkmıştır. Devam bağlılığı örgüt içerisinde bireyi birçok açıdan etkileyebilmektedir. Bu etkilerden bazıları, iş performansı, çalışmaya tutkunluk ve mesleki doyum olarak ele alınabilir. Devam bağlılığının artırılması ile çalışanların örgütte kalma ve örgütün bir parçası olarak hissetmesine olanak sağlayarak örgütsel bağlılık düzeyini de arttıracaktır. Tüm bunlardan hareketle örgütlerin devam bağlılığının sağlanması ile ilgili faaliyetleri yürütmesi önem arz etmektedir.

Genel olarak lise, ön lisans ve lisans mezunlarının örgütsel bağlılıklarının, lisansüstü mezunların örgütsel bağlılıklarından yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle kurumların eğitim düzeyine göre işgörenlerin ilerleyip, önünü görebileceği insan kaynakları politikası izlenmesinin bireylerin gelişmesini dinamik tutacağı hem de örgütsel bağlılığa olumlu yönde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmada mesleğe yeni girmiş imam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi diğer yaş gruplarının ortalamasının altında olduğu ortaya çıkmıştır. Genel olarak mesleğe yeni girmiş çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması için hizmet içi eğitimlerden yararlanma aralığı daha sıklaştırılmalı ve yapılan eğitimlerde örgütsel bağlılığa yönelik çalışmalara daha fazla ağırlık verilmesinin kurumsal aidiyetin artması açısından uygun olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Altun, G. (2010). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Arslan, T. (2008). *Yöneticilerin Statüleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Tespiti Üzerine Bir Çalışma*, (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aslanpay, N. (1973). Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluşu, Çalışması ve Birimlerinin Tanıtılması.
- Atalay, İ. (2002). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon: Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, A., Sarier, Y. & Uysal, Ş. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarında Cinsiyetin Etkisi: Meta Analitik Bir Analiz. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 112, 615-633.
- AYM. (2020, Şubat 21). Anayasa Mahkemesi Kararı, Erişim Tarihi: 21.02.2020. <http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/3998fd7b-e6f8-49f6-b081-4b019526bd62?excludeGerekce=True&wordsOnly=False>.
- Aytürk, N., Çelik, Y., & Şahinaslan, E. (1989). Diyanet İşleri Başkanlığının Teşkilat Tarihçesi. *Diyanet İlmî Dergi*, 25(1), 34.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Pegem Akademi.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayhan, G. (2011). *Öğretmenlerin Profesyonelliğinin İncelenmesi*, (Doktora Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bayram, L. (2005, Ekim-Aralık). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), s. 129.
- Boylu, Y., Pelit, E., ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Bozkurt, M. (2019). *Otel İşletmesi Çalışanlarının İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Buchanan II, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533.
- Bulut, M. (1994). 139 6 Mart 1340 (1924) tarihli ve 63 sayılı Resmi Gazete "Şer'iyeye Vekâletinin Dini Yayın Hizmetleri". *Diyanet İlmî Dergi*, XXX(1), 3-4.
- Bulut, M. (2003). *Din Görevlisi Yetiştirme Sorunu ve Diyanet İşleri Başkanlığı'na Eleman Yetiştiren Kurumlar Olarak İmam-Hatip Okulları, II. Din Şurası Tebliğ ve Müzakereleri*. Ankara: DİB Yayınları.
- Buyrukçu, R. (1995). *Din Görevlisinin Mesleğini Temsil Gücü*. Ankara: TDV Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak Kılıç, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cengiz, A. A. (2002). Örgüt Yaşamında Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri ve Eskişehir Bölgesinde Doktor ve Hemşire Meslek Grupları Arasında Karşılaştırmalı Bir Çalışma. 10.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı (s. 56). Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Cengiz, A. A.(2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi)*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Cohen, A. (1993). Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta-Analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(2), 155.
- Coşkun, E. (2012). *Okul Yöneticilerinin Etkililiği İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Yeditepe Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çağrıç, M. (2009). *Din Görevlileri: Toplumdaki Yeri, Görevi ve Eğitimi, Sosyal ve Ferdi İşlevleri Açısından Namaz ve Cami*. İstanbul: y.e.y.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20.2, ss.295-310.
- Çelebi, A. (1983). *İslam'da Eğitim ve Öğretim Tarihi*. (A. Yıldırım, Çev.) İstanbul: Damla Yayınları.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetinkaya, B. (2011). *İşgören Bağlılığı*. T.T. Turaboğlu, Editör (Der.), İşletmecilikte Güncel Konular (187-208). Bursa: Ekin Yayıncılık.

- Çetintaş, H. (2016). Yönetim Yaklaşımlarında Örgütsel İletişim Olgusunun Değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, DOI: 10.19145/guifd.14905.
- Çınar, B. (2019). *Vakıf Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi*, (Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çiçek, B, Çopur, Z. (2018). Bireylerin Kadınların Çalışmasına ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları. *International Journal of Eurasian Education And Culture*, 3(4), 1-21.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2010). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1) , 291-306.
- Deal, T., & Kennedy, A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*, Reading, Mass. Addison-westley co., 18.
- DİB. (1999). T.C. Başbakanlık Diyanet İşleri Başkanlığı; Kuruluştan Günümüze Diyanet İşleri Başkanlığı Tarihçe-Teskilat-Hizmet ve Faaliyetler (1924-1997). Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- DİB. (2018). DİB Strateji Geliştirme Başkanlığı: Stratejik Plan 2019-2023. <http://stratejigelistirme.diyamet.gov.tr/Documents/Stratejik%20Plan%202019-2023.pdf>. Erişim Tarihi: 19.02.2020.
- Doğan, D. ve Kılıç, A. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0 (29), Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erciyesiibd/issue/5886/77855>
- Durna, U., & Eren, V. (2005). The examination of organisational commitment in connection with three components of commitment. *Doğuş University, Journal*, 6(2), 210-219.
- Dursun, D. (1992). *Siyasi İdari Sistemlerin İlişkileri Açısından Din Bürokrasisi*. Ankara: İşaret Yayınları.
- Düstur (III. Tertip b., Cilt V). (t. y).
- Ebû Dâvûd, Süleyman b. el-Eş'as b. İshâk, Sünenü Ebî Dâvûd, Thk.: Muhammed Muhyiddîn Adülhamîd, el-Mektebetü'l-Asriyye, Beyrut t.y.
- El-Buhârî, Muhammed b. İsmâîl Ebû Abdullah, Sahîhu'l-Buhârî, Thk.: Muhammed Zehîr b. Nâsır en-Nâsır, Dâru Tavki'n-Necât, Beyrut 2002.

- E-Mevzuat. (1983). Şubat 21, 2020 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.190.pdf>
- E-Mevzuat. (2014). Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği. Erişim Tarihi: 01.02.2020 <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.19795&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=Diyanet%20i%20C5%9Fleri%20ba%20C5%9Fkanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20g%C3%B6rev%20ve%20C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma>.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Dağıtım.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (16 b.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Et-Tirmizî, Muhammed b. İsâ b. Sevra b. Mûsâ b. ed-Dahhâk, Sünenü't-Tirmizî, Thk.: Beşşâr Avvâd Ma'rûf, Dâru'l-Garbi'l-İslâmî, Beyrut 1998.
- Gaertner, K., & Nollen, S. (1989). Career experiences, perceptions of employment practices, and psychological commitment to the organization, *Human Relations*. 11(42).
- Gökkaya, D., İzgüden, D. ve Erdem, R. (2018).İnformal İlişkilerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 31, ss:99-120
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, (Doktora Tezi), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gül, C. A. (2014). *İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Etik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığıyla İlişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1), s. 37-55.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*, (Uzmanlık Yeterlilik Tezi), Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde İletişim Kalitesi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Hamidullah, M. (1981). *İslam Müesseselerine Giriş*. (İ. Sırma, Çev.) İstanbul: Beyan Yayınları.

- Hüseyinlikliöglu, B. (2010). *Bireysel Değerler Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkişi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*, (Doktora Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki*, (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi: Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S. ve Atik, Ü. (2009). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 77-96
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık.
- Karagöz, İ. (2017). *Din Görevlisi Mevzuat Rehberi* (2 b.). Ankara: DİB Yayınları.
- Karakoç, N. (1989, Haziran). Örgütsel İletişim ve Örgütsel Zaman Arasındaki İlişkiler. (6), 63.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, B. (2003). *Bütünleşik Kurumsal İletişim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kaya, İ. (2007). Otel İşletmeleri İş görenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 360.
- Kaya, K. (2014, Mart). Din-Devlet İlişkileri Bağlamında Diyanetin Misyonu. *Diyanet Aylık Dergisi*, (279), s. 50-52.
- Keser, A., Yılmaz, G. ve Yürür, ř. (Dü). (2018). "*Örgütsel Adalet*", *İçinde: Çalışma Yaşamında Davranış* (4 b.). İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Keyifli, ř. (1997). *Urfa ve Yöresinde Yaygın Din Eğitimi*, (Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koca, F. (2008, Ekim). Din Görevlisi Cemaat İlişkisi. *Diyanet Aylık Dergi*(214), s. 17.
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Köksal, Ü. (1968). Yönetimde Moral ve İntibak. *Amme İdaresi Dergisi*, 1(4), 108.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), ss. 101-115.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 101-115.
- Küçükaşçı, M. (2000). *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi "İmam"* (Cilt XXII). İstanbul: TDV Yayınları.

- Küçükaşçı, M. (2006). *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi "Müezzin"* (Cilt XXXI). İstanbul.
- Malkoç, N. (2018). *Özel Spor İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (2004). TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide, University of Western Ontario, Department of Psychology, 1-16.
- Meyer, J., & Allen, N. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 17-18.
- Morrow, P. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 491.
- Newton, L., & Shore, L. (1992). A Model of Union Membership, Instrumentally, Commitment and Opposition. *The Academy Management Review*, 17(2), 277.
- Oktay, E., & Gül, H. (2003). Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), s. 408.
- Özgan, H. ve Külekçi, E. (2012). Öğretim Elemanlarının Sessizlik Nedenleri Ve Üniversitelerine Etkileri. *E-İnternational Journal of Educational Research* 3(4), 33- 49.
- Özgan, H., Çetin, B. ve Külekçi, E., (2011). İlköğretim Kademesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 11(17), 69-84.
- Öztemel, K. (2019). *Kariyer Planlama ve Geliştirme* (1 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Paker, N. (2009). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güvenleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Sakarya ili örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Randall, D., & Cote, J. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations*, 18(2), 198.
- Reichers, A. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465.
- Rowden, Robert W. (1999). The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors And Organizational Commitment. *The Leadership & Organization Development Journal*, 21(1), 30-35.

- Sabancı, A , Erol Emiroğlu, S , Düztepe, H . (2018). Milli Eğitim Müdürlükleri Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Antalya İli Örneği). *Milli Eğitim Dergisi*, 47 (217) , 111-130.
- Sabuncuoğlu, Z., & Gümüş, M. (2016). *Örgütsel İletişim*. Bursa: Alfa Akademi.
- Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır Mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, ss.17 36.
- Sebilü'r-Reşad. (t.y.). Kuruluştan Günümüze Diyanet İşleri Başkanlığı. Sebilü'r-Reşad, XIII, 26.
- Shafer, W. (2002). Ethical Pressure, Organizational-Professional Conflict and Work Outcomes Among. *Journal of Business Ethics*, 48.
- Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*, Jhonn Wiley & Sons Ync.; 116, New York. (Lewis-Beck vd. 1994:112-113),
- Shockley-Zalabak, Pamela (2006). *Fundamentals of Organizational Communication: Knowledge, Sensitivity, Skills, Values*. Pearson Education, Boston.
- Şerifoğlu, Ö. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık* (2 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Tarhanlı, İ. (1993). *Müslüman Toplum Laik Devlet - Türkiye'de Diyanet İşleri Başkanlığı*. İstanbul: Afa Yayıncılık.
- Tayfun, A., Palavar, K., & İrfan, Y. (2008). Otel İşletmelerinde Çalışan İş görenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Kamu-İş Dergisi*, 9(4), 4.
- TBMM. (t.y.). Zabıt Ceridesi. Kuruluşundan Günümüze Diyanet İşleri Başkanlığı, 7/1, s. 23.
- Tutar, H. (2009). *Örgütsel İletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tüzel, Y. (2002). *Örgütsel Stres Kaynaklarının İş Tatminine Etkisi Bankalarda Yapılan Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uyar, G. (2015). *Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wasti, A. (2018). *Örgütsel Bağlılık, Çalışma Yaşamında Davranış* (4 b.). (A. Keser, G. Yılmaz, & S. Yürür, Çev.) Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Wiener, Y. (1982). *Commitment in organizations: A normative view*. (3 b., Cilt 7). Academy of Management Review.

- Yalçın, A., İplik, F.N. (2007). A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 483-500.
- Yalçın, D. ve İplik, Ö. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1) , 395-412 .
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması, *İstanbul Üniversitesi İşletme Dergisi*.
- Yavuz, F. (1977). *İslam İlmihali*. İstanbul: Çile Yayınevi.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki, *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6) ss. 853-879.
- Yılmaz, M. (1997). *Din Eğitimi Açısından Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri ve Cemaatle Olan İlişkileri*, (Yüksek Lisans Tezi), Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, T. (2011). *Farklı Statüde Hizmet Veren Kurumlarda Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yücel, İ. (1994). *TDV İslam Ansiklopedisi "Diyamet İşleri Başkanlığı Mad."* (Cilt IX). İstanbul: TDV Yayınları.
- Yücel, İ. (2000). *TDV İslam Ansiklopedisi "İmam"* (Cilt XXII). İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Zencirkıran, M., & Keser, A. (2018). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Zengin, Z. S. (2011). Cumhuriyet Döneminde Türkiye'de Kur'an Kurslarının Kurulması ve Gelişimi. *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 11(2), 4.

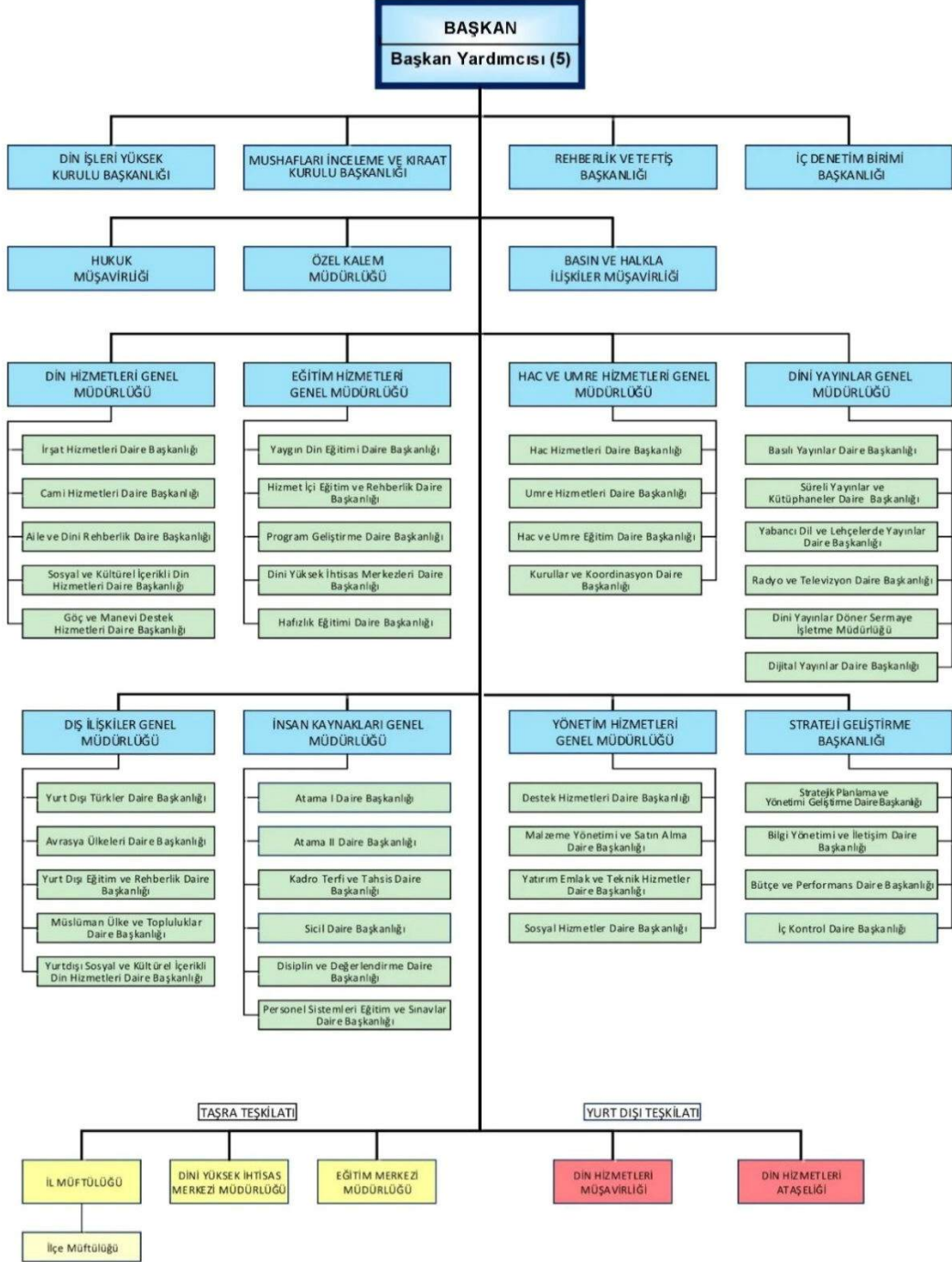
YASAL MEVZUAT

- Bakanlar Kurulu Kararnamesi Eki 190 sayılı KHK. (18 Temmuz 1984). Resmi Gazete (Sayı: 84/8360).
- Bakanlıkların Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun. (27 Eylül 1984). Resmi Gazete (Sayı: 3046).
- Devlet Memurları Kanunu. (14 Temmuz 1965). Resmi Gazete (Sayı: 657).
- Diyanet İşleri Başkanlığı Görev Ve Çalışma Yönetmeliği. (17.06.2014). Resmi Gazete (Sayı: 29033).

- Diyamet İşleri Başkanlığı Kuruluş Ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (1 Temmuz 2010). Resmi Gazete (Sayı: 6002).
- Diyamet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun. (2 Temmuz 1965). Resmi Gazete (Sayı: 633).
- Diyamet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri hakkında Kanun. (22.06.1965). Resmi Gazete (Sayı: 2038).
- Diyamet İşleri Başkanlığı Teşkilat Ve Vazifeleri Hakkındaki 2800 Sayılı Kanunda Bazı Değişiklikler Yapılmasına Dair Olan 3665 Sayılı Kanuna Ek Kanun. (29.03.1950). Resmi Gazete (Sayı: 7469).
- Diyamet İşleri Reislığı Teşkilat ve Vazifeleri Hakkında Kanun. (14 Haziran 1935). Resmi Gazete (Sayı: 2800).
- Diyamet İşleri Reislığı Teşkilat Ve Vazifeleri Hakkındaki Kanunda Bazı Değişiklikler Yapılmasına Dair Olan 5634 Sayılı Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (19.02.1955). Resmi Gazete (Sayı: 8935).
- Diyamet İşleri Reislığı Teşkilatının vazifelerini gösteren Nizamname. (11 Kasım 1937). Resmi Gazete (Sayı: 7647).
- Evkaf Umum Müdürlüğü'nün 1931 Mali Senesi Bütçe Kanunu. (8 Haziran 1931). Resmi Gazete (Sayı: 1927).
- Tekke ve Zaviyeler ile Türbelerin Seddine ve Türbedarlıklar ile Bir Takım Unvanların Men ve İlgasına Dair Kanun. (30 Kasım 1925). Resmi Gazete (Sayı: 677).

EKLER

EK-1: DİB Teşkilat Şeması



EK-2: Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği

17.06.2014 tarih ve 29033 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nin 32, 33, 34 ve 35. maddelerinde din görevlilerinin görevleri aşağıda ifade edilmiştir. Buna göre;

Vaizler

- (1) Baş vaiz, uzman vaiz ve vaizlerin ortak görevleri şunlardır:
 - a) Her türlü vasıttan yararlanarak toplumu dini konularda bilgilendirmek, irşat ve rehberlik hizmeti sunmak.
 - b) Ramazan ayı ve dini günler dışında, haftada beş defa, erkek vaizler için biri cuma vaktinde olmak üzere, müftülükçe belirlenen yerlerde vaaz etmek, bunlardan en az birini takrir yöntemiyle veya sohbet şeklinde yapmak.
 - c) Aile ve dini rehberlik bürosunda, fetva hattında ve irşat programlarıyla ilgili çalışmalarda görev almak.
 - ç) Ceza infaz kurumu ve tutukevleri, çocuk eğitim evleri, huzurevleri, sevgi evleri, sağlık kuruluşları, öğrenci yurdu, fabrika ve benzeri yerlerde vaaz ve irşat hizmetinde bulunmak.
 - d) Görevli bulunduğu bölgenin dini, milli, sosyal ve kültürel yapısı ile bu yapının özelliklerinden doğan fert ve toplum davranışları üzerinde incelemeler yapmak, inceleme sonuçlarını ve görülen aksaklıkların giderilebilmesi için görüş ve tekliflerini gerektiğinde yazılı olarak müftülüğe bildirmek.
 - e) Başkanlığın görev alanına giren konularda inceleme ve araştırma yapmak, proje ve raporlar hazırlayarak amirlerine sunmak.
 - f) Görevlendirildiğinde seminer, panel, sempozyum gibi toplantılara katılmak ve konferans vermek.
 - g) Müftülüğün bilgisi dahilinde, görev mahallerindeki vakıf, dernek ve benzeri kuruluşların irşat taleplerine katkı sağlamak.
 - ğ) Görevlendirildiğinde Kur'an kursları ile hizmet içi eğitim kurslarında ders vermek, komisyonlarda görev yapmak.
 - h) Müftülükçe belirlenecek konularda hutbe metni hazırlamak.
 - ı) Görev alanı ile ilgili verilen diğer görevleri yapmak.
- (2) Aile ve dini rehberlik bürosunda, fetva hattında veya irşat kurullarında görevlendirilen vaizler, buralarda görev yaptıkları her bir gün için bir vaaz görevinden muaf tutulurlar.

Uzman vaizler

- (1) Uzman vaizler ortak görevlere ilave olarak aşağıdaki görevleri yaparlar:
 - a) Göreve yeni başlayan vaizler ile vaaz ve irşat hizmetlerinde bulunabilecek diğer personele rehberlik yapmak.
 - b) Hutbe ve vaaz hazırlama, ceza ve infaz kurumlarında yürütülen din hizmetleri, aile ve dini rehberlik hizmetleri, sosyal hizmet kurumları ve hastanelerde yürütülen din hizmetleri medya aracılığıyla yürütülen irşat hizmetleri, toplumun özel ilgiye muhtaç kesimlerine yönelik irşat hizmetleri, kadınlara yönelik irşat hizmetleri, çocuklara yönelik irşat hizmetleri, gençlere yönelik irşat hizmetleri, olağanüstü durumlarda irşat hizmet hizmetleri gibi

Başkanlık hizmet alanlarından birini uzmanlık alanı olarak seçmek, alanıyla ilgili çalışmalar yapmak ve yapılacak seminer, toplantı, hizmet içi eğitim gibi çalışmalara katılmak.

c) Başvaiz bulunmaması halinde başvaizin görevlerini yapmak.

Başvaizler

- (1) Başvaizler ortak görevlere ilave olarak aşağıdaki görevleri yaparlar:
 - a) Hutbe ve vaaz hazırlama, ceza ve infaz kurumlarında yürütülen din hizmetleri, aile ve dini rehberlik hizmetleri, sosyal hizmet kurumları ve hastanelerde yürütülen din hizmetleri medya aracılığıyla yürütülen irşat hizmetleri, toplumun özel ilgiye muhtaç kesimlerine yönelik irşat hizmetleri, kadınlara yönelik irşat hizmetleri, çocuklara yönelik irşat hizmetleri, gençlere yönelik irşat hizmetleri, olağanüstü durumlarda irşat hizmet hizmetleri gibi Başkanlık hizmet alanlarından birini uzmanlık alanı olarak seçmek, alanıyla ilgili çalışmalar yapmak ve yapılacak seminer, toplantı, hizmet içi eğitim gibi çalışmalara katılmak.
 - b) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan irşat hizmetlerini mevzuata uygun olarak planlamak ve koordine etmek.
 - c) İrşat hizmetleriyle ilgili kurul toplantıları için gerekli hazırlıkları yapmak.
 - ç) Yüz yüze vaaz uygulamasının yaygınlaştırılması amacıyla görevli bulunduğu müftülük personelinden vaaz edebileceklere yönelik düzenlenecek eğitim çalışmalarını koordine etmek ve bu personelin vaaz uygulamalarını takip etmek.
- (2) Birden fazla başvaiz olması halinde başvaizin görevleri bunlar arasında paylaşılır.

Cezaevi vaizleri

- (1) Cezaevi vaizlerinin görevleri şunlardır:
 - a) Görevlendirildiği ceza infaz kurumları ve eğitim evlerinde Adalet Bakanlığı ile Diyanet İşleri Başkanlığı arasında imzalanan 10/2/2011 tarihli Tutuklu ve Hükümlülerin Dini ve Ahlaki Gelişimlerini Sağlamaya Yönelik Protokolde belirlenen görevleri yapmak.
 - b) Müftülükçe hazırlanan programa göre her hafta cuma vaktinde camilerde vaaz etmek.
 - c) Görev alanı ile ilgili verilen diğer görevleri yapmak.

17.06.2014 tarih ve 29033 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nin 40, 41 ve 42. maddelerinde imam hatiplerin görevleri aşağıda ifade edilmiştir. Buna göre;

- a) Camilerde vakit namazları ile cuma, bayram ve teravih namazlarını kıldırarak.
- b) Cuma ve bayram hutbelerini zamanında ve usulüne uygun olarak okumak, gerektiğinde hutbe hazırlamak, hutbe yazma ve okuma konusunda çalışmalar yapmak.
- c) Görevli olduğu camide vaaz etmek; isteyen vatandaşlara camilerde veya müftülükçe uygun görülecek yerlerde Kur'an-ı Kerim okumayı öğretmek ve dini bilgiler vermek; yaz Kur'an kursları ile ilgili görevleri yapmak.

- ç) Camiyi irşat ve eğitim faaliyetleri için hazır bulundurmak.
- d) Her gün öğle namazından bir saat önce açıp yatsı namazından sonra kapatmak suretiyle camiyi gün boyu açık tutmak.
- e) Kur'an-ı Kerim, meal/tefsir, hadis, siyer ve ilmihal konularının yer aldığı çalışma programı hazırlamak, müftülüğün onayından sonra bu programı ilan ederek camide uygulamak.
- f) Dini gün ve gecelerde görev yaptığı camide program düzenlemek veya müftülükçe düzenlenecek programlarda görev almak.
- g) Cami ve çevresinin bakım ve temizliğini sağlamak ve bunun için gerekli tedbirleri almak; şadırvan, abdest alma yeri ve tuvalet gibi yerlerin temizliğinin vakıf, dernek, köy tüzel kişiliği, belediye veya ilgililer tarafından yapılmasını sağlamak.
- ğ) Teberrukat eşyasının bakımını ve korunmasını sağlamak.
- h) Cami içinde ve avlusunda izinsiz yardım toplanmasını engelleyici tedbirler almak.
- ı) Görevli bulunduğu caminin yönetimiyle ilgili iş ve işlemleri yapmak, caminin ihtiyaçlarını giderici tedbirler almak, gideremediği noksanlıkları müftülüğe bildirmek.
- i) Türk Medeni Kanununa göre akdedilen nikâhtan sonra isteyenlere nikâhın dini merasimini icra etmek.
- j) Cami ziyaretlerinin, İslam adabına ve güvenlik kurallarına uygun bir şekilde yapılmasını sağlamak; camilerin avlu ve müstemilatında satıcılık, dilencilik gibi ibadet huzurunu ihlal eden her türlü davranışı ve faaliyeti önlemek için gerekli tedbirleri almak.
- k) Belediye tarafından cenaze hizmeti verilmeyen yerlerde cenaze teşhiz ve tekfin hizmeti vermek, cenaze namazı kıldırmak ve defin işlemlerini yapmak.
- l) Bayram, dini gün ve geceler, doğum, sünnet, düğün, hastalık, ölüm ve benzeri vesilelerle görev mahallinde ikamet eden vatandaşlara din hizmeti sunmak.
- m) Görev mahallinde ikamet eden kimsesiz, yetim-öksüz, engelli ve ihtiyaç sahibi insanlarla ilgilenecek ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği içerisinde ihtiyaçlarını gidermeye çalışmak.
- n) İnsanlar arasında ülfet, sevgi, dayanışma ve kardeşliği artırıcı faaliyetler yapmak.
- o) Görev mahallinde bulunan çocuklar ve gençlerin dini ve ahlaki eğitimlerini geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak.
- ö) Müftülüğün bilgisi dahilinde görev mahallindeki vakıf, dernek ve benzeri kuruluşların Başkanlığın hizmet alanı ile ilgili konulardaki taleplerine katkı sağlamak.
- p) Camide kadınların ibadetlerini rahat bir şekilde yapabilmeleri amacıyla gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamak.
- r) Müezzin-kayyımın bulunmadığı zamanlarda onun görevlerini de yapmak.
- s) 442 sayılı Köy Kanunu gereğince köy ihtiyar meclisi tabii üyeliği görevini yapmak.
- ş) Görev alanı ile ilgili verilen diğer görevleri yapmak.
- Uzman imam-hatipler ortak görevlere ilave olarak aşağıdaki görevleri yaparlar:

- a) Kur'an-ı Kerimi güzel okuma, Kur'an-ı Kerim öğretimi, dini musiki, hitabet, aile ve dini rehberlik hizmetleri, sosyal hizmet kurumları ve hastanelerde yürütülen din hizmetleri, toplumun özel ilgiye muhtaç kesimlerine yönelik din hizmetleri, kadınlara yönelik irşat hizmetleri, çocuklara yönelik din hizmetleri, gençlere yönelik din hizmetleri, olağanüstü durumlarda din hizmetleri gibi Başkanlık hizmet alanlarından birini uzmanlık alanı olarak seçmek, alanıyla ilgili çalışmalar yapmak ve yapılacak seminer, toplantı, hizmet içi eğitim gibi çalışmalara katılmak.
- b) Müftülükçe sorumluluk alanına verilen camilerin görevlilerine rehberlik yapmak ve bu camilerdeki hizmetleri koordine etmek.
- c) Müftülükçe yapılacak hizmet içi eğitim seminerlerinde eğitici olarak görev yapmak.
- ç) Müftülükçe belirlenen program dâhilinde vaaz ve irşat hizmetlerinde görev almak.

Başımam-hatipler ortak görevlere ilave olarak aşağıdaki görevleri yaparlar:

- a) Kur'an-ı Kerimi güzel okuma, Kur'an-ı Kerim öğretimi, dini musiki, hitabet, hutbe hazırlama, aile ve dini rehberlik hizmetleri, sosyal hizmet kurumları ve hastanelerde yürütülen din hizmetleri, toplumun özel ilgiye muhtaç kesimlerine yönelik din hizmetleri, kadınlara yönelik din hizmetleri, çocuklara yönelik din hizmetleri, gençlere yönelik din hizmetleri, olağanüstü durumlarda din hizmetleri gibi Başkanlık hizmet alanlarından birini uzmanlık alanı olarak seçmek, alanıyla ilgili çalışmalar yapmak ve yapılacak seminer, toplantı, hizmet içi eğitim gibi çalışmalara katılmak.
- b) Görev yaptığı cami ve müftülükçe sorumluluk alanına verilen camilerdeki hizmetleri koordine etmek, buralarda yürütülen hizmetlerin daha etkin ve verimli olması hususunda projeler geliştirmek.
- c) Müftülükçe sorumluluk alanına verilen camilerin görevlilerine rehberlik yapmak.
- ç) Müftülükçe belirlenen program dâhilinde vaaz ve irşat hizmetlerinde görev almak.
- d) Görev yaptığı mahallin dini hayatıyla ilgili ihtiyaç ve sorunları tespit etmek ve rapor hazırlamak.
- e) Müftülükçe yapılacak hizmet içi eğitim seminerlerinde eğitici olarak görev yapmak.

17.06.2014 tarih ve 29033 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nin 43. ve 44. maddesine göre müezzin kayyımların görevleri şunlardır;

- a) Vakit namazları ile cuma, bayram, teravih ve cenaze namazlarında müezzinlik yapmak; sala vermek.
- b) Güneşin doğmasına bir saat kala sabah ezanını okumak, her gün öğle namazından bir saat önce açıp yatsı namazından sonra kapatmak suretiyle camiye gün boyu açık tutmak.
- c) Kur'an-ı Kerim, meal/tefsir, hadis, siyer ve ilmihal konularının yer aldığı çalışma programını camide uygulamak.

- ç) Camideki ses cihazları ile diğer teknik araç ve gereçlerin bakımını, korunmasını ve çalışır durumda bulundurulmasını sağlamak, cami minaresi ve ses cihazının ibadet maksadı dışında kullanılmasına engel olmak.
- d) Cami ve çevresinin bakım ve temizliğini yapmak; şadırvan, abdest alma yeri ve tuvalet gibi yerlerin temizliğinin vakıf, dernek, köy tüzel kişiliği, belediye veya ilgililer tarafından yapılmasını sağlamak,
- e) Teberrukat eşyasının temizlik, bakım ve korunmasını sağlamak.
- f) İsteyen vatandaşlara Kur'an-ı Kerim okumayı öğretmek ve dini bilgiler vermek konusunda imam-hatibe yardımcı olmak, müftülükçe yapılacak program gereğince mukabele okumak, dini gün ve gecelerde düzenlenecek programlarda görev almak.
- g) Türk Medeni Kanununa göre akdedilen nikâhtan sonra isteyenlere nikâhın dini merasimini icra etmek.
- ğ) Cami ziyaretlerinin, İslam adabına ve güvenlik kurallarına uygun bir şekilde yapılmasını sağlamak; camilerin avlu ve müstemilatında satıcılık, dilencilik gibi ibadet huzurunu ihlal eden her türlü davranışı ve faaliyeti önlemek için gerekli tedbirleri almak.
- h) Bu Yönetmeliğin 40'inci maddesinin birinci fıkrasının (l), (m) ve (n) bentlerinde sayılan cami dışı din hizmetlerinin verilmesinde görev almak.
- ı) İmam-hatibin bulunmadığı zamanlarda imam-hatiplik görevlerini yapmak.
- i) Görev alanı ile ilgili verilen diğer görevleri yapmak.

Baş müezzinler ortak görevlere ilave olarak aşağıdaki görevleri yaparlar:

- a) Kur'an-ı Kerimi güzel okuma, ezanı güzel okuma, Kur'an-ı Kerim öğretimi, dini musiki ve hitabet gibi Başkanlık hizmet alanlarından birini uzmanlık alanı olarak seçmek, alanıyla ilgili çalışmalar yapmak ve yapılacak seminer, toplantı, hizmet içi eğitim gibi çalışmalara katılmak.
- b) Müftülükçe sorumluluk alanına verilen camilerdeki müezzin-kayyımlara rehberlik etmek.
- c) Ezanı güzel okuma ve dini musiki alanlarında açılan kurslarda eğitici olarak görev almak.

17.06.2014 tarih ve 29033 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nin 37. , 38. ve 39. maddesine göre Kur'an kursu başöğreticileri, Kur'an kursu uzman öğreticileri ve Kur'an kursu öğreticilerinin ortak görevleri şunlardır:

- (1) Kur'an kursu başöğreticileri, Kur'an kursu uzman öğreticileri ve Kur'an kursu öğreticilerinin ortak görevleri şunlardır.
 - a) Kurs öğrencilerine usulüne göre Kur'an-ı Kerim'i yüzünden okumayı öğretmek.
 - b) Hafızlık yapmak isteyenlere Başkanlıkça hazırlanan Hafızlık Eğitim Programına göre hafızlık yaptırmak.
 - c) Namaz sureleri ve dualarını ezberletmek ve meallerini öğretmek.
 - ç) Başkanlıkça hazırlanan programlara göre öğrencilere itikat, ibadet, ahlak ve siyer dersleri vermek ve ibadetlerin yapılışını uygulamalı olarak öğretmek.
 - d) Kursun temiz ve düzenli tutulmasını sağlamak.

- e) Müftülük tarafından düzenlenen irşat ve eğitim programlarında görev almak, gerektiğinde seminer, panel, sempozyum gibi toplantılara katılmak, konferans vermek ve aile ve dini rehberlik bürolarında görev yapmak.
 - f) Müftülüğün bilgisi dâhilinde, görev mahallerindeki vakıf, dernek ve benzeri kuruluşların Kur'an öğrenme ve irşat taleplerine katkı sağlamak.
 - g) Yaz Kur'an kurslarında görev yapmak.
 - ğ) Yurt ve pansiyonu bulunan kurslarda nöbet tutmak, öğrencilerin iâşe ve ibate işlerinin düzenli bir şekilde yürütülmesinde görev almak.
 - h) Ders saatleri dışında öğrencilere rehberlik etmek ve etüt yaptırmak.
 - ı) Görev alanı ile ilgili verilen diğer görevleri yapmak.
- (2) Kursta tek başına görev yapan öğretici, aynı zamanda kursun yöneticisidir.
- (3) Birden fazla öğreticinin çalıştığı kurslardaki öğretmenler, görevlerin yerine getirilmesinde yöneticiye karşı sorumludur.

Kur'an kursu uzman öğretmenleri ortak görevlere ilave olarak aşağıdaki görevleri

yaparlar:

- a) Tefsir ve Kur'an ilimleri, Tecvit ve tashih-i huruf, aşere takrib ve tayyibe, hafızlık eğitimi, toplumun özel ilgiye muhtaç kesimlerine yönelik Kur'an eğitimi gibi Başkanlık hizmet alanlarından birini uzmanlık alanı olarak seçmek, alanıyla ilgili çalışmalar yapmak ve yapılacak seminer, toplantı, hizmet içi eğitim gibi çalışmalara katılmak.
 - b) Kur'an kursu öğretmenlerine uzmanlık alanlarıyla ilgili konularında rehberlik etmek.
 - c) Kur'an'ı anlamaya ve anlatmaya yönelik çalışmalar yapmak.
- Kur'an kursu baş öğretmenleri ortak görevlere ilave olarak aşağıdaki görevleri yaparlar:
- a) Tefsir ve Kur'an ilimleri, Tecvit ve tashih-i huruf, aşere takrib-tayyibe, hafızlık eğitimi, toplumun özel ilgiye muhtaç kesimlerine yönelik Kur'an eğitimi gibi Başkanlık hizmet alanlarından birini uzmanlık alanı olarak seçmek, alanıyla ilgili çalışmalar yapmak ve bu konulardaki hizmet içi eğitim kurslarında eğitici olarak görev almak.
 - b) Kur'an kursu öğretmenlerine uzmanlık alanlarıyla ilgili konularında rehberlik etmek.
 - c) Eğitim öğretimin etkili ve verimli olabilmesi için projeler hazırlamak.
 - ç) Kur'an'ı anlamaya ve anlatmaya yönelik çalışmalar yapmak.

EK-3: Anket Formu

Değerli katılımcılar,

Anket, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı'nda ve **Prof. Dr. Muammer CENGİL** danışmanlığında yürütülen “**Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Din Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi**” konulu yüksek lisans tez çalışmasının araştırma bölümüyle ilgilidir. Sizlerden elde ettiğimiz bilgiler bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Sonuçların güvenilirliği için lütfen tüm soruları yanıtlayınız. Çalışmamıza katıldığınız ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Mehmet Berkay KANDERUN
(Yüksek Lisans Öğrencisi)

I. BÖLÜM					
KİŞİSEL BİLGİLER					
Yaşınız:	<input type="radio"/> 18-23	<input type="radio"/> 24-29	<input type="radio"/> 30-35	<input type="radio"/> 36-41	<input type="radio"/> 42 ve üzeri
Cinsiyetiniz:	<input type="radio"/> Kadın	<input type="radio"/> Erkek			
Görev İliniz:	<input type="radio"/> Ankara	<input type="radio"/> İstanbul	<input type="radio"/> Samsun	<input type="radio"/> İzmir	<input type="radio"/> Antalya <input type="radio"/> Van <input type="radio"/> Gaziantep
Eğitim Durumu:	<input type="radio"/> İlköğretim	<input type="radio"/> Lise	<input type="radio"/> Önlisans	<input type="radio"/> Lisans	<input type="radio"/> Lisansüstü
Mesleğiniz (Unvan):	<input type="radio"/> Kur'an Kursu Öğreticisi	<input type="radio"/> İmam Hatip	<input type="radio"/> Müezzin	<input type="radio"/> Kayyım	
Gelir Durumunuz:	<input type="radio"/> 3001-4000 TL	<input type="radio"/> 4001-5000 TL	<input type="radio"/> 5000 TL üzeri		
Bulduğunuz Unvandaki Görev Süreniz:	<input type="radio"/> 0-5 yıl	<input type="radio"/> 6-10 yıl	<input type="radio"/> 11-15 yıl	<input type="radio"/> 16-20 yıl	<input type="radio"/> 21 yıl ve üzeri
Kurumdaki Hizmet Yılımız:	<input type="radio"/> 0-5 yıl	<input type="radio"/> 6-10 yıl	<input type="radio"/> 11-15 yıl	<input type="radio"/> 16-20 yıl	<input type="radio"/> 21 yıl ve üzeri

2. Bölüm (Örgütsel Bağlılık)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder.					
2. Şu anda kuruluşumda kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten.					
3. Kuruluşuma karşı güçlü bir aidiyet hissim yok.					
4. İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
5. Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.					
6. Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.					
7. Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.					
8. Bu kuruluşa kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.					
9. Kuruluşuma çok şey borçluyum.					
10. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şuan da ayrılmazdım.					
11. Kendimi kuruluşumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.					
12. Benim için avantajlı da olsa, kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.					
13. Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kısıtlılığı olurdu.					
14. Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.					
15. Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					
16. Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım başka yerlerde çalışmayı düşünebilirdim.					
17. Kuruluşumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissedirim.					
18. Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.					

EK-4: Anket İzni

Örgütsel bağıllık ölçeğinin kullanılması ile ilgili gerekli izin 10 Kasım 2019 tarihinde John Peter Mayer'den alınmıştır.

Örgütsel bağıllık ölçeği ile ilgili anket soruları “Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Din Görevlilerinin Örgütsel Bağıllık Düzeylerinin İncelenmesi” konulu tez çalışmasının uygulaması için 13.11.2019 tarihinde Diyanet İşleri Başkanlığı, Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne başvurulmuş 20.11.2019 tarih ve 769775 sayılı yazı ile izin alınmıştır.

