

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
DİN EĞİTİMİ BİLİM DALI

İMAM HATİPLERİN ÖRGÜTSEL KİMLİK VE ÖZ
YETERLİK ALGILARININ CAMİ İÇİ DİN HİZMETLERİ
AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

DOKTORA TEZİ

Mehmet Fatih ÖZER

Ankara 2024

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
DİN EĞİTİMİ BİLİM DALI

İMAM HATİPLERİN ÖRGÜTSEL KİMLİK VE ÖZ
YETERLİK ALGILARININ CAMİ İÇİ DİN HİZMETLERİ
AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

DOKTORA TEZİ

Mehmet Fatih ÖZER

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Yıldız KIZILABDULLAH

Ankara 2024

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
DİN EĞİTİMİ BİLİM DALI

İMAM HATİPLERİN ÖRGÜTSEL KİMLİK VE ÖZ
YETERLİK ALGILARININ CAMİ İÇİ DİN HİZMETLERİ
AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

DOKTORA TEZİ

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Yıldız KIZILABDULLAH

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı İmzası

1- Prof. Dr. Yıldız KIZILABDULLAH

2- Prof. Dr. Remziye EGE

3- Doç. Dr. Fatih KOCA

4- Doç. Dr. Muhammed Ali YAZIBAŞI

5- Dr. Öğrt. Üyesi Yasemin İPEK

Tez Sınav Tarihi: 23/01/2024

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

Prof. Dr. Yıldız KIZILABDULLAH danışmanlığında hazırladığım “İmam Hatiplerin Örgütsel Kimlik ve Öz Yeterlik Algılarının Cami İçi Din Hizmetleri Açısından Değerlendirilmesi” adlı doktora tezindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

21/02/2024

Mehmet Fatih ÖZER

ÖN SÖZ

Dijital çağdaki yaşamın tüm alanlarında doğrudan gözlemlenen değişim olgusu, bireysel ve toplumsal hayatı doğrudan etkilemektedir. İhtiyaçlar, beklentiler ve problem alanlarının sürekli çeşitlenmesinden dolayı çağın gerekleri ve zamanın ruhuna göre hareket edebilecek donanım ve aksiyona sahip bireylere yönelik ihtiyaç kuşkusuz her geçen gün daha da artmaktadır.

Bireyin varoluşsal açıdan fizyolojik ihtiyaçlarının yanında psikolojik gereksinimleri de söz konusudur. Bu ihtiyaçlarını yerine getiremeyen birey sürekli bir arayış içerisinde olacaktır. Bu noktadan hareketle; ilgili Kanun'a göre temel görevlerinden biri, toplumu dini konularda aydınlatmak olan Diyanet İşleri Başkanlığı da kurulduğu tarihten bugüne, bireylerin manevi dünyasına hitap etmek, orada oluşabilecek boşlukları doğru bilgi ile doldurmak ve sorunlarına çözüm aramak için çalışmalar sürdürmektedir.

Diğer kurumlarda olduğu gibi Başkanlığın da kendine verilen misyonun gereklerini yerine getirmesinin; kurum kimliğini içselleştirmiş, potansiyelinin farkında, donanımlı personeller marifetiyle ideal boyutta gerçekleşeceği düşünülebilir. Türkiye'nin en ücra köşelerine dahi ulaşabilen etkili bir hizmet ağına sahip olan Başkanlığın, bu önemli vazifesinin yerine getirilmesinde en etkili ve hızlı yöntem olan din hizmeti ve din eğitimi faaliyetleri yaygın olarak imam hatipler aracılığıyla yürütülmektedir.

Bu bağlamdan hareketle araştırma; örgütsel kimlik ve öz yeterlik algıları bakımından imam hatiplerin düzeyini ölçmeyi ve elde edilen bu sonuçların cami içi din hizmetlerine yansıma süreçlerini anlamayı ve değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

Araştırma; problem, amaç, yöntem, temel kavramlar ve kavramsal çerçeveden oluşan teorik ile örgütsel kimlik ve öz yeterlik algısının cami içi din hizmetlerine nasıl yansıdığını ölçmeyi amaçlayan alan araştırmasını içeren iki ana bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın başlangıcından sonuna kadar hoşgörölü yaklaşımı, yönlendirmeleri ve değerli katkılarıyla araştırmanın tamamlanmasında çok önemli bir yeri olan danışman hocam Prof. Dr. Yıldız KIZILABDULLAH'a teşekkürü bir borç biliyorum. Araştırmanın yürütölmesinde değerli fikirlerinden istifade ettiğim değerli hocalarım Prof. Dr. Remziye EGE ve Doç. Dr. Fatih KOCA'ya şükranlarımı arz ediyorum. Lisansüstü eğitimimin tüm süreçlerinde olduğu gibi, çalışmanın özellikle uygulama bölümünün şekillenmesinde ve ölçek geliştirme çalışmalarında desteklerini yakından hissettiğim hocalarım Prof. Dr. Cemal TOSUN'a ve Prof. Dr. Recai DOĞAN'a teşekkürlerimi arz ediyorum. Ayrıca araştırmanın yürütölmesindeki önemli katkılarından dolayı Dr. Öğretim Üyesi Vahdeddin ŞİMŞEK'e teşekkür ediyorum. Hazırlamış olduğum alan çalışmasını uygulayabilmem için yardımlarını esirgemeyen il müftüsü hocalarıma da teşekkürlerimi sunuyorum.

Sabır gerektiren bu uzun ilim yolculuğumda beni her zaman destekleyen, motive eden ve fikirleriyle yolumu açan eşime, moral kaynağım, biricik kızım Ayşe ile ikizlerim Kerem ve Emre'ye teşekkür ediyorum.

Mehmet Fatih ÖZER

Ankara 2024

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	I
İÇİNDEKİLER.....	III
TABLOLAR DİZİNİ.....	VII
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	X
KISALTMALAR	XII
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Problemi ve Amacı	1
1.2. Araştırmanın Önemi.....	5
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	11
1.4. Araştırmanın Sayıtları	12
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	14
2.1. Örgütsel Kimlik.....	14
2.1.1. Örgütsel Kimliğin Kaynakları.....	20
2.1.2. Örgütsel Kimliğin Sonuçları.....	22
2.1.3. Örgütsel Kimlikle İlişkilendirilen Bazı Kavramlar.....	24
2.1.3.1. Örgüt Kültürü	24
2.1.3.2. Kurumsal Kimlik	26
2.1.3.3. Örgütsel Özdeşleşme	27
2.1.3.4. Örgütsel İmaj.....	29
2.1.4. İmam Hatiplerin Örgütsel Kimlik Algısı	30
2.1.5. Örgütsel Kimlik Algısının Din Hizmetleri Üzerindeki Etkisi.....	32
2.2. Öz Yeterlik.....	34
2.3. Öz Yeterliğin Kaynakları.....	36
2.3.1. Öz Yeterliğin Sonuçları.....	38
2.3.2. Öz Yeterlikle İlişkilendirilen Kavramlar	39

2.3.2.1.	Özgüven.....	39
2.3.2.2.	Özsaygı	41
2.3.2.3.	Benlik.....	42
2.3.3.	İmam Hatiplerin Öz Yeterlik Algısı	43
2.3.4.	Öz Yeterlik Algısının Din Hizmetleri Üzerindeki Etkisi.....	46
2.4.	Diyanet İşleri Başkanlığı ve Din Hizmeti Faaliyetleri	48
2.4.1.	Tarihçe.....	48
2.4.2.	Görev ve Sorumlulukları	54
2.4.3.	Temel Değerler ve Stratejik Amaçlar	57
2.4.4.	Teşkilat Yapısı	58
2.4.5.	Din Hizmeti Faaliyetleri.....	61
2.5.	İmam Hatip Eğitimi.....	62
2.5.1.	İmam Hatipler Aracılığıyla Sunulan Din Hizmetleri.....	66
2.6.	Cami İçi Din Hizmetleri	68
2.6.1.	Cami İçi Din Hizmetlerinin Tanımı ve Önemi.....	69
2.6.2.	İmam Hatiplerin Cami İçi Din Hizmetlerindeki Görevleri	71
2.6.2.1.	İbadetlerin Yerine Getirilmesi	71
2.6.2.2.	Dini Konularda Bilgilendirme Yapılması	71
2.6.2.3.	Caminin Temizlik, Tadilat ve Güvenliğinin Sağlanması.....	72
2.7.	Yapılan Çalışmalar	73
2.7.1.	Örgütsel Kimlik ile ilgili çalışmalar	73
2.7.2.	Öz Yeterlik ile İlgili Çalışmalar	78
3.	YÖNTEM.....	84
3.1.	Araştırma Modeli.....	84
3.2.	Araştırma Hipotezleri.....	85
3.3.	Araştırma Soruları	87

3.4. Veri Toplama Araçları	87
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu	88
3.4.2. Genel Özyeterlilik Ölçeği	88
3.4.3. Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği.....	89
3.4.4. Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeği.....	90
3.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	98
3.6. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	99
3.7. Araştırma Verilerinin Toplanması ve Analizi.....	99
4. BULGULAR	101
4.1. Demografik Bilgilere Yönelik Bulgular	101
4.2. Genel Özyeterlilik Ölçeği ile İlgili Bulgular	102
4.3. Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği ile İlgili Bulgular	114
4.4. Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum ile İlgili Bulgular	127
4.5. Değişkenler Arasındaki İlişkiler ile İlgili Sonuçlar.....	144
4.6. Örgütsel Kimlik ve Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişkide Öz Yeterliğin Düzenleyici Etkisi ile İlgili Bulgular	150
4.7. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları.....	156
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	158
5.1. Öz Yeterlik ile İlgili Sonuçlar	158
5.2. Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik ile İlgili Sonuçlar	165
5.3. Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum ile İlgili Sonuçlar	172
5.4. İmam Hatiplerin Örgütsel Kimlik ve Öz Yeterlik Algılarının Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum İlişkisi ile İlgili Sonuçlar	177
ÖNERİLER.....	180
Kurumsal Öneriler	180
Araştırmacılara Yönelik Öneriler	187

KAYNAKÇA	189
EKLER	211
EK-1: Bilgilendirilmiş Onam Formu.....	211
EK-2: Sosyo-Demografik Bilgi Formu	212
EK-3: Genel Özyeterlilik Ölçeği	213
EK-4: Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği	214
EK-5: Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeği	215
EK-6: Örgütsel Kimlik Ölçeği İzin Bilgisi	216
EK-7: Genel Özyeterlilik Ölçeği İzin Bilgisi	217
EK-8: Etik Kurul İzni	218
EK-9: Personel Yeterlilikleri	219
ÖZET	221
ABSTRACT	223

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 3. 1: Öz yeterlik ölçeği faktör adı, faktör sayısı ve maddelere ilişkin bilgiler	89
Tablo 3. 2: Örgütsel kimlik ölçeği faktör adı, faktör sayısı ve maddelere ilişkin bilgiler	89
Tablo 3. 3: Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum soruları faktör yüküne ilişkin bilgiler.....	93
Tablo 3. 4: Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum sorularının faktör yüklerinin döndürülmüş değerlerine ilişkin bilgiler	94
Tablo 3. 5: Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili faktörler ve faktör yük değerleri.....	96
Tablo 3. 6: Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği faktör adı, faktör sayısı ve maddelere ilişkin bilgiler	96
Tablo 3. 7: Görev Yapılan İllere İlişkin Bilgiler	98
Tablo 3. 8: Çarpıklık ve Basıklık İndeksine İlişkin Bilgiler	100
Tablo 4. 1: Demografik Bulgular-1	101
Tablo 4. 2: Genel öz yeterlik ile ilgili temel bulgular	102
Tablo 4. 3: Cinsiyete göre öz yeterlik ile ilgili t-testi sonuçları	103
Tablo 4. 4: Yaş gruplarına göre öz yeterlik ile ilgili analiz sonuçları	105
Tablo 4. 5: Çalışma yılına göre öz yeterlik ile ilgili analiz sonuçları.....	107
Tablo 4. 6: Görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre öz yeterlik ile ilgili analiz sonuçları	109
Tablo 4. 7: Görev yapılan illere göre öz yeterlik ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin bulgular	112
Tablo 4. 8: Örgütsel kimlik ile ilgili analiz sonuçları.....	114
Tablo 4. 9: Medeni duruma göre örgütsel kimlik ile ilgili analiz sonuçları	116

Tablo 4. 10: Yaş gruplarına göre örgütsel kimlik ile ilgili analiz sonuçları	117
Tablo 4. 11: Çalışma yılına göre örgütsel kimlik ile ilgili analiz sonuçları	119
Tablo 4. 12: Görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre örgütsel kimlik ile ilgili analiz sonuçları	122
Tablo 4. 13: Görev yapılan illere göre örgütsel kimlik ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin bulgular	125
Tablo 4. 14: Görev yapılan illere göre örgütsel kimlik ölçeği ile ilgili bulgular.....	126
Tablo 4. 15: Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili analiz sonuçları.....	127
Tablo 4. 16: Medeni duruma göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili analiz sonuçları	130
Tablo 4. 17: Yaş gruplarına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili analiz sonuçları	132
Tablo 4. 18: Çalışma yılına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili analiz sonuçları	135
Tablo 4. 19: Görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili analiz sonuçları	139
Tablo 4. 20: Görev yapılan illere göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin bulgular-1	142
Tablo 4. 21: Görev yapılan illere göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin bulgular-2	143
Tablo 4. 22: Öz yeterlik algısına göre düzeylerine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlar.....	144
Tablo 4. 23: Örgütsel kimlik düzeylerine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlar.....	146
Tablo 4. 24: Değişkenler arasındaki ilişkiler ile ilgili analiz sonuçları	148
Tablo 4. 25: Değişkenler ile ilgili regresyon analizi sonuçları.....	149

Tablo 4. 26: Örgütsel Kimlik ve Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişkide Öz Yeterliğin Düzenleyici İlişkin Analiz Sonuçları.....	152
Tablo 4. 27: Örgütsel kimlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki ilişkide öz yeterliğin düzenleyici rolü ile ilgili regresyon analizi sonuçları.....	154
Tablo 4. 28: Araştırma Hipotezleri.....	156



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2. 1. Diyanet İşleri Başkanlığı Teşkilat Yapısı.....	60
Şekil 3. 1. Araştırma modeli.....	85
Şekil 4. 1. Öz yeterlik ölçeği ile ilgili ortalamalar.....	103
Şekil 4. 2. Cinsiyete göre öz yeterlik ölçeği alt boyutları ile ilgili ortalamalar.....	106
Şekil 4. 3. Meslekte geçen sürelerle göre öz yeterlik ölçeği alt boyutları ile ilgili ortalamalar.....	108
Şekil 4. 4. Görev yapılan merkeze göre öz yeterlik ölçeği alt boyutları ile ilgili ortalamalar.....	111
Şekil 4. 5. Görev yapılan illere göre öz yeterlik ölçeği başlama boyutu ile ilgili ortalamalar.....	112
Şekil 4. 6. Görev yapılan illere göre öz yeterlik ölçeği yılmama boyutu ile ilgili ortalamalar.....	113
Şekil 4. 7. Görev yapılan illere göre öz yeterlik ölçeği sürdürme çabası ısrar boyutu ile ilgili ortalamalar.....	113
Şekil 4. 8. Örgütsel kimlik ölçeği ve alt boyutları ile ilgili ortalamalar.....	115
Şekil 4. 9. Yaş gruplarına göre örgütsel kimlik ölçeği ve alt boyutları ile ilgili ortalamalar.....	118
Şekil 4. 10. Meslekte geçen sürelerle göre örgütsel kimlik ölçeği ve alt boyutları ile ilgili ortalamalar.....	121
Şekil 4. 11. Görev yapılan yere göre örgütsel kimlik ölçeği ve alt boyutları ile ilgili ortalamalar.....	124
Şekil 4. 12. Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyutları ile ilgili ortalamalar.....	128
Şekil 4. 13. Yaş gruplarına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyutları ile ilgili ortalamalar.....	134

Şekil 4. 14. Meslekte geçen sürelere göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyutları ile ilgili ortalamalar	138
Şekil 4. 15. Görev yapılan yere göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyutları ile ilgili ortalamalar	141
Şekil 4. 16: Örgütsel Kimlik ve Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişkide Öz Yeterliğin Düzenleyici İlişkin Model	151
Şekil 4. 17: Örgütsel Kimlik ve Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişkide Öz Yeterliğin Düzenleyici İlişkin Araştırma Modelinin İstatistiksel Gösterimi	151
Şekil 4. 18: Örgütsel Kimlik ve Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişki	153
Şekil 4. 19: Örgütsel Kimlik, Öz Yeterlik Algısı ve Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişki.....	153
Şekil 4. 20: Örgütsel Kimlik ve Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişkide Öz Yeterliğin Düzenleyici Etkisi.....	154

KISALTMALAR

AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
DDY	: Dışsal Dinî Yönelim
DİB	: Diyanet İşleri Başkanlığı
DKAB	: Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi
maks.	: Maksimum
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
min.	: Minimum
ort.	: Ortalama
p/ sig.	: Anlamlılık
r	: Korelasyon katsayısı
std. hata	: Standart Hata
std. s.	: Standart Sapma
TDV	: Türkiye Diyanet Vakfı
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve devamı
vs.	: Vesaire
R²	: Determinasyon katsayısı
β	: Regresyon katsayısı

1. GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde; araştırma problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları ve sayıltılarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Araştırmanın Problemi ve Amacı

Bireyin yaşamındaki derin etkisi ve yön verici boyutuyla din, insanlık tarihi boyunca hayatın anlamlandırılması ve şekillendirilmesinde her zaman önemli bir yere sahip olmuştur. Ontolojik boyutuyla, bireyin hayatın anlamını kavraması için sarılacağı en güçlü olgulardan biri olan din, bireysel niteliğinin yanında aynı zamanda toplumsal yönüyle de ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda; inanç, ibadet ve ahlak konuları başta olmak üzere sosyal hayatın büyük bir bölümünü kapsayan din hizmeti, ihtiyaç ve duyarlılıklar gözetilerek toplumun her kesimine ulaştırılması gereken bir sorumluluktur.

Hedef kitlesinin genişliği ile birey ve toplum hayatındaki rolü bu denli önem arz eden dinin, toplumun tüm kesimlerine sunumu; belli bir usul ve yöntem çerçevesinde, keyfilikten uzak bir tutum içerisinde yerine getirildiğinde birey ve toplumun ihtiyaç ve beklentilerini karşılayacaktır.

Hız. Peygamberin vefatından günümüze kadar Müslümanlar sahih dini bilginin temini, ibadet hayatının düzenlenmesi ve bir disiplin içerisinde yürütölmesini çeşitli kurumlar vasıtasıyla yürütmüşlerdir. Bu kurumların işleyiş ve organizasyonu bakımından farklı yöntemler uygulanmıştır. Söz konusu yöntemlerden birisi de din hizmetinin kamu hizmeti anlayışıyla yürütölmesidir. Bu anlayış; toplumun tüm kesimlerine ulaşmayı, objektif davranmayı, tarafsızlığı, din hizmetlerinin bedelsiz sunumunu, açık, şeffaf ve kontrol edilebilir olmayı gerektirmektedir.

Diyanet İşleri Başkanlığı ülkemizde din hizmetleri sunumundan görevli devlet kurumudur. 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'da görevleri; "İslam Dininin inançları, ibadet ve ahlâk esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek" olarak belirtilen Diyanet İşleri Başkanlığının bu görevleri temelde din hizmeti olarak değerlendirilmektedir. Yapılan tüm çalışmalar din hizmeti faaliyeti ya da din hizmeti faaliyetine destek çalışmaları olarak düşünülebilir.

Başkanlık tarafından gerçekleştirilen din hizmeti faaliyetleri, cami içi ve cami dışı olmak üzere iki ana kategoride incelenebilir. Cami içinde din hizmetleri; namaz, hutbe, vaaz, dini içerikli sohbetler vb. faaliyetlerle yürütülmektedir. Cami dışı din hizmetleri ise Başkanlığın diğer kurum ve kuruluşlarla yaptığı protokoller çerçevesinde öğrenci yurtları, sevgi evleri, hastaneler, hapishaneler, huzurevleri gibi yerlerde yapılan faaliyetler, basılı, süreli ve dijital yayınlar, konferans, sempozyum vb. faaliyetleridir.

Başkanlık, araştırmanın temel konusu olan cami içi din hizmetlerini, yurt içinde ülkenin en ücra köşeleri de dâhil olmak üzere her bölgesinde ve yurt dışında da özellikle Avrupa başta olmak üzere birçok ülkede görev yapan imam hatipleri aracılığıyla gerçekleştirmektedir. Özellikle din eğitimi ve din hizmeti faaliyetlerini yürütme, toplumun bu yöndeki ihtiyaçlarını karşılamada hayati bir rol üstlenen imam hatiplerin iyi yetişmiş, donanımlı olmalarının yanında, bu yeterlikleri hakkında kendileriyle ilgili değerlendirmeleri ve farkındalıkları da önem arz etmektedir. Özetle öz yeterlik algısı, tüm kurum çalışanlarında olduğu gibi imam hatiplerin de görevlerindeki başarı ya da başarısızlığında kritik önemi haiz bir etken olarak karşımızda durmaktadır.

Kurumların başarılarında, çalışanların öz yeterlik seviyelerinin yanında, çalışanların kurumla nasıl bir bağ kurdukları, kurumun çıkarları doğrultusunda hareket etmeye ne kadar yatkın oldukları, 'ben' yerine 'biz' duygusunun iş hayatında ne kadar hâkim olduğu

gibi soruların cevabı olan örgütsel kimlik de önemli başlıklardan biridir. Bu soruların cevaplarının olumlu olduğu kurumların, yerine getirmeleri gereken iş ve işlemleri daha başarıyla gerçekleştirecekleri beklenebilir. Gerek özel sektör gerekse de kamu kesiminde örgütsel kimlik algısı yüksek kişilerin, kurumda çalışmaktan dolayı memnun oldukları ve iletişime açık bireyler olarak kurumun çıkarlarını gerçekleştirmede pozitif katkılarının olacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda düşünüldüğünde, Hz. Peygamberin emanet ettiği bir görevi icra etme gibi ulvi bir misyona sahip olan imam hatiplerin bu sorumluluk bilinciyle hareket etmelerinin, sundukları din eğitimi ve din hizmeti faaliyetlerine olumlu yansıyacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalıştıkları kurum olan Diyanet İşleri Başkanlığı, yönetici ve çalışanları ile kurdukları bağın sağlamlığı, kurumun çıkarları doğrultusunda hareket etme noktasındaki duruşları, çalışmalarının başarısını direkt ya da dolaylı olarak etkileyecek unsurlardan sayılabilir.

İmam hatiplerin görev başarısı, araştırmanın iki bağımsız değişkeni olan örgütsel kimlik ve öz yeterlik algıları bağlamında değerlendirildiğinde, yeterli mesleki donanımına sahip olma, yeni gelişmeler doğrultusunda bilgilerini güncelleyebilme, kazanmış olduğu mesleki donanımla ilgili yüksek algıya sahip olma, Başkanlığın vizyonu, misyonu, kurum kültürü, genel politikaları, teşkilat yapısı gibi öğelerini içselleştirme, bireysel değil de kurumsal olarak hareket etme alışkanlığını edinme yani “ben” duygusuyla değil de “biz” duygusuyla hareket edebilme gibi unsurların bir araya gelmesinin olumlu sonuçlar ortaya çıkaracağı söylenebilir.

Bu tespitlerden hareketle çalışmamızın temel çıkış noktasını, toplumu din konusunda aydınlatmakla görevli Diyanet İşleri Başkanlığı personeli içerisinde nicelik açısından en yüksek orana sahip olup, icra ettikleri görev açısından da büyük sorumluluklar yerine getirmesi beklenen imam hatiplerinin, öz yeterlik ve örgütsel kimlik algılarının cami

içinde yürüttükleri din hizmeti faaliyetlerine yansımaları oluşturmaktadır. Kavramsal çerçevenin çizilmesinin ardından, uygulama boyutunda elde edilecek araştırma verileri doğrultusunda söz konusu algılar, cami içi din hizmetleri açısından detaylıca değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Bu doğrultuda çalışmamızın temel problemi; imam hatiplerin örgütsel kimlik ve öz yeterlik algılarının seviyesini tespit etmek, bu algıları cami içi din hizmetleri açısından değerlendirmek ve elde edilen sonuçların yaş, medeni durum, görev yapılan yer, kıdem vb. değişkenlere göre farklılık gösterip göstermeyeceği oluşturmaktadır.

Din hizmetleri ve yaygın din eğitimi uygulamalarının başarısı; eğitim programları, eğitim mekânı, uygulayıcılar, muhatap kitle vb. birçok farklı etkene bağlıdır. Bu bağlamda düşünüldüğünde, din hizmeti ve yaygın din eğitiminin icrasında görevli olan imam hatiplerin örgütsel kimlik ve öz yeterlik algıları, yerine getirmeleri gereken hizmet ve faaliyetlerinde önemli etkenler arasında yer almaktadır.

İmam hatiplerin mesleki donanımları hakkında kendileri ile ilgili algıları, yani öz yeterlik düzeyleri; mesleğin icrasına dair performanslarını, karşılaştıkları sorunlarla başa çıkma yaklaşımlarına dair düşüncelerini, yürütmekte oldukları din eğitimi faaliyetlerinin niteliğini ve özellikle de araştırmada ölçek geliştirilerek tespit edilmeye çalışılan cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarını önemli ölçüde etkilediği düşünülmektedir. Ayrıca imam hatiplerin kendi davranışsal standartlarına ve hedeflerine ulaşma derecesi de önem arz etmektedir. İmam hatiplerden kendi amaç ve hedeflerine ulaşma konusunda istekli ve bu konuda öz yeterlik algıları olumlu olanların, kendi hayatları üzerinde etkili, yetkin ve yeterli becerilere sahip oldukları ifade edilebilir.

Bununla birlikte, imam hatiplerin çalışmış olduğu kurumla paylaştıkları değerlerin ve amaçların derecesi, çalışmış olduğu kuruma yönelik algılarının olumlu ya da olumsuz olması, örgütsel kimlik algıları ile ilgili veriler sağlamaktadır. Örgütsel kimlik algısının

yüksekliğinin; imam hatiplerin kendilerini kuruma daha ait hissetmelerini ve mesleğin icrasında motivasyonlarının yüksek olmasını sağlayacağı ayrıca hedef kitleyle daha iyi iletişim kurmalarına katkıda bulunacağı beklenebilir.

Bu bilgiler doğrultusunda çalışmada;

- İmam hatiplerin yaş, kıdem, medeni durum vb. değişkenlere göre örgütsel kimlik, öz yeterlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum düzeylerini belirlemek,
- Örgütsel kimlik ve öz yeterliğin, cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilişkisini belirlemek,
- Örgütsel kimlik ile cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki ilişkide öz yeterliğin düzenleyici etkisinin olup olmadığını belirlemek,
- Örgütsel kimlik ve öz yeterliğin, cami içi din hizmetlerine yönelik tutum üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmaktadır.

1.2. Araştırmanın Önemi

İmam Hatiplerin örgütsel kimlik ve öz yeterlik algı düzeylerini tespit etmek, bu düzeylere etki eden faktörleri incelemek ve geliştirilen “Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği” çalışması aracılığıyla imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarını inceleyip yorumlayabilmek, bu çalışmanın özünü teşkil etmektedir.

Örgütsel kimlik ve öz yeterlik algıları yüksek personelin varlığı, bir örgütün başarısında etkili ve önemli bir unsur olarak yer almaktadır. Bir başka deyişle; yeterli mesleki donanıma sahip, yeni gelişmeler doğrultusunda bilgilerini güncelleyebilen, kazanmış olduğu mesleki donanımla ilgili yüksek algıya sahip, örgütün vizyonu, misyonu, kültürü, genel politikaları, teşkilat yapısı gibi ögelerini içselleştiren, bireysellikten ziyade

kurumsal olarak hareket etme alışkanlığını edinmiş; özetle “ben” duygusuyla değil de “biz” duygusuyla hareket edebilen personel örgütsel başarıda kilit rol oynamaktadır. Bir örgütün başarısında bu denli önemli olan örgütsel kimlik ve öz yeterlik algısının yüksek olmasında, bu ortamın örgüt kültürü haline gelmesi ve sürekliliğinde, çalışanlar kadar yöneticilere de görevler düşmektedir. Örgüt içerisinde iletişimin kuvvetliliğini, adalet duygusu ve çalışma barışının hâkim olmasını sağlayabilen yöneticiler özellikle örgütsel kimlik algısının yükselmesine katkı sunarlar.

Bu bağlamda; toplumda saygın bir yeri olan ve örneklik teşkil eden imam hatipleri bu iki bağımsız değişken açısından değerlendirme önem arz etmektedir. İmam hatipler cami içi ve cami dışında olmak üzere çok geniş bir muhatap kitlesiyle hayatın birçok anında iç içe bulunmaktadır. Topluma din hizmeti, din eğitimi ve manevi destek faaliyetleriyle hizmet sunmakta olan imam hatipler insanların manevi dünyalarına temas ederek onları psikolojik olarak desteklemekte; ayrıca nişan, sünnet, dini nikah gibi birçok özel törende görev alarak önemli görevler icra etmektedirler.

Sözü edilen geniş görev yelpazesi içerisinde toplumda yer alan imam hatiplerin görevlerinin üstesinden gelmelerinde; donanımlarıyla ilgili farkındalıklarının, öz yeterlik algılarının yüksekliğinin yanında, Başkanlığa olan aidiyetleri, Başkanlığın vizyonunu, misyonunu ve değerlerini benimseyip içselleştirmeleri de etkili olacaktır.

İmam hatiplerin yerine getirdikleri temel görevleri olan din hizmetleri faaliyetlerinin merkezinde cami yer almaktadır. Bu meyanda, önemi belirtilen örgütsel kimlik ve öz yeterlik algısı bağımsız değişkenlerinin, imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarında meydana getirdiği etkileri tespit etme amacıyla geliştirilen ölçeğin, araştırmanın en özgün yanını oluşturduğu söylenebilir. Dolayısıyla “Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeğinin” gerek literatüre gerekse de Diyanet İşleri

Başkanlığının sunduğu din hizmeti faaliyetlerine önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

İmam hatiplerin cami içinde gerçekleştirmekte oldukları faaliyetlere yönelik tutumlarını anlamak ve ölçmek, bilimsel yaklaşım ve ölçme aracını gerektirmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, ölçek çalışmasının sunduğu bilimsel veri önemli bir ihtiyaca hizmet edecektir. Ayrıca geliştirilen ölçeğin, literatürde bu alandaki boşluk hakkında araştırmacılarda bir farkındalık oluşturacağı ve yeni çalışmaların yapılmasında teşvik unsuru olacağı düşünülmektedir.

Geliştirilen ölçek çalışmasının imam hatipler ve cami içi din hizmetleri hakkında sunacağı bilimsel verilerin, söz konusu alanda beklenti ve ihtiyaçları tespit etme, bu doğrultuda strateji geliştirme ve iyileştirmeler yapma konusunda Başkanlığa önemli veriler sunması beklenmektedir.

Gerekli literatür çalışması yapıldığında; öz yeterlik ile ilgili bilimsel çalışmaların (Eskici, 2013; Öztürk, 2015; Yaman, 2016; Köybaşı, 2016; Yenen, 2018; Şenol, 2020; Demirci, 2021; Özkul, 2021; Karagözoğlu, 2022; Yaşın, 2022) yoğunluğunun yanında, örgütsel kimlik üzerine de farklı alanlarda birçok çalışmanın (Ertürk, 2003; Tüzün, 2006; Çobanoğlu, 2008; Öztürk, 2011; Bilici, 2012; Şeker, 2013; Gülev, 2015; Özseven, 2015; Özyıldırım, 2018; Koçmar, 2019) yapıldığı görülmektedir. Söz konusu çalışmaların özellikle ilköğretim okulu öğretmenleri başta olmak üzere eğitimciler ve öğrenciler üzerinde ağırlık kazandığı göze çarpmaktadır.

Eğitim alanında öz yeterlik üzerine yapılan bazı çalışmalarda; farklı alanlarda görev yapan öğretmenlerin öz yeterliklerinin (Eskici, 2013; Öztürk, 2015; Yaman, 2016; Yenen, 2018; Demirci, 2021; Özkul, 2021; Karagözoğlu, 2022; Yaşın, 2022) yanı sıra okul yöneticileri (Köybaşı, 2016) ve öğrencilere yönelik araştırmalar (Şenol, 2020) da mevcuttur.

Örgütsel kimlik üzerine yapılan çalışmalarda ise; örgütsel etkililik (Çobanoğlu, 2008), kurumsal karmaşıklık (Özseven, 2015), örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme (Tüzün, 2006), örgütsel muhalefet (Koçmar, 2019) gibi değişkenlerle örgütsel kimlik arasındaki ilişkilerin araştırıldığı çalışmaların yanı sıra; bu kavramların belli bir alan ya da sektör açısından değerlendirmelerinin (Ertürk, 2003; Bilici, 2012; Şeker, 2013; Gülev, 2015; Özyıldırım, 2018) yapıldığı araştırmaları da görmek mümkündür.

İlahiyat alanında öz yeterlik konusuyla ilgili literatüre bakıldığında; İlahiyat Fakültesi öğrencilerinin öz yeterlik algılarına yönelik (Doğan, 2018; Türkyılmaz, 2019; Uçar ve Bozkurt, 2021) çalışmalar göze çarpmaktadır. Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin öz yeterlik algıları üzerine de araştırmalar (Kaya, 2019; Aras ve Öztürk, 2019) yapılmıştır. Ayrıca öz yeterlik konusunda Anadolu İmam-Hatip Lisesi öğrencileri üzerine de çalışma (Özdemir ve Yaman, 2017) yapıldığı tespit edilmiştir. Örgütsel kimlik kavramının alt boyutlarından “aidiyetin” kurumsal boyutu olan ‘kurumsal aidiyet’ kavramının İlahiyat Fakültesi öğrencilerindeki seviyesini ölçmeye yönelik (Öz, 2014) tarafından da bir çalışma mevcuttur.

Diyanet İşleri Başkanlığında görevli personelin öz yeterlik algılarına yönelik (Korkmaz, 2011; Koç, 2013; İnan Kılıç, 2014; Ege ve Yazıbaşı, 2021) tarafından yapılan çalışmaların yanında, din görevlilerinin kurumsal aidiyet algısı ile iş performansları arasındaki ilişkiyi inceleyen Sevinç (2022) tarafından yapılan bir çalışma da mevcuttur.

Diyanet personelinin öz yeterlikleri ile ilgili araştırmaları incelediğimizde; (Korkmaz, 2011) tarafından yapılan araştırmanın Kur’an kursu öğreticilerinin eğitim öğretim yeterliklerine ilişkin algılarının incelendiği, (Koç, 2013) tarafından Diyanet personeline yönelik uygulamalı araştırmasında ise din hizmetlerinde kişisel gelişim yaklaşımının araştırıldığı görülmektedir. Araştırmanın önemli bir değişkeni olan öz yeterlik algılarına yönelik bayan vaizler üzerine araştırma yapan İnan Kılıç (2014) mesleki yeterlikleri

yönünde tespitler yapılmaya çalışmıştır. (Çekin, 2016) tarafından yapılan nicel çalışmada ise Kur'an kursu öğretmenleri ile din görevlilerinin sosyal hizmete ilişkin bilgi ve yeterlik algıları incelenmiştir. Ege ve Yazıbaşı'nın (2021) sosyal hizmet alanlarında manevi/dini destek ve rehberlik faaliyetleri yürüten din görevlilerinin öz yeterlik algılarına yönelik nitel bir araştırma yaptıkları görülmüştür. (Sevinç, 2022) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel kimliğin bir parçası olan Kurumsal Aidiyet algı seviyelerinin din görevlilerinin iş performanslarına ne ölçüde etkilediği araştırılmıştır.

Yapılan literatür çalışması değerlendirildiğinde; öz yeterlik ve örgütsel kimlik algıları üzerine ayrı ayrı ya da farklı kavramlarla ilişkili çalışmaların özellikle öğretmenler ve öğrenciler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi Diyanet İşleri Başkanlığı personeli içerisinde belki de en stratejik görevi icra etmekte olan İmam Hatiplerin öz yeterlik algılarına yönelik nitelikli birkaç çalışmanın yapıldığı tespit edilirken, örgütsel kimlik algılarının tüm boyutlarıyla incelendiği bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Öz yeterlik ve örgütsel kimlik değişkenlerinin imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik faaliyetlerinde belirginleşen sonuçların nitelik, boyut ve yansımaları konusunu esas alan çalışma, bu yönüyle literatürdeki diğer araştırmalardan ayrılarak özgünlük kazanmaktadır.

Kurumların, deruhte ettikleri iş ve işlemleri yönetme süreçlerinde deneme-yanılma yolunu sıklıkla uyguladıkları görülmektedir. Uygulamayı gerçekleştirecek görevlide bulunması gereken donanım ile hizmetin sunulacağı muhatap kitlenin ihtiyaç ve beklentilerini dikkate almadan uygulamaya geçirilen faaliyetler, çoğunlukla zaman kaybına yol açmakta ve amacın hâsıl olmaması gibi bir riski bünyesinde barındırmaktadır (Ege ve Yazıbaşı, 2021, s. 276).

Bu bağlamda; din görevlilerinin öz yeterlik algılarını bilimsel çalışmalara konu edinmenin birçok faydası bulunmaktadır. Yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkan tespitler; Başkanlığı hedef kitlenin ihtiyaçları doğrultusunda din eğitimi programları

hazırlama, din görevlilerinin mesleki gelişim seyirleri hakkında tespitler yapma gibi ihtiyaçlar doğrultusunda projeler ve çalışmalar hazırlamaya yönlendirecektir (Ege ve Yazıbaşı, 2021, s. 249). Bu kapsamda düşünüldüğünde, imam hatiplerin örgütsel kimlik algıları üzerine yapılan çalışmalar da bireysel ve kurumsal ihtiyaçları görmeyi, bu doğrultuda strateji geliştirmeyi ve uygulama boyutuna geçirmeyi sağladığında önemli kazanımlar elde edileceği düşünülmektedir.

2014 yılında Başkanlık tarafından hazırlanmış olan personel yeterlikleri çalışmasında, toplumun din hizmeti ihtiyacını karşılayacak bir personelin aşağıdaki özellikleri haiz olması gerektiği vurgulanmaktadır.

- Mesleki bilgi donanımına sahip,
- Bu bilgiyi çağın imkânları ile geliştirebilen,
- Görevinde etkin biçimde uygulayabilen,
- Meslek ahlâkına sahip ve davranışlarıyla örnek olan,
- Toplumu din konusunda aydınlatan,
- Mesleğinin gerektirdiği dinî pratikleri uygulayan,
- Türk tarihini, kültürünü kavramış, evrensel ve demokratik değerlerle donanmış,
- İnsan haklarına saygılı, yaşadığı çevreye duyarlı,
- Bilgiyi deneyimlerine göre yorumlayıp, sosyal ve kültürel bağlam içinde kullanan ve problem çözen,
- Sosyal katılım becerileri gelişmiş; hak ve sorumluluklarını bilen,
- Sosyal yaşamda, etkin, üretken, uzlaştırmacı (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2014).

Din hizmeti sunumunda sahip olunması gereken özellikler detaylı olarak incelendiğinde; örgütsel kimlik ve öz yeterlik algısına değinilmediği görülmektedir. Yukarıda sayılan donanıma sahip bir personelin, bu özelliklerinin kendinde ne düzeyde olduğu ile ilgili

düşüncelerine karşılık gelen öz yeterlik algısına temas edilmediği, ayrıca da çalıştığı kurumun değerlerini, kültürünü bilip içselleştirerek, kurum aidiyeti duygusuyla hareket edebilen yani örgütsel kimlik algısı yüksek bir personel olmanın, yukarıdaki tüm özelliklere sahip olabilmenin temel hareket noktası olması gerektiğine vurgu yapılmadığı görülmektedir. Bu kapsamda düşünüldüğünde söz konusu çalışmanın, bu konunun önemi noktasındaki farkındalığı da artıracakı düşünülmektedir.

Bu bağlamda; topluma din hizmeti ve yaygın din eğitimi sunma boyutuyla önemli görevler icra etmekte olan imam hatiplerin öz yeterlik ve örgütsel kimlik düzeylerinin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının değerlendirileceği bu çalışmanın, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın yürütmekte olduğu din hizmeti ve yaygın din eğitimi faaliyetlerine katkı sunması ve gerçekleştirilecek hizmet içi eğitimlerde personelin bu yönde de geliştirilmesine yönelik eğitim programları hazırlanmasındaki farkındalık düzeyini artırması planlanmaktadır. Ayrıca araştırma sonucunda elde edilen veri, değerlendirme ve önerilerin literatürde bu alandaki eksikliği gözler önüne sereceği ve yapılacak yeni çalışmalara önemli bilgiler sunacağı düşünülmektedir.

1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmada araştırma evreni, Türkiye'yi temsil etme gücü düşünülerek her bölgeden bir şehir olmak üzere belirlenen toplam yedi şehirde faal olarak görev yapmakta olan imam hatipler ile sınırlı tutulmuştur. Elde edilen verilerin geçerlik ve güvenilirliği kullanılan veri toplama araçları ile sınırlıdır. Bu sebeple, araştırma konusu olan örgütsel kimlik ve öz yeterlik algı düzeyleri ve cami içi din hizmetlerine yansımaları ile ilgili bulgular, kullanılan ölçeklerin ortaya koyduğu nitelikler ile sınırlıdır. Demografik değişkenler de yaş, medeni durum, kadro durumu, kıdem ve görev yapılan yerin idari büyüklüğü ile sınırlı tutulmuştur.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

Bilimsel araştırmalarda bazı başlangıç noktalarının, kanıtlanmaya ihtiyaç duyulmadan “doğru” olarak benimsendiği kabule “varsayım, sayıltı” denilmektedir. Özellikle sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda, bazı temel varsayımların çalışmanın planlama ve yapılandırma aşamalarında etkili olduğu ve araştırmacıyı sonuca götürebileceği ifade edilebilir (Karasar, 2014, s. 71).

Bu açıdan araştırma, aşağıda belirtilen sayıtlardan hareket etmektedir.

- Bir kurumu tanımlayan kültür, misyon, vizyon, politika gibi birçok ögeyi içerisinde barındıran örgütsel kimlik, kurum çalışanları tarafından içselleştirildiğinde bireysel ve kurumsal verimlilik artmaktadır.
- Mesleki donanımıyla ilgili kendi yeterliği hakkındaki algı seviyesi yüksek olan çalışanların yoğun olduğu kurumların, misyonlarını yerine getirmelerinde daha olumlu sonuçlar alacağı kabul edilmektedir.
- Örgütsel kimlik ve öz yeterlik algısının, cami içi din hizmetleri üzerinde etkisinin olduğu varsayılmaktadır.
- Örgütsel kimlik ve öz yeterlik algısı yüksek olan çalışanların görev başarılarının daha yüksek olduğu kabul edilmektedir. Bu durumun, imam hatiplerde de cami içi din hizmetlerine etki eden önemli bir unsur olduğu varsayılmaktadır.
- Çalışmanın kavramsal çerçevesinin, katılımcıların örgütsel kimlik ve öz yeterlik algılarının cami içi din hizmetleri arasındaki ilişkiyi açıklayacak yeterlikte olduğu kabul edilmektedir.
- Araştırma örnekleminin, evreni temsil edecek niteliğe sahip olduğu kabul edilmektedir.

- Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının, ölçüm noktasında bilimsel, doğru ve güvenilir sonuçlar verme noktasında yeterli olduğu düşünülmektedir.
- Araştırmanın sınırlıkları çerçevesinde örgütsel kimlik, zyeterlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik soruların tezin amacına uygun veriler sağladığı ve katılımcıların da soruları anlayarak, doğru cevaplandırma yaptıkları varsayılmaktadır.
- Katılımcıların kendilerine yöneltilen örgütsel kimlik, öz yeterlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik sorulara verdikleri cevapların gerçekle uyumlu olduğu kabul edilmektedir.



2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde; imam hatip eğitimi, örgütsel kimlik algısı, öz yeterlik algısı ve din hizmetleri, Diyanet İşleri Başkanlığı ve din hizmeti faaliyetleri, cami içi din hizmetleri ve konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Kimlik

İki ya da daha fazla kavramın bir araya gelerek oluşturduğu bir birleşik kavramı anlayabilmek için öncelikle onu oluşturan tüm öğelerin içeriklerinin tek tek incelenmesi gerekmektedir. Hal böyleyken, bilimsel tanımlamalarda bir birleşik kavramı oluşturan müstakil kavramların açıklanmasına yeterince yer verilmediği sıklıkla karşılaşılan bir problem olarak görülmektedir (Tosun, 2012, s. 3-4). Bu noktadan hareketle, çalışmanın kavramsal çerçevesinin çizileceği bu bölümdeki birleşik kavramlardan biri olan örgütsel kimliğin tanımlaması yapılırken örgüt ve kimlik kavramları müstakil olarak açıklandıktan sonra örgütsel kimlik kavramı üzerinde durulacaktır.

Hicks (1979) tarafından “insanların hedeflerine ulaşmak için gösterdikleri ortak çaba ve karşılıklar” şeklinde tanımlanan örgüt ve örgütlenme, yeryüzünde toplumsal hayatın başlangıcı ile ortaya çıkmıştır. Başka bir ifadeyle, toplumun en küçük birimi olan ailenin oluşmasıyla örgüt olgusu da var olmuştur (Aydın, 1969, s. 1).

Literatürde, örgüt kavramının ne zaman üretildiği konusunda fazla bilgi bulunmamakla birlikte, 1960’lı yılların ortalarından itibaren bazı yayınlarda kullanılmaya başlandığı gözlemlenmektedir. Türkiye’de ise yönetim ve örgüt alanının gelişmesine sunduğu katkılarla tanınan Aydın’ın (1969) çalışmasında, organizasyon ve teşkilat kavramlarıyla birlikte örgüt kavramını da kullandığı görülmektedir.

Toplumun bazı kesimlerinde ve özellikle de medya organlarında, yasal olmayan yapıları belirten, olumsuz çağrışım yapan boyutu öncelenmekle birlikte örgüt kavramı bilim

dünyasında yaygın olarak; idare, organizasyon ve teşkilat kavramlarının yerine yaygın olarak kullanılmaktadır (Sezer, 2015, s. 33). Örgüt kavramı sözlükte; “ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2023).

Yönetim alanında yaptığı kavramsallaştırmalarla ön plana çıkan, özellikle doğal örgütün önemine vurgu yapan, örgütü sosyal bir sistem olarak ilk inceleyen kişi olan Barnard (1958) ise örgüt kavramını; “aralarında sistematik ilişkiler bulunan, fiziksel, biyolojik, psikolojik ve sosyal öğelerden oluşan, iki ya da daha fazla bireyin faaliyetlerinin bilinçli olarak koordine edildiği iş birliği sistemi” şeklinde tanımlamıştır.

Tanımlamada amaç boyutunu önceleyen Leblebici ve Salancık (1989) ise kavramı; “Örgütler üyelerinin farklı beklentileriyle şekillenen hedeflerine ulaşmak için çeşitli biçimlerde bir araya gelmiş, çevresel faktörlerin etkisi altında varlığını sürdürmeye yönelik çabalar gösteren sosyal yapılardır şeklinde ifade etmiştir.

İnsanlık tarihi kadar uzun bir geçmişe sahip olmasına rağmen, bir sorun olarak ortaya çıkışı, nasıl oluştuğunun tartışılması ve akademik çalışmalara konu olması yakın bir döneme ait olan ‘kimlik’ kavramı ise (Çiydem, 2015, s. 105) çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu çok boyutluluğun her bir yönünün ayrı bir bilim dalının ilgi alanına girmesi sebebiyle kavram, sosyal bilimlerdeki her disiplinin temel konularından biri haline gelmiş ve farklı açılardan pek çok kimlik tanımlaması yapılmıştır (Türkbağ, 2003, s. 213). Kavramın bu kadar farklı birçok disiplin tarafından kendi zaviyesinden incelenmesi de ilgili literatürün hızla gelişmesine önemli katkılar sunmuştur (Dalbay, 2018, s. 162).

Aynılığı ve sürekliliği içeren Latince “idem” kökünden, Türkçede ise “kim” soru kökünden türetilen kimlik (identity) kavramı sözlükte; “Toplumsal bir varlık olarak insana özgü olan belirtiler, nitelikler ve özelliklerle, bir kimsenin belirli bir kimse olmasını sağlayan koşulların, onun kişiliğine ilişkin özelliklerin tümü, bir insanın kim olduğu” (TDK, 1998, s. 1324) şeklinde tanımlanmıştır. Haşlak ve Es (2019) kimlik

kavramını insan ile sınırlı tutmayarak, özneyi daha da genişletmiş ve “doğadaki herhangi bir canlıyı veya objeyi başka canlı veya objelerden ayıran, öncelikle onu görsel, işitsel vb. diğer duyularla algılanan, kendine özgü olma durumu” şeklinde bir tanımlama getirmiştir.

Gleason (1983) kimlik kavramının, bireyin toplumla karşılıklı ilişkisini belirleyen “Ben kimim?” ve “Ben nereye aitim?” sorularıyla bağlantılı olduğunu belirtmektedir. Kişinin temel varoluşunu, özelliklerini anlatan kimlik, “kişiyi kişi yapanın ne olduğu” sorusunun yanıtını içermektedir. Yine aidiyet noktasından hareket ederek, kimliğin zorunlu bir aidiyeti, aynılığı, tek kişi olmayı ifade etmesinden dolayı ünlü Amerikalı siyaset bilimci Connolly (1995) kimlik kavramının seçimlerimiz ve isteğe dayalı kabullerimizden ziyade, ne olduğumuz ve nasıl olduğumuz ile bağlantılı olduğunu belirtir. Kimliğin var olmak için farklılığa ihtiyaç duyduğunu ve kendi kesinliğini sağlamak için farklılığı ötekiliğe dönüştürdüğünü savunur.

Aydınlanma dönemi düşünürlerinden Alman Felsefeci Herder’e (2004) göre bireyler yeme, içme, güvenlik vb. temel gereksinimlere nasıl ihtiyaç duyuyorsa aynı şekilde bir gruba ait olma noktasında da aynı istek içindedirler. Bu gereksinimleri elde edemediklerinde ise kendilerini dışlanmış, soyutlanmış, güçsüz ve mutsuz hissederler. Bu bakımdan kimliğin, bu duygulardan kaynaklanan ihtiyaçların giderildiği bir ait olma duygusu olduğunu belirtir.

Kimliği tanımlamada bireyi diğerlerinden ayırıştırma noktasında “farklılık” eksenli bir yaklaşım sergileyen Mussen’e (1986) göre ise kimlik; bireyin kendisi, davranışları, ihtiyaçları, motivasyon ve ilgileriyle belirli ölçüde tutarlılık gösteren, kendine sadık, diğerlerinden ayrı ve farklı bir varlık gibi algılanmasını içeren bilişsel ve duygusal nitelikte bileşik bir zihinsel yapıdır.

Bu yönüyle kimlik; bireylerin kendileriyle ilişkilendirdikleri farklı anlamlara atıfta bulunmakta ve kendilerini değişik özelliklere göre şekillendirmelerine imkân

sağlamaktadır. Böylece; “Ben kimim?”, “Kim olmak istiyorum?”, “Kim olabilirim ve hayattaki amaçlarım nelerdir?” sorularını cevaplamalarını sağlamaktadır. Kimlik ayrıca bireylerde bir yere, belli bir gruba ait olma isteği ve gereksinimi doğurup onların, bu doğal istek sonucunda, belli bir gruba ait olmasını temin etmektedir. “Diğer insanlarla olan ilişkilerimle nasıl başa çıkarım?”, “Birey olarak toplum içerisindeki yerim neresidir?” gibi sorulara yanıt bulmasına yardımcı olmaktadır (Pusa ve Tolvanen, 2006, s. 29-30).

Çalışanın kendi kimliği ile çalıştığı kurum arasında kurduğu bağ arasında nasıl bir ilişki olduğu, bu ilişkinin hangi faktörlerden etkilendiği ve bu bağın derecesinin çalışanı ve çalışılan kurumu nasıl etkilediği konusu, örgütsel davranış alanında çalışmalar yürüten araştırmacıların dikkatini çekmeye devam etmektedir. Özellikle bilgi teknolojisi alanında yaşanan dinamik ve hızlı gelişmeler neticesinde örgüt yapılarına etki eden faktörlerin artması, bürokratik engellerin azalması, geleneksel örgüt yapılarının yerine yaşanan değişime hızla adapte olmak için organik yapıların ivme kazanması, hiyerarşinin yönünü değiştirerek yataylaşması, örgütsel metotların öneminin artması gibi birçok etken nedeniyle örgütsel kimliğe yönelik ilgi ve çalışmalar son yıllarda daha da artmaktadır (Tüzün ve Çağlar, 2008, s. 1022).

Örgüt temelde bir topluluk ve birliktelik anlamlarını ifade etmektedir. Kimlik ise, “Ben kimim?” “Biz kimiz?” sorularına verilen cevabı içermektedir. Örgütsel kimliğe olan gereksinimin temel nedeni ise çalışanların örgütleri ile bağ kurarak bütünlüğü sağlamakla birlikte, kendilerini diğer örgütlerden özgün hale getirecek özelliklere ulaşma isteğinin bulunmasıdır (Okay, 1999, s. 81).

Örgütsel kimliğin bilişsel olduğu kadar duygusal bir boyutu da bulunmaktadır (Oliver ve Roos, 2007, s. 344). Kavrama bu boyutunu önceleyen tanımlamalar da yapılmıştır. Örgütsel kimlik; örgütün amaçları ile çalışanlarının örgütle ilgili düşünce ve amaçlarının yakınlaştığı hatta bütünleştiği süreç (Tolman, 1943, s. 142), çalışanları tarafından örgüte yapılan duygusal ve fiziksel yatırım (Quinn ve Cameron, 1983, s. 41), çalışanların örgüte

yönelik geliştirdiği aidiyet ve sadakat derecesi (Lee, 1971, s. 214), çalışanların örgütleri hakkında ne algıladıkları, hissettikleri ve düşündükleridir (Hatch ve Schultz, 1997, s. 357).

Kimlik kavramına göre daha kompleks bir yapıya sahip olan örgütsel kimlik, örgütü diğer tanımlamalardan özgün kılmaktadır. Ashforth ve Mael'e (1996) göre örgütsel kimlik, çalışanların her birinin zihin dünyasında yaptığı yorumlar sonucu bina edilen, örgütün ruhu ve özünü ortaya koymak için oluşturulan örgüte ait özellikler, tanımlamalar toplamıdır. Gioia, Shultz ve Corley (2000)'e göre ise bu kompleks yapı, dinamik bir özelliğe sahiptir ve görünürdeki kalıcılığı bir yanılsamadan ibarettir.

Kurumların, örgütlerin başarılarında birçok parametre etkili olmaktadır. Bunlardan biri de örgüt çalışanlarının kurumu doğru algılamaları, ona aidiyet duymaları anlamına gelen örgütsel kimliktir (Pratt, 187, s. 1998). İdarecileri ve/veya çalışanları tarafından bilinsin ya da bilinmesin her örgütün bir örgütsel kimliği vardır. Genel anlamda örgütün hayata geçirdiği tüm çalışmaların işlevsel olarak yönetiminden oluşan örgütsel kimlik, temelde üç ana noktayı yansıtır. “Örgütün kim olduğu”, “ne yaptığı” ve “nasıl yaptığı” sorularının cevapları örgütsel kimlikte saklıdır. (Tüzün, 2006, s. 55)

Örgütlerin misyon ve hedeflerini yerine getirmelerinde teknoloji elbette tek başına yeterli olmamaktadır. Örgüt, alt sistemlerden oluşan bir bütündür. İşleyen sistematik içerisindeki her bir unsur diğerini etkilemektedir. Bu bağlamda örgütsel kimliğin; örgütün fiziksel, operasyonel, insani vb. birçok özelliğinin bir araya gelmesiyle oluştuğu ifade edilebilir (Topalian, 1984, s. 57). Özellikle insan faktörü, örgütlerin varlığının ve gelişiminin en önemli unsurlarından biri olmaya devam etmektedir. Bu bağlamda, genel politikalarının gereklerini yerine getirmek isteyen örgütler; örgüt çıkarları doğrultusunda hareket edebilecek, sadık personellerle çalışmayı amaçlamakta ve bu amaç doğrultusunda bir istihdam politikası yürütmektedirler (Ertürk, 2003, s. 163).

Örgütteki çalışanları bir arada tutan kritik faktörlerden biri olarak kabul edilen örgütsel kimlik (Wiesenfeld, Raghuram, ve Garud, 1999, s. 778) ile ilgili yapılan tanımlamalarda temel kaynak olarak kabul edilen Albert ve Whetten (1985) söz konusu kavramı; örgütlerin merkezi, sürekli ve özgün temel özellikleri hakkında çalışanlarının sahip olduğu kanaatleri olarak tanımlamışlardır. Kavrama aynı açıdan bakan Dutton ve Penner (1993) de “örgüte farklılık ve özgünlük kazandıran özelliklerine dair çalışanların algı ve bilişsel şeması” şeklinde bir tanımlama yaparak; örgütsel kimliğin oluşmasında, çalışanların örgüt kimliğinin farklılığı ve merkeziliği ile ilgili inançlarının, öznel algılamalarının, hislerinin etkili olduğunu ifade etmişlerdir.

Bir örgütün tanımlanmasının odak noktası olan örgütsel kimlik, aynı zamanda örgütün kendisinin nasıl ve ne ölçüde tanımlanmasına izin verdiği anlamlar topluluğu olarak da açıklanmaktadır. “Örgüt nedir?”, “Ne ile meşgul olur?”, “Süreci nasıl gerçekleştirir?” ve “Nereye gitmektedir?” sorularının cevaplanmasını sağlayan tüm unsur ve cevaplar, örgütsel kimliğin tanımına girmektedir (Akatay, 2009, s. 301).

Bireysel kimliğin, kişiyi kişi yapan özelliklerini vurgulayan “ben kimim?” sorusunun yerini, örgütsel kimlikte “biz kimiz?” sorusu almaktadır. Çalışanların kendilerini örgüt içerisinde bir birey olarak tanımlama uğraşları, aslında örgütün kim olduğunu tanımlama, örgütle bir bağ kurma çabasıdır (Sethi ve Compaue, 2002, s. 184). Scott ve Lane (2000) birbirini anlama sürecinden hareketle örgütsel kimliği; yöneticiler, çalışanlar ve diğer paydaşlar arasındaki karmaşık, dinamik ve karşılıklı etkileşim olarak tanımlamışlardır.

Örgütsel kimliğin bir örgüt için ne kadar önem arz ettiği konusu “Eskiden insanlar kendilerini isimleriyle ya da yaptıkları işlerle tanımlarken, günümüzde insanlar kendilerini çalıştıkları örgütler ile tanımlamaktadırlar” sözüyle özetlenmektedir (Levinson, 1965, s. 373-374). Örgütsel kimliğin, örgütlerin strateji ve hareketlerini yürütmede önemli bir role sahip olduğunu, örgütün işleyişini etkileyen bir kavram olduğunu düşünen Dutton ve Dukerich (1991), örgütsel kimliğin bir örgüt için ilişkilerini

yürütme sürecinde bir rehber konumunda olduğunu belirtmektedir. Örgütü ve politikasını anlama ve içselleştirme sürecinde örgütsel kimlik; çalışanlar üzerinde bir algılama süzgeci rolü üstlenmekte (Gioia ve Thomas, 1996, s. 392), çalışanların örgütsel değer ve hedefleri ne derecede anladıkları ve benimsediklerinin derecesini yansıtan bir değişken konumunda bulunmaktadır (Liu ve Zhao, 2019, s. 2). Örgütsel kimlik kavramına yönelik farklı bakış açılarıyla yapılan tanımlamalar, söz konusu kavramın bir örgüt için ne kadar önem arz ettiğini de ifade etmektedir.

2.1.1.Örgütsel Kimliğin Kaynakları

Gerek örgüt gerekse de bireyin verimliliği açısından birçok etkisi bulunan örgütsel kimlik algısı, birtakım kaynaklardan beslenerek ortaya çıkmaktadır. Bu kaynakların yetkili ve yetkin kişilerce iyi analiz edildiği örgütlerde, örgütsel kimlik algısının da yükseleceğinden söz edilebilir.

Söz konusu algıyı etkileyen faktörlerden birisi örgütsel iletişimdir. Örgütsel iletişimin birçok tanımı yapılmakla birlikte en genel tanımı; örgüt yapısının düzenlenmesi ve geliştirilmesi, faaliyetlerin koordinasyonu, plan ve programların gerçekleştirilmesi, eşgüdümün sağlanması vb. örgütsel amaçlara ulaşmaya destek veren örgüt çalışanları arasındaki yatay veya dikey yönde meydana gelen bilgi alışverişidir (Frank ve Brownell, 1989, s. 5-6). Örgütsel kimlik algısının oluşmasında önemli bir rol oynayan örgütsel iletişimin güçlü olduğu çalışma ortamlarında; çalışanların moral, motivasyon ve tutumlarında gelişme meydana gelirken, örgüt içi anlaşmazlıkların azaldığı, üretkenlik ve verimliliğin de arttığı görülmektedir (Oktay, 1996, s. 162). Bu iletişimin güçlü olduğu örgütlerde çalışanlar arasında oluşan örgüte yönelik bağ sağlamlaştıkça, bu durum da örgütsel kimlik algısına olumlu yansımaktadır.

Örgütsel adalet de örgütsel kimlik algısını etkileyen faktörlerden biridir. Örgütsel adalet algısı, çalışanların işle ilgili tutum ve davranışlarında kritik bir öneme sahiptir (Martin ve Bennett, 1996, s. 84). Yöneticiler tarafından alınan kararlar ile ilgili çalışanların zihninde oluşan mantıklılık ve uygulanabilirlik değerlendirmesinde etkili bir faktördür (Kulik, Ambrose ve De Vera Park, 1993, s. 248). Örgüt içerisinde çalışanlara adil davranıldığı düşüncesinin hâkim olması durumunda, başka bir deyişle örgütsel adalet algısının yüksek olduğu örgütlerde çalışanların, işlerine, yöneticilere ve örgüte karşı pozitif bir yaklaşım sergileme eğilimi ortaya çıkmaktadır (Moorman, 1991, s. 845). Örgütsel adalet algısının yüksek olduğu örgütlerde çalışanlar, örgütün tüm mensuplarınca herhangi bir haksızlığa uğramayacakları noktasında kendilerini güvende hissetmektedir. Böylece de çalışmayla ilgili güçlü bir motivasyona ulaşırlar. Bu durumun çalışanların örgütsel kimlik algılarının da yükselmesine olumlu yansıtacağı ifade edilebilir.

Örgüt hakkında örgüt çevresinde oluşan bir anlamlandırma süreci olan “örgütsel imaj” (Hatch ve Schultz, 1997, s. 356) da örgütsel kimliğe etki eden bir başka önemli faktördür. Çalışanların bir şekilde muhatap olduğu diğer örgütlerle karşılaştırma yaptıklarında kendi örgütleri hakkında pozitif bir imaj algılamaları, örgütsel kimlik algılarına olumlu yansımaktadır.

Örgütün çalışanlarına sağladığı sosyal destekler, yöneticilerin karizmatik ve etkili liderlik özellikleri, mesleğe yönelik beslenen pozitif düşünceler, çalışanlar arasındaki ahenk ve yakın ilişkiler, örgütü temsil eden ve yöneticiler de dahil tüm çalışanlarca kullanılan üniforma (Ertürk, 2003, s. 150) kurumu temsil eden sembolik eşyalar, logo ve diğer görsel unsurlar da örgütsel kimlik algısının seviyesine etki eden faktörlerden sayılabilir.

2.1.2. Örgütsel Kimliğin Sonuçları

Örgütsel kimlik algısının düzeyi, gerek birey gerekse de örgüt üzerinde birtakım önemli etkiler oluşturmaktadır. Örgütsel kimliğin bilinirliğinin yüksek olması, çalışanlar tarafından anlaşılması ve benimsenmesi sonucu, bireysel ve kurumsal olarak birçok pozitif katkıların meydana gelebileceğinden söz edilebilir.

Örgütsel kimlik algısının bireysel sonuçlarının en önemlilerinden biri aidiyet hissidir. Birey kendini çalıştığı örgütte konumlandırmaya çalışırken olumlu yargılar oluşturabiliyorsa, örgütsel kimlik algısı artmakta ve aidiyet hissi oluşmaktadır. Yönetici ya da çalışan olarak birey, örgütün kültür ve davranış modellerini benimseme eğilimi içerisine de girmektedir (Öztürk, 2020, s. 37). Tutum ve davranışlara rehberlik eden aidiyet hissi; yüksek iş performansı, kurum için çaba harcama motivasyonu, iş heyecanı, kendini kurumun bir parçası hissetme vb. olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Efraty ve Wolfe, 1988, s. 109).

Örgütsel kimlik algısının bireysel sonuçlarından biri de örgütsel bağlılıktır. Örgüt değerleri ile kendi değerleri arasında uyum sağlayabilen, örgüte kendini ait hisseden çalışanlar, örgütsel bağlılık noktasında da örgütün özelliklerini kendi özellikleriymiş gibi içselleştirirler (Demir ve Kobal, 2021, s. 113). Örgütten ayrılmak, istendik bir durum olmayacağı için örgütteki varlıklarını devam ettirme amacıyla örgütün değer ve davranış biçimlerine bağlı kalma, iş birliği içerisinde hareket etme eğilimleri de yüksek olacaktır (Öztürk, 2020, s. 38).

Örgütsel kimlik algısının bir diğer bireysel sonucu da çalışanların özsaygılarının artmasıdır. Dolayısıyla örgütsel kimlik algısı yüksek olan çalışan; örgütle kendini özdeşleştirmekte, örgütün ilerlemesini, başarılarını benimsemekte böylece de özsaygısı artmaktadır (Hogg ve McCarty, 1990, s. 43).

Örgütsel kimlik algısının bir başka bireysel sonucu ise çalışanı ‘biz’ duygusuyla hareket etmeye yönlendirmesi, bencillikten uzaklaştırmasıdır. Örgütü özümsemiş bir çalışanın empati duygusu gelişmekte; kurumu bütün olarak düşündüğü için diğer çalışanların ihtiyaçlarına da odaklanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989, s. 22). Psikoloji alanında yapılan bir araştırmada; empati duygusuyla hareket eden, kendi ihtiyaçlarının yanında başkalarının beklenti ve ihtiyaçlarına odaklanabilen kişilerin ruhsal sağlık açısından daha iyi durumda oldukları tespit edilmiştir (Wallach ve Wallach, 1983, s. 74).

Yüksek örgütsel kimlik algısının oluşturduğu motive edici bir diğer sonuç da çalışanların bireysel hedeflerini yükseltmelerini ve bu doğrultuda hareket ederek hedeflerini gerçekleştirmek için çalışmalarını sağlamasıdır (O'Reilly ve Chatman, 1991, s. 492). Örgütteki diğer çalışanlar ile kendi potansiyelini sürekli karşılaştırma imkânı içerisinde olan birey, diğerlerinden geri kalmamak için çaba sarf etmekte ve gerçek potansiyeline ulaşmak için kendini motive etmektedir (Etzelmüller, 2014, s. 57).

Örgütsel kimlik algısının yüksekliği ayrıca; çalışanların hayatlarına anlam katma, örgütün bir çalışanı olmaktan dolayı gurur duyma, iş tatminini artırma, örgüte duyulan güven neticesinde sadakatin de artması (Hızarcıoğlu, 2022, s. 22) gibi sonuçları da içererek çalışanların ve örgütün gelişmesine önemli katkılar sunmaktadır.

Örgütsel kimlik algısının örgüt üzerinde de önemli sonuçları bulunmaktadır. Örgütsel kimlik algısının yüksek olması; bir örgütün ayakta kalmasını, gelişmesini, verimliliğini ve devamlılığını sağlamaktadır. Örgüt içerisinde oluşan çalışma barışı, örgütü olumlu etkilemekte, örgütün işleyiş ve gelişimine birçok pozitif katkı sunmaktadır. Örgütsel öğrenme sürecini hızlandırması, örgütsel değişim dönemindeki direnci azaltması bu katkıların en önemlilerindendir. Ayrıca örgüte ve yöneticilere duyulan güvenin artması, çatışma ortamından uzak bir çalışma olanağı sağlaması, örgütten ayrılma taleplerinin azalması, motivasyon ve iş tatmini yüksek çalışanların artması sonucu örgüt tarafından

yürütülen faaliyetlerin tüm aşamalarına katılımının artması da örgütsel kimliğin örgütte meydana getirdiği olumlu etkilerden sayılmaktadır (Ertürk, 2003, s. 150-151).

Örgüt üzerindeki en önemli sonuçlarından birisi de örgütsel vatandaşlık davranışının yerleşmesidir. Örgütsel vatandaşlık; örgütün işleyiş verimliliğine katkı sağlayan, örgütün resmi ödül sisteminde belirgin bir şekilde tanımlanmayan ve çalışanlar tarafından takdir edilme duygusundan bağımsız olarak gönüllülük esasına göre sergilenen bireysel davranışlardır (Organ, 1988, s. 295). Bu özelliklerde çalışanları bulunan örgütlerde, gerektiğinde inisiyatif alma, fedakârlık yapma, kolektif çalışma, koordinasyon vb. birçok unsur hâkim olduğundan dolayı örgütsel amaçların gerçekleşmesi daha kolay ve rekabet gücü daha yüksektir.

Bireysel ve örgütsel anlamda önemli sonuçlar ortaya çıkaran örgütsel kimlik algısının, doğru yönlendirilmesi halinde hedeflerin gerçekleşmesini sağlayacağı söylenebilir. Bu noktada özellikle örgütte karar alma mekanizmasındaki aktif bireylere büyük görevler düşmektedir. Geçmiş tecrübeler, çalışanların görüş ve önerileri, çağın ve teknolojinin getirdiği yenilikler doğrultusunda belirlenen stratejilere uygun olarak yönlendirilen örgütsel kimlik algısı, birey ve örgütlere büyük katkılar sağlaması beklenebilir.

2.1.3.Örgütsel Kimlikle İlişkilendirilen Bazı Kavramlar

Bu bölümde, örgütsel kimlikle ilişkilendirilen “örgüt kültürü”, “kurumsal kimlik”, “örgütsel özdeşleşme” ve “örgütsel imaj” kavramlarına yer verilmiştir.

2.1.3.1. Örgüt Kültürü

Örgütsel kimlik ve örgüt kültürü, bir organizasyonun içsel dinamiklerini ve çalışanların organizasyonla olan ilişkilerini anlamak için kavranması gereken önemli kavramlardır. Bu iki kavram da örgüt davranışı ve yönetiminde büyük bir role sahip olup birbirleriyle

etkileşim içindedir. Örgüt kültürü, örgütsel kimlik kavramına göre daha kapsamlı bir yapıyı ifade etmektedir (Brunninge, 2005, s. 39). Smircich (1983), örgüt kültürünü; “örgüt içerisinde yerleşmiş olan ve idareciler de dâhil tüm çalışanlar için geçerliği bulunan örgüt hakkındaki anlam sistemini yönlendiren, yöneten kurallar bütünü” olarak tanımlamıştır (Smircich, 1983, s. 347).

Örgüt kültürü; zaman içerisinde gelişen, sosyal olarak varlığını devam ettiren semboller sistemidir ve çalışanlar eylemlerini yapılandırmak ve anlamlandırmak için kullanmaktadır (Golden, 1992, s. 5). Bir başka deyişle örgüt kültürü, kurum içerisinde hâkim olan ve örgütün tüm çalışanlarının düşünce ve davranışlarını şekillendiren değer ve inançlardır (Güçlü, 2003, s. 148).

Değer, norm ve varsayım örgüt kültürünün temel öğelerini oluşturmaktadır. Ayrıca somut, hayatın içerisinde karşılaşılan ifade biçimleri de vardır. Törenler, ritüeller, semboller, dil, kahramanlar, mitler, hikâyeler örgütün bu unsurları arasında sayılabilir (Güçlü, 2003, s. 148). Örgüt kültürü, örgütsel kimlikten daha geniş bir yapı olup örgütsel kimliğin şekillenmesinde etkili olmaktadır. Bunu da çalışanların söylem ve eylemlerinde verdiği ipuçlarıyla anlaşılabilen yönlendirici yönünün yanında, örgütün birimleri ve çalışanları arasındaki sosyal ilişki ve bağa olan katkısıyla gerçekleştirmektedir (Simpson ve Cacioppe, 2001, s. 396).

Örgüt kültürü; bir örgütü diğerlerinden ayırtıran değer, kural ve sembollerin meydana getirdiği yerel anlamlar bütünüdür (Hatch ve Schultz, 1997, s. 358). Bu kapsamda düşünüldüğünde her kurumun, örgütün içerisinde bulunan ve kültür haline dönüşmüş kural ve davranış kalıpları bulunmaktadır. Dolayısıyla, çalışanların söz konusu kültüre uygun davranışlar sergilemeleri beklenir.

Örgüt kültürü kavramı Diyanet İşleri Başkanlığı ve imam hatipler özelinde değerlendirildiğinde; “İslam dini konusunda evrensel düzeyde güvenilen ve referans alınan, insanlığın barış ve huzuruna katkı sağlayan bir kurum olmak” (Diyanet İşleri

Başkanlığı, 2020, s. 5) vizyonu ile hareket eden Başkanlık, kanunda kendine verilen görevleri de bu anlayışla yürütmektedir. Başkanlığın tarihi süreci, özgün değerleri ve davranış kuralları vb. unsurlarla oluşan örgüt kültürü, kurumun kendi personeli ve diğer birey ve kurumlarla olan ilişkilerinde etkili olmaktadır. Başkanlığın toplumla ilişkilerinde en kritik noktada bulunan ve Başkanlığın görünen yüzü konumunda olan imam hatiplerin de örgüt kültürüne uygun şekilde davranış sergilemelerinin gerek Başkanlık gerekse de bireysel çalışmalarına çok büyük katkılar sunması beklenir.

2.1.3.2. Kurumsal Kimlik

Bir kurumun dış dünya ile tüm iletişimini ifade eden kurumsal kimlik, söz konusu kurumu stratejik amaçlarına ulaştıracak temel düşüncelerin, paydaşlara tutarlı bir şekilde sunulmasında önemli rol oynamaktadır. Bu meyanda örgütsel kimlik, örgüt çalışanlarının örgüte yönelik algılarını ifade ederken, kurumsal kimlik, dış paydaşlara örgütün tanıtılmasını/ifade edilmesini içermektedir (Brunninge, 2005, s. 3). Nitekim Olins (1995) ifade süresinin iletişim çabalarıyla, ürünlerle ve örgütü ifade eden çeşitli sembollerin kullanılmasıyla gerçekleştirildiğini belirtmiştir.

Elde edilmesi planlanan hedef açısından da örgütsel kimlik ve kurumsal kimlik farklılaşmaktadır. Örgütsel kimlik içe dönük bir kavram olduğu için bu yöndeki algının güçlendirilmesiyle çalışanların iş performanslarının artırılması hedeflenmektedir. Kurumsal kimlik ise dışa dönük, dış paydaşlara hitap eden bir kavram olduğundan dolayı, kurumsal kimlik çalışmalarının hedefi; kurumu tanıtmak, çekiciliğini artırma, kurumu diğerlerinden ayırttırma ya da aynılaştırmadır (Rindova ve Schultz, 1998, s. 47). Kurumun kendini çevreye ifade etmesi olan kurumsal kimlik önceleri sadece logo ve kurumu ifade eden görseller ile sınırlıyken, daha sonra değişen ilgi, ihtiyaç ve anlayışlar doğrultusunda kavramın kapsamı genişlemiş ve kurumun dış dünyayla iletişimindeki öğeleri içeren daha genel bir kavrama dönüşmüştür (van Riel ve Formbrun, 2007, s. 66).

Örgütsel kimlik ve kurumsal kimlik bir örgütün kuruluşunda, işleyişinde, ilerleyişinde etkisi olan önemli mekanizmalardır. İçe yönelik hedefler barındıran ve ‘biz kimiz?’ sorusunun cevabı olan “örgütsel kimlik” ile dışa dönük hedefler barındıran ve dış paydaşlara kurumun tanıtılması, ifade edilmesi olan ‘kurumsal kimlik’ birbirini tamamlamaktadır. Bu sebeple, anlama ve anlamlandırma süreçlerinde söz konusu iki kavrama da eş zamanlı olarak yoğunlaşmak gereklidir (Yaykiran, 2020, s. 28).

Kurumsal kimlik kavramı, Diyanet İşleri Başkanlığı ve imam hatipler özelinde değerlendirildiğinde; Başkanlığın toplum tarafından tanınırlığının artması amacıyla kurumla ilgili doğru bilgilendirme ve tanıtım çalışmasının yapılması, yürütmekte olduğu hizmetler ve stratejileri için önem arz etmektedir. Bu amacın yerine getirilmesinde imam hatipler yine en kritik görevi yerine getiren personel olarak belirginleşmektedir. Kurum kimliğini içselleştirmiş ve bu yönde çalışmalar yürütme konusunda istekli ve başarılı imam hatipler kurum kimliğinin bilinirliğine önemli katkılar sunabilirler. Başkanlık için kritik bir öneme sahip olan kurum kültürünün personel tarafından anlaşılması ve benimsenmesinde özellikle üst düzey yöneticiler tarafından sözü edilen kavramın iyi analiz edilip uygulanmasının gerektiği söylenebilir.

2.1.3.3. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel kimlik ile ilişkili bir başka kavram da örgütsel özdeşleşmedir. Gerçekleştiğinde, örgüt ve birey için birçok katkısı olan örgütsel özdeşleşme ile ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Bu bağlamda, bireyin kendiyle ilgili yaptığı değerlendirme sonucunda ortaya çıkan özellikler ve amaçları ile örgütsel kimlik algısı içinde bulunan özellik ve amaçlar arasındaki bilişsel bağ derecesi, örgütsel özdeşleşmeyi oluşturmaktadır (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994, s. 242). Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme; çalıştığı kuruma, örgüte aidiyet hissetme, üyeliği idrak edip çalışılan yer ile duygusal bir bağ kurmayı ifade etmektedir. Özdeşleşmenin gerçekleşmesi için bilişsel ve değerlendirci olmak üzere iki unsurun varlığı gerekmektedir. Bilişsel unsur, örgüt üyeliğinin farkında olmayı ifade

ederken, bu farkındalığın belirgin değerlerle ilişkilendirilmesi ise değerlendirici unsurdur (Tajfel, 1982, s. 24).

Yapılan karşılaştırmada, çalışılan örgütün diğerlerinden daha farklı olduğunun çalışanlar tarafından algılanması halinde özdeşleşme potansiyeli artmaktadır. Örgütü benzersiz olarak algılayan ve örgüte karşı olumlu duygular hissetmeye başlayan örgüt üyelerinin özsayıları artmakta ve özdeşleşme böylece gerçekleşmektedir. Ortak hedefler, güçlü etkileşim ve ortak geçmişe sahip olma özdeşleşmeyi geliştirmektedir. Ayrıca örgütün prestijinin çalışanlar tarafından yüksek algılanması da özdeşleşmeyi artırmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989, s. 25-26). Bireylerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arttıkça, örgütün bakış açısıyla düşünme ve düşündüklerini hayata geçirme düzeyleri de artmaktadır (Dutton vd. 1994, s. 242).

Özdeşleşme seviyesi yüksek çalışanlar, örgütlerine bağlılık duygusu içerisindeyler. Söz konusu bireyler, benlik tanımlamalarını örgüt lehine yapmakta, örgütlerinin başarı ya da başarısızlıklarında kendilerinin de pay sahibi olduklarını düşünmektedir (Yaykırın, 2020, s. 43). Örgütlerine bağlılık duyan çalışanlar temelde, aidiyet ihtiyaçlarını gidermek ve çalışma hayatıyla ilgili belirsizliği azaltma amacıyla örgütle özdeşleşmektedir. Özdeşleşmenin, çalışanların potansiyellerini işe yansıtmalarına katkısı olacağı, böylece de örgütün verimliliğinin artacağı düşüncesiyle, idareciler özdeşleşmeyi güçlendirmek için çaba sarf ederler.

Örgütsel özdeşleşme kavramı, Diyanet İşleri Başkanlığı ve imam hatipler özelinde değerlendirildiğinde; Başkanlığın politikasını, misyonunu, vizyonunu içselleştirmiş, kendini kurumun ayrılmaz bir parçası olarak gören, kuruma yönelik bağlılık ve sadakati yüksek personelin varlığı, kurumun plan ve programlarının yerine getirilmesindeki başarıda önemli bir etken olarak yer almaktadır.

Başkanlıkla kurduğu özdeşleşmenin imam hatibin kuruma olan sadakatine, bağlılığına ve kurumsal düşünme anlayışına etki edeceği ifade edilebilir. Başkanlık ile kendini

özdeşleştirmiş bir imam hatip, cami içi ve cami dışındaki faaliyetleri başta olmak üzere hayatının her anında bu kavram doğrultusunda hareket edecektir. Yaptıkları, yapmadıkları veya yapamadıklarının toplum tarafından Başkanlık ile ilgili değerlendirmede esas alınacağı düşüncesiyle tüm hâl, hareket ve davranışlarında daha hassasiyet içerisinde olacaktır.

2.1.3.4. Örgütsel İmaj

Örgütsel kimlik ile ilişkilendirilen bir diğer kavram olan örgütsel imaj, bir örgütün başarısı ve devamlılığı için önemli bir gerekliliktir. Örgütsel imaj; örgütün işlevsel ve duygusal özellikleriyle ilgili bireylerin algılama süreçlerinin sonucunda oluşmaktadır (Nguyen ve Leblanc, 2002, s. 243). Bu meyanda imaj; organizasyonlar ve diğer sosyal, tarihi ve somut faktörlerle edinilmiş kişisel deneyimler aracılığıyla bireye bilinçli veya bilinçsiz gönderilen mesajların, birey tarafından işlenmesi ve yorumlanmasıyla ortaya çıkan karmaşık ve çok yönlü bir mücadelenin sonucudur (Kazoleas, Kim ve Moffitt, 2001, s. 206).

En genel anlamıyla, örgüt ve üyelerinin dış dünyada nasıl görüldüklerini belirten bir kavram olan örgütsel imaj (Dutton ve Dukerich, 1991, s. 518) ise; örgütün dış çevreye ulaştırmaya çalıştığı eylem, sembol, davranış ve söylemlerin anlamlandırılması sonucunda hedef kitle üzerinde oluşan algıdır (Ravasi ve Schultz, 2006, s. 440). Kavramın etkileşim yönüne vurgu yapan Massey (2003), örgütsel imajın örgütün bütünü ve hedef kitle arasında karşılıklı etkileşim sonucunda ortaya çıkıp gelişebileceğini belirtmiş; tek taraflı iletişimin ise örgütsel imajı meydana getiremeyeceğini vurgulamıştır (Massey, 2003, s. 2).

İmaj algısının dinamik yapısı nedeniyle kişilerin bir birey, kurum veya konu ile ilgili imaj algısı sabit değildir. Bir örgüte ilişkin imaj algısı da zaman ve gelişmeler doğrultusunda pozitif ya da negatif olarak değişebilmektedir (Kazoleas, Kim ve Moffitt, 2001, s. 206).

Örgütün logosu; örgütün fiziki mekânları, hedef kitleyi ilgilendiren konularda yapıp ettikleri, örgütün iç paydaşlarının dışarıya yönelik iletişim durumları, sunulan hizmetin kalitesi vb. birçok etken örgütsel imajı etkilemektedir (Öztürk, 2020, s 32). Görüldüğü üzere, örgütün dış dünyayla ilgili görünen yüzü ve yapıp ettikleri olan örgütsel imajın oluşumu uzun, zorlu ve hassas bir süreci ifade etmektedir. Örgütün performansındaki etkisi ve amaçların yerine getirilmesinde taşıdığı önem sebebiyle örgütsel imaj üzerinde durulması gereken önemli bir kavramdır.

Örgütsel imaj kavramı; Diyanet İşleri Başkanlığı ve imam hatipler özelinde değerlendirildiğinde; Başkanlık hakkında kamuoyunda, iç ve dış paydaşlarda oluşan izlenimde birçok faktör etkili olmaktadır. Başkanlığın uzun kurumsal tarihi süreci sonucunda oluşan örgütsel imajının korunması ve geliştirilmesinde iletişim kanalı önem arz etmektedir. Gelişen teknoloji sayesinde özellikle dijital dünyanın hızla geliştiği günümüzde bu alanın aktif kullanılmasına duyulan ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır.

Başkanlığın örgütsel imajında, sunduğu hizmetlerin kalitesi de bir başka önemli noktadır. Toplumun, Başkanlıkça sunulan hizmetin kalitesiyle ilgili değerlendirmesinde imam hatipler yine en kritik konumda olan çalışanlardır. Cami içi ve cami dışı din hizmetleri faaliyetlerinde gösterdikleri hassasiyetleri, hedef kitlenin ihtiyaç ve beklentilerine yönelik yaklaşımları ve toplumla olan ilişkileri, Başkanlığın örgütsel imajının olumlu ya da olumsuz olarak şekillenmesinde etkide bulunmaktadır.

2.1.4. İmam Hatiplerin Örgütsel Kimlik Algısı

İmam hatiplerin örgütsel kimlik algısı, bağlı oldukları kuruma yönelik hissettikleri aidiyet duygusunu ve kimliklerini nasıl tanımladıklarını ifade etmektedir. Çalışılan kurumun hedefleri, yapısı ve yönetim anlayışı, hedef kitlesi, kültürü, iş kalemleri, yöntemleri ve gelecek perspektifi ile insan kaynaklarının amaç ve ortak düşünceleri örgütsel kimliğin

öğelerini oluşturmaktadır (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2021, s. 4). Sözü edilen öğeleri anlamlandıran, benimseyen ve eylemleştiren çalışanlarda aidiyet duygusu da doğal olarak artacaktır. Böylece kendini kurumun tamamlayıcı ve vazgeçilmez bir parçası olarak kabul eden çalışanlarda *ben merkezlik*ten uzak, *biz merkezli* anlayış doğrultusunda hareket edebilen bir çalışma kültürü yerleşecektir (Doğan, 2013, s. 142-143).

Başkanlığın toplumla iletişiminde en aktif rollerden birine üstlenen imam hatiplerin de kurumun bahsedilen öğelerini bilmeleri, benimsemeleri ve görevlerine yansıtabilmelerinin, temel görevleri olan din hizmeti ve din eğitimi alanlarında topluma sunacakları faaliyetlere olumlu katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Başkanlığın felsefesini, kültürünü, misyonunu, vizyonunu, politikasını, hedef ve amaçlarını özümsemiş, kuruma karşı aidiyet duygusu yüksek olan ayrıca da yöneticiler, diğer çalışanlar ve toplumla ilişkilerinde bu özellikler doğrultusunda hareket edebilen imam hatiplerin iş memnuniyetlerinin yüksek olacağı ve bu durumun da görevlerine olumlu yansıyacağı söylenebilir.

Yüksek bir örgütsel kimlik algısına sahip olan bir imam hatibin, cami içi ve cami dışında muhatap kitlesi ile olan ilişkilerinde kurumu önceleyerek “ben” duygusu yerine “biz” duygusuyla hareket etmesi beklenir. Bu algı düzeyinin; imam hatibin konuşmasından, giyinişine ve tüm davranışlarına kadar yansımaları doğal bir sonuçtur. Hedef kitlesini kurum hakkında doğru bilgilendirmesi, toplumda kurumla ilgili oluşabilecek yanlış değerlendirmeleri doyurucu bilgiler ile giderme için çaba sarf etmesi, görevinin önem ve sorumluluğunu bilmesi, içselleştirmesi ve bunu bir hayat tarzına dönüştürmesi de örgütsel kimlik algısı yüksek imam hatiplerin diğer özellikleri arasında sayılabilir.

Nitekim örgütsel kimliğin önemli bir boyutu olan kurumsal aidiyet konusunda Sevinç (2022) tarafından din görevlileri üzerinde yapılan araştırmada, “kurumsal aidiyet seviyesinin artış göstermesi halinde iş performansının da artacağı” tespit edilmiştir.

Ertürk (2003) tarafından örgütsel kimliğin sonuçları üzerinde yapılan çalışmada da örgütsel kimlik algı seviyesinin yüksek olduğu durumlarda örgütü benimseme ve örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme eğiliminin arttığı; bunun da örgütsel verimlilik ve etkinliği olumlu yönde etkilediği tespiti yer almaktadır. Bu iki araştırmadan da anlaşılacağı üzere örgütsel kimlik algısı kurumların gelişimi ve ilerlemesi için önem arz eden bir faktördür. İmam hatiplerin görev performansları açısından da üzerinde hassasiyetle durulup stratejiler belirlenmesinin Başkanlığın kurum başarısını etkileyeceği düşünülmektedir.

2.1.5. Örgütsel Kimlik Algısının Din Hizmetleri Üzerindeki Etkisi

Örgütsel kimlik algısının birey ve örgüt üzerindeki bahsi geçen etkileri düşünüldüğünde örgütsel kimlik algısı, din hizmetleri alanında yerine getirilen faaliyetlerde de etkili bir unsur olarak yer almaktadır.

Örgütsel kimlik algısının sonuçlarından olan ve çalışanın tutum ve davranışlarında rehberlik vazifesi gören aidiyet hissi; kurumun önemli bir parçası olduğunu hissetme, iş heyecanını ve verimliliğini artırma, kurum için çabalama, motivasyonu artırma vb. birçok olumlu sonuç meydana getirmektedir. Bu meyanda, Doğan (2013) tarafından yapılan araştırmada, din görevlilerinin mesleki aidiyet puanlarının ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel kimlik algısının din hizmetlerine yansımaları aidiyet boyutunda ele alındığında, mesleki ve kurumsal aidiyet duygusu yüksek bir imam hatibin; mesleğinin manevi boyutunu ve kurumunun toplum nezdindeki saygınlığını daha çok gözeticeği, tutum ve davranışlarının bireysellikten ziyade, mesleği ve kurumu açısından da değerlendirileceği bilinciyle görevini daha itina ile yapacağı, kurumun misyonu ve mesleğin gereklerini yerine getirme motivasyonunun daha da yükseleceği düşünülebilir.

Tüm bu etkilerin kurum ve çalışan açısından cami içi ve cami dışı din hizmetleri faaliyetlerindeki verimliliğin artmasıyla sonuçlanacağı ifade edilebilir.

Örgütsel kimlik algısının sonuçlarından biri olan örgütsel bağlılık; örgütün değerlerini benimseme, içselleştirme, kendini örgüte ait hissetme vb. birçok sonuç ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel kimlik algısının din hizmetlerine yansması örgütsel bağlılık boyutunda ele alındığında; Başkanlığın vizyonu, misyonu ve kültürünü benimsemiş, bunlara yönelik güçlü bir inanış ve bağlılık içerisinde olan bir imam hatibin, azim ve çabasında artış görüleceği düşünülebilir. En temel görevi olan din hizmetleri faaliyetlerini topluma daha iyi sunmanın, muhatap kitlenin manevi dünyasına daha etkin ulaşmanın yollarını arayacağı ve böylece kurumunun misyonunu yerine getirmede kendinin de katkısının olduğu düşüncesiyle kuruma bağlılığının da artacağı ifade edilebilir.

Örgütsel kimlik algısının bir sonucu olan örgütsel vatandaşlık; kolektif çalışabilen, koordinasyon sağlayabilen, gerektiğinde inisiyatif alabilen, kurum için fedakarlıktan kaçınmayan çalışanlarla gerçekleşmektedir. Söz konusu örgütler, amaçlarını daha kolay gerçekleştirmekte ve rekabet güçleri yükselmektedir. Örgütsel kimlik algısının din hizmetlerine yansması örgütsel vatandaşlık boyutunda ele alındığında, bu özelliklere sahip personelin çokluğu, Diyanet İşleri Başkanlığının din hizmetleri faaliyetlerini yerine getirmesinde büyük katkılar sunacağı düşünülebilir. Başkanlık uygulamaya çalıştığı din hizmetleri politika ve stratejilerini personelleriyle özellikle de toplumla sürekli beraber olan imam hatipleri aracılığıyla yürütmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı yerleşmiş imam hatiplerin; Başkanlıkla teşkilatı ile daha koordineli, gerektiğinde fedakârlık da göstererek din hizmeti faaliyetlerini cami içi ve cami dışında daha verimli bir şekilde uygulayabilecekleri söylenebilir.

Örgütsel kimlik algısının motive edici sonuçlarından biri de bireysel hedefleri yükseltmesi ve böylece çalışanların bu hedefleri gerçekleştirmek için çalışmaya teşvik

etmesidir. Örgütsel kimlik algısının din hizmetlerine yansması bireysel hedefleri gerçekleştirme boyutunda ele alındığında; kariyerinde yükselmek, daha yüksek bir pozisyona ya da sorumluluk seviyesine geçmek isteyen bir imam hatibin göreve yönelik motivasyon ve çabası artacaktır. Temel vazifesi olan din hizmeti faaliyetlerini daha iyi yerine getirebilmek için mesleki donanımına katkı sunacak çalışmalar yapacağı ve bu durumun da cami içi ve cami dışı din hizmeti çalışmalarına olumlu yansıtacağı düşünülebilir.

Görüldüğü üzere; bir örgütün ayakta kalması, gelişmesi, verimliliği ve devamlılığı açısından örgütsel ve bireysel olarak birçok katkısı olan yüksek örgütsel kimlik algısı din hizmetleri faaliyetleri açısından da önemli etkiler oluşturmaktadır. Başkanlığa duyduğu güveni, mesleki ve kurumsal aidiyeti, iş tatmini, sadakat duygusu yüksek imam hatipler din hizmetleri faaliyetlerini de daha verimli bir şekilde yerine getireceklerdir. Dolayısıyla bahse konu imam hatiplerin, yaptıkları mesleki faaliyetlerden daha çok haz alacakları, muhatap kitlesine ulaşma noktasında daha çok çaba sarf edecekleri, teknolojinin sağladığı imkânlardan din hizmetleri faaliyetlerinde daha çok yararlanmaya çalışacakları söylenebilir.

2.2. Öz Yeterlik

Son yıllarda özellikle psikoloji ve eğitim alanlarında üzerinde çokça bilimsel araştırma yapılan konulardan biri de çalışmanın temel kavramlarından biri olan öz yeterliktir. Öz yeterlik kavramının önemi, bireyin davranışlarında öz yeterlik inancının etkin bir rolünün olduğu düşüncesinden kaynaklanmaktadır (Bandura, 1994, s. 77).

Davranış, temelde beklenti ve inanç faktörlerinden etkilenmektedir. Birey, belirli bir sonuca ulaşabileceği yönünde beklenti içerisinde ve yerine getirmesi gereken davranışı

yapabilecek yeteneğe sahip olduğuna dair inanca sahip ise davranışa yönelmektedir (Bandura, 1977, s. 197).

Literatür incelendiğinde; temelde, bireyin bir işi başarmasında kendine olan inancını ifade eden öz yeterlik kavramı ile ilgili farklı tanımlamalar yapıldığı görülmektedir. Ancak sosyoloji ve psikoloji alanlarında birçok araştırmaya kaynaklık eden Albert Bandura'nın insanın varlığına dair analizlerini barındıran Sosyal Öğrenme teorisinde anahtar kavramlardan biri olarak öz yeterliği belirtmesinin ardından, bu kavramın önemi daha da artmıştır (Karasu, 2018, s. 327).

Bandura (1994) öz yeterlik kavramını, bireyin kendine olan inancıyla yapabileceği faaliyetleri organize edebilme ve yapabilme potansiyeli olarak tanımlamaktadır. Woolfolk (2010) ise; "bireylerin hangi görevlerin üstesinden gelebileceği yönünde kendisiyle ilgili farkındalık düzeyi" şeklinde söz konusu kavramı ifade etmektedir. Benzer şekilde Tschanen-Moran ve Woolfolk (2001) da "bireyin karşılaştığı yeni bir zorlukta başarı seviyesinin ne olabileceği yönündeki kendisine yönelik tahminleridir" şeklinde bir tanımlama yapmaktadır. Öz yeterliğin yetenek boyutunu ön plana alan Pajares (1996) ise öz yeterlik kavramına; "bireylerin göstermeleri gereken performansları başarma ve belirli sonuçlara ulaşma becerileridir" tanımlamasını getirmektedir.

Görüldüğü üzere, kavramla ilgili farklı bakış açılarıyla birçok tanımlama yapılsa da yaklaşım olarak insanın kendiyle ilgili değerlendirmelerinin, inançlarının temel alındığı göze çarpmaktadır. Dolayısıyla bireyin belirli bir alanda, belirli bir hedefe yönelik performansı, kapasitesi ya da yetenekleri ölçülmemektedir (Öztürk, 2020, s. 40). Ancak öz yeterlik; yeni bir görevin üstesinden gelebilme ile ilgili bireyin kendine dair inancını gösteren kritik bir unsur olması nedeniyle davranışa dair güdülenmeyi, teşebbüse geçmeyi, devamlılık sağlamayı, dolayısıyla tüm performansı etkilemektedir (Kotaman, 2008, s. 113). Aynı zamanda, bireyin yerine getirmesi gereken görevle ilgili bilgi donanımı, yeteneği, becerisi gibi değişkenler arasında köprü vazifesi görerek bu

değişkenlerin düzenli ve etkin şekilde işlemelerini sağlamaktadır (Pajares ve Miller, 1994, s. 193; Teti ve Gelfand, 1991, s. 918).

Öz yeterliğin bir inanç konusu olması nedeniyle söz konusu potansiyelde görecelilik ön plandadır. Birey, bir görevin gerekliliklerine yönelik kendi potansiyelini değerlendirdiğinde, yeterli donanıma sahip olduğu halde olmadığına ya da tam aksine inanabilir. Bandura (1989), riskli olmayan görevlerde bireyin kendi potansiyeli ile ilgili yaptığı iyimser değerlendirmelerin başarıya götüren önemli bir motivasyon unsuru olduğunu belirtmektedir. Ona göre, öz yeterlik algısının sadece bireyin yapabildikleri ile sınırlı olması durumunda, nadiren başarısızlıklarla karşılaşılması mümkündür. Bu durumda, bireylerin daha iyisini yapma ve potansiyeli zorlama noktasında isteksiz olacaklarını ve gerekli çabayı sarf etmekten kaçınacaklarını ifade etmektedir (Bandura, 1986, s. 421).

Bireyin davranışlarında oynadığı etkin rol nedeniyle örgütlerin devamlılığı ve gelişmesi açısından önemli bir faktör olan öz yeterlik faktörünün öneminin çalışanlar ve yöneticiler tarafından kavranması önemlidir. Bu farkındalığın oluşmasının bireylerin gerçek performanslarını sergilemelerine önemli katkılar sunacağı ifade edilebilir.

2.3. Öz Yeterliğin Kaynakları

Bireyin motivasyonu, davranışları, başarısı, seçimleri gibi hayatındaki ana konularda temel belirleyici unsurlardan olan öz yeterlik algısının (Bandura, 1993, s. 128) oluşumunda ve seviyesinin belirlenmesinde bazı faktörler etkili olmaktadır.

Bandura (1986), öz yeterliğin dört temel alt unsurdan etkilendiğini belirtmektedir. Buna göre, bireyin geçmişte yaşadığı derin tecrübe ve yaşantıları başat öğedir. Bizzat yaşanılan deneyimler öz yeterlik algısını derinden etkilemektedir. Birey hayatın içerisinde birçok eylem gerçekleştirmekte ve sonuçlarını görüp değerlendirmektedir. Yaptığı

değerlendirme sonucunda benzer eylemleri yapıp yapamayacağı, sorunların üstesinden gelip gelemeyeceği yönünde kendiyile ilgili bir yeterlik algısı geliştirmekte ve bu algı doğrultusunda hareket etmektedir (Bandura, 1986, s. 399).

Birey kendi yaptığı eylemleri değerlendirdiği gibi diğer bireylerin, çalışanların başarı ya da başarısız deneyimleri, yaptıklarıyla da ilgilenmektedir. Başkalarının yaptıklarıyla ilgili değerlendirmeler de öz yeterlik algısının oluşumuna etki etmektedir. Kişinin bir alanda geçmiş deneyimlerinin az olması durumunda, o alanla ilgili çevresinin deneyimlerine daha fazla odaklandığı ve bu durumun öz yeterlik algısında kendi deneyimlerine göre daha etkili bir durum oluşturduğu bilinmektedir. Bireyin gözlemlediği ya da örnek aldığı kişi ile demografik benzerlikleri çok ise öz yeterlik algısının oluşumunda yine o kişinin deneyimleri kendi deneyimlerinden daha etkili olmaktadır. Model alınan kişinin başarıları öz yeterlik algısına olumlu yansırken, başarısızlıkları ise negatif yansımalarla neden olmaktadır (Bandura, 1986, s. 399).

Ailenin, sosyal çevrenin, iş çevresinin söylemleri, telkinleri de bireyin öz yeterlik algısına etki eden bir diğer faktördür. Diğer insanların, bireyin yaptıkları ve yetenekleri ile ilgili olumlu yorumları, bireyin bir görevi yerine getirmesi ve bir sorunu aşmasındaki gayretini pozitif yönde etkilemektedir. Böylece öz yeterlik algı seviyesi de artmaktadır. Diğer taraftan olumsuz yorumlar ise öz yeterliği zayıflatıcı etki uyandırmaktadır. Bandura (1986), bireyin davranışlarına yönelik olumsuz telkinlerin etkisinin olumlu telkinlere göre daha fazla olduğunu, bireyin öz yeterlik algısını zayıflatmanın güçlendirmekten daha zor olduğunu belirtmektedir.

Bireyin ruhsal ve fizyolojik durumu da öz yeterlik algısını etkileyen bir diğer faktördür. Birey gerçekleştireceği bir faaliyet ya da çözmesi gereken bir sorunda vücudunun verdiği fizyolojik ve ruhsal reaksiyonlara göre de öz yeterlikleri hakkında değerlendirme yapmaktadır. Vücudun verdiği duygusal ve fizyolojik tepkiler, heyecan, korku, stres, yorgunluk vb. bireyin kendi öz yeterliği hakkındaki düşüncelerini etkilemektedir (Usher

ve Pajares, 2008, s. 754). Özetle birey; bireysel, çevresel, fizyolojik ve ruhsal etkiler doğrultusunda öz yeterlik algı seviyesini oluşturmakta ve bu algı doğrultusunda hayatını yönlendirmektedir.

2.3.1.Öz Yeterliğin Sonuçları

Öz yeterlik algı seviyesi, bireyin yaşamının tüm aşama ve alanlarında etkili olmaktadır. Sağlık, motivasyon, iş performansı ve verimliliği öz yeterliğin somut sonuçlarından bazılarıdır.

Bireyin psikolojik sağlığı düşünüldüğünde, öz yeterlik duygusu yüksek bireylerin stresle baş etmede daha başarılı oldukları, depresyonla karşılaşma risklerinin de daha az olduğu bilinmektedir. Yüksek öz yeterlik algısına sahip bireyler; düşük algıya sahip bireylere göre genellikle kendilerini daha iyi ve sağlıklı hissetmektedir. Öte yandan, fiziksel ağrı eşikleri daha yüksektir. Hastalık ve ameliyat sonrası iyileşme süreçleri ise daha kısadır.

Aynı şekilde iş hayatlarındaki performans açısından değerlendirildiğinde de benzer sonuçlarla karşılaşılır. Öz yeterlik algısı daha yüksek olan bireyler, düşük olanlara göre kendilerini işe daha çok vermektedir. Dolayısıyla yaptıkları işten elde ettikleri doyum daha yüksektir. Motivasyonlarının daha yüksek olması nedeniyle verilen hizmet içi eğitimlerde daha başarılıdırlar. Genel olarak öz yeterlik algısı daha yüksek olan bireylerin iş hayatlarındaki başarıları düşünüldüğünde, örgüt açısından daha verimli sonuçlar vermekte, zorluk ve engelleri aşmada daha başarılı olmaktadır (Salas ve Cannon-Bowers, 2001, s. 471).

Bu itibarla; çalışanın özellikle iş ile ilgili donanımı noktasında kendini değerlendirdiğinde öz yeterlik algısının yüksek olmasının, bireysel ve kurumsal performansa önemli katkılar sunduğu görülmektedir. Bu katkıların hayata geçmesinde söz konusu algının doğru yönlendirilmesinin de önemli bir gereklilik olduğu söylenebilir.

2.3.2. Öz Yeterlikle İlişkilendirilen Kavramlar

Literatürde öz yeterlik kavramı ile birkaç kavramın aynı anlamda ya da benzer şekilde kullanıldığı görülmektedir. Araştırmada kavram netliğini kazanma amacıyla literatürde sıklıkla rastlanan; “özgüven”, “öz saygı” ve “benlik” kavramları açıklanmaya çalışılacaktır.

2.3.2.1. Özgüven

Özgüven ve öz yeterlik birbiriyle karıştırılan hatta bazı araştırmacılar tarafından birbirinin yerine kullanılan iki kavramdır. Dolayısıyla sözü edilen iki kavram benzer gözükse de aralarında birtakım farklılıklar bulunmaktadır.

Geçmişten bugüne, psikoloji ve sosyal bilim alanındaki araştırmacıların ilgisini çekmiş, üzerinde birçok çalışma yapılmış bir kavram olan özgüven; bireyin kendisiyle ilgili yaptığı değerlendirmede kendini değerli hissetmesidir (Bandura, 1997, s. 11). Genel bir kişilik özelliği olan özgüven; bireysel durumlara, belirli konulara özel bir tutum ya da bireyin kendi özellikleriyle ilgili geçici bir değerlendirme değildir (Pervin ve John, 2001, s. 184).

Bireyin özgüven seviyesi, hayatının tüm evrelerinde etkili olmaktadır. Okul hayatı değerlendirildiğinde; yüksek özgüvene sahip öğrenciler, özgüveni düşük olanlara göre daha başarılı olmaktadır (Franken, 1988, s. 404). Aynı sonuçlar toplumla olan ilişkiler, aile ve iş hayatında da geçerlidir.

Bireyin sadece kendisiyle ilgili düşünce ve yargıları özgüveni etkilememektedir. Dolayısıyla, başkalarının yargıları da özgüven üzerinde tesirli olmaktadır (Sternberg ve Williams, 2002, s. 373). Özgüveni düşük bireyler, sosyal çevrenin kendisiyle ilgili yaptığı yorum ve değerlendirmelerinden daha fazla etkilenmektedir. Yüksek özgüvenli bireyler ise çevrenin yorum ve görüşlerine karşı direnç göstermektedir. Ancak yapılan bu

yorumlar kendi düşüncesiyle uyumlu, yapıcı, esnek olduğunda ve karşılaştığı zorlukları aşmada farklı çözümler getirdiğinde ise kabullenmekte zorlanmamaktadır (Pervin ve John, 2001, s. 184). Özgüven yüksekliği, bir kişinin bulunduğu ortamdakilerin fikirleri üzerinde etkili olmasını, doğal bir lider olarak kabul edilmesini sağlayan bir unsur olarak görülmektedir (Greenacre, Tung ve Chapman, 2014, s. 172).

Öz yeterlik ve özgüven arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Özgüven bireyin kendisiyle ilgili yaptığı değerlendirme sonucunda ortaya çıkan inanç ya da yargı gücünü belirtirken, öz yeterlik bireyin algıladığı yetkinlik düzeyidir.

Bu bağlamda özgüven, birey tarafından genel bir bakış açısıyla yapılan değerlendirmeyi ifade ederken, öz yeterlik bireyin belirli bir hedefi gerçekleştirip gerçekleştiremeyeceği ile ilgili kendine yönelik yargı ve algılarıdır (Bandura, 1986; Akt. Feltz, 1988, s. 278).

Özgüven; zekâ, dürüstlük vb. kişisel özelliklerin algılanması sonucunda elde edilen iç gözlemleri yansıtmaktadır. Öz yeterlik ise dinamik yapısı gereği durumsal bir algı olup, zamanla değişiklikler gösterebilmektedir (Kılıç, 2013, s. 27).

Bir alanda öz yeterlik algısı yüksek olan birey, başka bir alanda düşük öz yeterlik algısına sahip olabilir (Cassidy ve Eachus, 2002, s. 134). Öz yeterlik belirli bir faaliyet, görev ya da durum ile sınırlı olması nedeniyle geçici ve kolay etkilenen bir özelliğe sahiptir (Lenz ve Shortridge-Baggett, 2002, s. 63). Öz yeterlik algısı cami için din hizmetleri alanında düşünüldüğünde, vaaz konusunda yüksek öz yeterlik algısına sahip olan bir imam hatip, namaz kıldırma konusunda düşük bir öz yeterlik algısına sahip olabilir.

Özgüven, bireyin şu an sahip olduğu becerilerine yönelik değerlendirmelerini ifade etmektedir. Öz yeterlik ise geleceği de içerecek performanslara ilişkin bireyin kendisiyle ilgili değerlendirmesini belirtmektedir (Combs, 2001, Akt. Satıcı, 2013; s. 19). Özetle, ortaya konan özellikler iki kavramın birbirine çok benzer algılanmasına rağmen aslında aralarında büyük farklar olduğunu göstermektedir.

Özgüven kavramı imam hatipler özelinde düşünüldüğünde; görevleri gereği birçok kişi, kurum, kuruluşla çok farklı platformlarda bir araya gelmekte olan imam hatiplerin özgüven seviyelerinin yüksek olması önem taşımaktadır. Göreviyle ilgili alanların yanında farklı konularda da kendini rahat ifade edebilen, sürekli kendini geliştirmeye çalışan, iletişim becerisi ve ikna kabiliyeti yüksek, başarı ve yeteneklerine inanan bir imam hatibin, resmi ya da gayri resmi çeşitli platformlarda daha başarılı ilişkiler kurabileceği düşünülmektedir. Doğru yolda bulunduğu sürece herhangi bir zararın o kişiye uğramayacağına dikkat çeken ayet-i kerime de (Maide, 5/105) imam hatiplerin hayatın her alanında ihtiyaçları olan özgüvenlerine destek olmaktadır.

2.3.2.2. Özsaygı

En genel anlamıyla özsaygı, bireyin kendisiyle ilgili genel duygu ve düşünceleridir (Hewitt, 2012, s. 135). Bir başka deyişle, bireyin kendi değeri, önemi ve kıymetine dair yaptığı duygusal değerlendirmesidir (Chen, Gully ve Eden, 2001, s. 66). Öz yeterliğe göre daha genel bir kavram olan öz saygı, bireyin kendisiyle ilgili olarak doğru kabul ettiği dinamik ve karmaşık inançlar bütünüdür. Kendini nasıl gördüğü ve kendine nasıl bir değer biçtiğidir (Yavuzer, 2019, s. 28). Bu sebeple öz saygı, gerçekleştirilen bir eylemin sonucuna göre belirlenmemektedir. Öte yandan bir eylemdeki öz yeterlik algısının düşük oluşu, öz saygının da düşük olacağı anlamına gelmemektedir. Bu noktadan hareketle, bir imam hatibin cami içi din hizmetleri konusundaki öz yeterlik algısı düşük olabilir. Ancak öz saygının, bireyin kendi kişiliğine karşı geliştirdiği olumlu tutum ifadesi olması sebebiyle aynı imam hatibin öz saygısı yüksek olabilmektedir.

Öz saygı kişilik özelliklerinden biri olması nedeniyle bireyin davranışları üzerinde etkisi bulunan önemli bir faktördür. Öz yeterlik ise bireyin belirli bir durum ile ilgili kendisine yönelik değerlendirme ve yargısını ifade etme boyutuyla öz saygıdan ayrılmaktadır. Öz saygı bir kişilik özelliği olmasından dolayı genellenebilmekle birlikte, aynı ifadenin öz yeterlik için söylenmesi mümkün değildir. Kişinin öz saygısı düşük ya da yüksek şeklinde

bir değerlendirme yapılabilirken, öz yeterlik sadece belirli bir durum ya da konu özelinde yorumlanabilmektedir.

Bandura'nın Üçlü Karşılıklı Belirleyicilik kuralında¹ ifade ettiği üzere bireyin motivasyonunda etkili olan belirleyiciler işlevsel olarak birbirine bağlıdır ve birbirlerini etkiler. Bu kural doğrultusunda düşünüldüğünde, iş hayatında elde ettiği başarılar sayesinde öz yeterlik algısı yüksek olan bir çalışanın öz saygısının da yüksek olması beklenebilir. Aynı şekilde öz saygısı yüksek olan bir çalışan bu motivasyonla işinde başarılı sonuçlar elde edebilir ve öz yeterlik algısı da yüksek çıkabilir (Arseven, 2016, s. 72). Birbirinden ayrı iki kavram olsa da bireyin üzerinde oluşturduğu etkiler düşünüldüğünde, birbirlerini etkileyen birer faktöre de dönüşebilmektedir.

Özsaygı kavramı imam hatipler özelinde düşünüldüğünde; özsaygısı yüksek olan bir imam hatibin psikolojik sağlığının da yerinde olacağı ve bu durumun hayatının her alanına derinlemesine etkilerde bulunacağı düşünülebilir. Kendiyle ilgili yaptığı değerlendirme sonucunda sınırlarını bilen bir imam hatip, iletişim kurduğu insanlarla olan ilişkilerinde de bu hassasiyet noktasında hareket eder. Her bireyin farklı düşünce ve değer dünyasına sahip olduğu düşüncesiyle diğerkâmlık duygusu gelişir. Böylece hem sosyal ilişkiler hem de meslek hayatında yüksek motivasyonla daha başarılı sonuçlar elde edebilir.

2.3.2.3. Benlik

Öz yeterliğe göre daha genel bir diğer kavram olan benlik, bireyin kendi yetenek ve becerileriyle ilgili tüm bireysel değerlendirme ve inançlarını ifade etmektedir. Benlik algısı, bireyin kendine yönelik genel algısı ve bu algıya verdiği öz saygı tepkileridir (Arseven, 2016, s. 73). Öz yeterlik bilişsel bir kavram iken, benlik kavramı hem bilişseldir

¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.

aynı zamanda da duyguları da içermektedir. “Yeteneğime güveniyorum” öz yeterlik ile ilgilidir ve sadece bilişsel öge barındırmaktadır. “... konusunda iyi olduğumu hissediyorum” ise benlik kavramı ile ilgilidir. Kişinin kendi inancı yanında duygularını da içermektedir. Ayrıca sosyal karşılaştırma, benliği belirgin bir şekilde etkilemektedir (Wernersbach, 2011, s. 7).

Benlik algısını hiyerarşik bir yapıyla tanımlayan kuramcılara göre, en yukarıda genel bir benlik algısı bulunmaktadır. Ortada akademik benlik algısı, en altta ise akademik alanlara özgü benlik algısı yer almaktadır (Marsh ve Shavelson, 1985, s. 122). Hiyerarşik sınıflandırmadaki genel benlik algısı, akademik benlik algısı ve öz yeterlik algısı imam hatiplerle ilgili düşünüldüğünde şu örnek verilebilir. Bir imam hatibin kendiyle ilgili genel değerlendirmesi genel benlik algısıdır. Aynı imam hatibin hutbe sunumu konusunda kendiyle ilgili değerlendirmesi akademik benlik algısıdır. İmam hatibin, kendine sorduğu “Hutbede geçen hadisin Arapça metnini tercüme edebileceğinden ne kadar eminsin?” sorusuna vereceği cevap ise öz yeterlik algısını belirtmektedir.

2.3.3. İmam Hatiplerin Öz Yeterlik Algısı

İmam hatiplerin öz yeterlik algısı, kendilerini meslekleri ve görevleri konusunda ne kadar yetkin hissettiklerini ifade etmektedir. Bir imam hatibin sahip olması gereken temel ve özel yeterlikleri (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2014, s. 21-22) düşünüldüğünde; din eğitimi, din hizmeti, teknoloji, sosyal ilişkiler, manevi danışmanlık vb. birçok alanda yeterli donanıma sahip olması gerekmektedir. Ancak Başkanlığın olduğu gibi bir imam hatibin de başat vazifesi din hizmetleridir.

Gerek cami içi din hizmetleri (namaz, hutbe, vaaz, cami sohbetleri vb.) gerekse de cami dışı din hizmeti faaliyetleri (manevi rehberlik, özel gündemli toplantılar vb.), öz yeterlik

açısından kendini belli bir seviyede algılamayı gerektirir. Bu algı düzeyi çalışmada inceleneceği üzere birçok etkenden kaynaklı olarak değişiklikler gösterebilir.

Başkanlığın misyonunu yerine getirmede en kritik görevlerden birini üstlenen imam hatiplerin, akademik ve mesleki yeterliklerinin yüksek olması ve bu yeterlikle ilgili kendileriyle ilgili düşüncelerinin de gerçekçi olması, yerine getirecekleri din hizmetlerine olumlu yansıyacak unsurlardan sayılabilir. Bu bağlamda, kurumsal performans ve toplam kalite yöntemi açısından başarının sağlanabilmesi, hedef kitleye sunulan hizmet kalitesinin artması için personelin yeterlik durumlarının belli aralıklarla kontrol edilmesi ve belirlenen eksiklerin giderilmesine yönelik çalışmalar yapılmalı (Turan, 2012, s. 174), stratejiler belirlenmeli, ihtiyaçlar doğrultusunda eğitim programları hazırlanmalıdır.

Topluma hitap etme, toplum önünde konuşma bireyler için yerine getirilmesi en zor görevlerden biri haline dönüşebilmektedir. 815 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan bir bilimsel araştırmada, öğrencilerin en büyük korkularının “topluluk karşısında konuşma” olduğu tespit edilmiştir (Anderson, 2017, s. 21). Bu bağlamda düşünüldüğünde, topluma din hizmeti sunma görevini icra eden imam hatiplerin sürekli toplumla iletişim halinde olmaları, din hizmeti alanında özellikle vaaz ve hutbe faaliyetlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için hitabet yönlerinin güçlü olması gerekmektedir. Hitabet becerilerinin güçlü olabilmesinde, hizmet öncesi aldıkları eğitimin önemi ortaya çıkmaktadır. Öğrencilerin, imam hatip liseleri ve ilahiyat fakültelerinde temel İslam bilimleri alanlarında gerekli donanımına sahip olmanın yanında, özellikle de hitabet yeteneği için gerekli temel yeterliklere, bilgi ve becerilere sahip olmaları ve bu becerilerinin de sürekli uygulama desteği ile güçlendirilmeleri gerekir. Nitekim teori ve uygulama alanında güçlü olan öğrencilerin özgüveni de artacaktır. Bu da göreve başladıktan sonra öz yeterlik algılarına olumlu yansıyacak ve görevdeki etki ve verimliliklerini artıracaktır. Uygulama ile desteklenmeyen hitabet bilgisi görev esnasında tedirginlik, korku ve heyecana yol açabilecektir (Altıntaş, 2018, s. 417-418).

İlahiyat fakülteleri müfredatında yer alan Öğretmenlik Uygulaması dersine yönelik Kızılabdullah ve Çapçioğlu (2020) tarafından yapılan nitel araştırmada da teoride elde edilen bilgilerin uygulama ile desteklenmesinin gerekliliğine yönelik bulgular elde edilmiştir. Çalışmada, Öğretmenlik Uygulaması dersinin, öğretmenlik mesleğine hazırlık yönüyle çok önemli olduğu vurgulanmış ve müfredatta daha fazla yer alması gerektiği ifade edilmiştir (Kızılabdullah ve Çapçioğlu, 2020, s. 74-75).

İmam hatiplerin görev performansına etki eden unsurlardan biri de öz yeterlik algılarıdır. Mesleğe yeni başlamanın tedirginliği içerisinde olan bir imam hatibin işine hâkimiyeti sonucu oluşan öz yeterlik algı seviyesi ile uzun süredir bu görevde olanların öz yeterlik algılarının aynı olmayacağı düşünülmektedir. Cami içi ve cami dışında sürekli toplumla iç içe olmuş, yerine getirmesi gereken yükümlülükleri uzun süredir yapan bir imam hatibin öz yeterliğinin daha yüksek olacağı, yani zamanın işe hâkimiyet konusunda olumlu bir değişken olduğu söylenebilir.

Bireylerin öz yeterlik algıları; amaca yönelik gerekli çabayı gösterme, planlama ve harekete geçme, sorunlara çözüm odaklı yaklaşabilmeyi etkilemektedir (İnandı, vd., 2013, s. 284). Bu bağlamda düşünüldüğünde, öz yeterlik algısının yüksekliği sayesinde temel görevi olan din eğitimi ve din hizmetleriyle ilgili olarak kendini yeterli hisseden bir imam hatibin; mesleğinde gelişime açık, başarıya odaklanıp bu amaca yönelik çalışabilen, sorumluluk almaktan kaçmayan, muhataplarının soru ve sorunlarıyla yakından ilgilenen bir çalışan olacağı düşünülebilir.

İmam hatipliğin manevi sorumluluğu, sürekli toplumla iç içe olma, muhataplarının beklentilerinin sürekli değişmesi gibi etkenler imam hatipleri bazı dönemlerde psikolojik olarak zorlayabilmektedir. Bu zorlu dönemleri aşmada, stresle başa çıkmada, kriz yönetimini başarmada sağduyu ile hareket edebilmede yine öz yeterliğin yüksek olmasının katkıda bulunacağı düşünülebilir.

2.3.4. Öz Yeterlik Algısının Din Hizmetleri Üzerindeki Etkisi

Bireyin hayatının tüm alanlarında ve evrelerinde etkili olan öz yeterlik algısının iş hayatında; motivasyon, yapılan işten elde edilen doyum, engelleri aşmadaki başarı, gelişime açıklık, etkili iletişim gibi birçok sonucunun olduğu yukarıda belirtilmiştir. Öz yeterlik algısı, imam hatiplerin din hizmetleri alanında yerine getirdikleri faaliyetlerde de etkili bir unsur olarak yer almaktadır.

Güçlü bir motivasyon ile desteklenen yetenek ve bilgi, çalışanın daha dinamik ve verimli hizmetler yürütmesini sağlamaktadır. Kaya ve Nazıroğlu (2008) tarafından yapılan araştırmada, din görevlilerinin mesleki tutum düzeyleri ile mesleki motivasyon düzeyleri arasında olumlu yönde önemli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öz yeterlik algısının din hizmetleri faaliyetlerine yansımaları motivasyon boyutunda ele alındığında, motivasyonu yüksek bir imam hatibin; cami içi ve cami dışı din hizmetleri faaliyetlerinde daha başarılı olacağı düşünülebilir. Hedef kitlenin ilgi ve ihtiyaçlarını dikkate alarak bu hizmetleri yerine getirmede hazırlık aşamasından sunum aşamasına kadar tüm süreçlere daha çok önem vererek özenli çalışmalar yürütmesi beklenir.

Buna karşın öz yeterlik algısının düşük olması kurumlar tarafından istenmeyen bir durumdur. Bu olumsuz durumla karşılaşmamak için imam hatiplerin öz yeterlik algılarını tespit ve geliştirmeye yönelik çalışmaların yapılması idarecilere düşen önemli bir görev olarak görünmektedir.

Yüksek öz yeterlik algısının iş hayatındaki olumlu sonuçlarından biri de kriz ve zorluklarla mücadele anlarında ortaya çıkmaktadır. Duygusal ve zihinsel anlamda zorlu durumlar, bireyde stres ve heyecana yol açmakta bu durum da yanlış kararlar alma ile sonuçlanabilmektedir. Öz yeterliği yüksek bireyler, zor ya da stresli durumlarda duygularını başarılı bir şekilde yönetme becerileri sayesinde bu durumların üstesinden gelebilmektedirler (Chesney, Neilands, Chambers, Taylor ve Folkman, 2006, s. 422).

Kaya ve Nazıroğlu (2008) tarafından yapılan çalışmada, ilahiyat mezunlarının cami içi din hizmetleri göreviyle ilgili üç ana başlıkta sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu alanlar; muhataplardan gelecek dini içerikli sorular, kutlama ve törenler, son olarak da problemli kişilerle kurulması muhtemel ilişkilerdir.

Bu bağlamda, öz yeterlik algısının din hizmetleri faaliyetlerine yansımaları, engelleri aşma boyutunda ele alındığında, imam hatiplerin akademik ve mesleki anlamda kendi yeterlikleri hakkındaki düşünceleri önemli bir etken olarak görünmektedir. Cami cemaati genellikle kafalarına takılan dini konuların cevaplarını araştırmak yerine, bu konuda yetkinliklerine güvendikleri ve kolay bir şekilde ulaşabildikleri kişiler olan imam hatipleri tercih etmektedirler. Bu ve birçok etkenden dolayı imam hatipler sürekli dini konularda kendilerine yöneltilen sorularla karşılaşmaktadır. Toplumla sürekli iç içe olan bir görevi icra eden imam hatiplerin önemli görevlerinden biri de nişan, sünnet, açılış programları gibi birçok törende dua etme ya da konuşma yapmalarıdır. Toplumun sürekli içerisinde olmak da farklı karakter ve anlayışta insanlarla birlikte olmayı beraberinde getirmektedir. Bu noktada da güçlü bir iletişim yeterliği ön plana çıkmaktadır.

Dini sorular, törenler ve iletişim konularındaki ortaya çıkabilecek zorlukların üstesinden gelmede imam hatiplerin yüksek öz yeterlik algısı kriz yönetiminde etkili olmaktadır. Muhatap kitlenin beklenti ve ihtiyaçlarını yerine getirebildiğini gören imam hatiplerin öz yeterlik algılarının daha da yükselmesi beklenebilir.

Yüksek öz yeterlik algısının iş hayatındaki olumlu sonuçlarından biri de meslekten elde edilen doyum ile ilgilidir. Mesleki doyum, Locke (1969) tarafından; çalışanın işi ve iş deneyimleri hakkında yaptığı değerlendirmede hissettiği pozitif duygu ya da haz duyması olarak tanımlanmıştır. Bir başka deyişle; bireyin mesleğinden, icra ettiği görevden duyduğu memnuniyetin ifadesi olan mesleki doyum, iş verimliliğini de artıran önemli bir unsurdur (Ay, 2020, s. 232).

Bu bağlamda; öz yeterlik algısının din hizmetleri faaliyetlerine yansımaları, mesleki doyum boyutunda ele alındığında, imam hatiplik mesleğinin manevi yönü de ön plana çıkmaktadır. Kaya ve Nazıroğlu (2008) tarafından yapılan çalışmada, imam hatiplik görevinin tercih edilmesinin nedenlerinden birinin de mesleğin manevi yönü olduğu tespit edilmiştir. İmam hatiplik mesleğinin gereklerini yerine getirebilecek akademik ve mesleki donanım hususunda yüksek öz yeterlik algısına sahip imam hatiplerin, icra ettikleri görevin manevi boyutu da düşünüldüğünde, elde edeceklerin mesleki doyumun daha fazla olması beklenebilir. Mesleki doyumun yüksekliği de yukarıda belirtildiği üzere imam hatiplerin görev verimliliklerini artıracaktır.

2.4. Diyanet İşleri Başkanlığı ve Din Hizmeti Faaliyetleri

Bu bölümde Diyanet İşleri Başkanlığı ve din hizmeti faaliyetlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca; Başkanlığın tarihçesi, görev ve sorumlulukları, temel değerleri ve stratejik amaçları, teşkilat yapısı ve din hizmeti faaliyetleri incelenmiştir.

2.4.1. Tarihçe

Tanzimat dönemine kadar Osmanlı devletinde din işlerini yürütmekle görevli şeyhülislamı geniş yetki alanına sahiplerdi. Fetva işleri, devlet yönetimiyle ilgili temel ilke ve kanunlar, yargı, eğitim ve öğretim görevleri de yine şeyhülislamlık makamına aitti. Günümüzde Diyanet İşleri Başkanlığı, Vakıflar Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ile Yüksek Öğretim Kurumu bünyesinde yürütülen faaliyetlerin tümünde şeyhülislamı söz sahibiydi (Yücel, 1994, s. 455).

Tanzimat ile görülen yenileşme hareketleri şeyhülislamlık makamını da etkilemiş, adliye ve maarif nezaretlerinin kurulmasıyla birlikte şeyhülislamlığın yetki alanı sadece dini konularla sınırlı hâle gelmiştir.

Sosyal hayatın vazgeçilmez unsurlarından olan din işlerinin yürütülmesinde kurumsal kimliğe her zaman ihtiyaç duyulduğu gerçeğinin bir yansıması olarak, ülkemizde de din hizmetleri geçmişten günümüze hep bir kamu hizmeti olarak yapılagelmiştir. 1920 yılında olağanüstü hallerin yaşandığı dönemde kurulan TBMM Hükümeti de bu bilinçle hareket ederek din hizmetlerini ihmal etmemiştir (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2016, s. 13). İslam dininin yapısı ve evrenselliği göz önünde bulundurularak, kamu otoritesinin dini kontrol altında tutması gereğine inanarak Şeriye ve Evkaf Vekâletinin yerine Başbakanlığa bağlı bir dini-idari kurum olan Diyanet İşleri Reisliği kurulmuştur². Bu karar Türk siyasi sisteminin gelişimi ve dinin örgütlenmesi bakımından sadece bir isim değişikliği değil, yeni yönetimle beraber yeni bir din anlayışı ve zihniyet yapısının yerleştirilme çabalarının sonucuydu (Dursun, 1992, s. 179).

3 Mayıs 1920 kurulan hükümette yer alan Şer'îye ve Evkaf Vekâleti adlı kurum, Şeyhülislamlık ve Evkaf Nezaretinin görevlerini üstlenmek üzere kurulmuş, 3 Mart 1924'te Diyanet İşleri Başkanlığı kuruluncaya kadar ülkedeki din hizmetlerini yürütmüş, Şeyhülislamlık makamından Diyanet İşleri Başkanlığına geçiş sürecinde bir tür köprü vazifesi görmüştür (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2016, s. 13).

3 Mart 1924 tarihi Diyanet İşleri Başkanlığı için bir milat kabul edilmektedir. Cumhuriyetin ilanının üzerinden bir yıl geçmeden, devletin din ve dini hayatla olan ilişkilerinin nasıl düzenleneceği konusu gündemde önemli bir yer işgal etmiş ve bu konuda öne çıkan yaklaşımların ve beklentilerin kayıt altına alınmasına ihtiyaç duyulmuştur. Böylece din işlerinin yürütülmesi amacıyla 3 Mart 1924 tarihinde çıkan 429 sayılı kanun ile Diyanet İşleri Reisliği kurulmuştur (Bardakoğlu, 2010, s. 72).

² “Diyanet” kelimesi ile ilgili meclis tartışmaları için bkz. İftar Gözaydın, Diyanet Türkiye Cumhuriyeti’nde Dinin Tanzimi, 2009, s. 60-61.

429 sayılı Şer'iyeye ve Evkaf ve Erkân-ı Harbiyye-i Umûmiyye Vekâletlerinin İlğasına Dair Kanun'da Diyanet İşleri Reisliği ile ilgili maddeleri şöyle düzenlenmiştir.

Madde 1- Türkiye Cumhuriyeti'nden muamelât-ı nâsa dair ahkâmın teşrii infazı, Türkiye Büyük Millet Meclisi ile onun teşkil ettiği hükümete ait olup, din-i mübîn-i İslâm'ın bundan maada; itikadât ve ibadâta dair bütün ahkâm ve mesalihinin tedviri ve müesssat-ı diniyenin idaresi için Cumhuriyetin makarrında bir Umur-u Diyaniye Riyaseti makamı te'sis edilmiştir.

Madde 2- Şer'iyeye ve Evkaf Vekâleti mülğadır.

Madde 3- Umur-u Diyaniye Reisi, Başvekil'in inhası üzerine Reisicumhur tarafından nasbolunur.

Madde 4- Umur-u Diyaniye Riyaseti Başvekâlete merbuttur. Umur-u Diyaniye Riyaseti'nin bütçesi, Başvekâlet bütçesine mülhaktır. Umur-u Diyaniye Riyaseti hakkında bir Nizamname tanzim edilecektir.

Madde 5- Türkiye Cumhuriyeti memaliki dâhilinde, bilcümle cevami mescitler ve mesacid-i şerifenin ve tekaya ve zevayanın idaresine, İmam, Hatip, Vaiz, Şeyh, Müezzin ve Kayyımların ve sair müstahdeminin tayin ve azillerine Umur-u Diyaniye Reisi memurdur.

Madde 6- Müftülerin mercii Umur-u Diyaniye Riyaseti'dir.

Maddeleri sadeleştirerek kısaca açıklamak gerekirse:

- İlk madde ile Türkiye Cumhuriyeti'nde insanlar arası dini meselelerin yürütülmesi, kanun yapma ve uygulama yetkisi hükümete verilirken, İslam'ın inanç ve ibadet konuları ile ilgili bütün dini meselelerin ve kurumların idaresi için başkentte bir Diyanet İşleri Reisliği kurulmuştur.
- İkinci madde ile Şeriye ve Evkaf Vekâleti kaldırılmıştır.

- Üçüncü madde ile Diyanet İşleri Reisi Başbakanın yazılı teklifi üzerine Cumhurbaşkanınca atanacaktır.
- Dördüncü madde ile Diyanet İşleri Reisliği bütçesi ile beraber Başbakanlığa bağlanmış ve Teşkilat ile ilgili olarak bir kanun düzenlenecektir.
- Beşinci madde ile Türkiye Cumhuriyeti sınırlarındaki bütün cami ve mescitler ile tekke ve zaviyelerin idaresine, imam, hatip, vaiz, şeyh, müezzin ve kayyım gibi diğer din hizmetlerinin atama ve azillerinde Diyanet İşleri Reisi yetkili kılınmıştır.
- Altıncı madde ile Müftüler Diyanet İşleri Reisliğine bağlanmıştır (Öcal, 2016, s.16).

Başkanlık teşkilatı ve kadroları ile ilgili ilk maddeler, 1924 ve 1926 yılları bütçe kanunlarında geçmektedir. Kadro dereceleri ve sayıları belirtilmeksizin merkez teşkilatında, reis, heyet-i müşavere, memurin-i merkeziye ve müstahdemin-i muhtelif; taşra teşkilatında ise müftiler, müfti müsevvidleri, müstahdemin-i ilmiye, vaizler, dersiamlar ve müftilikler müstahdemini kadroları maaş yekûnu olarak yer almıştır (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2016, s. 13).

1927 yılında yayınlanan Bütçe Kanunu'nda, Diyanet İşleri Reisliğinin merkez ve taşra teşkilatlarının idarî yapısı ilk defa belirtilmiştir. Bu kanuna göre Başkanlığın merkez teşkilatı; Heyet-i Müşavere, Tedkik-i Mesahif Heyeti, Müessesat-ı Diniye Müdüriyeti, Memurin ve Sicil Müdüriyeti, Levazım Müdüriyeti, Tahrirat ve Evrak Müdüriyetlerinden, taşra teşkilatı ise müftülüklerden oluşturulmuştur (TDV, 1999, s. 25).

1931 yılı Bütçe Kanunu, kurumsal altyapısı zaten yetersiz olan Diyanet İşleri Reisliğini daha da işlevsiz hale getirmiştir. Bütün cami ve mescitlerin yönetimi, görevlileri ile birlikte Vakıflar Umum Müdürlüğüne devredilmiş, bu görevlilerin tayin, nakil ve görevden alınmaları yetkisi de bu müdürlüğe verilmiştir. Bu nedenle diyanet merkez

teşkilatı bünyesinde bulunan Dini Müesseseler Müdürlüğü ile Levazım Müdürlüğü, personel ve kadrosuyla birlikte Vakıflar Umum Müdürlüğüne aktarılmıştır (Buyrukçu, 1995, s. 40). 1950 yılına kadar süren bu uygulama nedeniyle, başkanlık ve müftüler Vakıflar Umum Müdürlüğü ile koordineli olarak cami hizmetlerinin dini yönünün yürütülmesi, vaizlere vaizlik vesikası verilmesi ve yapılan vaazların denetlenmesi görevleri ile sınırlı hizmet verebilmiştir. Ayrıca din görevlilerinin maaşları da vakıflarca ödenmiştir (Çakır ve Bozan, 2005, s. 15).

1935 yılı Başkanlık tarihi için önemli tarihlerden biridir. Kuruluşundan on bir yıl sonra Başkanlık, 2800 sayılı Diyanet İşleri Reisliği Teşkilât ve Vazifeleri Hakkında Kanun ile ilk teşkilât kanununa kavuşmuştur. Teşkilatın yapısı, kadro durumu, merkez ve taşra görevlilerinin nitelikleri ve tayin usulleri bu kanunla karara bağlanmış, her il ve ilçede bir müftünün görev alacağı hükme bağlanarak müftülerin seçim usulleri de belirlenmiştir (Yücel, 1994, s. 456, Savcı, 2014, s. 91-92).

29 Nisan 1950 tarihinde yürürlüğe giren 5634 sayılı Kanun diyanet işleri kurumu için birçok değişiklik getirmiştir. Bu Kanun’la Diyanet İşleri Reisliğinin adı “Diyanet İşleri Başkanlığı” olarak değiştirilmiş, Vakıflar Umum Müdürlüğüne devri gerçekleştirilen cami ve mescitlerin idaresi ve cami görevlileri (Hademe-i Hayrat) kadroları yeniden Diyanet İşleri Başkanlığına geçmiştir (Tarhanlı, 1993, s. 46-47). Yeniden şekillendirilen teşkilat ve kadro yapısı 1965 yılına kadar devam etmiştir.

1961 Anayasasında ise Başkanlık anayasal bir kurum olarak kabul edilmiştir. Yasanın 154. maddesinde “genel idare içerisinde yer alan Diyanet İşleri Başkanlığı, özel kanununda gösterilen görevleri yerine getirir” hükmüne yer verilmiştir (Yavuzer, 2006, s. 107).

1965 yılı Başkanlığın teşkilat ve kadro yapısında önemli değişikliklerin meydana geldiği bir tarihtir. 22 Haziran 1965 tarihinde yürürlüğe giren 633 sayılı “Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun” ile daha önce dağınık halde bulunan

ve farklı kanunlarda yer alan hükümler kaldırılmış, Başkanlıkla ilgili mevzuat tek metinde toplanmış, başkanlık merkez teşkilatında yeni birimler, yeni görevler oluşturularak teşkilat çağın şartlarına göre yeniden şekillenmiştir. Böylece Başkanlığın hizmet verimliliği ve etkinliği açısından önemli bir imkân doğmuştur (TDV, 1999, s. 36). 633 sayılı Kanun ile “İslam Dininin ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek” görevinin de uzun süren tartışmalar (Tarhanlı, 1993, s. 72-73; Savcı, 1967, s. 99-101; Kara, 2008, s. 65-66; Gözaydın, 2009, s. 71-74) sonucunda Başkanlığa verilmesi, teşkilatın görev alanının genişlemesinde önemli bir açılım sağlamıştır.

24.02.1978 tarihli ve 7/14656 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile ilk kez on adet yurt dışı Din Hizmetleri Müşavirliği kadrosu ihdas edilerek, Başkanlığın yurt dışında teşkilatlanmasının sağlanması da Başkanlığın gelişimi ve yenileşmesi doğrultusunda atılan stratejik adımlardan birisidir (Yücel, 1994, s. 457).

1982 Anayasası’nda Diyanet İşleri Başkanlığının genel idare içerisinde yer alan görevlerini yerine getirirken uyması gereken kıstasları belirleyerek (Gözaydın, 2009, s. 82-85) tarihi bir misyon yüklemiştir. Buna göre Başkanlık laiklik ilkesi doğrultusunda, bütün siyasi görüş ve düşüncülerin dışında kalarak ve milletçe dayanışma ve bütünleşmeyi amaç edinerek görevini yerine getirecektir (TDV, 1999, s. 35).

Diyanet İşleri Başkanlığının mevcut teşkilat yapısı 01.07.2010 tarihli ve 6002 sayılı Kanun ile şekillenmiştir. 633 sayılı kanunda çok kapsamlı değişiklikler yapan bu kanun Başkanlığın, yurt içi ve yurt dışında yeni hizmet alanlarına yönelik etkin din hizmeti yürütebilmesinde gerekli yapının oluşmasını sağlamıştır. Bu kanun ile;

- Başkanlık hiyerarşik olarak genel müdürlük seviyesinden müsteşarlık seviyesine çıkarılmış,
- İki sürekli kurulun yanına dokuzu genel müdürlük derecesinde olmak üzere toplam on dört hizmet birimi oluşturulmuş,

- Başkanın görev süresi 5 yıl ile sınırlandırılmış³ ve en fazla iki kez bu göreve gelebilme maddesi eklenmiş,
- Başkan yardımcısı sayısı beşten üçe düşürülmüş,⁴
- Din İşleri Yüksek Kurulu üye seçimini yapacak heyete teşkilatın her kademesinin katılımı sağlanmış,
- Cami dışı din hizmetlerinin önü açılmış, Başkanlık personeline yönelik düzenlenecek hizmet içi eğitimler için gerekli alt yapı hazırlanmış,

Başkanlığa verilen radyo ve televizyon kurma görevi doğrultusunda sırasıyla; Diyanet Televizyonu (2012), Diyanet Radyo (2013), Kur'an Radyo (2015) ve Risalet Radyo (2017) kurulmuştur (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2016, s. 15).

2.4.2. Görev ve Sorumlulukları

Diyanet İşleri Başkanlığının görevleri 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'da; "İslam dininin inançları, ibadet ve ahlâk esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek" olarak belirtilmiştir.

Bardakoğlu, Başkanlığın yerel ve evrensel temel görevini; "Dini anlama ve onun aydınlık mesajını hayatın değişik bölümlerine yansıma konusunda milletimizin sahip olduğu köklü mirası bütün zenginliğiyle tanıtmak, din ile çağdaş hayat arasında bağ kurmayı ve bu baği güçlendirmeyi isteyen kimselere rehberlik etmektir" (Bardakoğlu, 2010, s. 49) şeklinde ifade etmiştir. Ayrıca bilginin topluma ve hayata aktarılmasına vurgu yaparak, başkanlığın birinci görevinin doğru bilgiyi sunmak, ikinci görevinin ise doğru bilgi ve

³ Cumhurbaşkanlığı sistemine geçişle birlikte bu süre 4 yıl olarak değiştirilmiştir.

⁴ 20/11/2017 tarihli ve 696 sayılı KHK ile Başkan yardımcılarının sayısı 5'e çıkarılmıştır.

değerlerin yaşanabilir bir hayat haline getirilmesini sağlamak olduğunu belirtmiştir (Bardakoğlu, 2010, s. 131).

Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönergesi ile ayrıntılı olarak belirtilen görevleri genel olarak dört başlık altında gruplandırılabilir.

Dini konularda toplumu aydınlatma ile ilgili görevler:

- Her çeşit vasıttan yararlanarak ve gerektiğinde diğer kurum ve kuruluşlarla iş birliği yaparak toplumu dini konularda aydınlatmak,
- Dini soruları cevaplandırmak ve dini konularda mütalaa vermek,
- Dini konularda inceleme ve araştırmalar yapmak veya yaptırmak,
- Dini konularda basılı, sesli ve görüntülü yayınlar yapmak veya yaptırmak; radyo ve televizyon programları hazırlamak,
- Dini yayınlar döner sermayesini maksadına uygun olarak yanıt yürütmektir.

İbadet ile ilgili görevler:

- İslam dininin itikat, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işlerini yürütmek,
- Cami ve mescitlerin ibadete açılış izinlerini vermek ve hakiki veya hükmün şahısların mülkiyetinde bulunan bütün cami ve mescitlerini yönetmek,
- Mushafların hüsnü hattını muhafaza etmek ve doğru basılmasını, sesli ve görüntülü yayınlarda doğru okunmasını sağlamak,
- Namaz vakitlerinin ve dini günlerin tespit ve ilanını sağlamak,
- Hac ve umre ibadetlerinin dini esaslara uygun olarak, sağlık ve güvenlik şartları içinde yapılmasını sağlamak ve gerektiğinde bu konularda diğer kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapmaktır.

Eğitim ile ilgili görevler:

- Yurt içinde ve yurt dışındaki vatandaş ve soydaşlarımızın din hizmetleri ile ilgili işlerini yürütmek, dini eğitimlerini sağlamak üzere Kur'an kursları açmak,
- Eğitim merkezleri açmak ve başkanlık personeli için hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programları düzenlemek ve uygulamaktır.

Yurtdışı ile ilgili görevler:

- Uluslararası antlaşmalar ve ilişkiler çerçevesinde ilgili makamlarla iş birliği yaparak yurt dışındaki vatandaşlarımızın din hizmetleri ve din eğitimi ile ilgili işlerini yürütmek, soydaş ve akraba toplulukları ile İslâm dinine mensup diğer topluluklara bu konularda yardımcı olmak,
- Diğer din mensupları, kurum, kuruluş ve topluluklarıyla ilişkiler konusunda gerekli çalışmaları yapmaktır (Taş, 2002, s. 95).

Diyanet İşleri Başkanlığı gerektiğinde, kanunla verilen görevleri çerçevesinde Türkiye Diyanet Vakfı ile iş birliği yapmaktadır. Başkanlığın faaliyetlerinin yürütülmesinde karşılaşılan mali kaynak sıkıntılarının çözümünde Türkiye Diyanet Vakfı önemli bir rol oynamaktadır (Taş, 2002, s. 101-102; Öcal, 2016, s. 283-292; Dursun, 1992, s. 209-211). Türkiye Diyanet Vakfının vakıf senedinin 2. maddesinde: “Vakfın gayesi, İslam dininin gerçek hüviyetiyle tanıtılmasında, toplumun din konusunda aydınlatılmasında Diyanet İşleri Başkanlığı'na yardımcı ve destek olmak, gereken yerlerde cami yapıp donatmak, fakir hastalar için tedavi kurumları açıp işletmek, zekât, fitre gibi Müslüman vatandaşlarımız tarafından yapılacak yardımları şartlarına uygun olarak toplumdaki ihtiyaç sahiplerin intikal ettirerek, sosyal yardım ve hizmeti geliştirmektir. Vakıf, gayesini gerçekleştirmek için yapacağı çalışmalarda, Diyanet İşleri Başkanlığı ve ilgili diğer kuruluşlarla da iş birliği yapar” ifadesi geçmektedir (TDV, 1999, s. 909). Bu madde, Diyanet İşleri Başkanlığı ile Türkiye Diyanet Vakfı arasında dini ve hayri hizmetler başta olmak üzere birçok faaliyette iş birliği ve koordinasyon sağlanmasını sağlamaktadır.

2.4.3. Temel Değerler ve Stratejik Amaçlar

Diyanet İşleri Başkanlığı toplum içinde hiçbir mezhep, meşrep, bölge, görüş ve düşünceye ayrıcalık tanımama, siyaset üstü kalma ve bütün siyasi görüş ve düşüncelere, sivil toplum kuruluşlarına eşit mesafede durma prensibiyle hareket etmektedir. Bu prensip doğrultusunda yurt içinde ülkenin en ücra köşelerine kadar, yurt dışında ise özellikle Avrupa ülkeleri başta olmak üzere yürüttüğü din hizmetleri faaliyetleri ile toplumun bütün kesimlerine ulaşmaya çalışmaktadır.

Başkanlığın Stratejik Planında kurumun temel değerleri;

- Samimiyet,
- Gönüllülük,
- Ahlakilik,
- Adalet,
- Liyakat,
- Evrensellik,
- Erişilebilirlik,
- Birleştiricilik,
- Hesap verebilirlik olarak ifade edilmiştir.

Stratejik amaçları ise;

- Sahih dini bilginin üretimine katkı yapmak ve yönetimini sağlamak,
- İslam'ın bir bütün olarak doğru anlaşılmasına katkı sağlamak,
- Din hizmetlerini ve din eğitimini yurt içinde ve yurt dışında toplumun tüm kesimlerini ulaştırmak ve etkinliğini artırmak,

- Toplumun birlik, beraberlik, barış ve huzuruna katkıda bulunmak,
- Kurumsal kapasite ve yetkinliği geliştirmek (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2016, s. 36) şeklinde belirtilmiştir.

2.4.4. Teşkilat Yapısı

3 Mart 1924 tarihinde yürürlüğe giren 429 sayılı Kanun'la kurulan Diyanet İşleri Başkanlığı, 01.07.2010 tarih ve 6002 sayılı Kanun ile teşkilat yapısında çok kapsamlı değişikliklere uğramıştır. Başkanlık genel müdürlük düzeyinden Müsteşarlık düzeyine yükselirken, Din İşleri Yüksek Kurulu ile Mushafları İnceleme ve Kıraat Kurulu oluşturulmuştur. 7 genel müdürlük ile 2 genel müdürlük seviyesinde başkanlık (Strateji Geliştirme Başkanlığı ile Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı) kurulmuştur. 2018 yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesiyle başta 703 sayılı KHK olmak üzere yapılan düzenlemelerle de mevcut halini almıştır. Diyanet Akademisi Kanunu'nun 24.03.2022 tarih ve 31788 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğü girmesiyle Diyanet Akademisi de resmen kurulmuştur.

Başkanlık; merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatlarından oluşmaktadır.

Merkez teşkilatı; Başkan, 5 başkan yardımcısı, 2 sürekli kurul başkanlığı (Din İşleri Yüksek Kurulu ile Mushafları İnceleme ve Kıraat Kurulu Başkanlığı), 7 genel müdürlük, 2 genel müdürlük seviyesinde başkanlık (Strateji Geliştirme Başkanlığı ile Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı), hukuk müşavirliği, iç denetim birimi başkanlığı ve özel kalem müdürlüğü birimlerini içermektedir.

Taşra teşkilatı ise; il ve ilçe müftülükleri, dinî yüksek ihtisas merkezleri, dinî ihtisas merkezleri ve eğitim merkezlerinden oluşmaktadır.

Uluslararası antlaşmalar ve ilişkiler doğrultusunda ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği içerisinde yurt dışında farklı coğrafyalarda yaşayan vatandaş, soydaş ve dindaşlara din

eğitimi ve din hizmetleri sunmakla görevli yurt dışı teşkilatı ise; Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü koordinesinde, müşavir, ataşe, koordinatör ve din görevlileri aracılığıyla çalışmalarını yürütmektedir.



Şekil 2. 1. Diyanet İşleri Başkanlığı Teşkilat Yapısı



2.4.5. Din Hizmeti Faaliyetleri

Görev alanı ve sorumlulukları ilgili kanunda ayrıntılı olarak belirtilmiş olsa da Diyanet İşleri Başkanlığının asli görevi topluma din hizmeti sunmadır. Yerine getirilen bütün iş kalemleri din hizmeti faaliyetlerine destek mahiyetindeki çalışmaları içermektedir. Din hizmeti faaliyetini yerine getirmenin gerekliliği ve toplumda bu sorumluluğu yerine getirmesi gereken kişilere olan ihtiyacı vurgulayan (Âl-i İmrân, 3/104; Hac, 22/49; Ankebut, 29/50; Ahzab, 33/45; Sebe, 34/28; Ahkaf, 46/9) birçok ayet-i kerime bulunmaktadır.

Başkanlık, ülkemizin her köşesinde özellikle imam hatipler aracılığıyla sunduğu din hizmeti faaliyetleri ile toplumu sahil dini bilgi ışığında aydınlatmaya çalışmaktadır. Din hizmeti çalışmaları; hutbe, vaaz, dini içerikli sohbetler, basılı, süreli, dijital yayınlar, konferans, seminer, çalıştay, sempozyum vb. toplantılar aracılığıyla yerine getirilmektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2018).

01.07.2010 tarihinde yürürlüğe giren 6002 sayılı kanunla kurulan Din Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Diyanet İşleri Başkanlığında din hizmeti faaliyetlerinden sorumlu birimdir. Genel Müdürlük bünyesinde İrşat Hizmetleri Daire Başkanlığı, Aile ve Dini Rehberlik Daire Başkanlığı, Cami Hizmetleri Daire Başkanlığı, Sosyal ve Kültürel İçerikli Din Hizmetleri Daire Başkanlığı adıyla 4 daire başkanlığı bulunmaktadır.

Yukarıdaki belirtilen daire başkanlıklarından da anlaşılacağı üzere, yürütölmekte olan din hizmetleri faaliyetleri sadece cami içerisi ile sınırlı değildir. Cezaevleri, hastaneler, çocuk evleri, kadın konuk evleri, öğrenci yurtları, gençlik merkezleri, sivil toplum kuruluşları vb. toplumun tüm kesimleri, din hizmeti sunmada hedef kitle olarak belirlenmiştir (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2018).

Başkanlık, geniş hedef kitesine ulaşma ve misyonunu yerine getirme amacıyla faaliyetlerini cami içi ile sınırlı tutmamakta ve toplumun her kesimine ulaşmak için cami dışında da faaliyetlerini her geçen gün daha da artarak devam ettirmektedir.

2.5. İmam Hatip Eğitimi

Türkiye Cumhuriyeti'nin üçüncü Diyanet İşleri Başkanı Ahmet Hamdi Akseki'nin 18.12.1950 tarihinde kaleme aldığı ve dönemin başbakanı Adnan Menderes'e sunduğu, tek parti dönemi Türkiye'sinin dini hayatı ile ilgili görüş ve düşüncelerinin yer aldığı raporunda; "Hakiki din adamlarına, mabetlerimizi şenlendirecek bilgili, fazilet sahibi vaizlere, imam ve hatiplere olan ihtiyacın bir an evvel sağlanması lazımdır" (Akseki, 1951, s. 20) cümlesiyle mesleğin gerektirdiği donanıma sahip din görevlilerine olan ihtiyaca vurgu yapmıştır.

Bu bilinçle temel görevi; "İslam'ın doğru bilgisi ve 14 asırlık tecrübesi ışığında toplumumuzu doğru dini bilgi ile aydınlatmak ve insanımıza kuşatıcı din hizmeti sunmak, toplumsal hayatımızda ahlaki değerlerin, birlik ve beraberliğimizin, kardeşlik ve dayanışma duygularımızın güçlenmesi için sorumluluk üstlenmek, bunları yaparken de gerek toplumun ve ülkenin ortak duyarlılıklarını, gerekse çağdaş dünyanın ortak sorun ve değerlerini göz ardı etmemek" (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2010, s. 7) olan Diyanet İşleri Başkanlığı, görevlerini yerine getirme noktasında tüm kademelerdeki personelinin gerekli mesleki yeterliğe sahip olması amacıyla çalışmaktadır.

Başkanlığın yukarıda belirtilen misyonunu hayata geçirmesinde belki de en stratejik görevi icra etmekte olan imam hatiplerin; "mesleki bilgi", "genel kültür", "eğitim öğretim bilgi ve becerisi" ile "kişisel nitelikler" olmak üzere temel dört alanda gerekli donanıma sahip olması gerekmektedir. Bu donanım, kişinin kendi özelliklerinin yanında güçlü bir teorik ve uygulama eğitimiyle elde edilebilir.

Türkiye’de imam hatip yetiştirme sürecinin tarihi gelişimi incelendiğinde; Osmanlı Devleti’nde din görevliliği mesleğine ayrı bir önem verildiği ve bir din görevlisinin gerekli donanımına sahip olmasının gerekliliğine binaen medreselerde ciddi bir eğitimin uygulandığı görülmektedir (Bilgin, 1988, s. 4). Din görevliliği mesleği sadece din hizmetleri alanıyla sınırlı tutulmamıştır. Bir din görevlisi; namaz kıldırma, din eğitimi verme gibi görevlerinin yanında, görev mahallindeki insanların ahlaki seviyelerinin korunması, tapu ve nüfus kayıtları, evlilik ve boşanma işlemleri, devletin topluma ulaştıracağı emir ve tebliğlere aracılık etme gibi önemli vazifeleri de icra etmiştir (Ergin, 1977, s. 162).

Osmanlı Devleti’nin son dönemlerinde her alanda olduğu gibi medreselerde verilen eğitimde de gerileme görülmüş ve bu durum eğitim kurumlarından mezun olanların din görevliliği yeterliğini olumsuz etkilemiş, din hizmeti alanında gerilemeye neden olmuştur (Akseki, 1909, s. 182). Bu eksikliği giderme amacıyla şimdiki imam hatip okullarının başlangıcı olan Medresetü’l-Eimme ve’l-Huteba ve Medresetü’l-Vaizin açılmış ve daha sonra bu okullar tek bir çatı altında Medresetü’l-İrşad adıyla birleştirilmiştir (Baltacı, 1995, s. 71). Cumhuriyete geçiş döneminde dönüşüm politikalarında elde edilen deneyimler ışığında din görevlisi yetiştirme alanında da süreç devam etmiş, imam hatip okulları, imam hatip liseleri, yüksek İslam enstitüleri ve ilahiyat fakülteleri kurulmuştur (Yıldız, 2001, s. 133). Günümüzde ise imam hatip okulları, ilahiyat fakülteleri, İslami ilimler fakülteleri aracılığıyla hizmet öncesi eğitimin teorik ve uygulama süreçleri yerine getirilmektedir.

Literatürde genel kabul görmüş tanımıyla; “bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci” (Ertürk, 1984, s. 12) olarak tanımlanan eğitim dinamik bir süreçtir. Toplumdaki gelişme ve değişimler, eğitim sistemini sürekli etkilemekte ve yolunu şekillendirmektedir. Bu bağlamda, çağın getirdiği yeni gelişmeler, gelişen teknoloji gibi unsurlar da toplumun bir imam hatipten

beklentilerini artırmakta, böylece de hizmet alanı ve sorumluluklar sürekli gelişmektedir. Bu beklenti, rol ve sorumlukların yerine getirilmesi için gereken donanım, hizmet öncesinde alınan kapsamlı bir teori ve uygulama eğitiminin yanında göreve başladıktan sonra, hizmet içinde bu yeterliğin artırılması sonucunda daha iyi noktalara ulaşabilecektir. (Aydın, 2016, s. 43-44).

Personel eğitimi ile ilgilenenlerin çoğu kez gereği kadar irdilemedikleri bir alan olan hizmet öncesi eğitim, kişinin genel formasyonunu kazandığı çeşitli kültürel hazırlıklar dönemidir (Alkan,1977, s. 44). En genel ifadesiyle çalışanın hizmete girmeden önce edindiği genel ve mesleki eğitim olarak tanımlanabilen hizmet öncesi eğitim, kurum ve kuruluşların eleman ihtiyaçlarını karşılamak üzere kendi bünyelerinde açtıkları okullarda veya genel öğretim kurumlarında işe başlama öncesinde yürütülen faaliyetler ile gerçekleştirilmektedir (Güneş, 2013, s. 29).

Hizmet öncesi eğitim boyutuyla düşünüldüğünde, imam hatiplik görevini icra etmek isteyenlerde aranan eğitim şartlarında en az imam hatip lisesi mezunu olma kriteri bulunmaktadır. Son yıllarda imam hatip alımı ile ilgili ilanlar incelendiğinde; vekil imam hatip alımlarında imam hatip lisesi mezunlarına yer verildiği, sözleşmeli olarak göreve başlayıp daha sonra kadroya geçecek imam hatip alımlarındaki kontenjan dağılımında ise dini yükseköğrenim mezunu olanlara ağırlık verildiği görülmektedir.⁵

Göreve alım sınavlarında başarılı olabilme, göreve başlamaya hak kazandıktan sonra da görevin gereklerinin etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilebilmede, imam hatip liseleri ve ilahiyat fakültelerinde alınan eğitimin önemi giderek daha da artmaktadır. Bu bağlamda düşünüldüğünde, gerekli ön donanımı okul hayatında elde edemeyen çalışanlar bir anlamda pasif işgücünü temsil etmekte ve kurumun beklentilerini yerine getirmede

⁵ Bkz. <https://insankaynaklari.diyanet.gov.tr/>

zorluklar yaşamaktadır. Bu durum da hem çalışan hem de kurum açısından emek ve zaman kaybına yol açmaktadır.

Hizmet öncesinde, imam hatip okullarında, ilahiyat fakültelerinde alınan sağlam teorik bilgi ve uygulama becerisi imam hatiplerin öz yeterliklerini güçlendirecek önemli bir faktördür (Aydın, 2016, s. 43-44). Son yıllarda eğitim sürecinde öğretmen yerine öğrenciyi merkeze alan anlayışın hâkim olmaya başlaması, ölçme ve değerlendirmede süreç temelli değerlendirmeye de önem verilmesi, teknolojinin sağladığı imkânların hızla artması gibi faktörler eğitim programlarını şekillendirmede etkili olmuştur (Kızılabdullah, 2008, s. 197-198). Öğrencinin öğrenme sürecinde daha aktif katılımını sağlayan, iş birliğine uyumu kolaylaştıran ve öğrencilerin kendilerine olan güvenlerini artırdığı tespit edilen bu yaklaşımın (Kızılabdullah, 2008, s. 212) imam hatiplerin yetişmesinde ve göreve başladıktan sonraki uygulama safhasında pozitif sonuçlar sağlayacağı düşünülmektedir.

Bir personelin yetişmesi, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimin birlikte verimliliğinin düzeyiyle doğrudan ilişkilidir. Okul döneminde alınan eğitim ile yani hizmet öncesi eğitim ile çalışma hayatındaki tüm gereksinim ve becerileri elde etme de tek başına yeterli olmamaktadır. Bu ve benzeri ihtiyaçlar karşımıza “hizmet içi eğitim” kavramını da çıkarır. Kurum performansını artırma, çalışanların görev ile ilgili eksikliklerini gidermede kullanılan yöntemlerden biri olan hizmet içi eğitim; kişilerin hizmetteki verim ve etkinliklerinin artırılmasını, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitimidir (TDK, 1998, s. 896).

Süreci doğru yönetilen hizmet içi eğitim faaliyetleri ile bu pasif gücün aktif hale gelmesi sağlanmaya çalışılacak, kazanılan bilgi ve becerilerin işlere yansımalarıyla da katma değer artması sağlanacaktır (Yıldırım, 2002, s. 56). Bu tablonun oluşabilmesi, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin arzu edilen hedeflere ulaşabilmesi, etkin ve verimli sonuçlar

verebilmesi için; iyi bir planlama, organizasyon, kurumun imkânları, çalışanların nitelik ve nicelik yönünden yeterliliği de gereklidir (Fırlalı, 1995, s. 461-462).

Hizmet alanları temelinde, din hizmeti ve din eğitimi faaliyetlerini yürütmek olan imam hatiplerin, farklı sahalardaki gelişmeleri de dikkate alarak görev ve sorumluluklarını daha iyi kavrayıp yerine getirebilmeleri, daha verimli ve etkili hizmet sunabilmeleri için hizmet öncesi aldıkları eğitime ek olarak hizmet içi eğitimler ile de desteklenmeleri gerektiği düşüncesiyle Diyanet İşleri Başkanlığı; her kademedeki personelini belirli bir program takvimi ve çerçevesi içerisinde hizmet içi eğitimlere almakta, hizmet öncesi eğitim kapsamında okullarda elde ettikleri bilgilerine yenilerini eklemelerini ve eksik bilgilerini tamamlayarak hizmette verimliliklerini arttırmalarını hedeflemektedir (Yılgin, 2009, s. 771-773).

Yüz elli bine yakın personeliyle Türkiye’de yaygın din eğitimi faaliyetlerinin yürütülmesinden sorumlu kurum olan Diyanet İşleri Başkanlığı da Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü koordinesinde; çalışanlarının niteliklerinin geliştirilmesi, yeni gelişmelere ayak uydurabilmeleri, kurum içi yükseltilmeleri vb. nedenlerle belli bir takvim çerçevesinde, farklı zamanlarda ve sürelerle kısa süreli ve uzun süreli hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlemektedir. Bu faaliyetler Başkanlık merkezince düzenlendiği gibi mahallinde Müftülükler ve eğitim merkezleri aracılığıyla da gerçekleştirilmektedir.

2.5.1. İmam Hatipler Aracılığıyla Sunulan Din Hizmetleri

Maddi ve manevi ihtiyaçlarıyla sınırlı ve dinamik bir varlık olan insan, bu ihtiyaçları çerçevesinde anlamlı bir hayat sürdürme çabası içerisinde. Manevi ihtiyaçların önemli bir bölümünü içeren din de inanan bireylerin hayatında kuşatıcı ve dönüştürücü bir yapıya sahiptir. En genel anlamıyla, dini ihtiyaçların karşılanması olan din hizmetleri; bireyin anlam dünyasına, dünya görüşü oluşturmaya katkı sunmanın yanında ibadetler ile ilgili

sorumluluklar konusunda rehberliği de içermektedir. Din hizmeti sadece ibadethane ile sınırlı değildir. Aile, işyeri, hastane, cezaevi, okul, mahalle vb. bireyin varlığını sürdürdüğu birçok alanda din hizmetinin yer almaktadır. Türkiye’de din hizmetlerinin yürütülmesi görevi kanunen Diyanet İşleri Başkanlığına verilmiştir (Ege, 2021, s. 818-819). Bu görevin icrasında imam hatipler görev ve sorumluluk açısından en kritik konumlardan birinde yer almaktadır.

Her yaş grubundan ve özellikle yetişkinlerden oluşan muhatap kitlesinin genişliği, bu kitleyle sürekli etkileşim içerisinde olması ve topluma ulaşmada hutbe ve vaaz gibi etkin araçlara sahip olmasıyla imam hatipler, Başkanlığın stratejisinin gerçekleşmesi açısından çok önemli görevler icra etmektedirler. Kanun’da Başkanlığa yüklenmiş olan misyonun etkin bir biçimde yerine getirilebilmesi, yeterli mesleki donanım ile mümkün olabilecektir. Bu donanım; gerekli mesleki bilgiye sahip olma, bu bilgiyi toplumu aydınlatmada etkin kullanabilme, teknolojik imkânlardan yararlanarak mesleki bilgisini geliştirebilme, cami içi ve cami dışında bu bilgiyi uygulayabilme, sosyal becerilerinin yüksekliğiyle insanlarla iyi ilişkiler kurabilme gibi özellikleri haiz olmayı gerektirmektedir. Yeterlik konusundaki eksiklikler, toplumun ihtiyaç ve beklentilerine yeterli karşılığı verememe durumunda sahih dini bilgi yerine hurafelerin yayılma ihtimali artacaktır (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2014, s. 5).

Gerek imam hatiplik görevini aktif olarak yapmakta olanlar gerekse de imam hatip olmayı planlayanların hangi yeterliklere sahip olmaları gerektiği noktasında Başkanlıkça hazırlanmış olan çalışma (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2014, s. 21-22) incelendiğinde; İslami ilimler ve din hizmetleri alanındaki Temel Yeterlikler ile her meslek alanında görev yapan personele özgü Özel Yeterliklerin ayrı ayrı ve detaylı olarak belirtildiği görölmektedir.

Temel yeterlik noktasında bir imam hatipten; başta Kur'an-ı Kerim olmak üzere, Tefsir, Siyer, Hadis, Akait, Fıkıh, İslam Tarihi, Yaşayan Dünya Dinleri alanlarında belirtilen temel yeterlikleri haiz olması beklenmektedir.

Bir imam hatibin görev alanı ile ilgili sahip olması gereken özel yeterliklerin yer aldığı ikinci bölümde ise; cami içi ve cami dışı din hizmetlerinin icrası, mesleği ile ilgili gelişmeleri yakından takip etme, yaygın din eğitimi süreç ve yöntemlerine hâkim olma, teknolojik imkânlardan faydalanabilme, öğrenme ortamının gereklerini sağlayabilme, etkin sosyal iletişim kurabilme, kişisel ve aile yaşantısıyla topluma örnek olabilme gibi başlıklara yer verilmiştir (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2014, s. 21-22).

Din hizmetinin sunumunda en etkili pozisyonda yer alan imam hatiplerin bu yeterliklerini, samimiyet ve gayret içerisinde cami içi ve cami dışı görevlerine yansıtmaları gerekmektedir. Bu durumun gerçekleşmesi halinde hedef kitle; dini bilgi, İslâm ahlakı, ibadet, Kur'an-ı Kerim gibi birçok alanda belli bir seviyeye ulaşacak (Karagöz, 2004, s. 125) böylelikle Başkanlığın temel misyonunun yerine getirilmesinde önemli bir ilerleme kaydedilmiş olacaktır.

2.6. Cami İçi Din Hizmetleri

Cami içi din hizmetleri, cami veya mescit gibi ibadet yerlerinde gerçekleştirilen çeşitli dini faaliyetleri içermektedir. Bu faaliyetlerin yerine getirilmesinde izlemesi gereken yöntemi belirten birçok ayet-i kerime (İsrâ, 17/53; İsrâ, 17/125; Tâhâ, 20/42; Tâhâ, 20/44; Enbiyâ, 21/109) bulunmaktadır. Bir din görevlisi tarafından yerine getirilen bu hizmetler, toplumun manevi ve dini yaşamını güçlendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Bu bölümde cami içi din hizmetlerinin tanımı ve önemi, imam hatiplerin cami içi din hizmetleri kapsamındaki görev ve sorumluluklarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.6.1. Cami İçi Din Hizmetlerinin Tanımı ve Önemi

“Din hizmeti” kavramı, İslam terminolojisindeki ifadesiyle; “irşat, tebliğ, davet, va’z u nasihat, hitabet, tavsiye, talim ve terbiye, inzar ve tebşir, emr-i bi’l-ma’ruf, nehy-i ani’l münker (iyiliği emredip, kötülükten sakındırma)” gibi konuları kapsayan hizmet alanlarını oluşturmaktadır (Karaca, 2008, s. 8). Din hizmeti; dinin anlatılması, bazı ibadet, dua ve törenlerin düzenlenip icra edilmesi olarak değerlendirildiğinde, bu hizmetleri kurum olarak yerine getirmekle görevli Diyanet İşleri Başkanlığının cami içi ve dışında organize ederek topluma sunduğu çalışmalara ‘din hizmeti’ denilmektedir (Selçuk, 1999, s. 98). Diyanet İşleri Başkanlığının misyonunun en başat unsuru olan din hizmetleri, toplumu din konusunda aydınlatma görevi sahih dini bilgiyi topluma en iyi şekilde ulaştırmayla gerçekleşecektir (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2018).

Din hizmeti sunumu kuşatıcılık ekseninde değerlendirildiğinde, dinin hedef kitlesi insan olduğuna göre, din hizmeti de hiçbir ayırım gözetmeksizin toplumun tüm kesimlerine ulaştırılmalıdır. Bu hizmetin sunumunda; ülkenin gerçekleri, zamanın ve teknolojinin getirdiği yenilikler, toplumsal ihtiyaç ve duyarlılıklar ihmal edilmemesi gereken başlıklardan sayılabilir (Karaman, 2009, s. 32). Bu anlayışla Diyanet İşleri Başkanlığı, cami içerisinde yürütmekte olduğu din hizmetlerinin yanında ilgili kurumlarla iş birlikleri yaparak, muhatap kitlenin ilgi, ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda toplumun tüm kesimlerine de ulaşmaya çalışmaktadır (Altaş, 2012, s. 17).

Din hizmetleri temelde cami içi ve cami dışı olmak üzere iki kategoride incelenebilir. Cami içi din hizmetleri adından da anlaşılacağı üzere cami içerisinde yürütülen faaliyetler içermektedir. Bu faaliyetler ibadetlerin yerine getirilmesi, vaazlar, hutbeler, cami dersleri, ihtiyaç odaklı Kur’an kursları gibi başlıklarda bir araya getirilebilir. Cami dışı din hizmetlerini ise hapisaneler, hastaneler, yetiştirme yurtları, öğrenci yurtları, huzurevleri, aile irşat büroları gibi toplumun tüm kesimlerine ulaşabilme amaçlı alanlarda sunulan din

hizmetleri olarak belirtilebilir (Altaş, 2012, s. 21). Bu faaliyetler daha geniş bir alana sahip olup toplumun tüm kesimlerine hitap etmeyi amaçlamaktadır. Cami dışı din hizmetleri faaliyetleri; Başkanlığın devletin farklı kurumlarıyla (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Adalet Bakanlığı vb.) iş birlikleri sağlamak amacıyla imzaladığı protokoller çerçevesinde oluşan hukuki zemin temelinde yürütülmeyi gerektirmektedir (Kızılabdullah ve Kızılabdullah, 2015, s. 135).

Araştırma konusunun önemli bir bölümü olan cami içi din hizmetleri kavramı yerine literatürde “cami merkezli din hizmeti”, “ibadethane merkezli din hizmeti” gibi tanımlamalar da kullanılmaktadır. Araştırmada literatürde daha yaygın olması nedeniyle “cami içi din hizmeti” kavramı kullanılmıştır.

Toplumu dini konularda aydınlatma görevinin en etkin ve yaygın olarak gerçekleştirildiği mekânlar camilerdir. Camiler tarih boyunca ibadetlerin yerine getirildiği mekânlar olma fonksiyonunun yanında; eğitim, öğretim, kültür merkezleri ayrıca da birer devlet müessesesi konumunda yer almıştır. Bu bağlamda; Hz. Peygamber Mescid-i Nebevi’yi bir kültür merkezi, danışma meclisi, misafirhane, hazine, mahkeme, tedavi merkezi gibi birçok amaca hizmet eden bir alan olarak kullanmıştır (Yazıcı, 2007, s. 8). Günümüzde de camiler kültür ve kimliğin devamında, birlik ve beraberlik ruhunun pekiştirilmesinde yurt içinde ve özellikle de yurt dışında önemli görevler icra etmektedir (Onay, 2006, s. 149-150).

Tüm dinlerin gelişim süreci peygamberlerinin yaşadığı çevre merkezli olarak ilerlemiştir. Hz. Peygamber’in Mekke’de arkadaş ve akrabalarının evlerini (Altaş, 2012, s. 15) özellikle Dar’ul Erkam’ı, Medine döneminde ise Mescid-i Nebevi’yi din hizmeti ve din eğitiminin verildiği asıl merkezler olarak belirlediği görülmektedir. Hz. Peygamber ilahi mesajları ashabına Mescid-i Nebevi’de tebliğ etmiş, dinin temel kurallarını, ayeti kerimelerin izahını yaparak cami içi din eğitimi ve din hizmeti faaliyetlerinin ilk

örneklerini vermiştir (Akın, 2008, s. 254). Medreselerin açılma dönemine kadar dini ilimlerin yanında sosyal ve tabii bilimlerin de camilerde verildiği görülmektedir.

2.6.2. İmam Hatiplerin Cami İçi Din Hizmetlerindeki Görevleri

Genellikle camiyle ve vakit namazlarına gelen cami cemaatiyle ilgili konuları bünyesinde barındıran cami içi din hizmetleri; imam hatip ve müezzin kayyımlar tarafından cami içerisinde yürütülen hizmetleri kapsamaktadır. İbadetlerin yerine getirilmesi, dini konularda hedef kitleye bilgilendirmelerin yapılması, caminin düzeni, temizliği, tadilatı ve güvenlik tedbirlerinin alınması gibi üç ana başlıktaki iş ve işlemleri içermektedir (Onay, 2006, s. 154). Bu üç başlık altında toplanan görevlerin yerine getirilmesinde özellikle köy ve kasabalarda imam hatipler tek başına çalışmaktadırlar.

2.6.2.1. İbadetlerin Yerine Getirilmesi

Cami içi din hizmetini icra eden imam hatipler; günde beş vakit caminin açık kalmasını sağlamakta, vakit namazları başta olmak üzere cuma, bayram, cenaze namazlarının düzenli ve huzur içerisinde kılınmasına önderlik etmekte, cuma namazı öncesi sohbetler yapmakta ve hutbeyi irat etmektedir. Ayrıca Kur'an-ı Kerim tilavetleri ve dualarla cami cemaatinin manevi atmosferden yararlanmasını sağlamaktadır. Toplumun ibadete yönelik hassasiyetinin özellikle yükseldiği önemli gün ve geceler ile Ramazan ayında bu yoğunluk daha da artmaktadır (Onay, 2006, s. 155). İmam hatiplerin icra ettikleri görev başlıklarında en temel alan olarak ibadetlerin yerine getirilmesi sayılabilir.

2.6.2.2. Dini Konularda Bilgilendirme Yapılması

İmam hatiplerin yerine getirmesi gereken görevlerin belirtildiği mevzuat, cami içi din hizmeti çerçevesinde incelendiğinde, cami cemaatini dini konularda aydınlatma göreviyle ilgili maddeler de sıralanmıştır. Buna göre;

- Cuma ve bayram hutbelerini zamanında ve usulüne uygun olarak okumak, gerektiğinde hutbe hazırlamak, hutbe yazma ve okuma konusunda çalışmalar yapmak,
- 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,
- Kur'an-ı Kerim, meal/tefsir, hadis, siyer ve ilmiyal konularının yer aldığı çalışma programı hazırlamak, müftülüğün onayından sonra bu programı ilan ederek camide uygulamak,
- Dini gün ve gecelerde görev yaptığı camide program düzenlemek veya müftülükçe düzenlenecek programlarda görev almak⁶ imam hatiplerin görevleri arasındadır.

Bu kapsamda gerek yurt içinde gerekse de yurt dışında imam hatipler belirli bir takvim içerisinde cami dersleri yapmaktadırlar. Kur'an-ı Kerim öğretme ve temel dini bilgiler başta olmak üzere cami cemaatinin ihtiyaçları doğrultusunda meal, tefsir, hadis, akait vb. birçok alanda hedef kitleyi bilgilendirmekte ayrıca gelen dini soruları cevaplandırmaktadırlar.

2.6.2.3. Caminin Temizlik, Tadilat ve Güvenliğinin Sağlanması

İlgili mevzuatta caminin temizliği, bakımı ve güvenli bir ortam olarak devamının sağlanmasının da imam hatiplerin görevleri arasında sayıldığı görülmektedir.

- 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,

⁶ Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği madde 40.

- Teberrukat eşyasının bakımını ve korunmasını sağlamak,
- 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 bu kapsamda yer alan görevlerdir⁷.

Görüldüğü üzere; bir imam hatip cami içi din hizmetleri bağlamında, ibadetlerin huzurlu, güvenli ve doğru şekilde yerine getirilmesinin yanında birçok farklı vazifeyi de icra etmektedir.

2.7. Yapılan Çalışmalar

Literatürde örgütsel kimlik ve öz yeterlik algısı kavramları ile cami içi din hizmetleri konularının ayrı ayrı işlendiği birçok araştırma tespit edilmiştir. Farklı ana bilim dallarında yapılan araştırmalarda, söz konusu kavramların tek başına konu edinilerek farklı değişkenlerle karşılaştırıldığı çalışmalara rastlanırken, örgütsel kimlik ile öz yeterlik algısının birlikte ele alındığı bir çalışmanın da olduğu görülmüştür. Literatürde din hizmetinin farklı boyutlarını, tarihsel sürecini, yurt dışında farklı coğrafyalarda Diyanet İşleri Başkanlığınca yürütülen din hizmetlerini konu edinen birçok çalışma da bulunmaktadır.

2.7.1. Örgütsel Kimlik ile ilgili çalışmalar

Örgütsel kimlik kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar özelinde yapılan incelemede, özellikle son birkaç yıldır kavramın farklı boyutlarıyla akademik çalışmalarda daha fazla yer aldığı görülmektedir (Ertürk, 2003; Tüzün, 2006; Çobanoğlu, 2008; Akgül, 2012;

⁷ Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği madde 40.

Şahin, 2014; Arslantaş, 2015; Gül, 2015; Özseven, 2015; Yörgüç, 2016; Kaya, 2017; Yaykiran, 2019; Erdiñ, 2019; Çinar, 2019; Kılıçkaya, 2019; Yalnızlar, 2019; Koçmar, 2019; Karaoğlu, 2019; Bozbey, 2019; Öztürk, 2020; Gökyar, 2021; Hızarcıoğlu, 2022). Araştırmaların daha çok öğretmenler üzerinde yoğunlaştığı da dikkat çeken bir başka noktadır.

Öztürk (2020) tarafından yapılan çalışmada örgütsel kimlik ve öz yeterlik algıları birlikte incelenmiştir. Araştırma, Ankara’da bulunan 9 vakıf ve 5 devlet üniversitesinde görev yapan toplam 333 idari personel üzerinde yapılmıştır. Nitel ve nicel araştırma yöntemlerini içeren çalışmada idari personelin üniversite hakkında olumlu bir tutum içerisinde oldukları tespit edilmiştir. Öz yeterlik anlamında yeterli olduğunu düşünen idari personeller, çalıştığı kuruma karşı da yüksek bir bağ oluşturmuştur. Çalışmanın ilginç sonuçlarından biri ise vakıf üniversitelerinde çalışan idari personelin devlet üniversitelerinde çalışan personele göre örgütsel kimlik algılarının daha yüksek olmasıdır.

Şahin (2014) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel kimlik algısının, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet algılarıyla ilişkisi incelenmiştir. Bursa’da ortaöğretim kurumlarında görev yapan 5417 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen araştırmada karşılaştırmalı ve ilişkisel tarama modeli uygulanmıştır. Örgütsel kimlik algısının özel okullarda devlet okullarına göre daha fazla olduğu, Yaykiran (2020) araştırmasında olduğu gibi görev süresi ile örgütsel kimlik algısı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, örgütsel kimlik algısı ile örgütsel imaj ve örgütsel adalet arasında da yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kılıçkaya (2019) tarafından yapılan araştırmada ise İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. İstanbul’da görev yapan toplam 350 imam hatip lisesi öğretmeni üzerinde yapılan nicel araştırmada; örgütsel kimlik algısının yükselmesinin örgütsel bağlılık

düzeylerini de artırdığı, örgütsel kimlik algısının meslek dersleri öğretmenlerinde kültür dersleri öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiş ve örgütsel kimliği artırıcı hizmet içi eğitim faaliyetlerine ağırlık verilmesi gerektiği önerisi sunulmuştur.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği Yaykırın (2020) tarafından yapılan çalışma, Ankara’da görev yapan toplam 622 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının ve özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu ancak görev süresi ile örgütsel kimlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tüzün (2006) tarafından farklı bir alanda, bankacılık sektöründe yapılan çalışmada ise örgütsel kimlik, örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelenmiştir. Ankara’da bulunan özel ve kamu bankalarında çalışan 598 kişiye uygulanan nicel çalışmada; örgütsel kimlik ile örgütsel güven arasında pozitif bir ilişki olduğu ancak örgütsel kimliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan etkisinin bulunmadığı görülmüştür. Ancak bu etkisizliğin sektörden de kaynaklanabileceği, bu nedenle başka alanlarda da bu çalışmanın yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Din görevlilerini örgütsel kimlik algısı boyutunda inceleyen bir çalışmaya literatürde rastlanılamamıştır. Ancak örgütsel kimliğin içerisinde yer alan mesleki aidiyet ile ilgili (Doğan, 2013), kurumsal aidiyet ile ilgili (Öz, 2014) örgütsel güven ve mesleki doyum ile ilgili (Göküş, 2019), mesleki doyum ile örgütsel adalet algısı ilişkisi üzerine (Ay, 2020), mesleki doyum düzeyi kurumsal aidiyet algısı ile ilgili (Sevinç, 2022)’in çalışmaları önemli bulgular içermektedir.

Doğan (2013) tarafından, Diyanet İşleri Başkanlığında hizmet içi eğitim almış din görevlileri içerisinde toplam 2257 imam hatip ve müezzin kayyım örneklem alınarak anket yöntemiyle yapılan nicel çalışmada, muhatapların mesleki aidiyet ve mesleki tükenmişlik tutumları konularında tespitler yapılmaya çalışılmış ve mesleki aidiyet

seviyesinin ortalamanın üzerinde olduğu gör÷lm÷ştür. Bağımsız değışkenlere göre mesleki aidiyetlerin oranları incelendiğinde; görev unvanının, medeni durumun, eşlerin çalışma durumunun mesleki aidiyet noktasında anlamlı bir fark oluşturmadığı, imam hatip ve müezzin kayyımların yaklaşık oranlara sahip oldukları gör÷lmektedir. Eğitim durumu açısından incelendiğinde ise mesleki aidiyetin anlamlı bir fark oluşturduğu, imam hatip lisesi mezunlarının ilahiyat fak÷ltesi mezunlarına göre mesleki aidiyet noktasında daha yüksek oranlara sahip oldukları belirlenmiştir. İkamet edilen yerleşim birimi açısından da il merkezinde ikamet edenlerin, ilçe ve köy merkezindekilere göre mesleki aidiyet puanlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaş ile mesleki aidiyet arasında da doğru orantı olduğu, yaş ilerledikçe mesleki aidiyetin arttığı gözlenmiştir. Son olarak hizmet süresi bağımsız değışkeni açısından mesleki aidiyet incelendiğinde, hizmet süresinin mesleki aidiyeti artırdığı tespit edilmiştir. Araştırmada, genel memnuniyet oranının artmasının mesleki aidiyeti de artırdığı istatistiki olarak ispatlanmıştır.

Öz (2014) tarafından ilahiyat fak÷ltesi öğrencilerinin kurumsal aidiyet düzeyleri ile ilgili yapılan nicel çalışma, Abant İzzet Baysal Üniversitesi İlahiyat Fak÷ltesinde öğrenim gören 225 öğrenci üzerinde uygulanan anket ile yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda anket formunu dolduran öğrencilerin kurumsal aidiyet seviyelerinin yüksek olduğu sonucunu ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonucun, kurumla özdeşleşme ve kurumsal amaçları elde etmede olumlu bir netice olarak değerlendirilebileceğı belirtilmiştir.

Göküş (2019) tarafından din görevlilerinin örgütsel güven ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiğı ve Antalya il müft÷l÷ğü bünyesinde İmam hatip, Müezzin Kayyım ve Kur'an kursu öğreticisi unvanlarında çalışan 571 personel üzerinde yapılan nicel çalışmada, örgütsel güven düzeyi ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet bağımsız değışkeni açısından mesleki doyum incelendiğinde, kadın personelde mesleki doyum oranının daha yüksek olduğu gör÷lm÷ştür. Aynı şekilde bekâr personelin mesleki doyum ölçek puanlarının evli

olanlardan fazla olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların öğrenim durumu da mesleki doyum oranları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Buna göre, imam hatip lisesi mezunları en yüksek mesleki doyum düzeyinde iken eğitim en düşük oranın ilahiyat mezunlarında olduğu görülmektedir. Çalışmada bu sonucun, lise mezunu bir bireyin hayata erken atılarak devlet memuru olabilmesi ile yakından ilişkili olduğu yorumu yapılmıştır. Mesleki doyum düzeyi ile görev yapılan yer arasındaki ilişki incelendiğinde ise en yüksek oranın ilçe merkezinde, en düşük oranın ise köyde görev yapan personelde olduğu görülmektedir. Görev süresi bağımsız değişkeni açısından mesleki doyum incelendiğinde ise görev süresi ile mesleki doyum arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, en yüksek oranın 1-5 yıl arasında görev yapmış yeni personelde ölçüldüğü görülmektedir. Çalışmada örgütsel güvenin din görevlilerinin mesleki doyum düzeylerine yüksek düzeyde etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ay (2020) tarafından yapılan ve din görevlilerinde mesleki doyum ile örgütsel adalet algısı ilişkisinin incelendiği nicel çalışma, Antalya’da görev yapan 380 din görevlisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; din görevlilerinin örgütsel adalet algıları ile mesleki doyumları arasında pozitif yönlü, orta seviyede ve anlamlı bir ilişki olduğu tespiti elde edilmiştir. Mesleki doyum üzerinde çalışanların örgütsel adalet algılarının önemli bir etkisinin olduğu sonucuna varılmış ve bu algının kaynaklarının neler olduğu yönünde bilimsel araştırmalara ihtiyaç olduğu belirtilmiştir.

Sevinç (2022) tarafından yapılan ve din görevlilerinin kurumsal aidiyetlerinin, iş performanslarını nasıl etkilediğinin incelendiği çalışma ise Çorum il müftülüğü bünyesinde farklı unvanlarda çalışan 320 personel ile yapılmıştır. Din görevlilerinin kurumsal aidiyetleri ile iş performansları arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik olarak kurumu sahiplenme seviyesi yükselen din görevlilerinin, kurumla kendilerini daha özdeş gördükleri ve bunun görev performanslarını artırdığı sonucuna varılmıştır. Çalışmada; psikolojik sahiplenme oranının erkeklerde daha yüksek

olduğu, medeni durumun mesleki aidiyeti etkilediği, evli olanların aidiyet duygusunun bekâr veya boşanmış/dul katılımcılara göre daha yüksek olduğu, ön lisans mezunu katılımcıların aidiyet duygusunun lisans ve lisansüstüne göre daha yüksek olduğu tespitleri yer almaktadır.

2.7.2. Öz Yeterlik ile İlgili Çalışmalar

Literatür incelemesinde öz yeterlik kavramı ile ilgili özellikle son yıllarda farklı alanlarda birçok çalışma yapıldığı görölmektedir. Eğitim alanında yapılan çalışmalar özelinde yapılan incelemede, farklı alanlarda görev yapan öğretmenlerin öz yeterliklerine ilişkin çalışmaların (Eskici, 2013; Öztürk,2015; Yaman, 2016; Yenen, 2018; Demirci, 2021; Özkul, 2021; Yaşın, 2022) yanı sıra, okul yöneticileri (Köybaşı, 2016), okul yöneticileri ve öğretmenleri (Karagözoğlu, 2022) ve öğrencilere yönelik çalışmalar (Şenol, 2020) da bulunmaktadır.

Köybaşı (2016) tarafından yapılan çalışmada okul yöneticilerinin öz yeterlik, örgütsel bağlılık ve girişimcilik algıları analiz edilmiştir. Sivas il merkezindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 247 okul yöneticisiyle yapılan nicel araştırmada; okul yöneticilerinin öz yeterlik algılarının oldukça yüksek olduğu, kadın yöneticilerin çalıştığı okula ilişkin özdeşleşme düzeylerinin erkek yöneticilerden daha yüksek olduğu, ortaokul yöneticilerinin etik liderlik, uyum ve içselleştirme boyutlarındaki algılarının ilkokul öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, okul yöneticilerinin belli konularda daha çok inisiyatif almasına yönelik fırsatların kendilerine sağlanması gerektiği önerisi sunulmuştur.

Yaman (2016) tarafından öğrencilerin Arapça öz yeterliklerine yönelik yapılan araştırmada ise; Isparta il merkezinde bulunan dört Anadolu İmam Hatip Lisesinde öğrenim gören toplam 648 öğrenci üzerinde nicel bir araştırma yapılmıştır. Çalışmada,

öğrencilerin öz yeterlik algılarının ebeveynin dersle ilgili tutumundan ve okulun yabancı dil öğrenimi ile ilgili sunduğu imkânlardan etkilendiği ancak Arap harflerinin farklı olmasından, yaş ve cinsiyet farkının öz yeterlik algısı üzerinde anlamlı bir değişikliğe neden olmadığı tespit edilmiştir.

Yenen, (2018) tarafından İngilizce öğretmenlerinin öğretim sürecindeki öz yeterliklerinin ve sahip oldukları bu öz yeterlikleri sınıf ortamında nasıl uyguladıklarının incelendiği nicel ve nitel yöntemleri içeren karma desenli araştırma ise Elazığ'da görev yapan 406 İngilizce öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Çalışmada İngilizce öğretmenlerinin öğretim süreci öz yeterliklerinin “oldukça yeterli” seviyesinde olduğu görülmüştür. Ancak öz yeterlik algılarının sınıf içi uygulamalarına yansımadağı, bu nedenle de bu öğretmenlik uygulamaları ile ilgili hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi gerektiği yönünde bir öneri getirilmiştir.

Özkul (2021) tarafından öğretmenlerin öz yeterlik algıları, sınıf yönetimi kaygıları ve öğrenci kontrol ideolojileri arasındaki korelasyonun analiz edildiği çalışma ise Malatya'nın Battalgazi ve Yeşilyurt ilçelerinde görev yapan 599 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Öğretmenlerin öz yeterlik algıları yukarıdaki çalışmaların aksine düşük düzeyde çıkmış, zaman yönetimi, motivasyon ve iletişim kaygılarının ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, öz yeterlik algılarının artırılması için öğretmenlerin doğru rol modeller ile buluşmalarını sağlayacak programlar düzenlenmesinin faydalı olacağı önerisi sunulmuştur.

Karagözoğlu (2022) tarafından yapılan çalışmada ise okul müdürlerinin güçlendirici liderliği ile öğretmenlerin öz yeterlik ve örgütsel dayanıklılıkları arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Elazığ il merkezindeki beş eğitim bölgesinde görev yapan 385 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada; okul müdürlerinin güçlendirici liderliğinin öğretmenlerin öz yeterliğini ve örgütsel dayanıklılığını olumlu yönde etkilediği,

öğretmenlerin öz yeterliklerinin yükselmesinin örgütsel dayanıklılığı artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Din Kültürü Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin (Aras, Öztürk, 2019), ilahiyat fakültesi öğrencilerinin (Doğan, 2018; Kaya, 2019; Türkyılmaz, 2019; Uçar, Bozkurt, 2021) ve Anadolu imam hatip lisesi öğrencilerinin (Özdemir, Yaman, 2017) öz yeterlik algılarıyla ilgili çalışmalara baktığımızda da dikkat çekici sonuçlara ulaşılmıştır.

Aras, Öztürk (2019) tarafından imam hatip ortaokulu din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin özel alan yeterliklerinin incelendiği nicel çalışma, 6 ilde görev yapan toplam 355 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların özel alan yeterlik algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin yeterlik algılarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülürken, imam hatip lisesi mezunu öğretmenlerin diğer liselerden mezunlara göre yeterlik algılarının daha düşük olduğu anlaşılmıştır. Araştırma sonucunda DKAB öğretmenlerinin özel alan yeterliklerine katkı sunmak amacıyla teknolojik materyal ve hizmet içi eğitim desteğinin sağlanması önerisi getirilmiştir.

Doğan (2018) tarafından ilahiyat fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik öz yeterlik düzeylerinin incelendiği nicel çalışma, üç farklı ilahiyat fakültesinde öğrenim gören toplam 351 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği'nin kullanıldığı çalışmada ilahiyat fakültesi öğrencilerinin öz yeterlik algılarının “oldukça yeterli” düzeyinde olduğu görülmüştür. Kız öğrencilerin, erkek öğrencilere; başarı ortalaması yüksek olan öğrencilerin, daha düşük olanlara; öğretmenlik mesleği öncelikli tercihi olanların, olmayanlara göre öz yeterlik algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim kalitesinin artması amacıyla öğretmen yetiştirme politikalarının gözden geçirilmesi gerektiği vurgulanmış, üniversite yapılanmasında uzmanlaşmanın öneminden bahisle, ilahiyat fakültelerinde bölümleşmeye gidilmesinin faydalı olacağı önerisi getirilmiştir.

İlahiyat fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleği öz yeterlik algılarının incelendiği başka bir araştırma ise Kaya (2019) tarafından yapılmıştır. Marmara İlahiyat Fakültesi öğrencisi toplam 245 öğretmen adayı üzerinde yapılan nicel araştırmada ‘öğretmenlik mesleği yeterlik ölçeği’ uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlardan, katılımcıların öğretmenlik mesleği yeterlik algılarının oldukça yüksek düzeyde olduğu görülmüş ancak bu algının daha tarafsız bir şekilde ölçülebilmesi için akademisyen ve uygulama okulu öğretmenlerinin görüşlerinin alınacağı yeni bir çalışmaya ihtiyaç olduğu vurgulanmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanan yeterlik göstergelerinin genel ifadeler yerine daha spesifik maddelerden oluşması ve din dersi öğretmen adaylarının hangi alanlarda yeterli ya da yetersiz olduklarının farklı ölçme ve değerlendirme araçları kullanılarak tespit edilmesinin nitelikli din dersi öğretmeni yetiştirilmesinde faydalı olacağı önerisi getirilmiştir.

Diyanet İşleri Başkanlığında görevli personelin öz yeterlik algılarına yönelik yapılan çalışmaları incelediğimizde; Korkmaz (2011) tarafından yapılan Kur’an kursu öğreticilerinin eğitim-öğretim yeterlikleri ile ilgili çalışması önemli bulgular içermektedir. 11 farklı şehirde görev yapan 890 Kur’an kursu öğreticisine anket uygulanmış, bu şehirlerin her birinden en az iki kurs olmak üzere kurs ortamları gözlemlenmiş ve 48 öğretici ile mülakatlar yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda, Kur’an kursu öğreticilerinin eğitim-öğretim yeterlikleri algılarının oldukça yüksek olduğu tespit edilmiş, ancak yapılan mülakatta, algılar ile ifadeye dökülen noktaların farklı olduğu görülmüştür. Ayrıca; cinsiyetin, hafızlık durumunun ve kadro durumlarının öz yeterlik algısı üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit edilmiştir. Bunun yanında; görev süresi ile öz yeterlik arasında doğru orantı olduğu, ilahiyat mezunu öğreticilerin ön lisans ya da diğer lisans mezunu öğreticilere göre öz yeterlik algılarının daha yüksek olduğu görülmüş ayrıca hizmet içi eğitimlere katılımın da öz yeterlik algısını olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

İnan Kılıç (2014) tarafından bayan vaizlerin mesleki öz yeterlik algılarına yönelik yapılan nicel çalışma, farklı şehirlerde görev yapan toplam 155 bayan vaiz ile gerçekleştirilmiştir. Bayan vaizlerin “Mesleki Alan ve Uygulama Yeterliği” alanında öz yeterliklerinin çok yüksek, “İletişim, Rehberlik ve Pedagojik Formasyon” alanında ise yüksek olduğu görülürken, “Temel İslam Bilimleri Alan Yeterlikleri” alanında ise kendilerini oldukça yeterli gördükleri tespit edilmiştir. Ortaya çıkan tablonun bayan vaizlerin algılarıyla ilgili sonuçlar verdiği için gerçekte ne kadar örtüştüğünün anlaşılabilmesi amacıyla daha kapsamlı çalışmalara ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. Çalışma sonucunda sunulan önerilerde; görev mahallinde daha fazla hizmet içi eğitimlerin yapılmasının ve bayan vaizlerce hazırlanan projelerin daha fazla desteklenmesinin vaizliğin mevcut konumuna olumlu katkılar sunacağı ifade edilmiştir.

Kur'an kursu öğreticileri ve din görevlilerinin sosyal hizmete yönelik bilgi ve yeterlik algılarıyla ilgili Çekin (2016) tarafından yapılan nicel desenli araştırma, Kastamonu ve İstanbul'da görev yapan 826 Kur'an kursu öğreticisi ve din görevlisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda söz konusu kişilerin sosyal hizmete yönelik bilgi ve yeterlik algı düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet konusunda bilgi ve yeterlik algısının; kadın görevlilerde, erkek görevlilere göre; İstanbul'da çalışanların, Kastamonu'da çalışanlara göre; il merkezinde görev yapanların, köyde görev yapanlara göre; 20-35 yaş aralığında olanların, 45 ve üzeri yaşta olanlara göre; yüksek eğitim almış olanların, daha düşük eğitim almış olanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan görevlilerin sosyal hizmet bilgi ve yeterlik algı puanları arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Kur'an kursu öğreticileri ve din görevlilerinin aldıkları hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerin; etkili iletişim, liderlik ve sosyal çözümleme konularında yetersiz olduğu görülmüştür. Özellikle bu yeterliklerin gerek lisans eğitimi gerekse de düzenlenen hizmet içi eğitimlerle artırılması amacıyla yeni düzenlemeler yapılması gerektiği belirtmiştir.

Ege, Yazıbaşı (2021) tarafından din görevlilerinin öz yeterlik algıları ile ilgili yapılan nitel çalışma; Diyanet İşleri Başkanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı arasında yapılan protokol çerçevesinde, Kırıkkale İl Müftülüğü tarafından sosyal hizmet alanında görevlendirilen iki vaiz, bir murakıp ve bir Kur'an kursu öğreticisi olmak üzere toplam dört kişi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada hedef kitlenin ve görevlendirilen personelin ihtiyaçlarına odaklanılmış; sosyal hizmet kurumlarının muhatap kitlesi ve hedeflerinin farklı olması nedeniyle hizmet ihtiyaçlarının da farklılaştığı, bu nedenle bu kurumlarda görevlendirilen din görevlilerinin kurum özelindeki ihtiyaçlar doğrultusunda yeterliklere sahip olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Görevli personelin alandaki ihtiyaçlar doğrultusunda eğitime alınmalarının gerektiği ve çalışma yapılan personelin bu yönde ileriye yönelik öneriler getirdiği de vurgulanmıştır.

3. YÖNTEM

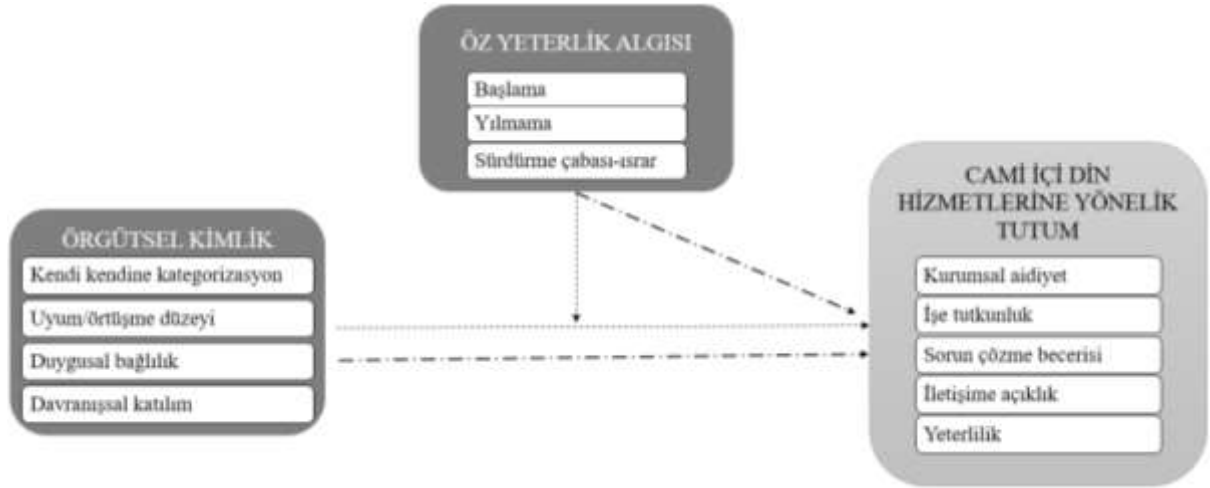
Bu çalışma, Diyanet İşleri Başkanlığında imam hatip olarak çalışan din görevlileri ile gerçekleştirilen nicel bir araştırmadır. Ayrıca çalışma imam hatiplerin örgütsel kimlik ve öz yeterlik algılarının cami içi din hizmetlerine yönelik tutumları üzerinde etkisini araştırmaktadır.

Çalışmada genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli; “geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır” (Karasar, 2014, s. 77). Araştırma verilerinin toplanmasında ise anket tekniği uygulanmıştır. Bu araştırmada imam hatiplerin öz yeterlik algıları, örgütsel kimlik düzeyleri ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının hangi düzeyde olduğu, birbiri ile ilişkileri/etkileri analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen sonuçlara göre durum hakkında ayrıntılı bilgiye ulaşmak amaçlanmaktadır. Tarama araştırmalarında amaç büyük kitlelerin özelliklerini betimlemektir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Araştırmada veri toplama araçları olarak sırasıyla; “Sosyo-Demografik Bilgi Formu”, “Genel Özyeterlilik Ölçeği”, “Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği” ve “Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutumu Ölçeği” kullanılmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2014). Çalışma, “ilişkisel tarama modeli” merkeze alınarak düzenlenmiştir. İlişkisel tarama modeli, “iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleri” şeklinde tanımlanır (Karasar, 2014, s. 81).

Şekil 3. 1. Araştırma modeli



Oluşturulan bu model, değişkenler arası doğrusal ve nedensel ilişkiye dayanmaktadır. Bu kapsamda modelin bağımsız değişkenlerinin (örgütsel kimlik ve öz yeterlik), bağımlı değişken olan “cami içi din hizmetleri” üzerinde etkisinin olduğu varsayılmıştır. Araştırmada örgütsel kimlik ile cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki ilişkide öz yeterliğin düzenleyici etkisini gösteren model oluşturulmuştur. Elde edilen bu model ile; örgütsel kimlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlar arasındaki ilişkiye öz yeterlik dâhil edildiğinde, cami içi din hizmetlerine yönelik tutum üzerinde nasıl bir etki meydana geleceği analiz edilmiştir.

3.2. Araştırma Hipotezleri

Araştırmada örgütsel kimlik ve öz yeterliğin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlar üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bununla birlikte örgütsel kimlik ile cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki ilişkide öz yeterliğin düzenleyici bir etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Bu çerçevede araştırma modelinden hareketle hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Öz yeterlik algı düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasındaki fark anlamlıdır.

- H2:** Örgütsel kimlik düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasındaki fark anlamlıdır.
- H3:** Öz yeterlik düzeyi yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumları, öz yeterlik düzeyi düşük olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarından yüksektir.
- H4:** Köy merkezinde görev yapan imam hatiplerin öz yeterlik algıları, ilçe ve il merkezinde görev yapan imam hatiplerden yüksektir.
- H5:** İl ve ilçe merkezinde görev yapan imam hatiplerin örgütsel kimlik düzeyleri, köy merkezinde görev yapan imam hatiplerden düşüktür.
- H6:** Köy merkezinde görev yapan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları, il ve ilçe merkezinde görev yapan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarından yüksek ve ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır.
- H7:** Örgütsel kimlik düzeyi yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumları, örgütsel kimlik düzeyi düşük olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarından yüksektir.
- H8:** Örgütsel kimlik ile cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasında pozitif ilişki vardır.
- H9:** Öz yeterlik düzeyi ile cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasında pozitif ilişki vardır.
- H10:** Örgütsel kimlik ve öz yeterlik düzeyi, cami içi din hizmetlerine yönelik tutumların önemli belirleyicilerindendir.
- H11:** Örgütsel kimlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki ilişkide öz yeterliğin düzenleyici etkisi vardır.

3.3. Araştırma Soruları

Araştırmada imam hatip olarak görev yapmakta olan din görevlileri ile ilgili aşağıda ifade edilen sorulara yanıtlar aranmıştır.

1. İmam hatiplerin öz yeterlik algıları, örgütsel kimlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutumları hangi düzeydedir?
2. İmam hatiplerin medeni durum, yaş, çalışma yılı, sözleşme durumu, görev yapılan yerin idari büyüklüğü gibi değişkenlere göre öz yeterlik algıları, örgütsel kimlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasında fark var mıdır?
3. İmam hatiplerin öz yeterlik algıları cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarını etkilemekte midir?
4. İmam hatiplerin örgütsel kimlikleri, cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarını etkilemekte midir?
5. Örgütsel kimlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki ilişkide öz yeterliğin düzenleyici etkisi var mıdır?

3.4. Veri Toplama Araçları

Nicel araştırma deseninin benimsendiği bu araştırmanın uygulama alanı ile ilgili verilerin toplanmasında “Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği”, “Genel Özyeterlilik Ölçeği” ve “Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeği” kullanılmış, kolayda örnekleme yöntemiyle katılımcılar üzerinde uygulanmıştır. Anket tekniğinin tercih edilmesinde; söz konusu tekniğin sosyal bilimlerdeki araştırmalara deneysel açıdan esas teşkil etmesi, uygulama kolaylığı, maddi imkânlar açısından uygunluğu, hedefe yönelik bilgi elde etmeye elverişli oluşu ve katılımcılara, soruları rahat cevaplama fırsatı sunması vb. parametreler etkili olmuştur. Sözü edilen avantajlar, çokça grup üzerinde araştırma

yapmaya zemin hazırlamasından dolayı, seçilen örneklemin evreni temsil niteliği de doğal olarak artmaktadır.

Nicel araştırma deseninin esas alındığı bu araştırmada, veri toplama araçları aşağıda sıralanmıştır. Bunlar;

- Kişisel Bilgi Formu
- Genel Özyeterlilik Ölçeği
- Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği
- Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeği

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Sosyo-demografik değişkenlere göre öz yeterlik, örgütsel kimlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutumların değişebileceği düşüncesiyle kişisel bilgi formunda; yaş, medeni durum, görev süresi, meslekte geçen süre, görev yeri vb. değişkenler yer almıştır. Araştırmada; söz konusu değişkenlere göre örgütsel kimlik, öz yeterlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum düzeyleri belirlenmiştir.

3.4.2. Genel Özyeterlilik Ölçeği

Araştırmada imam hatiplerin genel öz yeterlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn, Jacobs ve Rogers (1982) tarafından geliştirilen Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılan “Genel Özyeterlilik Ölçeği” kullanılmıştır. Genel Özyeterlilik Ölçeği 17 sorudan oluşmakta olup ölçek toplam puanları 17 ile 85 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puan arttıkça özyeterlilik algısı da artmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipinde oluşturulmuş olup “Hiç (1), Biraz (2), Kararsızım (3), İyi (4), Çok İyi (5)” şeklinde seçenekleştirilmiş ve

puanlanmıştır. Genel Özyeterlilik Ölçeği 3 alt boyuttan oluşmaktadır ve bu boyutlar öz yeterliği açıklamakta kullanılmaktadır.

Tablo 3. 1: Genel Özyeterlilik ölçeği faktör adı, faktör sayısı ve maddelere ilişkin bilgiler

Faktör adı	Faktör sayısı	Madde
Başlama	9	2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 17
Yılmama	5	3, 13, 14, 15, 16
Sürdürme çabası-ısrar	3	1, 8, 9

* Ölçekteki 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 16 ve 17. maddeler ters puanlanmaktadır

Araştırmada kullanılan ölçeğin 2., 4., 5., 6., 7., 10., 11., 12., 17. maddeleri “başlama” davranışı; 3., 13., 14., 15., 16. maddeleri “yılmama” davranışı; 1., 8., 9. maddeleri ise “sürdürme çabası-ısrar” davranışı ile ilgilidir. Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılan Genel Özyeterlilik Ölçeği’nin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) 0,80 olarak hesaplanmıştır. Yapılan bu araştırmada ise ölçeğin iç tutarlılık katsayısının (Cronbach alfa) 0,823 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç, ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

3.4.3. Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği

Araştırmada örgütsel kimliğin ölçülmesi amacıyla Stoner, Perrewé ve Hofacker (2011) tarafından geliştirilen Çetin ve Çelebi (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan “Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği” kullanılmıştır.

Tablo 3. 2: Örgütsel kimlik ölçeği faktör adı, faktör sayısı ve maddelere ilişkin bilgiler

Faktör adı	Faktör sayısı	Madde
Kendi kendine kategorizasyon	4	1, 2, 3, 4
Uyum/örtüşme düzeyi	4	5, 6, 7, 8
Duygusal bağlılık	4	9, 10, 11, 12
Davranışsal katılım	3	13, 14, 15

Araştırmada kullanılan ölçeğin 1., 2., 3., 4. maddeleri “kendi kendine kategorizasyon”; 5., 6., 7., 8. maddeleri uyuma/örtüşme düzeyi, 9., 10., 11., 12. maddeleri duygusal bağlılık ve 13., 14. ve 15. maddeleri “davranışsal katılım” olmak üzere 4 boyut, 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipinde oluşturulmuş olup “kesinlikle

katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5)” şeklinde seçenekleştirilmiştir. Çetin ve Çelebi (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği’nin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) 0,883 olarak hesaplanmıştır. Yapılan bu araştırmada ise ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) 0,906 olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç ölçeğin iç tutarlılığının çok yüksek olduğunu göstermektedir.

3.4.4. Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeği

İmam kavramı sözlükte; cemaatle kılınan namazlarda en önde duran ve namaz kılınırken kendisine uyulan kimse (TDK, 2023) olarak tanımlanmaktadır. İmamlık vazifesi, sadece dini görevi ifa etmek ve yönetmekle sınırlandırılmayacak kadar geniş bir görev alanını içermektedir. İmam hatiplerin görev tanımlarıyla ilgili mevzuat⁸ incelendiğinde;

- İbadetlerin yerine getirilmesi,
- Dini eğitimin verilmesi,
- İrşad faaliyetlerinin yürütülmesi,
- Cami ve çevresinin bakım, temizlik ve düzeninin sağlanması,
- Cenaze teçhiz, tekfin ve defin işlemlerinin yapılması,
- Türk Medeni Kanunu’na göre akdedilen nikâhtan sonra isteyenlere nikâhın dini merasiminin icra edilmesi,
- Özel gün ve geceler ile doğum, sünnet, ölüm, hastalık vb. özel zaman dilimlerinde vatandaşlara din hizmeti sunulması,
- İlgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği içerisinde ihtiyaç sahibi insanlara destek olunması,

⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği madde 40.

- Toplumdaki dayanışma ve kardeşlik ruhunu artırıcı faaliyetler gerçekleştirilmesi vb. birçok görevi icra etmekle sorumlu oldukları görülmektedir.

Cami içerisinde ve dışında yürütülen geniş görev yelpazesinin yanında, imam hatiplerin hedef kitlesi de birçok çeşitliliği içerisinde barındırmaktadır. Yaş, cinsiyet, kültür, eğitim seviyesi, statü, meslek, ekonomik durum, dünya görüşü vb. birçok özellikleriyle toplumun birer parçası olan bireyler, imam hatiplerin hedef kitlesini oluşturmaktadır.

Görev tanımının genişliği, hedef kitlesinin çeşitliliği ve icra etmekte oldukları mesleğin manevi sorumluluğu nedeniyle zor ve hassas bir görev icra etmekte olan imam hatiplerin, bu önemli vazifenin gereklerini yerine getirmelerinde, belirli bir donanım ve yeterliklere sahip olmaları beklenir. Araştırmada daha önce de belirtildiği üzere, Diyanet İşleri Başkanlığı 2014 yılında kendi personeline yönelik bir yeterlik çalışması yapmıştır. İslami ilimler ve din hizmetleri ile ilgili temel yeterliklerin yanında, her meslek alanı için de ilgili kişide bulunması gereken bilgi, beceri ve yetkinlikleri yani özel yeterlikler (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2014, s. 8) ayrı ayrı belirlenmiştir. Araştırmada, imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının belirlenmesi amacıyla geliştirilen “Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeği” çalışmasındaki maddelerin oluşturulmasında bu yeterlik çalışması esas alınmıştır.

Başkanlık 13.10.2022 tarihinde personel yeterlikleri çalışmasını güncellemiştir. İmam hatiplerin özel yeterlikleri ile ilgili maddeler incelendiğinde, bu görevdeki mesleki donanımın önemli bir unsuru olan ve öz yeterlik algılarına da etki edeceği düşünülen çok önemli bir katkının çalışmaya eklendiği görülmektedir.

- Cami musikisinin temel formlarını uygular,
- Cami musikisinde yaygın olarak kullanılan temel makamları uygular,

maddelerinin özel yeterlik kapsamına dâhil edilmesi, musiki alanının imam hatiplerin görevlerini icra sürecindeki taşıdığı önemi vurgulaması açısından önem arz etmektedir. Söz konusu değişikliğin ölçek geliştirme çalışmasından sonra yapılması nedeniyle musiki alanıyla ilgili yeterlikler ölçek çalışmasında yer almamaktadır.

Araştırmada imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının belirlenmesi amacıyla “Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum” ölçek geliştirme çalışması gerçekleştirilmiştir. Ölçek çalışması için alanında uzman (profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi, din görevlisi) kişilerden toplanan verilerle ölçek madde havuzu oluşturulmuş, oluşturulan 55 maddenin kapsam geçerlilik oranları hesaplanmış, kapsam geçerlilik oranı 0,50’nin üzerinde olan maddelerden 25’i madde havuzuna dâhil edilmiştir. Ölçekteki ifadeler; “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir.

Araştırmada oluşturulan ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik işlemlerinin yapılması amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Bu süreçte KMO ile Barlett’s test değerleri ve faktör yük değerleri hesaplanmıştır. Yapılan analizde KMO değeri 0,856 ve Barlett’s değerleri ($p < 0,05$) hesaplanmıştır. 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 olarak değerlendirilir (Tavşancıl, 2010). Barlett’s testi ise aslında bir ki-kare istatistiği olmakla birlikte, korelasyon matrisinin anlamlılığının da bir testi olarak karşımıza çıkmaktadır (Yurdagül, 2005). Araştırmada Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeği’nin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) 0,826 olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. 3: Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum soruları faktör yüküne ilişkin

bilgiler

	Faktör yükü
CİDHYT1	,331
CİDHYT2	,467
CİDHYT3	,716
CİDHYT4	,759
CİDHYT5	,778
CİDHYT6	,827
CİDHYT7	,857
CİDHYT8	,805
CİDHYT9	,795
CİDHYT10	,525
CİDHYT11	,795
CİDHYT12	,478
CİDHYT13	,591
CİDHYT14	,470
CİDHYT15	,793
CİDHYT16	,821
CİDHYT17	,516
CİDHYT18	,788
CİDHYT19	,864
CİDHYT20	,755
CİDHYT21	,663
CİDHYT22	,662
CİDHYT23	,282
CİDHYT24	,561
CİDHYT25	,577

Yapılan analizde cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili soruların yüksek yük değerlerinin 0,282-0,870 aralığında olduğu belirlenmiştir. Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili soru 23'ün faktör yükü 0,30'un altında olduğu için analizden çıkarılmıştır. Yapılan analiz faktör yük değerlerinin yüksek olduğu ile ilgili bilgiler vermektedir. Faktör sayıları ve açıklanan toplam varyans miktarları analiz edilmiştir.

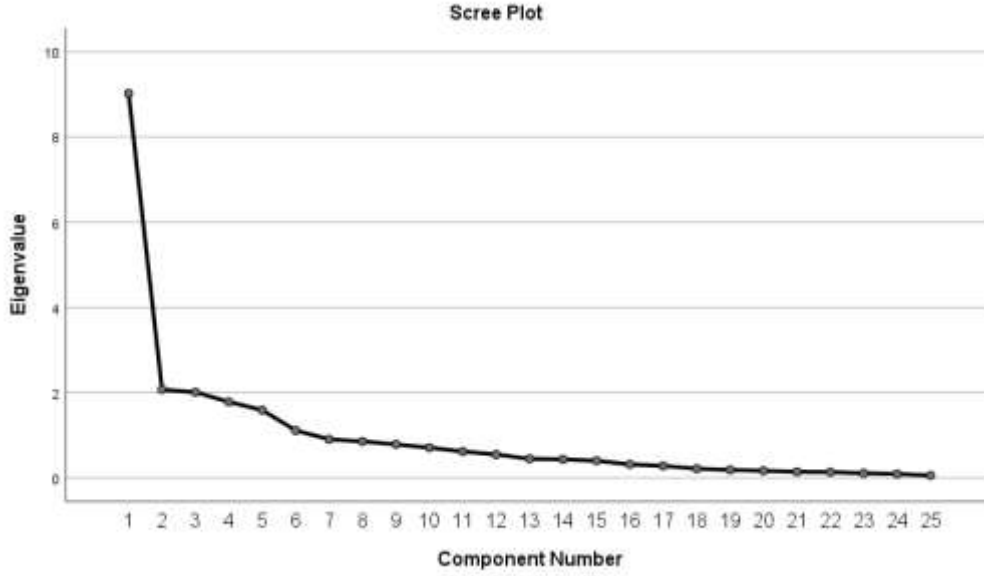
Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili soruların yer aldığı alan veri setimizde, faktör sayısının araştırmacı tarafından belirlenmesi yöntemi seçilmiştir. Faktör sayısı araştırmacı tarafından belirlenebilir (Kalaycı, 2014, s. 322). Araştırmada faktör dağılımına ilişkin tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3. 4: Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum sorularının faktör yüklerinin döndürülmüş değerlerine ilişkin bilgiler

Madde	Başlangıç özdeğerleri			Toplam faktör yükleri			Faktör yüklerinin döndürülmüş toplam		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif	Toplam	Varyans %	Kümülatif	Toplam	Varyans %	Kümülatif
			%			%			%
1	8,915	37,148	37,148	8,915	37,148	37,148	6,370	26,544	26,544
2	2,065	8,602	45,750	2,065	8,602	45,750	3,351	13,961	40,505
3	1,953	8,136	53,886	1,953	8,136	53,886	2,390	9,957	50,462
4	1,782	7,425	61,310	1,782	7,425	61,310	2,195	9,146	59,608
5	1,569	6,538	67,848	1,569	6,538	67,848	1,978	8,240	67,848
6	,936	3,901	71,750						
7	,900	3,749	75,499						
8	,799	3,329	78,828						
9	,712	2,966	81,794						
10	,632	2,633	84,427						
11	,610	2,542	86,970						
12	,508	2,117	89,087						
13	,445	1,856	90,942						
14	,435	1,813	92,755						
15	,326	1,358	94,113						
16	,281	1,171	95,284						
17	,220	,918	96,202						
18	,192	,799	97,001						
19	,171	,711	97,711						
20	,147	,614	98,325						
21	,140	,584	98,909						
22	,111	,461	99,370						
23	,093	,386	99,756						
24	,059	,244	100,000						

Araştırmada cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili sorular ile yapılan tekrarlanan faktör analizi sonucunda cami içi din hizmetlerine yönelik tutumunun 5 faktör tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Ortaya çıkan cami içi din hizmetlerine yönelik tutumunun %67,8'ünün 5 faktör tarafından açıklandığını göstermektedir. Varyans, veri setinde yer alan değerlerin ortalamadan sapmalarının karelerinin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Faktör analizi sonucunda ortaya çıkan varyans miktarları ne kadar yüksek olursa, faktör yapısının da o kadar güçlü olduğu anlaşılır (Kalaycı, 2014, s. 53). Araştırmada açıklanan varyans oranının oldukça yüksek olduğu ifade edilebilir. Cami içi din hizmetlerine yönelik tutumun % 37,14'ünün birinci faktör, % 8,6'sının ikinci faktör, % 8,13'ünün üçüncü faktör, % 7,42'sinin dördüncü faktör ve % 6,53'ünün beşinci faktör tarafından açıklandığını göstermektedir. Araştırmada döndürülmüş faktör matrisi hesaplanarak hangi maddenin hangi faktör altına toplandığı belirlenmiştir.

Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeği ile ilgili ölçeğin yapı geçerliğinin belirlenmesi amacıyla imam hatiplere anket çalışması uygulanmıştır. Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeği ile ilgili ölçeğin faktör sayısını belirlemek amacıyla kullanılan “scree” sınama grafiği aşağıda verilmiştir.



Özdeğer-Faktör şeklinde, grafik eğrisinin hızlı bir düşüş gösterdiği nokta 5. faktörden itibaren başlamaktadır. Buradan hareketle Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeğindeki faktör sayısının 5 ile sınırlandırılabilceği ifade edilebilir. Araştırmada döndürölmüş faktör matrisi hesaplanarak hangi maddenin hangi faktör altına toplandığı belirlenmiştir.

Yapılan bu çalışmada, uygulamada en çok kullanılan teknik Varimax yönteminden yararlanılmıştır. Cami içi din hizmetlerine yönelik soruları içeren verilerle elde edilen döndürölmüş faktör matrisi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3. 5: Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili faktörler ve faktör yük

değerleri

	Faktörler				
	1	2	3	4	5
CİDHYT7	,896				
CİDHYT6	,891				
CİDHYT5	,855				
CİDHYT9	,810				
CİDHYT3	,799				
CİDHYT8	,781				
CİDHYT11	,779				
CİDHYT4	,767				
CİDHYT19		,786			
CİDHYT20		,770			
CİDHYT18		,718			
CİDHYT22		,687			
CİDHYT10			,710		
CİDHYT12			,670		
CİDHYT14			,577		
CİDHYT2			,527		
CİDHYT17			,489		
CİDHYT16				,860	
CİDHYT15				,820	
CİDHYT13				-,498	
CİDHYT1				,363	
CİDHYT21					,772
CİDHYT25					,713
CİDHYT24					,704

Varimax Dik Döndürme Yöntemi kullanılarak cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili ölçek maddelerinin faktör dağılımı incelendiğinde; 5 faktörde toplandıkları, maddelerin girdikleri faktörde kabul edilebilir yük değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Döndürme işlemi yapıldıktan sonra faktör isimlendirilmesine geçilmiş faktör adları ve maddelere ilişkin bilgiler tabloda sunulmuştur.

Tablo 3. 6: Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği faktör adı, faktör sayısı ve

maddelere ilişkin bilgiler

Faktör adı	Faktör sayısı	Madde
Kurumsal aidiyet	8	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11
İşe tutkunluk	5	18, 19, 20, 22
Sorun çözme becerisi	5	2, 10, 12, 14, 17
İletişime açıklık	4	1, 13, 15, 16
Yeterlilik	3	21, 24, 25
Toplam	25	

Araştırmada Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeğinin 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 11. maddeleri “diyanetin din hizmetleri noktasında vazgeçilmez bir kurum olduğunu

düşünürüm”, “çalıştığım kurum haksızlığa uğradığımda beni korur”, “cemaatin şikâyeti karşısında kurumuma güveniyorum” ve “kendimi çalıştığım kurumun bir parçası gibi hissediyorum” kurumsal aidiyet ile ilgili olduğu için faktör adı “kurumsal aidiyet” olarak adlandırılmıştır.

Araştırmada Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeğinin 18., 19., 20., 22. maddeleri “camiyi adeta ikinci evim gibi görürüm”, “mesleğimle ilgili yeni şeyler öğrenmeye istekliyimdir” ve “işimin ciddiyetle ifa edilmesi gereken bir iş olduğunu düşünürüm” işe tutkunluk ile ilgili olduğu için faktör adı “işe tutkunluk” olarak adlandırılmıştır.

Araştırmada Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeğinin 2., 10., 12., 14., 17. maddeleri “cemaat ile sorun yaşadığımda iletişimi kesmek yerine sorunu çözmeye odaklanırım”, “cami ile ilgili sorunların çözümünde paydaş kurumlarla iş birliği yaparım” ve “cami içi din hizmetlerini yürütürken gerektiğinde farklı devlet kurumları ile irtibat kurarım” sorun çözme becerileri ile ilgili olduğu için faktör adı “sorun çözme becerisi” olarak adlandırılmıştır.

Araştırmada Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeğinin 1., 13., 15., 16. maddeleri “cemaatin her türlü sorunu rahatlıkla benimle paylaşabilir”, “cemaatin talep ve isteklerini dikkate alırım” ve “cami cemaatinde her kesimden insanla rahat iletişim kurarım” iletişime açıklık ile ilgili olduğu için faktör adı “iletişime açıklık” olarak adlandırılmıştır.

Araştırmada Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeğinin 21., 24., 25. maddeleri “kıraat esnasında şaşırdığımda telaşa kapılmam”, “cami içi dezavantajlı bireylere yönelik din hizmetlerinde kendimi yeterli görürüm” ve “hutbe okurken ve vaaz verirken bilgilerime güvenirim” yeterlilik ile ilgili olduğu için faktör adı “yeterlilik” olarak adlandırılmıştır.

3.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

İmam hatiplerin örgütsel kimlik ve öz yeterlik algılarının cami içi din hizmetlerine yönelik tutumları üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, olasılıksız örnekleme yöntemlerinden “kolayda örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Bu yöntem; zaman açısından pratik olması, karmaşık olmaması ve ekonomik olması nedenleriyle araştırmacılar tarafından yaygın olarak kullanılmaktadır (Ural ve Kılıç, 2011, s. 43).

Araştırmanın evrenini Türkiye’de imam hatip olarak çalışan din görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise maksimum çeşitliği sağlamak üzere Türkiye’deki yedi coğrafi bölgeden seçilen; Sinop, Kahramanmaraş, Çanakkale, Elazığ, Mardin, Afyon ve Çankırı illerinde çalışan imam hatipler oluşturmaktadır.

Tablo 3. 7: Görev Yapılan İllere İlişkin Bilgiler

İl	N	Yüzde
Sinop	97	13,6
Kahramanmaraş	103	14,4
Çanakkale	103	14,4
Elazığ	103	14,4
Mardin	103	14,4
Afyon	105	14,7
Çankırı	101	14,1
Toplam	715	100,0

Araştırmada, 7 coğrafi bölgeden katılımcılara ulaşılmış olup, şehirler arasında dengeli bir dağılım söz konusudur. Katılımcıların %13,6’sı Sinop, %14,4’ü Kahramanmaraş, %14,4’ü Çanakkale, %14,4’ü Elazığ, %14,4’ü Mardin, %14,7’si Afyon ve %14,1’i ise Çankırı ilinde görev yapmaktadır.

Yapılan bilimsel analiz için yeterli örneklem büyüklüğü ile ilgili olarak Büyüköztürk (2012) ve Karagöz (2020); veri sayısının en az 5 katı örnekleme ulaşılması halinde örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ancak 10 kat veya üstüne ulaşılmasının ise tercih edildiğini belirtmişlerdir. Bu çerçevede araştırmada veri sayısının en az 10 katında

katılımcıya ulaşılmıştır. Bu sayıdan hareketle verilerin analizi için yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşıldığı ifade edilebilir.

3.6. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamını, Diyanet İşleri Başkanlığında imam hatip olarak çalışan 18-64 yaş aralığındaki din görevlileri oluşturmaktadır. Araştırma verileri; erişim olanaklarının sağlanabildiği, veri toplama maliyetinin düşük olduğu, ulaşılabilir örnekleme erişilebilen Sinop, Kahramanmaraş, Çanakkale, Elazığ, Mardin, Afyon ve Çankırı illerinde il müftülükleri aracılığıyla toplanmıştır.

3.7. Araştırma Verilerinin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri, belirtilen il müftülüklerinden izin alınarak yüz yüze anket uygulaması ile 20 Haziran 2022 ile 20 Aralık 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırma verilerinin toplanması öncesinde katılımcılardan “bilgilendirilmiş onam formu” aracılığıyla onam alınmış, gönüllük ve isteklilik esası doğrultusunda çalışma gerçekleştirilmiştir.

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 26 paket programı kullanılmıştır. Toplama süreci tamamlanan veriler, SPSS programına aktarılmıştır. Verilerin aktarımının tamamlanmasının ardından, kayıp veri olup olmadığı, uç değerlerin bulunup bulunmadığı ile ilgili ön analizler yapılmıştır. Araştırmada 56 anket formu, verilerin eksik doldurulması nedeniyle değerlendirilmeye alınmamıştır. Ön analizler tamamlandıktan sonra ise tanımlayıcı istatistiksel yöntemler kullanılarak araştırma verileri analiz edilmiştir.

Araştırma verilerinin analizi yapılmadan önce verilerin normal dağılım gösterip göstermedikleri ile ilgili temel analizler yapılmıştır. Araştırma verilerinin normal dağılımına uyup uyumadığını belirlemede çarpıklık ve basıklık indeksi hesaplanmıştır.

Tablo 3. 8: Çarpıklık ve Basıklık İndeksine İlişkin Bilgiler

Ölçekler	Alt boyutlar	Skewness	Kurtosis
Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeği Alt Boyutları	Kurumsal Aidiyet	-0,41	0,005
	Yeterlilik	-0,575	1,144
	İletişime Açıklık	-0,729	0,853
	Sorun Çözme Becerisi	-0,671	0,402
	İşe Tutkunluk	-0,426	-0,107
Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeği		-0,655	1,03
Genel Özyeterlilik Ölçeği Alt Boyutları	Başlama	-0,964	0,757
	Yılmama	-0,164	-1,005
	Israr	-0,328	-0,366
Genel Özyeterlilik Ölçeği		-0,124	-0,836
Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği Alt Boyutları	Kendi Kendine Kategorizasyon	-1,535	1,038
	Uyum Örtüşme Düzeyi	-0,592	0,085
	Duygusal Bağlılık	-1,311	1,102
	Davranışsal Katılım	-0,794	0,253
Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği		-1,237	1,447

Yapılan analiz sonucunda Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum, Genel Özyeterlilik ve Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık indeksi -1.5 ile +1.5 arasında olduğu belirlenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerleri -1.5 ile +1.5 arasında olduğunda normal dağılım olarak kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Verilerin çarpıklık ve basıklık indeksi -1.5 ile +1.5 arasında olması nedeniyle parametrik analizler yapılmıştır. Araştırmada iki seçenekli bağımsız değişkenlere göre bağımlı değişken ortalamaları arasında fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla “Bağımsız Gruplar T-Testi” yapılmıştır. Üç ve daha fazla seçenekli bağımsız değişkenlere göre bağımlı değişken ortalamaları arasında fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla da “Tek Yönlü Anova Testi” uygulanmıştır. Değişkenler arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla “Korelasyon Analizi”, değişkenlerin birbiri üzerinde etkisinin belirlenmesi amacıyla da “Regresyon Analizi” yapılmıştır. Araştırmada düzenleyici etkinin belirlenmesinde Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen etkileşimsel değişken oluşturulmuş ve analizler yapılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bilgilere Yönelik Bulgular

Tablo 4. 1: Demografik Bulgular-1

	Değişken	n	%
Yaş grubu	21-30 yaş	109	15,2
	31-40 yaş	174	24,3
	41-50 yaş	257	35,9
	51 yaş ve üstü	175	24,5
Medeni durum	Bekar	61	8,5
	Evli	654	91,5
Kadro durumu	Kadrolu	603	84,3
	Sözleşmeli	112	15,7
Meslekte geçen süre	1-5 yıl	111	15,5
	6-10 yıl	138	19,3
	11-15 yıl	180	25,2
	16-20 yıl	136	19,0
	21 yıl ve üstü	150	21,0
Görev yapılan yer	İl merkezi	304	42,5
	İlçe merkezi	145	20,3
	Köy merkezi	266	37,2
	Toplam	715	100,0

Araştırma 715 imam hatip ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %15,2'si 21-30 yaş, %24,3'ü 31-40 yaş, %35,9'u 41-45 yaş ve %24,5'i ise 51 yaş ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına baktığımızda; %8,5'inin bekâr, %91,5'inin ise evli olduğu görülmektedir. Kadro durumlarını incelediğimizde; katılımcıların %84,3'ü kadrolu, %15,7'si ise sözleşmelidir. Araştırmaya katılanlardan %15,5'i 1-5 yıl, %19,3'ü 6-10 yıl, %25,2'si 11-15 yıl, %19'u 16-20 yıl ve %21'i ise 21 yıl ve üzeri görev yapmaktadır. Katılımcıların görev mahallerini incelediğimizde; %42,5'inin il merkezi, %20,3'ünün ilçe merkezi ve %37,2'sinin ise köyde ikamet ettiği görülmektedir.

4.2. Genel Özyeterlilik Ölçeği ile İlgili Bulgular

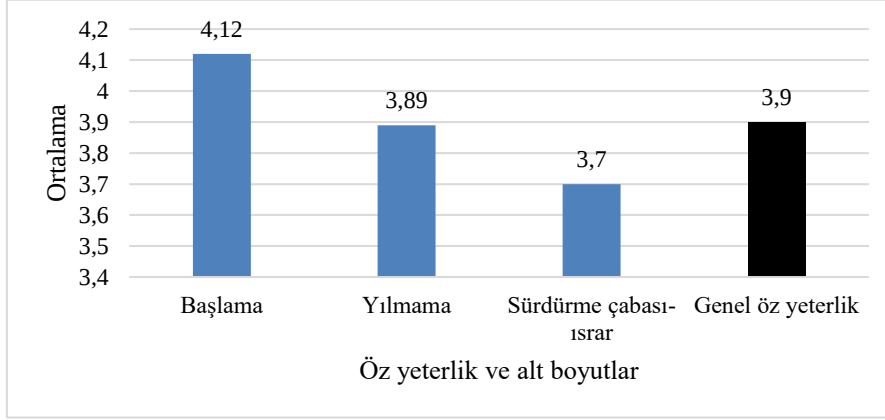
Bu bölümde, katılımcıların öz yeterlik düzeyleri ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Elde edilen bulgular; imam hatiplerin eylemlerini planlaması, kendi becerilerinin farkında olması ve becerilerini örgütlemesi, çeşitli zorluklarla karşılaştığında zorluklarla mücadeleleri ile ilgili güdülenme düzeylerini göstermektedir. Öz yeterlik üç temel boyutta ele alınmış olup bunlar; “başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar” şeklinde sıralanmıştır.

Tablo 4. 2: Genel öz yeterlik ile ilgili temel bulgular

	Başlama	Yılmama	Sürdürme çabası-ısrar	Genel öz yeterlik
Minimum puan				17
Maksimum puan				85
Ortalama	4,12	3,89	3,7	3,9
Standart sapma	0,73	0,69	0,86	0,58
Toplam puan	70,04	66,13	62,9	66,3
Toplam standart sapma	12,41	11,73	14,62	9,86
Sonuç	Beni çoğunlukla yansıtıyor	Beni çoğunlukla yansıtıyor	Beni çoğunlukla yansıtıyor	Beni çoğunlukla yansıtıyor

Katılımcıların genel öz yeterlik ortalaması 3,90 olarak hesaplanmış olup ulaşılan bu bulgu imam hatiplerin öz yeterlik düzeyleri ile ilgili cevapların “beni çoğunlukla yansıtıyor” olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte; öz yeterlik ölçeği alt boyutlarından “başlama” boyutu ortalamasının 4,12, “yılmama” boyutu ortalamasının 3,89 ve “sürdürme çabası-ısrar” boyutu ortalamasının ise 3,70 olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlar Genel Özyeterlilik Ölçeği alt boyutlarının “beni çoğunlukla yansıtıyor” olduğunu göstermektedir.

Şekil 4. 1. Genel Özyeterlilik ölçeği ile ilgili ortalamalar



Şekil 4.1’de görüldüğü üzere; öz yeterlik alt boyutları ortalamaları analiz edildiğinde, katılımcıların eylemlerini planlama ve harekete geçme konusundaki öz yeterliklerinin diğer boyutlardan daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte katılımcıların bir işe başladıktan sonra işi bırakmama, yılmama ile ilgili öz yeterliliğin de oldukça yüksek olduğu ifade edilebilir. Ayrıca katılımcıların sürdürme çabası-ısrar ile ilgili öz yeterlik düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir. Ulaşılan bu bulgular, genel olarak katılımcıların tüm alt boyutlardaki güdülenme düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmada, katılımcıların medeni durumlarına göre genel özyeterlilik ölçeği ve alt boyut ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı bağımsız gruplar t testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4. 3: Cinsiyete göre öz yeterlik ile ilgili t-testi sonuçları

Değişken	Medeni durum	N	Ortalama	Std.	t	p
Başlama	Bekâr	61	3,86	1,04	-2,956	0,003
	Evli	654	4,15	0,69		
Yılmama	Bekâr	61	3,85	0,65	-0,520	0,603
	Evli	654	3,89	0,69		
Sürdürme çabası-ısrar	Bekâr	61	3,78	0,70	0,782	0,434
	Evli	654	3,69	0,87		
Genel öz yeterlik	Bekâr	61	3,83	0,68	-1,057	0,291
	Evli	654	3,91	0,56		

Katılımcıların medeni durumlarına göre genel öz yeterliğin “başlama, yılmama, sürdürme” boyutlarına ve genel öz yeterlik toplamına ilişkin algıları “beni çoğunlukla yansıtıyor” düzeyindedir. Bekâr olan katılımcıların genel öz yeterlik alt boyutlarından

“başlama” boyutunun evli olanlardan düşük ve ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır ($t=-2,956$; $p<0,05$). Ortaya çıkan bu bulgu, evli olan katılımcıların bir işe başlama ile ilgili öz yeterliğinin bekâr olanlardan yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmada benzer şekilde evli olan katılımcıların yılmama ile ilgili öz yeterliklerinin bekâr olanlardan yüksek olduğu ancak medeni duruma göre ortalamaları arasındaki farklılıkların anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte bekâr olan katılımcıların sürdürme çabası ve ısrar ile ilgili öz yeterliklerinin evli olanlardan yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan analiz sonucunda ise medeni duruma göre sürdürme çabası ve ısrar ile ilgili öz yeterlik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Genel öz yeterlik ortalamaları medeni duruma göre incelendiğinde ise evli olanların ortalamalarının bekâr olanlardan yüksek olduğu ancak ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Araştırmada, katılımcıların yaş gruplarına göre genel öz yeterlik ölçeği ve alt boyut ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı tek yönlü Anova testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4. 4: Yaş gruplarına göre öz yeterlik ile ilgili analiz sonuçları

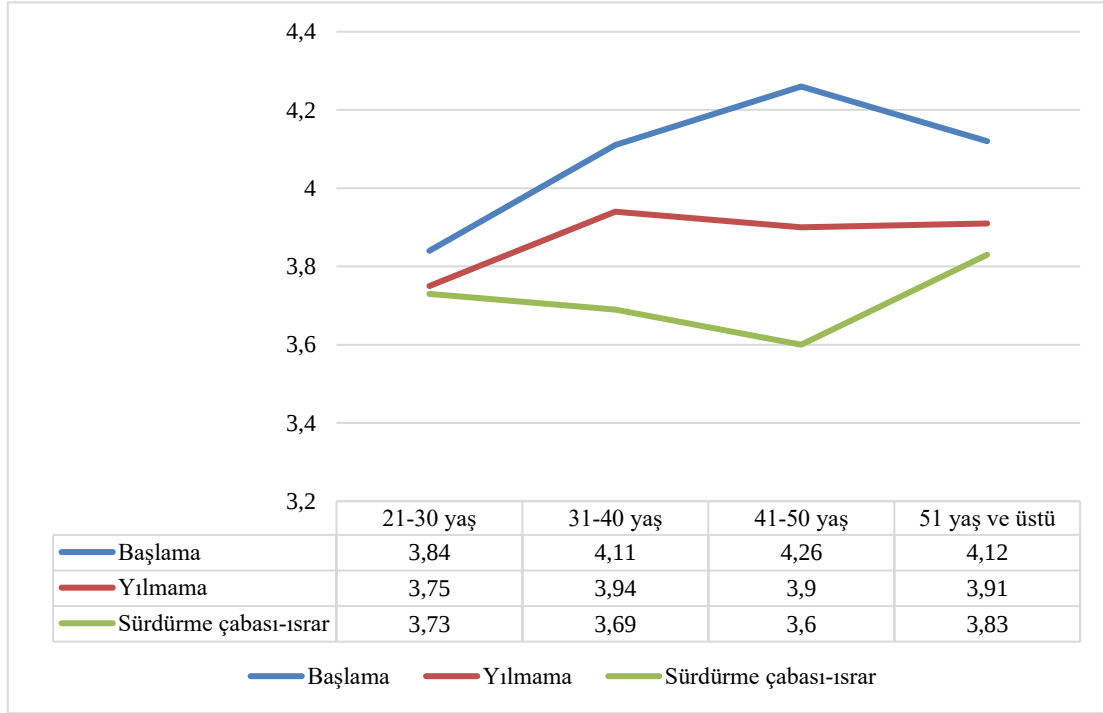
Değişken	Yaş grubu	N	Ortalama	Std.	F	p	Fark
Başlama	21-30 yaş	109	3,84	1,12	8,716	0,000	21-30
	31-40 yaş	174	4,11	0,44			yaş<31-40
	41-50 yaş	257	4,26	0,68			yaş, 41-50
	51 yaş ve üstü	175	4,12	0,67			yaş, 51 ve üstü yaş
	Toplam	715	4,12	0,73			
Yılmama	21-30 yaş	109	3,75	0,67	1,864	0,134	Fark yok
	31-40 yaş	174	3,94	0,59			
	41-50 yaş	257	3,90	0,74			
	51 yaş ve üstü	175	3,91	0,71			
	Toplam	715	3,89	0,69			
Sürdürme çabası-ısrar	21-30 yaş	109	3,73	0,78	2,594	0,052	Fark yok
	31-40 yaş	174	3,69	0,91			
	41-50 yaş	257	3,60	0,86			
	51 yaş ve üstü	175	3,83	0,84			
	Toplam	715	3,70	0,86			
Genel öz yeterlik	21-30 yaş	109	3,77	0,68	2,416	0,065	Fark yok
	31-40 yaş	174	3,91	0,48			
	41-50 yaş	257	3,92	0,59			
	51 yaş ve üstü	175	3,95	0,56			
	Toplam	715	3,90	0,58			

Tablo 4.4 incelendiğinde, 21-30 yaş grubundaki katılımcıların öz yeterlik “başlama” boyutu ortalamalarının diğer yaş gruplarından düşük olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu bulgu yaş düzeyine bağlı olarak herhangi bir işe başlama, işi yarıda bırakmama ile ilgili öz yeterliklerinin arttığını göstermektedir. Araştırmada 21-30 yaş grubunda yer alan katılımcıların kendine güven, pes etmeme, yeteneklerine güvenme ve bir işi başarana kadar uğraşma düzeylerinin diğer yaş gruplarından düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmada 21-30 yaş, 51 ve üstü yaş grubunda yer alan katılımcıların bir işi sürdürme ve çabası ve ısrar düzeylerinin 31-40 yaş ve 41-50 yaş gruplarında olanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlar genel olarak incelendiğinde ise 21-30 yaş grubunda yer alanların genel öz yeterliklerinin diğer yaş gruplarından ve genel ortalamadan düşük olduğu ifade edilebilir.

Yapılan analiz sonucunda yaş gruplarına göre öz yeterlik boyutlarından “başlama” boyutu ortalamaları arasında anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır ($F=8,716$; $p<0,05$). Araştırmada, 21-30 yaş grubunda yer alanların genel özyeterlilik ölçeği alt boyutlarından

“başlama” düzeyinin 31-40 yaş, 41-50 yaş ve 51 ve üzeri yaş grubunda yer alanlardan düşük olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Araştırmada yaş gruplarına göre genel özyeterlilik ölçeği ve “yılmama, sürdürme çabası-ısrar” boyutları ortalamaları arasında farkın anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Şekil 4. 2. Yaş gruplarına göre genel özyeterlilik ölçeği alt boyutları ile ilgili ortalamalar



Araştırma sonucunda, katılımcıların yaş gruplarına göre öz yeterlik ortalamalarının birbirinden farklı olduğu ortaya çıkmıştır. Yaş düzeyi arttıkça genel olarak başlama davranışının da arttığı görülmektedir. Bununla birlikte 21-30 yaş grubunda yer alanların yılmama davranış düzeylerinin düşük olduğu ve 31 yaşından sonra ise benzer bir eğilim gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca; 21-30 yaş grubundan 41-50 yaş grubuna doğru sürdürme çabası-ısrar davranış düzeylerinin azaldığı, 51 ve üstü yaş grubunda ise sürdürme çabası-ısrar davranışının arttığı görülmektedir. Ortaya çıkan bu sonuç yaş düzeyine bağlı olarak deneyimin arttığını ve buna bağlı olarak sürdürme çabası ve ısrar ile ilgili davranış düzeylerinin de daha istikrarlı olduğunu göstermektedir.

Araştırmada, katılımcıların çalışma yılına göre genel özyeterlilik ölçeği ve alt boyut ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı tek yönlü Anova testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4. 5: Çalışma yılına göre öz yeterlik ile ilgili analiz sonuçları

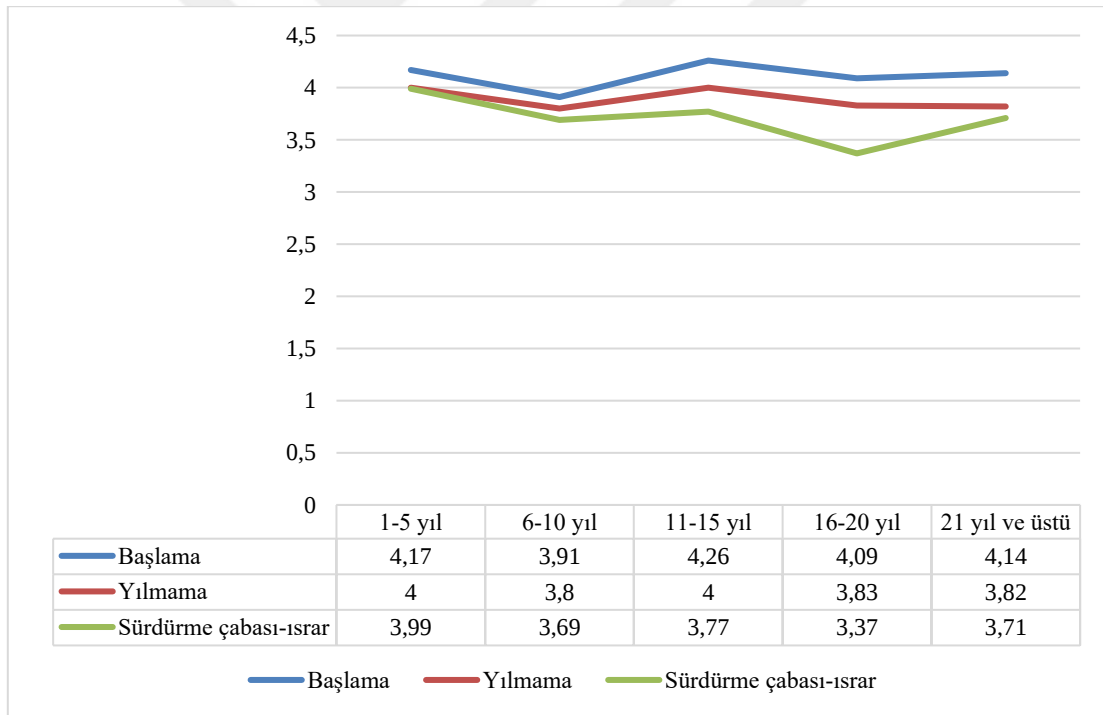
Değişken	Çalışma yılı	N	Ortalama	Std.	F	p	Fark
Başlama	1-5 yıl	111	4,17	0,93	4,944	0,001	6-10 yıl<11-15 yıl
	6-10 yıl	138	3,91	0,77			
	11-15 yıl	180	4,26	0,47			
	16-20 yıl	136	4,09	0,81			
	21 yıl ve üstü	150	4,14	0,65			
	Toplam	715	4,12	0,73			
Yılmama	1-5 yıl	111	4,00	0,68	3,134	0,014	6-10 yıl<1-5 yıl, 11-15 yıl
	6-10 yıl	138	3,80	0,61			
	11-15 yıl	180	4,00	0,70			
	16-20 yıl	136	3,83	0,76			
	21 yıl ve üstü	150	3,82	0,66			
	Toplam	715	3,89	0,69			
Sürdürme çabası-ısrar	1-5 yıl	111	3,99	0,87	8,893	0,000	1-5 yıl>6-10 yıl, 16-20 yıl, 16-20 yıl<6-10 yıl, 11-15 yıl, 21 ve üstü yıl
	6-10 yıl	138	3,69	0,75			
	11-15 yıl	180	3,77	0,79			
	16-20 yıl	136	3,37	0,92			
	21 yıl ve üstü	150	3,71	0,87			
	Toplam	715	3,70	0,86			
Genel öz yeterlik	1-5 yıl	111	4,05	0,70	6,939	0,000	1-5 yıl>6-10 yıl, 16-20 yıl
	6-10 yıl	138	3,80	0,48			
	11-15 yıl	180	4,01	0,48			
	16-20 yıl	136	3,76	0,67			
	21 yıl ve üstü	150	3,89	0,53			
	Toplam	715	3,90	0,58			

Yapılan analiz sonucunda, çalışma yılına göre “başlama” boyutu ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=4,944$; $p<0,05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Scheffe testi yapılmış olup 6-10 yıl çalışanların başlama ile ilgili öz yeterliklerinin 11-15 yıl çalışanların ortalamalarından düşük olduğu belirlenmiştir. Çalışma yılına göre “yılmama” boyutu ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=3,134$; $p<0,05$). Çalışma yılına göre yılmama ile ilgili öz yeterlik düzeyleri incelendiğinde; 6-10 yıl çalışanların yılmama ile ilgili öz yeterliklerinin 1-5 yıl ve 11-15 yıl çalışanlardan düşük olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Çalışma yılına göre “sürdürme çabası” boyutu ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=8,893$; $p<0,05$). Çalışma yılına göre imam hatiplerin sürdürme çabası-ısrar ile ilgili öz yeterlik düzeyleri incelendiğinde; 1-5 yıl çalışanların yılmama ile ilgili öz yeterlik düzeylerinin, 6-10 yıl ve 16-20 yıl çalışanlardan yüksek olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Çalışma yılına göre öz yeterlik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=6,939$; $p<0,05$). Çalışma yılına göre katılımcıların öz yeterlik düzeyleri incelendiğinde; 1-5 yıl çalışanların öz yeterliklerinin 6-10 yıl ve 16-20 yıl çalışanlardan yüksek olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Şekil 4. 3. Meslekte geçen sürelere göre genel özyeterlilik ölçeği alt boyutları ile ilgili ortalamalar



Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde, çalışma yıllarına göre öz yeterlik alt boyutları ortalamalarının birbirine benzer bir eğilim sergilediği görülmektedir. Araştırmada katılımcıların mesleğin ilk yıllarında başlama ile ilgili öz yeterlik düzeyleri yüksek iken, 6-10 yıl arasında başlama ile ilgili öz yeterliğin hızlı bir düşüş gösterdiği ifade edilebilir. Çalışma yılı arttıkça başlama ile ilgili öz yeterliğin artmaya başladığı ve genel olarak

benzer bir eğilim içerisinde olduğu görülmektedir. Aynı şekilde yılmama ile ilgili öz yeterliğin de benzer bir seyir izlediği ifade edilebilir. Yapılan analizlerde sürdürme çabası-ısrar ile ilgili öz yeterliğin yıllara göre genel olarak azalma eğiliminde olduğu görülmektedir.

Araştırmada, katılımcıların görev merkezlerine göre genel özyeterlilik ölçeği ve alt boyut ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı tek yönlü Anova testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4. 6: Görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre öz yeterlik ile ilgili analiz

sonuçları							
Değişken	Görev merkezi	N	Ortalama	Std.	F	p	Fark
Başlama	İl merkezi	304	4,12	0,70	1,166	0,312	Fark yok
	İlçe merkezi	145	4,20	0,64			
	Köy merkezi	266	4,09	0,80			
	Toplam	715	4,12	0,73			
Yılmama	İl merkezi	304	3,79	0,73	5,777	0,003	İl merkezi<ilçe merkezi
	İlçe merkezi	145	4,01	0,66			
	Köy merkezi	266	3,93	0,65			
	Toplam	715	3,89	0,69			
Sürdürme çabası-ısrar	İl merkezi	304	3,67	0,86	3,083	0,046	İl merkezi, köy<ilçe merkezi
	İlçe merkezi	145	3,86	0,83			
	Köy merkezi	266	3,65	0,86			
	Toplam	715	3,70	0,86			
Genel öz yeterlik	İl merkezi	304	3,86	0,60	4,039	0,018	İl merkezi<ilçe merkezi
	İlçe merkezi	145	4,02	0,58			
	Köy merkezi	266	3,89	0,54			
	Toplam	715	3,90	0,58			

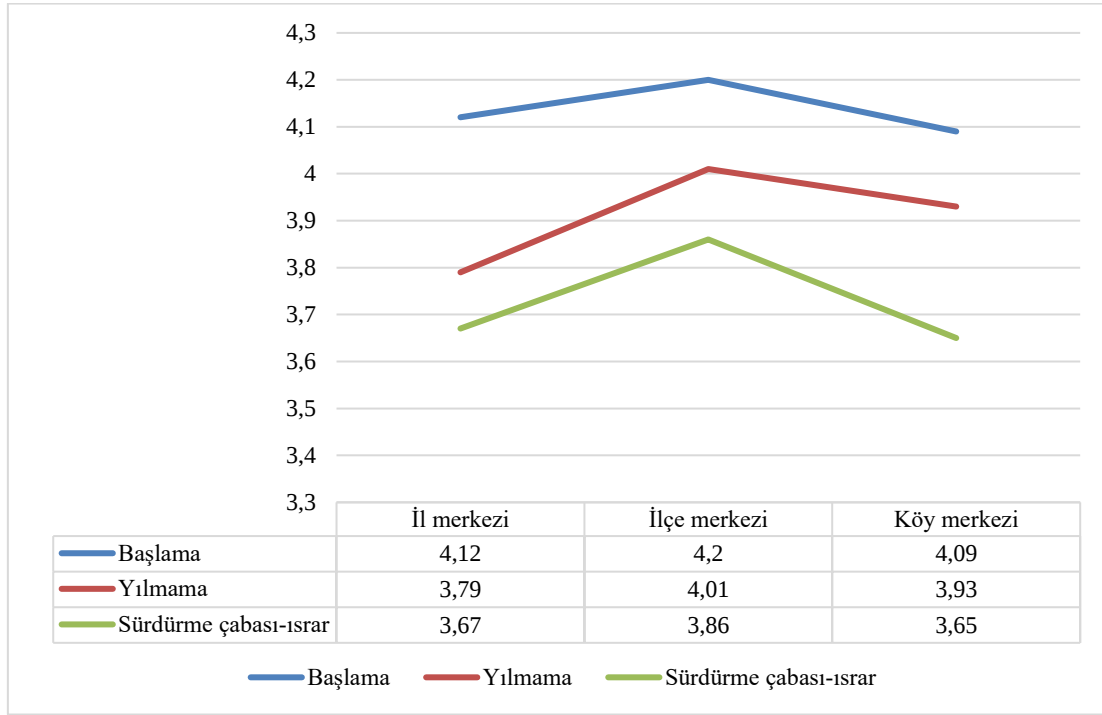
Katılımcıların görev merkezlerine göre genel öz yeterlik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=4,039$; $p<0,05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi görev merkezleri arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda il merkezinde ve köyde görev yapanların genel öz yeterlik düzeylerinin, ilçe merkezinde görev yapanlardan düşük ve ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Tüm bu bulgular değerlendirildiğinde, görev yapılan merkezlerin katılımcıların öz yeterlik inançlarında değişikliğe neden olduğunu göstermektedir.

Araştırmada, katılımcıların görev merkezlerine göre “başlama” boyutu ortalamalarının birbirine benzer olduğu ve ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır ($F=1,166$; $p>0,05$). Katılımcıların vermiş olduğu cevap ortalamaları incelendiğinde ise “başlama” boyutuna verilen yanıtların “katılıyorum” şeklinde olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların görev merkezlerine göre “yılmama” boyutu ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=5,777$; $p<0,05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi görev merkezleri arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda il merkezinde görev yapanların “yılmama” ile ilgili genel öz yeterlik düzeylerinin, ilçe merkezinde görev yapanlardan düşük ve ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Katılımcıların görev merkezlerine göre “sürdürme çabası-ısrar” boyutu ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=3,083$; $p<0,05$). Tespit edilen bu farklılığın hangi görev merkezleri arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda il merkezinde ve köyde görev yapanların “sürdürme çabası-ısrar” ile ilgili genel öz yeterlik düzeylerinin, ilçe merkezinde görev yapanlardan düşük ve ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Elde edilen bu sonuç, ilçe merkezlerinde çalışan katılımcıların sürdürme çabası-ısrar ile ilgili öz yeterliklerinin çok yüksek olduğunu göstermektedir.

Şekil 4. 4. Görev yapılan merkeze göre genel özyeterlilik ölçeği alt boyutları ile ilgili ortalamalar



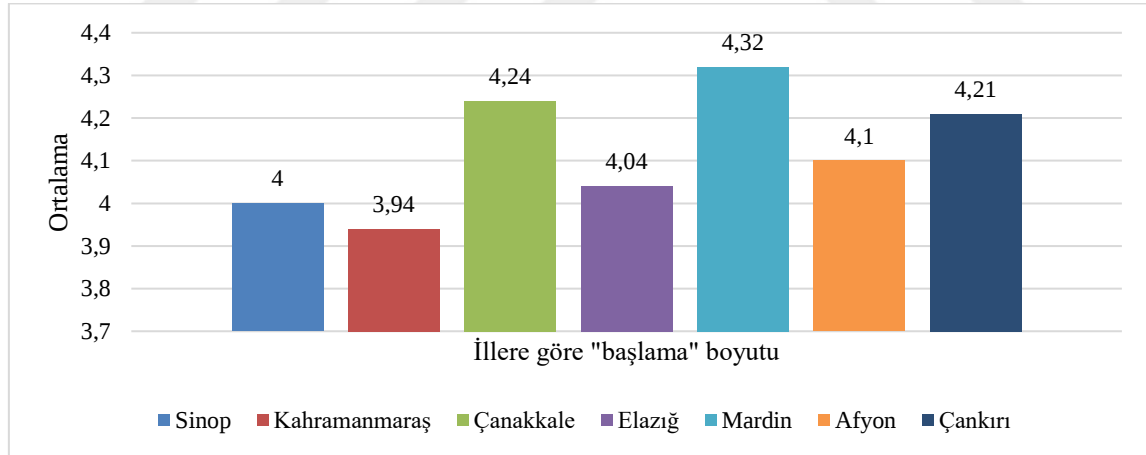
Katılımcıların görev yaptığı yere göre öz yeterlik alt boyutları ortalamaları şekilde gösterilmektedir. Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde, katılımcıların başlama davranışı ile ilgili öz yeterliklerinin diğer öz yeterlik alt boyutlarından yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ilçe merkezlerinde görev yapan katılımcıların başlama ile ilgili öz yeterlikleri, il ve köyde görev yapanlardan oldukça yüksektir. Ortaya çıkan bu bulgu katılımcıların görev yaptığı merkezin, öz yeterlik düzeylerinde farklılığa neden olduğunu göstermektedir. Katılımcıların yılmama davranışı ile ilgili öz yeterliklerinin genel olarak yüksek olduğu görülmekte olup ilçe merkezinde görev yapan katılımcıların yılmama davranışının il ve köyde görev yapanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların sürdürme çabası-ısrar davranışı ile ilgili öz yeterliklerinin başlama ve yılmama davranışı ile ilgili öz yeterlik ortalamalarından düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 4. 7: Görev yapılan illere göre genel öz yeterlik ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin bulgular

	N	Başlama		Yılmama		Sürdürme çabası ısrar		Toplam Öz yeterlik	
		Ortalama	Standart sapma	Ortalama	Standart sapma	Ortalama	Standart sapma	Ortalama	Standart sapma
Sinop	97	4,00	0,85	3,80	0,68	3,45	0,86	3,75	0,60
Kahramanmaraş	103	3,94	0,75	3,69	0,67	3,66	0,81	3,76	0,56
Çanakkale	103	4,24	0,82	4,11	0,65	3,78	0,93	4,04	0,61
Elazığ	103	4,04	0,62	3,74	0,70	3,64	0,85	3,80	0,56
Mardin	103	4,32	0,63	3,98	0,72	3,98	0,76	4,09	0,50
Afyon	105	4,10	0,60	3,89	0,64	3,53	0,84	3,84	0,53
Çankırı	101	4,21	0,73	4,01	0,68	3,84	0,84	4,02	0,56
Toplam	715	4,12	0,73	3,89	0,69	3,70	0,86	3,90	0,58
F		3,843		5,373		4,800		6,839	
P		0,001		0,000		0,000		0,000	

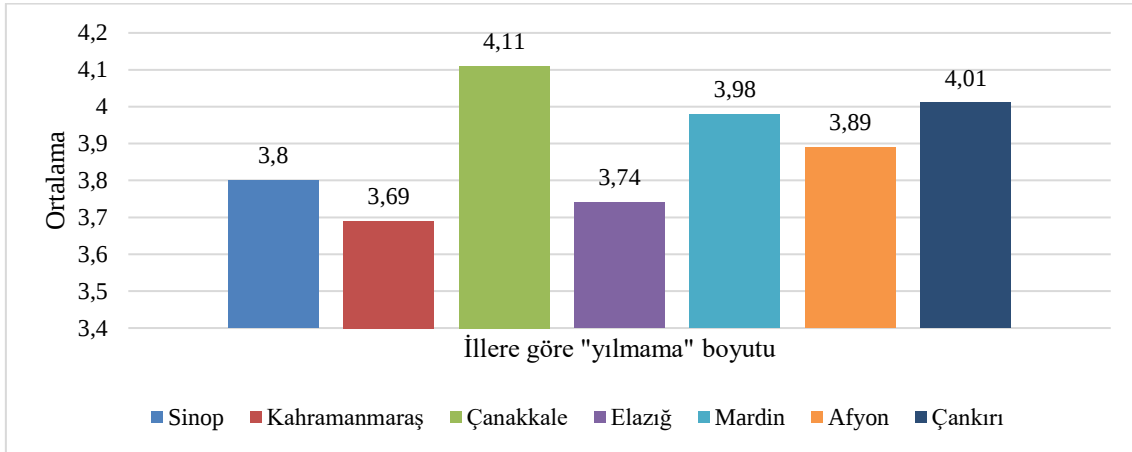
Araştırmada, katılımcıların görev yaptıkları ile göre genel öz yeterlik ve alt boyutlarının ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=5,623$; $p<0,05$; $F=2,949$; $p<0,05$; $F=5,739$; $p<0,05$; $F=4,316$; $p<0,05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi iller arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Scheffe testi yapılmıştır.

Şekil 4. 5. Görev yapılan illere göre öz yeterlik ölçeği başlama boyutu ile ilgili ortalamalar



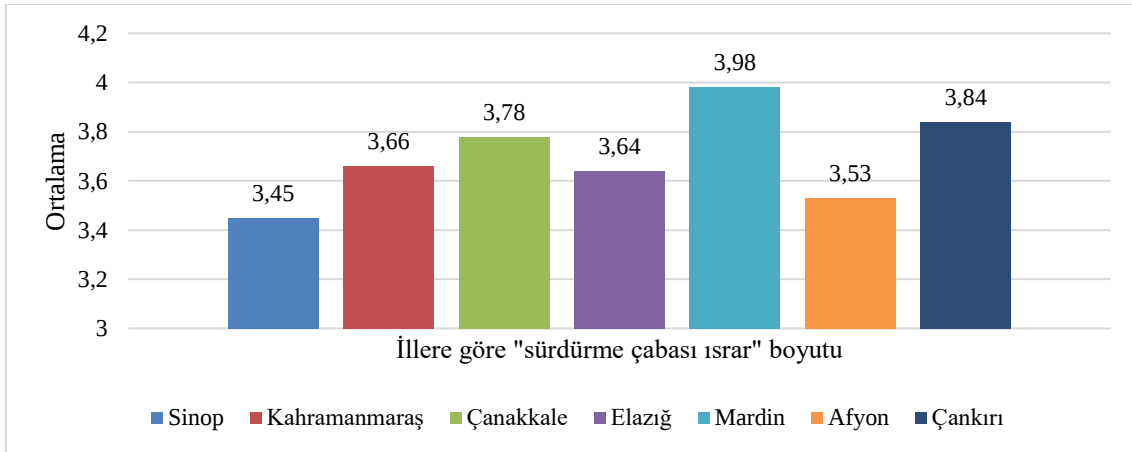
Yapılan analiz sonucunda, imam hatiplerden Çanakkale, Mardin ve Çankırı illerinde görev yapanların başlama ile ilgili öz yeterliklerinin çok yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte Mardin ilinde görev yapan imam hatiplerin, başlama ile ilgili öz yeterlik düzeylerinin, Sinop ilinde görev yapan katılımcılardan yüksek ve vermiş olduğu cevapların farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Şekil 4. 6. Görev yapılan illere göre genel özyeterlilik ölçeği yılmama boyutu ile ilgili ortalamalar



Çanakkale ilinde görev yapan imam hatiplerin, yılmama ile ilgili öz yeterlik düzeylerinin, Sinop, Samsun, Kahramanmaraş ve Elazığ ilinde görev yapan imam hatiplerden yüksek ve vermiş olduğu cevapların farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Ortaya çıkan bu sonuç Çanakkale ilinde çalışan imam hatiplerin herhangi bir zorlukla karşılaştıklarında kolayca pes etmediklerini, mücadele ettiklerini göstermektedir.

Şekil 4. 7. Görev yapılan illere göre genel özyeterlilik ölçeği sürdürme çabası ısrar boyutu ile ilgili ortalamalar



Sinop ilinde görev yapan imam hatiplerin sürdürme çabası ısrar ile ilgili öz yeterlik düzeylerinin diğer illerde görev yapanlardan düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Sinop ilinde görev yapan imam hatiplerin, sürdürme çabası ısrar ile ilgili öz yeterlik düzeylerinin, Mardin ve Çankırı ilinde görev yapan imam hatiplerden düşük olduğu ve vermiş olduğu cevapların farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Mardin ilinde görev yapan imam

hatiplerin, sürdürme çabası ısrar ile ilgili öz yeterlik düzeylerinin, Sinop ve Afyon ilinde görev yapan imam hatiplerden yüksek ve vermiş olduğu cevapların farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

4.3. Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği ile İlgili Bulgular

Bu bölümde, katılımcıların örgütsel kimlik düzeyleri ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Örgütsel kimlik dört temel boyutta ele alınmış olup bunlar; “kendi kendine kategorizasyon”, “uyuşma/örtüşme düzeyi”, “duygusal bağlılık” ve “davranışsal katılım” şeklinde sıralanmıştır.

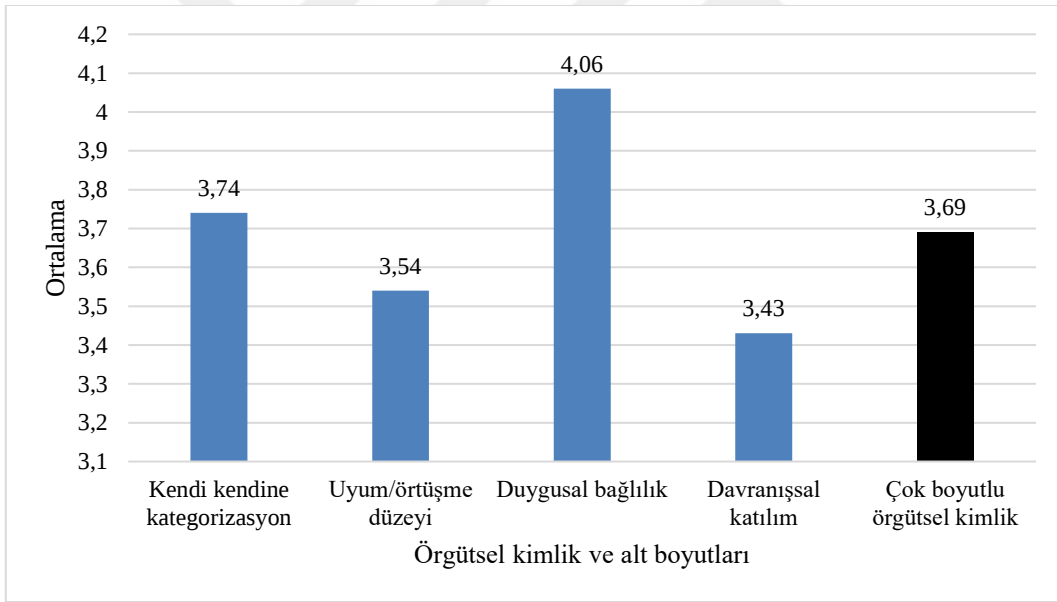
Tablo 4. 8: Örgütsel kimlik ile ilgili analiz sonuçları

	Kendi kendine kategorizasyon	Uyum/örtüşme düzeyi	Duygusal bağlılık	Davranışsal katılım	Çok boyutlu örgütsel kimlik
Minimum puan					15
Maksimum puan					75
Ortalama	3,74	3,54	4,06	3,43	3,69
Standart sapma	0,77	0,96	1,01	0,93	0,75
Toplam puan	56,1	53,1	60,9	51,45	55,35
Toplam standart sapma	11,55	14,4	15,15	13,95	11,25
Sonuç	Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum

Katılımcıların örgütsel kimlik ortalaması 3,69 olarak hesaplanmış olup ulaşılan bu bulgu, imam hatiplerin örgütsel kimlik ile ilgili cevapların “katılıyorum” aralığında olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte örgütsel kimlik ölçeği alt boyutlarından “kendi kendine kategorizasyon” boyutu ortalaması 3,54 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu bulgudan, katılımcıların kendi kimliğiyle örgütün kimliğini birleştirme ilgili cevapların “katılıyorum” aralığında olduğu anlaşılmaktadır. “Uyum/örtüşme düzeyi” boyutu ortalaması 3,54 olarak hesaplanmış olup katılımcıların örgütsel kimlik geliştirme sürecinde kimliğini kabullendiği, çalışmış olduğu kurumun başarı ve başarısızlıklarını kendisinin başarı veya başarısızlığı olarak kabul etme düzeyleri ilgili cevapların “katılıyorum” aralığında olduğu belirlenmiştir. Araştırmada, “Duygusal bağlılık” boyutu

ortalaması ise 4,06 olarak hesaplanmış olup ulaşılan bu sonuç katılımcıların duygusal bağlılık ilgili cevapların “katılıyorum” aralığında olduğunu göstermektedir. Ulaşılan bu bulgu katılımcıların çalışmış olduğu kurum ile birlikte olma hissini, gurur ve mutluluk gibi çeşitli olumlu duygular içinde olduğunu göstermektedir. “Davranışsal katılım” boyutu ortalaması ise 3,43 olarak hesaplanmış olup ulaşılan bu sonuç katılımcıların duygusal bağlılık ilgili cevapların “katılıyorum” aralığında olduğunu göstermektedir. Ulaşılan bu bulgu katılımcıların çalışmış olduğu kurumu tanıtan, kurumu hatırlatan eşyaları genel olarak kullandıklarını göstermektedir. Bununla birlikte katılımcıların günlük devam eden örgüt içindeki sosyal ilişkilerinde yer aldığı ile ilgili bilgiler vermektedir.

Şekil 4. 8. Çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği ve alt boyutları ile ilgili ortalamalar



Araştırmada, katılımcıların örgütsel kimlik düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların çok boyutlu örgütsel kimlik alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunun diğer boyutlardan çok yüksek olduğu görülmektedir. Ulaşılan bu bulgu katılımcıların çalışmış olduğu kuruma duygusal olarak bağlılık düzeylerinin çok yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcıların kendi kimliğiyle örgütün kimliğini birleştirme düzeylerinin (kendi kendine kategorizasyon) yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların çalışmış olduğu kurumla uyumlu olduğu belirlenmiştir. Ancak bu uyumun davranışsal katılıma aynı ölçüde etkide bulunmadığı ifade edilebilir.

Katılımcıların yaş gruplarına göre çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği ve alt boyut ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı bağımsız gruplar t testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4. 9: Medeni duruma göre örgütsel kimlik ile ilgili analiz sonuçları

Değişken	Medeni durum	N	Ortalama	Std.	t	p
Kendi kendine kategorizasyon	Bekar	61	3,98	0,31	2,494	0,013
	Evli	654	3,72	0,80		
Uyum/örtüşme düzeyi	Bekar	61	3,55	0,81	0,059	0,953
	Evli	654	3,54	0,97		
Duygusal bağlılık	Bekar	61	4,11	1,15	0,426	0,670
	Evli	654	4,05	1,00		
Davranışsal katılım	Bekar	61	3,14	1,35	-2,559	0,011
	Evli	654	3,46	0,88		
Çok boyutlu örgütsel kimlik	Bekar	61	3,69	0,74	0,008	0,993
	Evli	654	3,69	0,76		

Bekâr olan katılımcıların çok boyutlu örgütsel kimlik alt boyutlarından “kendi kendine kategorizasyon” boyutunun evli olanlardan yüksek ve ortalamaları arasında fark olduğu ortaya çıkmıştır ($t=2,494$; $p<0,05$). Ortaya çıkan bu bulgu bekâr olan katılımcıların kendi kimliğiyle örgütün kimliğini birleştirme düzeylerinin evlilerden anlamlı derecede yüksek olduğunu göstermektedir. Tüm bunlarla birlikte katılımcıların kendi kimliğiyle örgütün kimliğini birleştirme düzeylerinin yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, bekâr olan katılımcıların davranışsal katılımı “orta düzey” iken, evli olan katılımcıların davranışsal katılımı “yüksek düzey” olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcıların medeni durumlarına göre çok boyutlu örgütsel kimlik alt boyutlarından “davranışsal katılım” boyutu ortalamaları arasında fark olduğu ortaya çıkmıştır ($t=2,559$; $p<0,05$). Ortaya çıkan bu sonuç evli olan katılımcıların davranışsal katılım ortalamalarının, bekâr olanlardan yüksek olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği ile “uyum/örtüşme düzeyi” ve “duygusal bağlılık” alt boyutları ortalamalarının birbirine benzer olduğu, ortalamaları arasında fark olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Katılımcıların yaş gruplarına göre çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği ve alt boyut ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı tek yönlü Anova testi ile analiz edilmiştir.

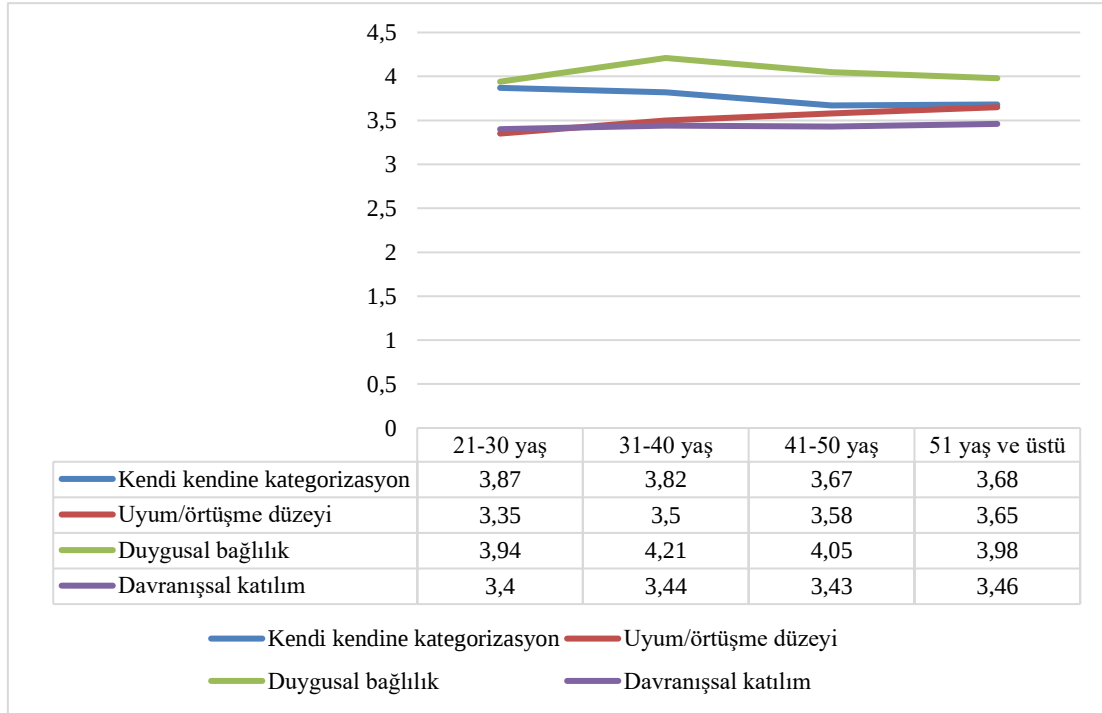
Tablo 4. 10: Yaş gruplarına göre örgütsel kimlik ile ilgili analiz sonuçları

		N	Ortalama	Std.	F	p	Fark
Kendi kendine kategorizasyon	21-30 yaş	109	3,87	0,54	2,692	0,045	21-30 yaş>41-50 yaş
	31-40 yaş	174	3,82	0,49			
	41-50 yaş	257	3,67	0,76			
	51 yaş ve üstü	175	3,68	1,08			
	Toplam	715	3,74	0,77			
Uyum/örtüşme düzeyi	21-30 yaş	109	3,35	0,91	2,455	0,062	Fark yok
	31-40 yaş	174	3,50	0,86			
	41-50 yaş	257	3,58	0,97			
	51 yaş ve üstü	175	3,65	1,03			
	Toplam	715	3,54	0,96			
Duygusal bağlılık	21-30 yaş	109	3,94	1,04	2,140	0,094	Fark yok
	31-40 yaş	174	4,21	0,87			
	41-50 yaş	257	4,05	1,01			
	51 yaş ve üstü	175	3,98	1,12			
	Toplam	715	4,06	1,01			
Davranışsal katılım	21-30 yaş	109	3,40	1,11	0,094	0,963	Fark yok
	31-40 yaş	174	3,44	0,75			
	41-50 yaş	257	3,43	0,90			
	51 yaş ve üstü	175	3,46	1,03			
	Toplam	715	3,43	0,93			
Çok boyutlu örgütsel kimlik	21-30 yaş	109	3,64	0,64	0,457	0,712	Fark yok
	31-40 yaş	174	3,74	0,51			
	41-50 yaş	257	3,68	0,81			
	51 yaş ve üstü	175	3,69	0,92			
	Toplam	715	3,69	0,75			

Yapılan analiz sonucunda, yaş gruplarına göre çok boyutlu örgütsel kimlik alt boyutlarından “kendi kendine kategorizasyon” boyutu ortalamaları arasında anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır ($F=2,692$; $p<0,05$). Ortaya çıkan farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Araştırmada 21-30 yaş grubunda yer alanların çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği alt boyutlarından “kendi kendine kategorizasyon” düzeyinin 31-40 yaş grubunda yer alanlardan düşük olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Ulaşılan bu sonuç 21-30 yaş grubundaki katılımcıların kendi kimliğiyle örgütün kimliğini birleştirme düzeylerinin diğer yaş gruplarından yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yaş gruplarına göre çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği

ve “uyum/örtüşme düzeyi, duygusal bağlılık, davranışsal katılım” boyutları ortalamaları arasında farkın ise anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Şekil 4. 9. Yaş gruplarına göre çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği ve alt boyutları ile ilgili ortalamalar



Yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan katılımcıların yaş gruplarına göre örgütsel kimlik ölçeği alt boyutları ortalamaları incelendiğinde; katılımcıların duygusal bağlılık ile ilgili örgütsel kimlik düzeylerinin diğer boyutların ortalamalarından oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu bulgu katılımcıların çalışmış olduğu kuruma duygusal olarak bağlılıklarının yapmış olduğu meslekle ilgili olabileceğini göstermektedir.

Araştırmada, katılımcıların çalışma yılına göre çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği ve alt boyut ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı tek yönlü Anova testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4. 11: Çalışma yılına göre örgütsel kimlik ile ilgili analiz sonuçları

		N	Ortalama	Std.	F	p	Fark
Kendi kendine kategorizasyon	1-5 yıl	111	3,94	0,54	6,196	0,000	1-5 yıl ve 6-10 yıl>16-20 yıl, 21 yıl ve üstü
	6-10 yıl	138	3,89	0,40			
	11-15 yıl	180	3,76	0,79			
	16-20 yıl	136	3,61	0,66			
	21 yıl ve üstü	150	3,56	1,12			
	Toplam	715	3,74	0,77			
Uyum/örtüşme düzeyi	1-5 yıl	111	3,53	1,02	1,012	0,400	Fark yok
	6-10 yıl	138	3,43	0,82			
	11-15 yıl	180	3,63	0,95			
	16-20 yıl	136	3,60	0,97			
	21 yıl ve üstü	150	3,51	1,02			
	Toplam	715	3,54	0,96			
Duygusal bağlılık	1-5 yıl	111	4,50	0,65	7,969	0,000	1-5 yıl>diğer çalışma yılları
	6-10 yıl	138	3,85	1,16			
	11-15 yıl	180	4,05	1,03			
	16-20 yıl	136	4,07	0,83			
	21 yıl ve üstü	150	3,92	1,12			
	Toplam	715	4,06	1,01			
Davranışsal katılım	1-5 yıl	111	3,65	0,92	1,970	0,097	Fark yok
	6-10 yıl	138	3,36	0,93			
	11-15 yıl	180	3,36	0,95			
	16-20 yıl	136	3,44	0,81			
	21 yıl ve üstü	150	3,42	1,02			
	Toplam	715	3,43	0,93			
Çok boyutlu örgütsel kimlik	1-5 yıl	111	3,90	0,58	3,027	0,017	1-5 yıl>diğer çalışma yılları
	6-10 yıl	138	3,63	0,64			
	11-15 yıl	180	3,70	0,78			
	16-20 yıl	136	3,68	0,69			
	21 yıl ve üstü	150	3,60	0,95			
	Toplam	715	3,69	0,75			

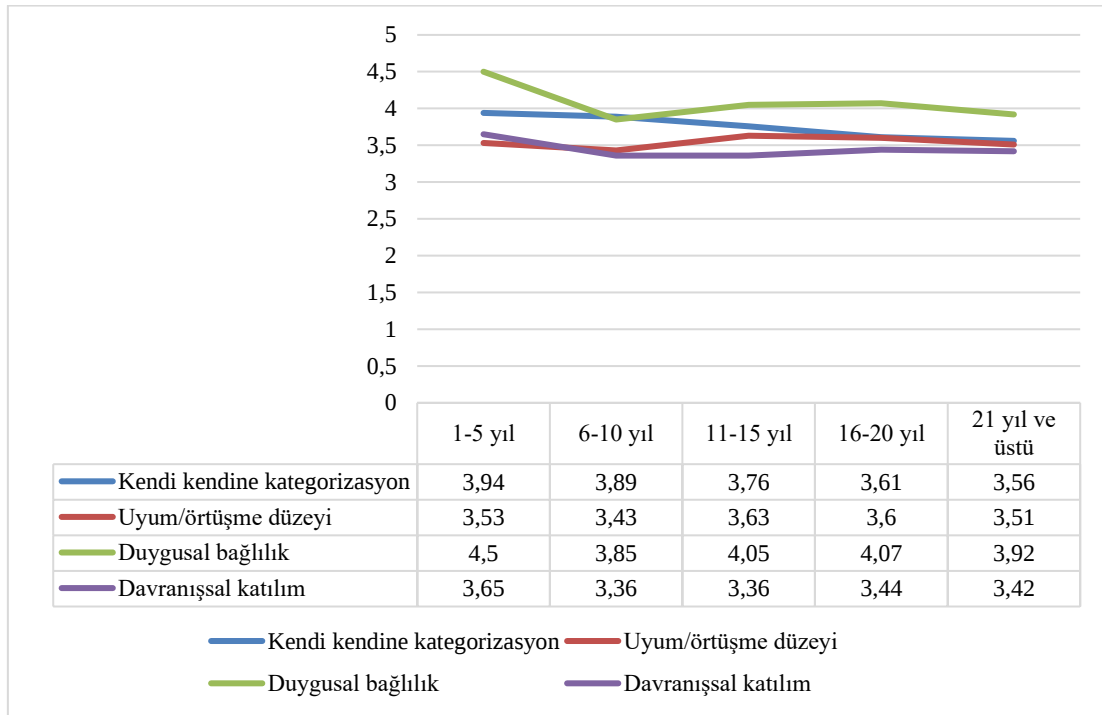
Katılımcıların çalışma yılına göre çok boyutlu örgütsel kimlik alt boyutlarından “kendi kendine kategorizasyon” boyutu ortalamaları arasında fark olduğu ortaya çıkmıştır (F=6,196; p<0,05). Yapılan Scheffe testi sonucunda 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışanların kendi kendine kategorizasyon boyutu ortalamalarının 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (p<0,05). Çalışma yılı arttıkça katılımcıların kendi kimliğiyle örgütün kimliğini birleştirme düzeylerinin (kendi kendine kategorizasyon) azaldığı ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların çalışma yılına göre çok boyutlu örgütsel kimlik alt boyutlarından “uyum/örtüşme düzeyi” ve “davranışsal katılım” boyutları ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Katılımcıların çalışma yılına göre çok boyutlu örgütsel kimlik alt boyutlarından “duygusal bağlılık” boyutu ortalamaları arasında fark olduğu ortaya çıkmıştır ($F=7,969$; $p<0,05$). Yapılan Scheffe testi sonucunda 1-5 yıl aralığında çalışmış olanların duygusal bağlılık ortalamalarının 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Ortaya çıkan bu sonuç çalışma yıllarının ilk dönemlerinde katılımcıların duygusal bağlılık durumlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmada, katılımcıların çalışma yılına göre çok boyutlu örgütsel kimlik ortalamaları arasında fark olduğu ortaya çıkmıştır ($F=3,027$; $p<0,05$). Yapılan Scheffe testi sonucunda 1-5 yıl aralığında çalışmış olanların örgütsel kimlik düzeyi ortalamalarının 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Ortaya çıkan bu sonuç çalışma yıllarının ilk dönemlerinde katılımcıların örgütsel kimlik düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Şekil 4. 10. Meslekte geçen sürelere göre çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği ve alt boyutları ile ilgili ortalamalar



Yapılan analiz sonucunda, kendi kendine kategorizasyon ile ilgili örgütsel kimlik ortalamalarının çalışma yılına göre genel olarak azalma eğilimi gösterdiği görülmektedir. Ulaşılan bu bulgu katılımcıların kendi kendini kategorize etme, kendini belirli bir sosyal gruba yerleştirme eğilimlerinin çalışma yılına göre azalma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Uyum/örtüşme düzeyi ortalamaları incelendiğinde ise ortalamaların genel olarak birbirine benzer olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu sonuç katılımcıların örgütsel kimlik geliştirme sürecinde kimliği kabullenme, örgütün başarı ve başarısızlıklarının kendi başarısı veya başarısızlığı olarak kabul etme durumlarının çalışma yıllarına göre birbirine benzer olduğunu ifade etmektedir. Araştırmada katılımcıların çalışmanın ilk yıllarında duygusal bağlılık düzeylerinin çok yüksek olduğu ve 6-10 yıllardan sonra ise genel olarak birbirine benzer eğilim içerisinde olduğu görülmektedir. Davranışsal katılım ortalamalarının da benzer eğilim gösterdiği görülmektedir.

Araştırmada, katılımcıların görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği ve alt boyut ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı tek yönlü Anova testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4. 12: Görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre örgütsel kimlik ile ilgili analiz sonuçları

		N	Ortalama	Std.	F	p	Fark
Kendi kendine kategorizasyon	İl merkezi	304	3,66	0,56	3,235	0,040	İl merkezi<ilçe merkezi
	İlçe merkezi	145	3,83	0,78			
	Köy merkezi	266	3,79	0,95			
	Toplam	715	3,74	0,77			
Uyum/örtüşme düzeyi	İl merkezi	304	3,41	0,88	5,275	0,005	İl merkezi<ilçe merkezi, köy
	İlçe merkezi	145	3,61	0,99			
	Köy merkezi	266	3,66	1,00			
	Toplam	715	3,54	0,96			
Duygusal bağlılık	İl merkezi	304	3,89	1,08	11,297	0,000	İl merkezi<köy<ilçe merkezi
	İlçe merkezi	145	4,37	0,67			
	Köy merkezi	266	4,07	1,05			
	Toplam	715	4,06	1,01			
Davranışsal katılım	İl merkezi	304	3,27	0,92	9,022	0,000	İl merkezi<köy<ilçe merkezi
	İlçe merkezi	145	3,64	0,79			
	Köy merkezi	266	3,51	0,99			
	Toplam	715	3,43	0,93			
Çok boyutlu örgütsel kimlik	İl merkezi	304	3,56	0,68	9,642	0,000	İl merkezi<köy<ilçe merkezi
	İlçe merkezi	145	3,86	0,58			
	Köy merkezi	266	3,76	0,89			
	Toplam	715	3,69	0,75			

Araştırmada, katılımcıların görev yapılan yerin idari büyüklüğüne çok boyutlu örgütsel kimlik alt boyutlarından “kendi kendine kategorizasyon” boyutu ortalamaları arasında fark olduğu ortaya çıkmıştır ($F=3,235$; $p<0,05$). Yapılan Scheffe testi sonucunda il merkezinde çalışanların kendi kendine kategorizasyon boyutu ortalamalarının ilçe merkezinde çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Ortaya çıkan bu sonuç katılımcıların görev yaptıkları yerin idari büyüklüğünün kişinin kendi kimliğiyle örgütün kimliğini birleştirme süreçleri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Araştırmada, katılımcıların görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre çok boyutlu örgütsel kimlik alt boyutlarından “uyum/örtüşme” boyutu ortalamaları arasında fark olduğu ortaya çıkmıştır ($F=5,275$; $p<0,05$). Yapılan Scheffe testi sonucunda il merkezinde çalışanların uyum/örtüşme boyutu ortalamalarının ilçe merkezinde ve köyde

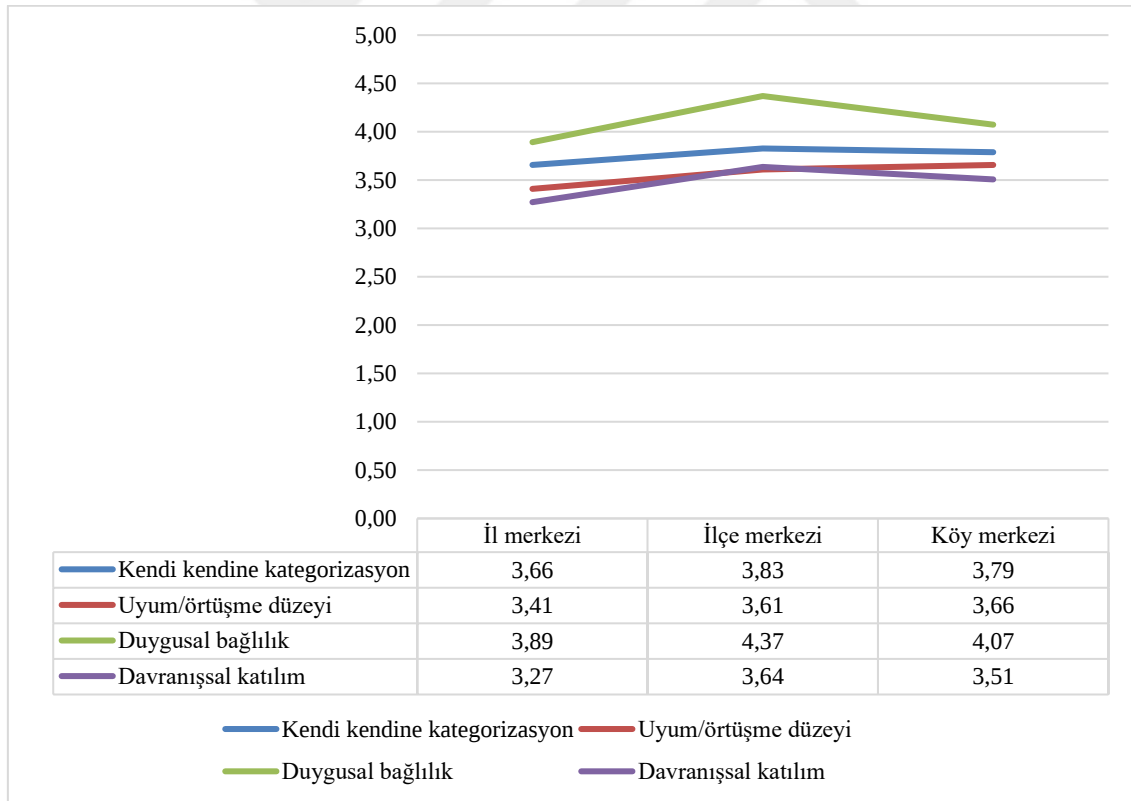
Çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Ortaya çıkan bu sonuç ilçe ve köyde çalışan katılımcıların örgütsel kimlik geliştirme sürecinde kimliğini kabullendiğini, örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendisinin başarısı veya başarısızlığı olarak kabul ettiğini göstermektedir.

Araştırmada, katılımcıların görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre çok boyutlu örgütsel kimlik alt boyutlarından “duygusal bağlılık” boyutu ortalamaları arasında fark olduğu ortaya çıkmıştır ($F=11,297$; $p<0,05$). Yapılan Scheffe testi sonucunda il merkezinde çalışanların duygusal bağlılık boyutu ortalamalarının ilçe merkezinde ve köyde çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Bununla birlikte ilçe merkezinde çalışanların duygusal bağlılık boyutu ortalamalarının, köyde çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Ortaya çıkan bu sonuç, katılımcıların genel olarak duygusal bağlılıklarının yüksek olduğunu göstermekte olup görev yapılan yerin idari büyüklüğünün de duygusal bağlılık üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu belirtmektedir.

Araştırmada, katılımcıların görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre çok boyutlu örgütsel kimlik alt boyutlarından “davranışsal katılım” boyutu ortalamaları arasında fark olduğu ortaya çıkmıştır ($F=9,022$; $p<0,05$). Yapılan Scheffe testi sonucunda il merkezinde çalışanların davranışsal katılım boyutu ortalamalarının ilçe merkezinde ve köyde çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Bununla birlikte ilçe merkezinde çalışanların davranışsal katılım boyutu ortalamalarının, köyde çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Ortaya çıkan bu sonuç katılımcıların genel olarak davranışsal katılımların yüksek olduğunu göstermekte olup görev yapılan yerin idari büyüklüğünün katılımcıların örgütsel kimliklerinin davranışları ile btnleştirmesinde önemli bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

Araştırmada, katılımcıların görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği ortalamaları arasında fark olduğu ortaya çıkmıştır ($F=9,642$; $p<0,05$). Yapılan Scheffe testi sonucunda il merkezinde çalışanların örgütsel kimlik ortalamalarının ilçe merkezinde ve köyde çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Bununla birlikte ilçe merkezinde çalışanların örgütsel kimlik ortalamalarının, köyde çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Ortaya çıkan bu sonuç katılımcıların genel olarak örgütsel kimlik ortalamalarının yüksek olduğunu göstermekte olup görev yapılan yerin idari büyüklüğünün katılımcılar ile örgüt arasındaki sosyal ilişkilerini açıklama ve örgüte ait olma duyguları üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

Şekil 4. 11. Görev yapılan yere göre çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği ve alt boyutları ile ilgili ortalamalar



Yapılan analiz sonucunda, genel olarak katılımcıların örgütsel kimlik düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilebilir. Araştırmada, görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre kişinin kendi kimliğiyle örgütün kimliğini birleştirme düzeylerinin farklılaştığı görülmektedir. Buna göre ilçe merkezinde ve köyde çalışanların kendini belirli bir sosyal

gruba yerleştirme düzeylerinin il merkezinde görev yapanlardan yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu durum ilçe ve köyde çalışan katılımcıların yapmış olduğu mesleğe bağlı olarak kendilerini din görevlisi kimliğine bürünme ve kendilerini bu sosyal gruba yerleştirme eğilimlerini göstermektedir. Araştırmada katılımcıların genel olarak duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu sonuç, görev yapılan yerin idari büyüklüğü küçüldükçe kişinin çalışmış olduğu kurum ile birlikte olma hissini, işi gereği gurur ve mutluluk dâhil olmak üzere çeşitli olumlu duygular üzerinde olumlu etkisinin arttığı ifade göstermektedir.

Tablo 4. 13: Görev yapılan illere göre örgütsel kimlik ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin bulgular

	N	Kendi kendine kategorizasyon		Uyum/örtüşme düzeyi		Duygusal bağlılık		Davranışsal katılım	
		Standart		Standart		Standart		Standart	
		Ortalama	sapma	Ortalama	sapma	Ortalama	sapma	Ortalama	sapma
Sinop	97	3,58	0,71	3,34	0,94	4,03	0,99	3,42	0,87
Kahramanmaraş	103	3,77	0,87	3,48	0,96	3,96	1,06	3,28	1,01
Çanakkale	103	3,86	0,53	3,63	1,00	4,19	0,94	3,64	0,91
Elazığ	103	3,58	0,90	3,38	0,95	3,91	1,16	3,21	0,99
Mardin	103	3,92	0,69	3,67	0,89	4,13	0,98	3,56	0,98
Afyon	105	3,65	0,90	3,54	0,93	4,06	0,99	3,41	0,90
Çankırı	101	3,82	0,66	3,75	0,97	4,11	0,96	3,52	0,81
Total	715	3,74	0,77	3,54	0,96	4,06	1,01	3,43	0,93
F		3,270		2,641		0,955		2,792	
p		0,004		0,015		0,455		0,011	

Araştırmada, katılımcıların görev yaptıkları ile göre çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği alt boyutlarından “kendi kendine kategorizasyon” boyutu ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=3,270$; $p<0,05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi iller arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda imam hatiplerden Mardin ve Çankırı ilinde görev yapanların kendi kendine kategorizasyon ile ilgili örgütsel kimlik düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte Sinop ilinde görev yapan imam hatiplerin, kendi kendine kategorizasyon ile ilgili örgütsel kimlik düzeylerinin, Çanakkale, Çankırı ve Mardin ilinde görev yapan katılımcılardan düşük ve vermiş olduğu cevapların farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Araştırmada, katılımcıların görev yaptıkları ile göre çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği alt boyutlarından “uyum/örtüşme düzeyi” boyutu ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=2,641$; $p<0,05$). Araştırmada Sinop ve Samsun ilinde görev yapan imam hatiplerin, uyum/örtüşme düzeyi ile ilgili örgütsel kimlik düzeylerinin, Çankırı ve Mardin ilinde görev yapan katılımcılardan düşük ve vermiş oldukları cevapların farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Araştırmada katılımcıların görev yaptıkları ile göre çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği alt boyutlarından “duygusal bağlılık” boyutu ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır ($F=0,955$; $p>0,05$).

Araştırmada, katılımcıların görev yaptıkları ile göre çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği alt boyutlarından “davranışsal katılım” boyutu ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=2,792$; $p<0,05$). Araştırmada Elazığ ilinde görev yapan imam hatiplerin, davranışsal katılım düzeyi ile ilgili örgütsel kimlik düzeylerinin, Çanakkale, Çankırı ve Mardin ilinde görev yapan katılımcılardan düşük ve vermiş olduğu cevapların farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Tablo 4. 14: Görev yapılan illere göre örgütsel kimlik ölçeği ile ilgili bulgular

	N	Çok boyutlu örgütsel kimlik	
		Ortalama	Standart sapma
Sinop	97	3,59	0,76
Kahramanmaraş	103	3,62	0,76
Çanakkale	103	3,83	0,68
Elazığ	103	3,52	0,84
Mardin	103	3,82	0,71
Afyon	105	3,66	0,80
Çankırı	101	3,80	0,68
Toplam	715	3,69	0,75
F			2,802
p			0,000

Araştırmada, katılımcıların görev yaptıkları ile göre çok boyutlu örgütsel kimlik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=2,802$; $p<0,05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi iller arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda imam hatiplerden Mardin, Çankırı ve Çanakkale

ilinde görev yapanların örgütsel kimlik düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

4.4. Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum ile İlgili Bulgular

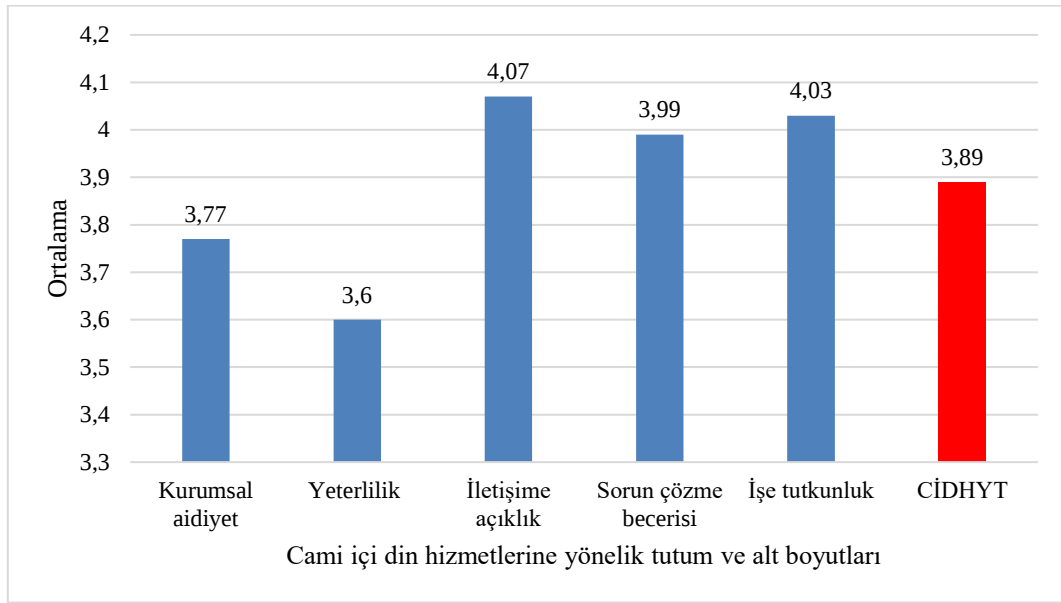
Bu bölümde, katılımcıların cami içi din hizmetlerine yönelik tutum düzeyleri ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum 5 temel boyutta ele alınmış olup bunlar; “kurumsal aidiyet”, “yeterlilik”, “iletişime açıklık”, “sorun çözme becerisi” ve “işe tutkunluk” şeklinde sıralanmıştır.

Tablo 4. 15: Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili analiz sonuçları

	Kurumsal aidiyet	Yeterlilik	İletişime açıklık	Sorun çözme becerisi	İşe tutkunluk	CİDHYT
Minimum puan						24
Maksimum puan						120
Ortalama	3,77	3,6	4,07	3,99	4,03	3,89
Standart sapma	0,78	0,8	0,73	0,72	0,72	0,63
Toplam puan	90,48	86,4	97,68	95,76	96,72	93,36
Toplam standart sapma	18,72	19,2	17,52	17,28	17,28	15,12
Sonuç	Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum

Yapılan analiz sonucunda, cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalaması 3,77 olarak hesaplanmış olup ortaya çıkan bu sonuç katılımcıların cami içi din hizmetlerine yönelik tutumları ile ilgili cevapların “katılıyorum” aralığında olduğunu göstermektedir. Araştırmada cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından “kurumsal aidiyet” boyutu ortalaması 3,60, “yeterlilik” boyutu ortalaması 3,60, “iletişime açıklık” boyutu ortalaması 4,07, “sorun çözme becerisi” boyutu ortalaması 3,99 ve “işe tutkunluk” boyutu ortalaması ise 4,03 olarak hesaplanmış olup ortaya çıkan bu sonuçlar genel olarak tüm alt boyutlarda cami içi din hizmetlerine yönelik tutumları ile ilgili cevapların “katılıyorum” aralığında olduğunu göstermektedir.

Şekil 4. 12. Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyutları ile ilgili ortalamalar



Katılımcıların cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgu katılımcıların genel olarak cami içi din hizmetlerine yönelik “ibadetlerin yerine getirilmesi, dinî konularda cami cemaatinin aydınlatılması, caminin temizlik, bakım-onarım ve güvenliği ile ilgili işlerin yapılması” ile ilgili tutumlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından “kurumsal aidiyet” boyutu, hizmetin yürütülmesi sırasında veya sonrasında imam hatiplerin bağlı bulunduğu kuruma bağlılığı, kurumsal inancı ve aidiyetinin “yüksek” olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç ayrıca cami içi din hizmetlerinin yürütülmesinde kurumun çalışanını herhangi bir haksızlığa uğradığında koruduğuna ilişkin bilgiler de vermektedir.

Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından “yeterlilik” boyutu diğer boyut ortalamalarına göre düşük olmakla birlikte katılımcıların mesleğin gerektirdiği bilgi birikimi konusunda kendilerini yeterli gördüğünü ve bilgi birikiminin cami cemaatinin aydınlatılmasına katkı sağladığına yönelik tutumunun yüksek olduğunu göstermektedir.

Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından “iletişime açıklık” boyutu, imam hatiplerin cami cemaatini aydınlatma çalışmalarında iletişim becerilerini kullanma düzeylerinin oldukça yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu bulgu imam hatiplerin iletişime açıklık konusundaki tutumlarının olumlu ve yüksek olduğunu göstermektedir.

Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından “sorun çözme becerisi” boyutu imam hatiplerin cami içi din hizmetleri sunumunda ibadetlerin yerine getirilmesi, caminin temizlik, bakım-onarım ve güvenliği ile ilgili işlerin yapılması konusunda gerekli iş ve işlemleri yapma konusundaki tutumlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum ayrıca imam hatiplerin cami içi din hizmetleri sunumunda karşılaşılan herhangi bir sorun karşısında diğer paydaşlarla iş birliği yaptığına ilişkin bilgiler vermektedir.

Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından “işe tutkunluk” boyutu, imam hatiplerin cami içi din hizmetleri sunumunda “ibadetlerin yerine getirilmesi, dinî konularda cami cemaatinin aydınlatılması, caminin temizlik, bakım-onarım ve güvenliği ile ilgili işlerin yapılması, görevin gerektirdiği bilgi birikimine sahip olunması ve sürekli kendini güncellemesi” konularında işe tutkun oldukları ve işe tutkunluk düzeylerinin ise yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmada, katılımcıların medeni duruma göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyut ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı bağımsız gruplar t testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4. 16: Medeni duruma göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili analiz sonuçları

	Medeni durum	N	Ortalama	Standart sapma	T	p
Kurumsal aidiyet	Bekar	61	3,89	0,81	1,285	0,199
	Evli	654	3,76	0,77		
Yeterlilik	Bekar	61	3,68	0,76	0,804	0,422
	Evli	654	3,60	0,80		
İletişime açıklık	Bekar	61	4,20	0,56	1,430	0,153
	Evli	654	4,06	0,75		
Sorun çözme becerisi	Bekar	61	4,19	0,55	2,246	0,025
	Evli	654	3,97	0,73		
İşe tutkunluk	Bekar	61	4,21	0,74	1,960	0,050
	Evli	654	4,02	0,71		
CİDHYT	Bekar	61	4,03	0,55	1,821	0,069
	Evli	654	3,88	0,63		

Araştırmada, medeni duruma göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı analiz edilmiş olup, yapılan analiz sonucunda medeni durumun cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır ($t=1,821$; $p>0,05$).

Aynı şekilde imam hatiplerin medeni durumlarına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından “kurumsal aidiyet” boyutu ortalamaları arasındaki farkın da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır ($t=1,285$; $p>0,05$).

İmam hatiplerin medeni durumlarına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından “yeterlilik” boyutu ortalamaları arasındaki farkın da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır ($t=0,804$; $p>0,05$).

İmam hatiplerin medeni durumlarına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından “iletişime açıklık” boyutu ortalamaları arasındaki farkı incelediğimizde de istatistiksel olarak anlamlı olmadığına ortaya çıktığı görülmüştür ($t=1,430$; $p>0,05$).

İmam hatiplerin medeni durumlarına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından “sorun çözme becerisi” boyutu ortalamaları arasındaki farkın ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($t=2,246$; $p<0,05$). Buna göre, bekar

olan imam hatiplerin sorun çözme becerisi ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının evli olanlardan yüksek olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Araştırmada, imam hatiplerin medeni durumlarına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından “işe tutkunluk” boyutu ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($t=1,960$; $p<0,05$). Buna göre, bekar olan imam hatiplerin işe tutkunluk ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının evli olanlardan yüksek olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Araştırmada, katılımcıların yaş gruplarına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyut ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı tek yönlü Anova testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4. 17: Yaş gruplarına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili analiz sonuçları

		N	Ortalama	Std.	F	P	Fark
Kurumsal aidiyet	21-30 yaş	109	3,96	0,75	3,747	0,011	21-30 yaş>41-50 yaş, 51 ve üstü yaş
	31-40 yaş	174	3,82	0,59			
	41-50 yaş	257	3,72	0,77			
	51 yaş ve üstü	175	3,66	0,94			
	Toplam	715	3,77	0,78			
Yeterlilik	21-30 yaş	109	3,70	0,73	1,465	0,223	Fark yok
	31-40 yaş	174	3,65	0,57			
	41-50 yaş	257	3,60	0,83			
	51 yaş ve üstü	175	3,51	0,95			
	Toplam	715	3,60	0,80			
İletişime açıklık	21-30 yaş	109	4,29	0,63	5,827	0,001	21-30 yaş>31-40 yaş, 51 yaş ve üstü
	31-40 yaş	174	4,00	0,70			
	41-50 yaş	257	4,12	0,68			
	51 yaş ve üstü	175	3,95	0,86			
	Toplam	715	4,07	0,73			
Sorun çözme becerisi	21-30 yaş	109	4,11	0,63	6,190	0,000	21-30 yaş, 31-40 yaş>51 yaş ve üstü
	31-40 yaş	174	4,10	0,66			
	41-50 yaş	257	3,98	0,65			
	51 yaş ve üstü	175	3,81	0,88			
	Toplam	715	3,99	0,72			
İşe tutkunluk	21-30 yaş	109	4,30	0,72	6,206	0,000	21-30 yaş>31-40 yaş, 41-50 yaş, 51 yaş ve üstü
	31-40 yaş	174	3,98	0,66			
	41-50 yaş	257	3,99	0,69			
	51 yaş ve üstü	175	3,99	0,78			
	Toplam	715	4,03	0,72			
CİDHYT	21-30 yaş	109	4,07	0,57	4,797	0,003	21-30 yaş>41-50 yaş, 51 yaş ve üstü
	31-40 yaş	174	3,91	0,56			
	41-50 yaş	257	3,88	0,57			
	51 yaş ve üstü	175	3,78	0,77			
	Toplam	715	3,89	0,63			

Araştırmada, imam hatiplerin yaş gruplarına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasında farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=4,797$; $p<0,05$). Yapılan Scheffe testi sonucunda 21-30 yaş grubunda yer alan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının 41-50 yaş, 51 yaş ve üstü yaş grubunda yer alan çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Ortaya çıkan bu sonuç imam hatiplerin kurumsal aidiyet, yeterlilik, iletişime açıklık, sorun çözme becerisi, işe tutkunluk” ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik “ibadetlerin yerine getirilmesi, dinî konularda cami cemaatinin aydınlatılması, caminin temizlik, bakım-onarım ve güvenliği ile ilgili işlerin yapılması” ile ilgili tutumları üzerinde yaş düzeyinin önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir.

İmam hatiplerin yaş gruplarına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği “kurumsal aidiyet” boyutu ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=3,747$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda 21-30 yaş grubunda yer alan imam hatiplerin kurumsal aidiyet ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının 41-50 yaş, 51 yaş ve üstü yaş grubunda yer alan çalışanların ortalamalarından yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

İmam hatiplerin yaş gruplarına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği “yeterlik” boyutu ortalamaları arasında farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır ($F=1,465$; $p>0,05$).

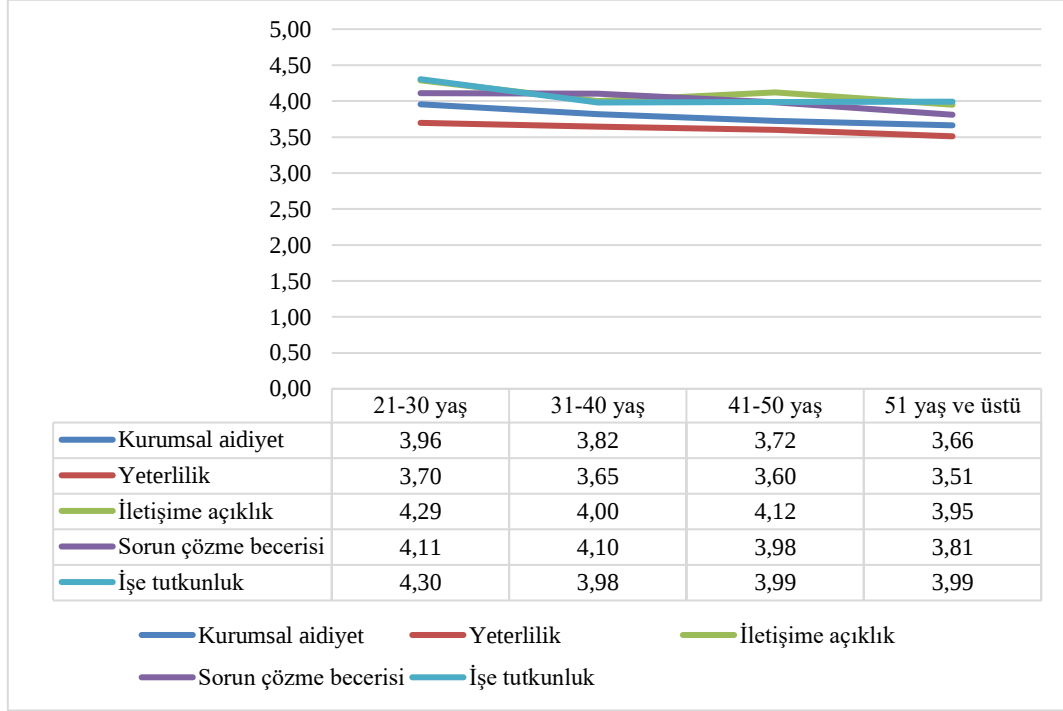
İmam hatiplerin yaş gruplarına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği “iletişime açıklık” boyutu ortalamaları arasında farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=5,827$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda 21-30 yaş grubunda yer alan imam hatiplerin iletişime açıklık ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının 41-50 yaş, 51 yaş ve üstü yaş grubunda yer alan çalışanların ortalamalarından yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

İmam hatiplerin yaş gruplarına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği “sorun çözme becerisi” boyutu ortalamaları arasında farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=6,190$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda 21-30 yaş grubunda yer alan imam hatiplerin sorun çözme becerisi ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının 41-50 yaş, 51 yaş ve üstü yaş grubunda yer alan çalışanların ortalamalarından yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

İmam hatiplerin yaş gruplarına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği “işe tutkunluk” boyutu ortalamaları arasında farkın ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=6,202$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda 21-30 yaş grubunda yer alan imam hatiplerin işe tutkunluk ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum

ortalamlarının 31-40 yaş, 41-50 yaş, 51 yaş ve üstü yaş grubunda yer alan çalışanların ortalamlarından yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Şekil 4. 13. Yaş gruplarına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyutları ile ilgili ortalamalar



Araştırma sonucunda, kurumsal aidiyet ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumun yaş düzeyine bağlı olarak azaldığı görülmektedir. Ortaya çıkan bu bulgu her ne kadar imam hatiplerin kurumsal aidiyet ve yeterlilik ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının yüksek olduğunu gösterse de, yaşın kurumsal aidiyet ve yeterlilik üzerinde önemli bir belirleyici olduğunu ile ilgili bilgiler vermektedir. Araştırmada 21-30 yaş grubunda yer alan imam hatiplerin iletişime açıklık ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının diğer yaş gruplarına göre çok yüksek olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu bulgu yaş düzeyi artıkça imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarından iletişime açıklık düzeyleri üzerinde belirleyici olduğu ile ilgili bilgiler vermektedir. 21-30 yaş ve 31-40 yaş grubunda yer alanların sorun çözme becerisi ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu sonuç, görece genç yaş gruplarında yer alan imam hatiplerin sorun çözme becerisi ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik

tutumlarının olumlu ve yüksek olduğu ile ilgili bilgiler vermektedir. Araştırmada işe tutkunluk ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumların en yüksek 21-30 yaş grubunda olduğunu, diğer yaş gruplarında ise yüksek ve birbirine benzer olduğu görülmektedir.

İmam hatiplerin çalışma yılına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyut ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı tek yönlü Anova testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4. 18: Çalışma yılına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili analiz sonuçları

sonuçları							
							Fark
Kurumsal aidiyet	1-5 yıl	111	4,05	0,70	8,170	0,000	1-5 yıl>16-20 yıl, 21 yıl ve üstü
	6-10 yıl	138	3,79	0,69			
	11-15 yıl	180	3,80	0,75			
	16-20 yıl	136	3,77	0,71			
	21 yıl ve üstü	150	3,51	0,92			
	Toplam	715	3,77	0,78			
Yeterlilik	1-5 yıl	111	3,80	0,72	2,723	0,029	1-5 yıl> 21 yıl ve üstü
	6-10 yıl	138	3,61	0,63			
	11-15 yıl	180	3,63	0,84			
	16-20 yıl	136	3,52	0,85			
	21 yıl ve üstü	150	3,50	0,87			
	Toplam	715	3,60	0,80			
İletişime açıklık	1-5 yıl	111	4,28	0,69	13,787	0,000	1-5 yıl, 11-15 yıl >16-20 yıl, 21 yıl ve üstü
	6-10 yıl	138	4,06	0,65			
	11-15 yıl	180	4,28	0,56			
	16-20 yıl	136	3,98	0,77			
	21 yıl ve üstü	150	3,77	0,86			
	Toplam	715	4,07	0,73			
Sorun Çözme Becerisi	1-5 yıl	111	4,18	0,64	15,861	0,000	21 yıl ve üstü<1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl
	6-10 yıl	138	4,04	0,65			
	11-15 yıl	180	4,14	0,59			
	16-20 yıl	136	4,00	0,70			
	21 yıl ve üstü	150	3,61	0,85			
	Toplam	715	3,99	0,72			
İşe tutkunluk	1-5 yıl	111	4,30	0,68	7,619	0,000	1-5 yıl>6-10 yıl, 15-20 yıl, 21 yıl ve üstü
	6-10 yıl	138	3,98	0,73			
	11-15 yıl	180	4,13	0,62			
	16-20 yıl	136	3,94	0,73			
	21 yıl ve üstü	150	3,87	0,76			
	Toplam	715	4,03	0,72			
CİDHYT	1-5 yıl	111	4,12	0,55	11,319	0,000	1-5 yıl>6-10 yıl, 15-20 yıl, 21 yıl ve üstü
	6-10 yıl	138	3,89	0,61			
	11-15 yıl	180	4,00	0,47			
	16-20 yıl	136	3,84	0,62			
	21 yıl ve üstü	150	3,65	0,77			
	Toplam	715	3,89	0,63			

Tablo 4.18’de görüldüğü üzere imam hatiplerin çalışma yılına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=11,319$; $p<0,05$). Yapılan Scheffe testi sonucunda 1-5 yıl çalışanların cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının 6-10 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Bununla birlikte 21 yıl ve üstü çalışanların cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

İmam hatiplerin çalışma yılına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği “kurumsal aidiyet” boyutu ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=8,170$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda 1-5 yıl çalışanların kurumsal aidiyet ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Bununla birlikte 21 yıl ve üstü çalışanların kurumsal aidiyet ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının 6-10 yıl, 11-15 yıl çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

İmam hatiplerin çalışma yılına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği “yeterlik” boyutu ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=2,723$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda 1-5 yıl çalışanların yeterlilik ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının 21 yıl ve üstü çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. ($p<0,05$).

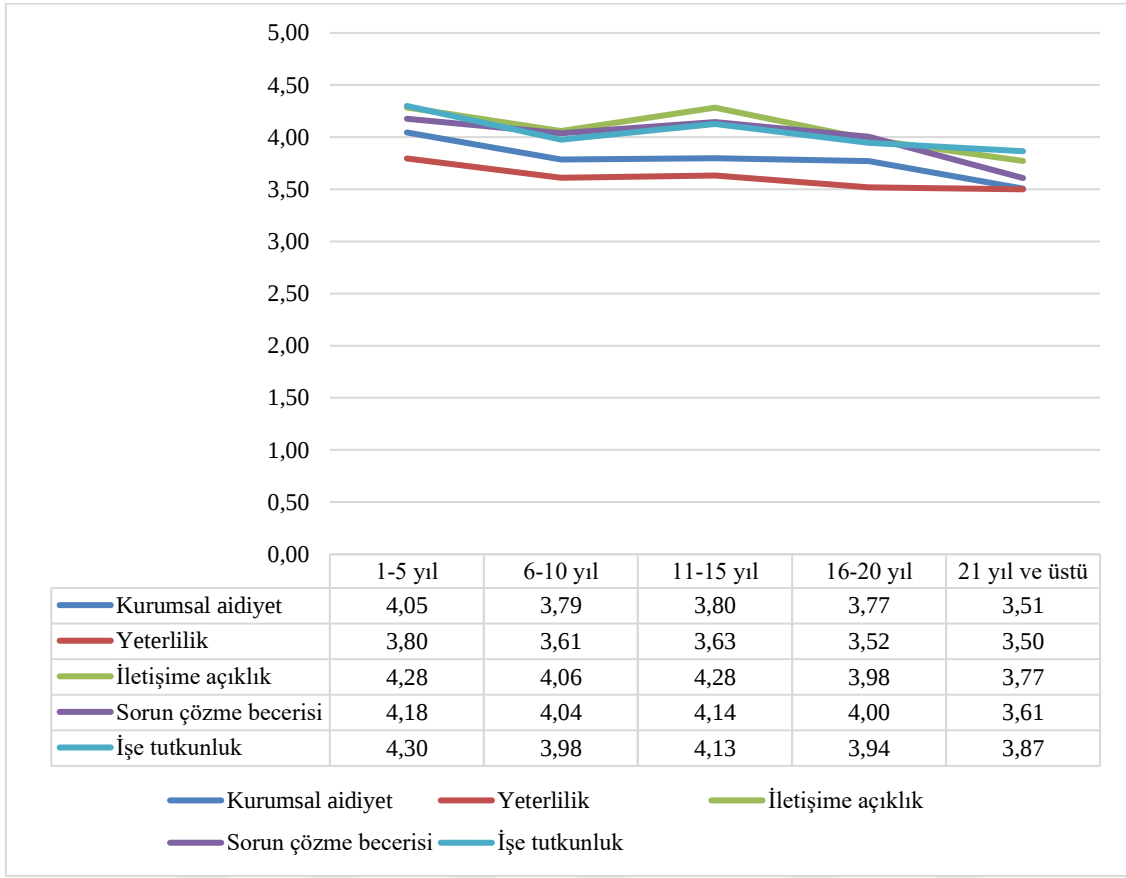
İmam hatiplerin çalışma yılına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği “iletişime açıklık” boyutu ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=13,787$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda 1-5 yıl, 11-15 yıl çalışanların iletişime açıklık ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum

ortalamlarının 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Araştırmada, imam hatiplerin çalışma yılına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği “sorun çözme becerisi” boyutu ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=15,861$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl çalışanların sorun çözme becerisi ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının, 21 yıl ve üstü çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

İmam hatiplerin çalışma yılına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği “işe tutkunluk” boyutu ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=7,619$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl çalışanların işe tutkunluk ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının, 21 yıl ve üstü çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bununla birlikte 1-5 yıl çalışanların işe tutkunluk ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının 6-10 yıl, 15-20 yıl, 21 yıl ve üstü çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Şekil 4. 14. Meslekte geçen sürelere göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyutları ile ilgili ortalamalar



Yapılan analiz sonucunda imam hatiplerin çalışma yıllarının ilk dönemlerinde kurumsal aidiyet, yeterlilik, iletişime açıklık, sorun çözme beceresi ve işe tutkunluk ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte meslekte geçen süreler 21 yıl ve üstü olan imam hatiplerin kurumsal aidiyet, yeterlilik, iletişime açıklık, sorun çözme beceresi ve işe tutkunluk ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının azaldığı olduğu görülmektedir. Tüm bunlarla birlikte sorun çözme ve işe tutkunluk ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının tüm yıllarda yüksek olduğu, özellikle meslekte geçen süre 1-5 yıl ve 11-15 yıl ara dönemlerinde diğer dönemlerden farklılaştığı görülmektedir.

Araştırmada, imam hatiplerin görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyut ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı tek yönlü Anova testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4. 19: Görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili analiz sonuçları

							FARK
Kurumsal aidiyet	İl merkezi	304	3,58	0,70	17,098	0,000	İl
	İlçe merkezi	145	3,84	0,72			merkezi<ilçe
	Köy merkezi	266	3,94	0,84			merkezi, köy
	Toplam	715	3,77	0,78			
Yeterlilik	İl merkezi	304	3,42	0,82	14,776	0,000	İl
	İlçe merkezi	145	3,71	0,79			merkezi<ilçe
	Köy merkezi	266	3,76	0,73			merkezi, köy
	Toplam	715	3,60	0,80			
İletişime açıklık	İl merkezi	304	3,94	0,74	8,791	0,000	İl
	İlçe merkezi	145	4,17	0,62			merkezi<ilçe
	Köy merkezi	266	4,18	0,76			merkezi, köy
	Toplam	715	4,07	0,73			
Sorun çözme becerisi	İl merkezi	304	3,85	0,69	10,221	0,000	İl
	İlçe merkezi	145	4,14	0,71			merkezi<ilçe
	Köy merkezi	266	4,06	0,74			merkezi, köy
	Toplam	715	3,99	0,72			
İşe tutkunluk	İl merkezi	304	3,91	0,72	7,672	0,001	İl
	İlçe merkezi	145	4,14	0,72			merkezi<ilçe
	Köy merkezi	266	4,12	0,70			merkezi, köy
	Toplam	715	4,03	0,72			
CİDHYT	İl merkezi	304	3,74	0,57	16,268	0,000	İl
	İlçe merkezi	145	4,00	0,59			merkezi<ilçe
	Köy merkezi	266	4,01	0,67			merkezi, köy
	Toplam	715	3,89	0,63			

İmam hatiplerin görev iline göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasında farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır (F=16,268; p<0,05).

Yapılan analiz sonucunda il merkezinde çalışan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının, ilçe merkezinde ve köyde çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

İmam hatiplerin görev iline göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği “kurumsal aidiyet” ortalamaları arasında farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır (F=17,097; p<0,05). Yapılan analiz sonucunda il merkezinde çalışan imam hatiplerin kurumsal aidiyet ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının, ilçe merkezinde ve köyde çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

İmam hatiplerin görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği “yeterlilik” ortalamaları arasında farkın istatistiksel olarak anlamlı

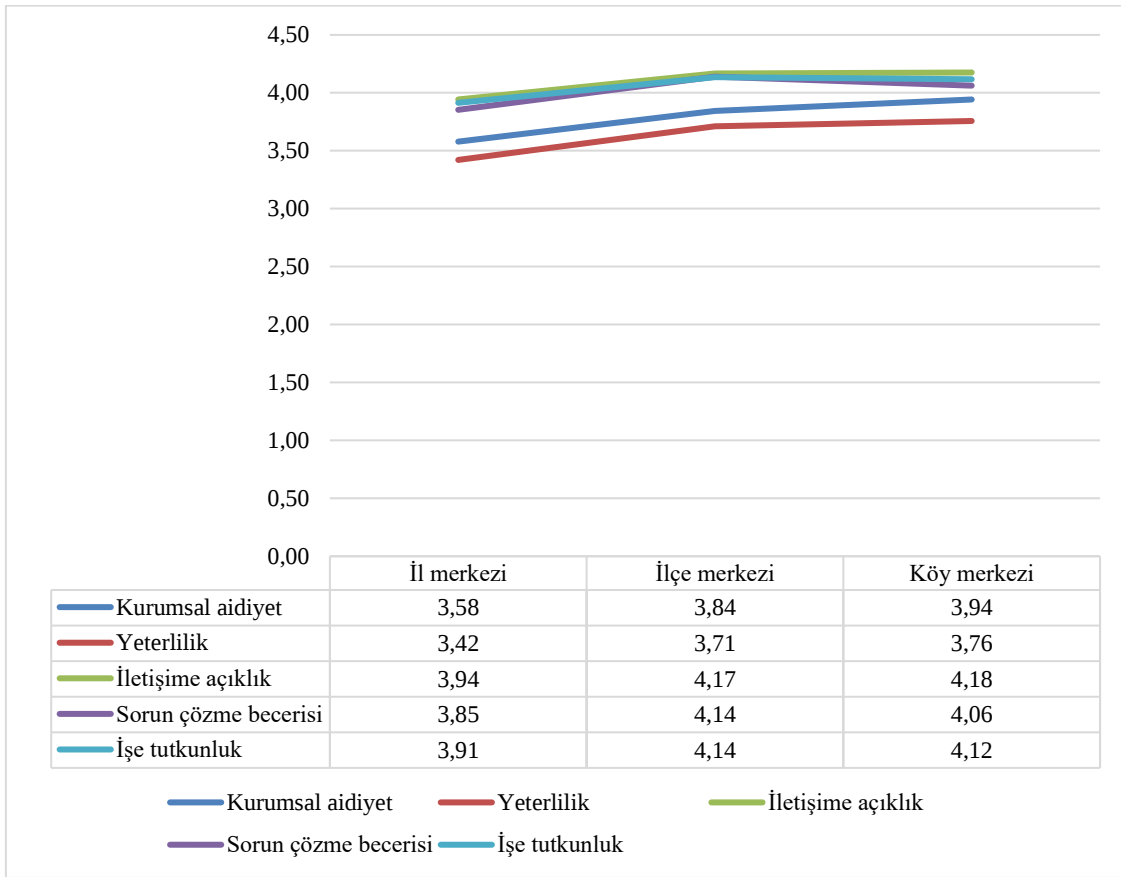
olduğu ortaya çıkmıştır ($F=4,776$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda il merkezinde çalışan imam hatiplerin yeterlilik ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının ilçe merkezinde ve köyde çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

İmam hatiplerin görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği “iletişime açıklık” ortalamaları arasında farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=8,791$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda il merkezinde çalışan imam hatiplerin iletişime açıklık ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının ilçe merkezinde ve köyde çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

İmam hatiplerin görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği “sorun çözme becerisi” ortalamaları arasında farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=10,221$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda il merkezinde çalışan imam hatiplerin sorun çözme becerileri ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının ilçe merkezinde ve köyde çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

İmam hatiplerin görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği “işe tutkunluk” ortalamaları arasında farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=7,672$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda il merkezinde çalışan imam hatiplerin işe tutkunluk ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının ilçe merkezinde ve köyde çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Şekil 4. 15. Görev yapılan yere göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyutları ile ilgili ortalamalar



Yapılan analiz sonucunda görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre kurumsal aidiyet ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumların azaldığı görülmektedir. Buna göre ilçe merkezinde ve köyde çalışan imam hatiplerin “ibadetlerin yerine getirilmesi, dinî konularda cami cemaatinin aydınlatılması, caminin temizlik, bakım-onarım ve güvenliği ile ilgili işlerin yapılması” ile ilgili cami içi din hizmetlerinin yürütülmesine yönelik kurumsal aidiyet düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. İl merkezinde çalışan imam hatiplerin yeterlilik ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının “orta düzey”, ilçe ve köyde çalışan imam hatiplerin ise “yüksek düzey” olduğu görülmektedir. Araştırma sonucunda genel olarak katılımcıların görev yaptıkları yerin idari büyüklüğüne göre iletişime açıklık, sorun çözme becerisi ve işe tutkunluk düzeylerinin “yüksek” olduğu görülmektedir.

Tablo 4. 20: Görev yapılan illere göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin bulgular-1

	N	Kurumsal aidiyet		Yeterlilik		İletişime açıklık	
		Ortalama	Standart sapma	Ortalama	Standart sapma	Ortalama	Standart sapma
Sinop	97	3,72	0,64	3,55	0,53	3,85	0,67
Kahramanmaraş	103	3,71	0,71	3,48	0,73	3,98	0,68
Çanakkale	103	3,99	0,83	3,91	0,78	4,23	0,78
Elazığ	103	3,79	0,66	3,68	0,64	4,19	0,61
Mardin	103	3,83	0,87	3,56	1,07	4,25	0,69
Afyon	105	3,78	0,80	3,57	0,78	3,99	0,76
Çankırı	101	3,54	0,84	3,48	0,86	4,01	0,84
Toplam	715	3,77	0,78	3,60	0,80	4,07	0,73
F		3,129		3,731		4,505	
p		0,005		0,001		0,000	

Araştırmada, katılımcıların görev yaptıkları ile göre kurumsal aidiyet ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=3,129$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda imam hatiplerden Çanakkale ilinde görev yapanların kurumsal aidiyet ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte Çanakkale ilinde görev yapan imam hatiplerin, kurumsal aidiyet ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum düzeylerinin, Çankırı ilinde görev yapan katılımcılardan yüksek olduğu ve verdikleri cevapların farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Katılımcıların görev yaptıkları ile göre yeterlik ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=3,731$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda imam hatiplerden Çanakkale ilinde görev yapanların yeterlik ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Çanakkale ilinde görev yapan imam hatiplerin, yeterlik ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum düzeylerinin, Çankırı ve Kahramanmaraş ilinde görev yapan katılımcılardan yüksek ve vermiş olduğu cevapların farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Katılımcıların görev yaptıkları ile göre iletişim ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=4,505$; $p<0,05$).

Yapılan analiz sonucunda imam hatiplerden Çanakkale ve Mardin ilinde görev yapanların iletişime açıklık ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Çanakkale ve Mardin ilinde görev yapan imam hatiplerin, iletişime açıklık ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum düzeylerinin, Sinop, Kahramanmaraş ve Afyon ilinde görev yapan katılımcılardan yüksek ve vermiş olduğu cevapların farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Tablo 4. 21: Görev yapılan illere göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin bulgular-2

	N	Sorun çözme becerisi		İşe tutkunluk		CİDHYT	
		Ortalama	Standart sapma	Ortalama	Standart sapma	Ortalama	Standart sapma
Sinop	97	3,81	0,57	3,90	0,66	3,77	0,50
Kahramanmaraş	103	3,82	0,66	3,86	0,66	3,77	0,55
Çanakkale	103	4,31	0,75	4,22	0,76	4,13	0,71
Elazığ	103	4,12	0,56	4,04	0,66	3,96	0,52
Mardin	103	4,07	0,80	4,23	0,69	3,99	0,61
Afyon	105	3,98	0,70	3,98	0,75	3,86	0,64
Çankırı	101	3,81	0,82	3,99	0,76	3,77	0,74
Toplam	715	3,99	0,72	4,03	0,72	3,89	0,63
F		7,479		4,261		5,299	
p		0,000		0,000		0,000	

Katılımcıların görev yaptıkları ile göre sorun çözme becerisi ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=7,479$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda imam hatiplerden Çanakkale ve Sinop, Kahramanmaraş ve Çankırı ilinde görev yapanların sorun çözme becerisi ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum düzeylerinin yüksek ve vermiş olduğu cevapların farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Katılımcıların görev yaptıkları ile göre işe tutkunluk ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=4,261$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda imam hatiplerden Mardin ve Çanakkale ilinde görev yapanların işe tutkunluk ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Mardin ve Çanakkale ilinde görev yapan imam hatiplerin, işe tutkunluk ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutum düzeylerinin,

Kahramanmaraş ve Sinop ilinde görev yapan katılımcılardan yüksek olduğu ve verdikleri cevapların farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Katılımcıların görev yaptıkları ile göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($F=5,299$; $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda imam hatiplerden Çanakkale ilinde görev yapanların cami içi din hizmetlerine yönelik tutum düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Mardin ilinde görev yapan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum düzeylerinin, Samsun ve Afyon ilinde görev yapan katılımcılardan yüksek olduğu ve verdikleri cevapların farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

4.5. Değişkenler Arasındaki İlişkiler ile İlgili Sonuçlar

Bu bölümde öz yeterlik düzeyine (yüksek öz yeterlik, çok yüksek öz yeterlik) cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeğine ve alt boyutlarına göre ortalamalar ve ortalamalar arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir. Ayrıca imam hatiplerin öz yeterlik algıları ve örgütsel kimliklerinin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumları üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilere ve regresyon analizine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4. 22: Öz yeterlik düzeylerine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlar

	Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum					
	Öz yeterlik	N	Ortalama	Standart sapma	t	p
Kurumsal aidiyet	Yüksek	163	3,28	0,78	-9,582	0,000
	Çok yüksek	552	3,91	0,72		
Yeterlilik	Yüksek	163	3,30	0,66	-5,749	0,000
	Çok yüksek	552	3,70	0,81		
İletişime açıklık	Yüksek	163	3,77	0,70	-6,189	0,000
	Çok yüksek	552	4,16	0,72		
Sorun çözme becerisi	Yüksek	163	3,54	0,69	-9,693	0,000
	Çok yüksek	552	4,12	0,67		
İşe tutkunluk	Yüksek	163	3,69	0,76	-7,319	0,000
	Çok yüksek	552	4,14	0,67		
Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum	Yüksek	163	3,52	0,63	-9,294	0,000
	Çok yüksek	552	4,01	0,58		

Araştırmada, öz yeterlik düzeyi yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “kurumsal aidiyet” düzeyinin “yüksek”, öz yeterlik düzeyi çok yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “kurumsal aidiyet” düzeyinin “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Bağımsız gruplar t-testi ile öz yeterlik düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “kurumsal aidiyet” ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($t=-9,582$; $p<0,05$).

Öz yeterlik düzeyi yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “yeterlilik” düzeyinin “yüksek”, öz yeterlik düzeyi çok yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “yeterlilik” düzeyinin “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Bağımsız gruplar t-testi ile öz yeterlik düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “yeterlilik” ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($t=-5,749$; $p<0,05$).

Öz yeterlik düzeyi yüksek ve çok yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “iletişime açıklık” düzeyinin “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Bağımsız gruplar t-testi ile öz yeterlik düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “iletişime açıklık” ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($t=-6,189$; $p<0,05$).

Öz yeterlik düzeyi yüksek ve çok yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “sorun çözme becerisi” düzeyinin “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Bağımsız gruplar t-testi ile öz yeterlik düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “sorun çözme becerisi” ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($t=-9,693$; $p<0,05$).

Öz yeterlik düzeyi yüksek ve çok yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “işe tutkunluk” düzeyinin “yüksek” olduğu belirlenmiştir.

Bağımsız gruplar t-testi ile öz yeterlik düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “işe tutkunluk” ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($t=-7,319$; $p<0,05$).

Öz yeterlik düzeyi yüksek ve çok yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum düzeyinin “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Bağımsız gruplar t-testi ile öz yeterlik düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($t=-9,294$; $p<0,05$).

Araştırmada örgütsel kimlik düzeyine (yüksek öz yeterlik, çok yüksek öz yeterlik) cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeğine ve alt boyutlarına göre ortalamalar ve ortalamalar arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir.

Tablo 4. 23: Örgütsel kimlik düzeylerine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlar

	Örgütsel kimlik	Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum				
		N	Ortalama	Standart sapma	t	p
Kurumsal aidiyet	Yüksek	181	3,32	0,83	-9,499	0,000
	Çok yüksek	534	3,92	0,70		
Yeterlilik	Yüksek	181	3,26	0,89	-6,968	0,000
	Çok yüksek	534	3,72	0,73		
İletişime açıklık	Yüksek	181	3,71	0,66	-8,134	0,000
	Çok yüksek	534	4,20	0,71		
Sorun çözme becerisi	Yüksek	181	3,60	0,73	-8,805	0,000
	Çok yüksek	534	4,12	0,67		
İşe tutkunluk	Yüksek	181	3,66	0,82	-8,481	0,000
	Çok yüksek	534	4,16	0,63		
Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum	Yüksek	181	3,51	0,60	-10,186	0,000
	Çok yüksek	534	4,02	0,58		

Örgütsel kimlik düzeyi yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “kurumsal aidiyet” ve “yeterlilik” düzeyinin “orta”, örgütsel kimlik düzeyi çok yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “kurumsal aidiyet” ve “yeterlilik” düzeyinin “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Bağımsız gruplar t-testi ile örgütsel kimlik düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “kurumsal aidiyet” ve “yeterlilik”

ortalamları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($t=-9,499$; $p<0,05$; $t=-6,968$; $p<0,05$).

Örgütsel kimlik düzeyi yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “iletişim açıklık” düzeyinin “yüksek”, örgütsel kimlik düzeyi çok yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “iletişim açıklık” ve “yeterlilik” düzeyinin “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Bağımsız gruplar t-testi ile örgütsel kimlik düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “iletişim açıklık” ortalamları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($t=-8,134$; $p<0,05$).

Örgütsel kimlik düzeyi yüksek ve çok yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “sorun çözme becerisi” düzeyinin “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Bağımsız gruplar t-testi ile örgütsel kimlik düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “sorun çözme becerisi” ortalamları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($t=-8,805$; $p<0,05$).

Örgütsel kimlik düzeyi yüksek ve çok yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “işe tutkunluk” düzeyinin “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Bağımsız gruplar t-testi ile örgütsel kimlik düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutu “işe tutkunluk” ortalamları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($t=-8,481$; $p<0,05$).

Örgütsel kimlik düzeyi yüksek ve çok yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum düzeyinin “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Bağımsız gruplar t-testi örgütsel kimlik düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($t=-10,186$; $p<0,05$).

Tablo 4. 24: Değişkenler arasındaki ilişkiler ile ilgili analiz sonuçları

*9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	,504**								
3	,198**	,417**							
4	,720**	,818**	,746**						
5	-0,044	,161**	,263**	,176**					
6	,092*	,187**	,269**	,247**	,547**				
7	,129**	,221**	,268**	,275**	,563**	,701**			
8	,114**	,274**	,182**	,247**	,355**	,531**	,639**		
9	,096**	,259**	,298**	,292**	,728**	,856**	,899**	,782**	
10	,213**	,462**	,290**	,418**	,245**	,239**	,255**	,391**	,345**
11	,192**	,307**	,140**	,273**	,108**	,076*	,196**	,352**	,226**
12	,327**	,292**	,270**	,388**	,166**	,198**	,170**	,339**	,267**
13	,351**	,392**	,205**	,406**	,199**	,222**	,205**	,338**	,294**
14	,383**	,342**	,281**	,437**	,126**	,194**	,193**	,281**	,245**
15	,346**	,429**	,282**	,457**	,202**	,220**	,244**	,407**	,329**

Yapılan korelasyon analizinde; öz yeterlik ile örgütsel kimlik ($r=0,292$; $p<0,001$) ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ($r=0,457$; $p<0,001$) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel kimlik ile öz yeterlik ölçeği alt boyutlarından başlama davranışı ($r=0,096$; $p<0,001$), yılmama davranışı ($r=0,259$; $p<0,001$) ve sürdürme çabası-ısrar davranışı ($r=0,298$; $p<0,001$) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Öz yeterlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ($r=0,457$; $p<0,001$) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

-
- ⁹ 1: Başlama,
2: Yılmama,
3: Israr,
4: Öz Yeterlik,
5: Kendi Kendine Kategorizasyon,
6: Uyum Örtüşme Düzeyi,
7: Duygusal Bağlılık,
8: Davranışsal Katılım,
9: Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik,
10: Kurumsal Aidiyet,
11: Yeterlilik,
12: İletişime Açıklık,
13: Sorun Çözme Becerisi,
14: İşe Tutkunluk,
15: Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum.

Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile öz yeterlik ölçeği alt boyutlarından başlama davranışı ($r=0,346$; $p<0,001$), yılmama davranışı ($r=0,429$; $p<0,001$) ve sürdürme çabası-ısrar davranışı ($r=0,282$; $p<0,001$) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel kimlik ile cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ($r=0,329$; $p<0,001$) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Araştırmada, cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile örgütsel kimlik ölçeği alt boyutlarından kendi kendine kategorizasyon ($r=0,202$; $p<0,001$), uyum örtüşme düzeyi ($r=0,220$; $p<0,001$), duygusal bağlılık ($r=0,244$; $p<0,001$) ve davranışsal katılım ($r=0,407$; $p<0,001$) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tabloda, imam hatiplerin örgütsel kimlik ve öz yeterliğin, cami içi din hizmetlerine yönelik tutumu anlamlı şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4. 25: Değişkenler ile ilgili regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	Standart olmayan katsayılar		Standart katsayılar	t	p	R	Uyarlanmış R ²
	B	Std. hata	β				
Sabit	1,561	0,153		10,228	0,000	0,50	0,248
Örgütsel kimlik	0,178	0,028	0,214	6,307	0,000		
Öz yeterlik	0,429	0,037	0,394	11,618	0,000		

Bağımlı değişken: Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum

Yapılan regresyon analizi sonucunda, örgütsel kimlik ve öz yeterliğin cami içi din hizmetlerini yordayıp yordamadığına ilişkin oluşturulan regresyon modeli uygun bulunmuştur ($F=118,908$; $p<0,001$). Analiz sonucunda bulunan $p = 0,000$ değeri de %0,5 anlamlılık seviyesinde örgütsel kimlik ve öz yeterliğin cami içi din hizmetlerini yordayıp yordamadığına ilişkin oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, örgütsel kimliğin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumunu anlamlı olarak yordamakta ($\beta=.214$, $t=6,307$, $p=0,000<0,05$) olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç, cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlar üzerinde örgütsel kimliğin olumlu bir etkisinin olduğunu örgütsel kimlik düzeyindeki artışların

camii içi din hizmetlerine yönelik tutum üzerinde artışlar meydana getireceğini göstermektedir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, örgütsel yeterliğin camii içi din hizmetlerine yönelik tutumunu anlamlı olarak yordamakta ($\beta=.394$, $t=11,618$, $p=0,000<0,05$) olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç, camii içi din hizmetlerine yönelik tutumlar üzerinde öz yeterliğin olumlu bir etkisinin olduğunu; öz yeterlik düzeyindeki artışların camii içi din hizmetlerine yönelik tutum üzerinde artışlar meydana getireceğini göstermektedir.

Araştırmada ayrıca, imam hatiplerin camii içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının %24,8'inin örgütsel kimlik ve öz yeterlik tarafından belirlendiği sonucu ortaya çıkmıştır. İmam hatiplerin öz yeterlik ve örgütsel kimlik düzeylerindeki 1 birimlik artışın, camii içi din hizmetlerine yönelik tutumlar üzerinde %24,8 bir artış sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analiz sonucunda aşağıda ifade edilen regresyon denklemine ulaşılmıştır.

4.6. Örgütsel Kimlik ve Camii İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Arasındaki

İlişkide Öz Yeterliğin Düzenleyici Etkisi ile İlgili Bulgular

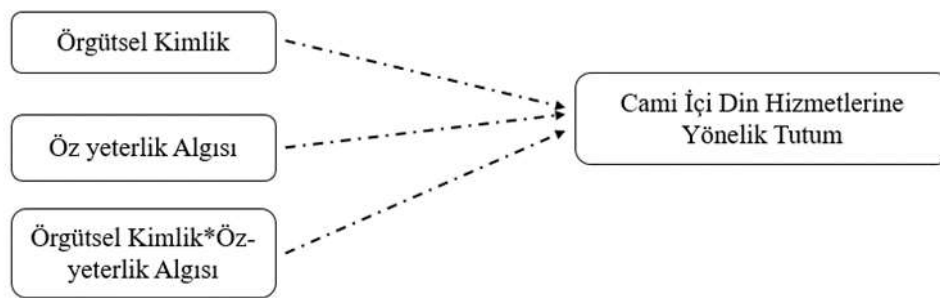
Araştırmada, örgütsel kimlik ve camii içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki ilişkide öz yeterliğin düzenleyici etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Düzenleyici etkiyi gösteren araştırma modeli aşağıda sunulmuştur.

Şekil 4. 16: Örgütsel Kimlik ve Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişkide Öz Yeterliğin Düzenleyici İlişkin Model¹⁰



Araştırma sorusunun istatistiksel olarak gösterimi ise aşağıda gösterilmiştir.

Şekil 4. 17: Örgütsel Kimlik ve Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişkide Öz Yeterliğin Düzenleyici İlişkin Araştırma Modelinin İstatistiksel Gösterimi



Araştırmada, “örgütsel kimlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki ilişkide öz yeterliğin düzenleyici etkisi var mıdır?” sorusunun test edilebilmesi için model oluşturulmuştur.

Örgütsel kimlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki ilişkide öz yeterliğin düzenleyici rolünün belirlenmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Öncelikle örgütsel kimlik ve öz yeterlik değişkenleri standardize edilmiş ve ± 1 standart sapma kullanılarak etkileşimsel değişken (örgütsel kimlik*öz yeterlik)¹¹ oluşturulmuştur. Örgütsel kimlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki

¹⁰ Düzenleyici etki: Bir bağımlı değişken (cami içi din hizmetlerine yönelik tutum) ile bir bağımsız değişken (örgütsel kimlik) arasındaki ilişkiyi üçüncü bir değişkenin (öz yeterlik) nasıl değiştirdiğini ifade eder.

¹¹ Etkileşimsel değişken, “öz yeterlik ve örgütsel kimliğin” (bağımsız değişken), cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile (bağımlı değişken) etkileşimini ölçmek için kullanılmıştır. Etkileşim, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin birbirinden farklı olduğu durumlarda ortaya çıkar.

ilişkide öz yeterliğin düzenleyici etkisinin belirlenmesi amacıyla üç aşamada gerçekleştirilen regresyon analizinde;

- Birinci aşamasında, örgütsel kimliğin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum üzerindeki etkisi araştırılmıştır.
- İkinci aşamasında, örgütsel kimlik ile cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki ilişkiye, öz yeterlik dâhil edilmiştir.
- Üçüncü aşamada, örgütsel kimlik*öz yeterlik şeklinde oluşturulan etkileşimsel değişken de modele dâhil edilerek örgütsel kimliğin düzenleyici etkisi kontrol edilmiştir.

Etkileşimsel değişkenin (örgütsel kimlik*öz yeterlik) modele en son dâhil edilmesinin nedeni; önceki adımda, analize dâhil edilen örgütsel kimlik ve öz yeterliğe ek olarak, etkileşimsel değişkenin, cami içi din hizmetlerine yönelik tutumun ne kadarını açıkladığının belirlenmesidir. Modele dâhil edilen etkileşimsel değişken (örgütsel kimlik*öz yeterlik), istatistiksel olarak anlamlı ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutumların varyansı açıklamada etkiye bulunuyorsa düzenleyici etkiden söz edilebilir. Araştırma ifade edilen varsayımlardan hareketle gerçekleştirilmiş ve araştırma hipotezleri sınanmıştır.

Tablo 4. 26: Örgütsel Kimlik ve Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişkide Öz Yeterliğin Düzenleyici İlişkin Analiz Sonuçları

Model	β	R ²	Düzeltilmiş R ²
Model 1	,329 ^a	,108	,107
Model 2	,434 ^b	,188	,186
Model 3	,466 ^c	,218	,214

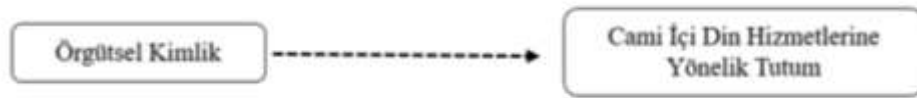
a. Tahminciler: (Constant), Zscore(Öz_yeterlik)

b. Tahminciler: (Constant), Zscore(Öz_yeterlik), Zscore(Örgütsel_kimlik)

c. Tahminciler: (Constant), Zscore(Öz_yeterlik),
Bağımlı değişken: Zscore(Örgütsel_kimlik), Etkileşimsel

Model-1: Hiyerarşik regresyon analizinin ilk adımında; örgütsel kimliğin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum üzerindeki etkisi analiz edilmiştir.

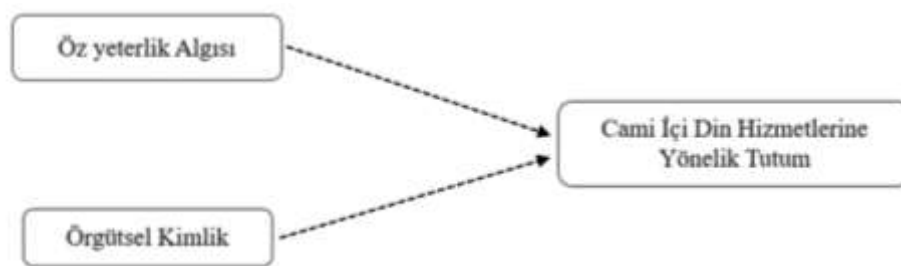
Şekil 4. 18: Örgütsel Kimlik ve Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişki



Örgütsel kimliğin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum üzerindeki etkisinin $\beta=0,329$ olduğu ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum üzerindeki değişimin %10,8'ini açıkladığını göstermektedir ($R^2=0,108$; $p<0,005$). Ortaya çıkan bu sonuç örgütsel kimlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki ilişkide öz yeterliğin düzenleyici rolünün belirlenmesine yönelik düzenleyici etki analizinde ilk temel koşulun sağlandığını göstermektedir.

Model-2: Hiyerarşik regresyon analizinin ikinci adımında, ikincil travmatik stres ve psikolojik esnekliğin travma sonrası büyüme üzerindeki etkisi analiz edilmiştir.

Şekil 4. 19: Örgütsel Kimlik, Öz Yeterlik ve Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişki

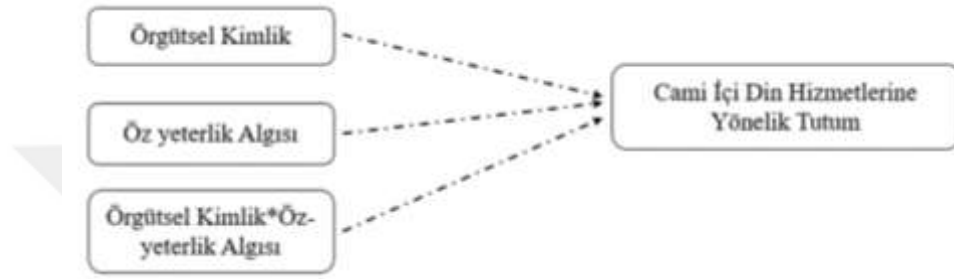


Öz yeterlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum üzerindeki etkisinin $\beta=0,434$ olduğunu ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum üzerindeki değişimin %18,8'ini açıkladığını göstermektedir ($R^2=0,188$; $p<0,05$). Ortaya çıkan bu sonuç örgütsel kimlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki ilişkide öz yeterliğin düzenleyici rolünün belirlenmesine yönelik düzenleyici etki analizinde ikinci koşulun sağlandığını göstermektedir. Bu sonuç Model-1'deki sonuçlarla kıyaslandığında örgütsel kimliğin

camii hizmetlerine yönelik tutum üzerindeki değişimin açıklanmasında öz yeterlik ilave %8’lik bir katkı sağladığı görülmektedir.

Model-3: Hiyerarşik regresyon analizinin üçüncü adımında, etkileşimsel değişken (Zscore(örgütsel kimlik), Zscore(öz yeterlik) dahil edilmiştir.

Şekil 4. 20: Örgütsel Kimlik ve Camii İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişkide Öz Yeterliğin Düzenleyici Etkisi



Böylece Model-3’te örgütsel kimlik, öz yeterlik ve etkileşimsel değişken Zscore (örgütsel kimlik) *Zscore (öz yeterlik) ile birlikte camii içi din hizmetlerine yönelik tutum üzerindeki etkisi kontrol edilmiştir. Analiz sonucunda, bu etkinin $\beta=0,466$ olduğu ve camii içi din hizmetlerine yönelik tutum (bağımlı değişken) değişkenindeki değişimin %21,8’ini açıkladığını göstermektedir ($R^2=0,218$; $p<0,05$).

Tablo 4. 27: Örgütsel kimlik ve camii içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki ilişkide öz yeterliğin düzenleyici rolü ile ilgili regresyon analizi sonuçları

	Cami içi din hizmetlerine yönelik tutum		
	Model-1	Model-2	Model-3
Örgütsel kimlik	,329	,255	,212
Öz yeterlik		,292	,258
Örgütsel kimlik* Öz yeterlik			-,182
R^2	,108	,188	,218
Model (Anova testi sonucu)	F=86,377; P<0,001	F=82,489; P<0,001	F=65,913; P<0,001

Araştırmada, hiyerarşik regresyon analizinde yer alan modellerin anlamlılık sonucu hesaplanmış ve Anova tablosunda sonuçlar listelenmiştir. Araştırmada Anova testi sonucunda örgütsel kimlik ve camii içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki ilişkiyi gösteren model (Model-1: F=86,377; $p<0,001$), öz yeterlik ve camii içi din hizmetlerine

yönelik tutum arasındaki ilişkiyi gösteren model (Model-2: $F=82,489$; $p<0,001$) ve örgütsel kimlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki ilişkide öz yeterliğin düzenleyici rolünün belirlenmesi yönelik modellerin (Model-3: $F=65,913$; $p<0,001$) anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hiyerarşik regresyon analizinin son aşaması olan etkileşimsel değişkenin dahil edildiği Model-3 incelendiğinde; örgütsel kimliğin ($\beta=0,212$; $p<0,001$), öz yeterliğin ($\beta=0,258$; $p<0,001$) cami içi din hizmetlerine yönelik tutum üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü ve etkileşimsel değişkenin ($\beta=0,276$; $p<0,001$) cami içi din hizmetlerine yönelik tutum üzerindeki etkisinin anlamlı ve negatif yönlü olduğu belirlenmiştir.

Düzenleyici etkinin belirlenmesine yönelik yapılan regresyon analizinin üçüncü aşamasında, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerildiği gibi etkileşimsel değişken (örgütsel kimlik*öz yeterlik) regresyon modeline dahil (Model-3) edilmiştir. Etkileşimsel değişkenin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum üzerindeki etkisi negatif yönlü, anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=-0,182$; $p<0,001$). Ulaşılan bu sonuca göre, örgütsel kimlik ile cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki ilişkide, öz yeterliğin düzenleyici etkisi bulunmakta olduğunu göstermektedir.

4.7. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

Araştırma hipotezleri ve hipotezlere ilişkin sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. 28: Araştırma Hipotezleri

Araştırma Hipotezleri	Sonuç
H1: Öz yeterlik algı düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasındaki fark anlamlıdır.	Kabul
H2: Örgütsel kimlik düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasındaki fark anlamlıdır.	Kabul
H3: Öz yeterlik düzeyi yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumları, öz yeterlik düzeyi düşük olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarından yüksektir.	Kabul
H4: Köy merkezinde görev yapan imam hatiplerin öz yeterlik algıları, ilçe ve il merkezinde görev yapan imam hatiplerden yüksektir.	Red
H5: İl ve ilçe merkezinde görev yapan imam hatiplerin örgütsel kimlik düzeyleri, köy merkezinde görev yapan imamlardan düşüktür.	Red
H6: Köy merkezinde görev yapan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları, il ve ilçe merkezinde görev yapan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarından yüksek ve ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır.	Red
H7: Örgütsel kimlik düzeyi yüksek olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumları, örgütsel kimlik düzeyi düşük olan imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarından yüksektir.	Kabul
H8: Örgütsel kimlik ile cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasında pozitif ilişki vardır.	Kabul

H9: Öz yeterlik düzeyi ile cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasında pozitif ilişki vardır.	Kabul
H10: Örgüt kimlik ve öz yeterlik düzeyi, Cami içi din hizmetlerine yönelik tutumların önemli belirleyicilerindendir.	Kabul
H11: Örgütsel kimlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum arasındaki ilişkide öz yeterliğin düzenleyici etkisi vardır.	Kabul



5. TARTIŞMA VE SONUÇ

5.1. Öz Yeterlik ile İlgili Sonuçlar

Araştırma sonucunda, imam hatiplerin öz yeterlik düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. İmam hatiplerin başlama, yılmama ve sürdürme çabası-ısrar ile ilgili öz yeterlik düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuçlar, imam hatiplerin öz yeterlik inançlarının; eylemlerini planlama ve harekete geçme davranış düzeylerini, herhangi bir işe başlama, pes etmeme eylemlerini olumlu etkilediğini göstermektedir. Arseven (2016), öz yeterlik inançlarının, bireylerin motivasyon ve davranışlarının önemli bir parçasını oluşturduğunu ve bireylerin yaşamını değiştirebilecek eylemleri etkileyebileceğini belirtmiştir. Bu bağlamda düşünüldüğünde; imam hatiplerin öz yeterliklerinin, görevlerini yerine getirebilmeleri için sahip olmaları gereken motivasyonu karşılayabilecek düzeyde olduğu söylenebilir.

Ege ve Yazıbaşı (2021) çalışmalarında, din görevlilerinin öz yeterlik algılarının, İnan Kılıç (2014) ise din görevlilerinin mesleki öz yeterlik algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Koç (2013) öz yeterlik düzeyinin yüksek olmasının, üretilecek olan hizmetin niteliğini etkilediğini belirtmiştir. İmam hatiplerin öz yeterlik düzeylerinin yüksek olması ile ilgili sonuçlar; imam hatiplerin kendilerinin ve kapasitelerinin farkında olduklarını, güçlüklerle karşılaştıklarında ise zorlukları nasıl aşabileceklerine ilişkin, kendileri hakkındaki inanç düzeylerinin yüksek olduğu ile ilgili bilgiler vermektedir.

2022 yılı istatistiklerine göre Diyanet İşleri Başkanlığı personelinin eğitim durumları incelendiğinde; imam hatip lisesi, dini öğrenim ön lisans ve dini yükseköğrenim lisans mezunlarının toplam oranının %80,43 olduğu görülmektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2023, s. 29). Hizmet sınıflarına göre eğitim durumlarını gösterir bir istatistiki bilgiye ulaşılammış olsa da sadece din hizmeti alanında görev yapanlar dikkate alındığında, bu

oranın daha da yükseleceği bilinmektedir. Özyurt (2015) tarafından yapılan çalışmada, imam hatip okullarında öğrenim gören öğrencilerin topluma örnek birey olmaları gerektiği yönündeki toplumsal algının, eğitim öğretim süreleri içerisinde yerleşmiş olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda düşünüldüğünde, söz konusu algının imam hatiplerin akademik ve mesleki yeterliklerine olumlu yansıdığı ve öz yeterlik düzeyinin artmasına katkıda bulunduğu düşünülmektedir.

Eskici, Özen (2018) ile Elgit, Yurtal (2022) öğretmenin öz yeterlik inancının yüksek olmasının, öğrenme sürecinde öğrenci ihtiyaçlarını dikkate almasını ve öğrenci özellikleri doğrultusunda eğitim sürecine yön vermesini etkilediğini belirtmişlerdir. Başat görevi topluma din hizmeti sunma olan imam hatipler de görev tanımlarının genişliği ve hedef kitlelerinin çeşitliliği nedeniyle, çok farklı ihtiyaç, soru ve sorunlarla sıklıkla karşılaşmaktadırlar. Söz konusu araştırmalar bağlamında düşünüldüğünde; imam hatiplerin öz yeterlik düzeylerinin yüksek olmasının, yürütmekte oldukları din hizmeti ve din eğitimi faaliyetlerinde, hedef kitlenin ihtiyaç ve beklentilerine uyumlu olarak faaliyetlerini güncelleyebilmelerine ve uygulama sürecinde zorluk yaşamamalarına olumlu katkılar sunacağı ifade edilebilir.

Araştırmada, imam hatiplerin medeni durumlarına göre öz yeterlik düzeylerinin birbirine benzer olduğu ortaya çıkmıştır. Türk (2008), Yorgancı ve Bozgeyikli (2016) çalışmalarında öğretmenlerin medeni durumlarına göre öz yeterlik düzeylerinin farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmalarla birlikte Mutlu (2003), Kesgin (2006), Kapıkıran (2006), Öztürk (2018), Gerçek (2018), Türe ve Akkoç (2019) tarafından yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Genel olarak araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, medeni durumun öz yeterlik düzeyini belirlemede önemli bir belirleyici olmadığı ifade edilebilir.

Evli olan imam hatiplerin başlama davranışı ile ilgili öz yeterliklerinin, bekâr olanlardan yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç, medeni durumun başlama

davranışı ile ilgili öz yeterlik üzerindeki etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu durumun; evli olmanın bireylerin eylemlerini planlama ve harekete geçme davranışlarını düzenleme ile ilgili etkisinden kaynaklandığı ifade edilebilir.

İmam hatiplerin medeni durumlarına göre yılmama davranışı ve sürdürme çabası-ısrar davranışı ile ilgili öz yeterlik ortalamalarının ise birbirine benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuçlar medeni durumun yılmama davranışı ve sürdürme çabası-ısrar davranışının önemli bir belirleyicisi olmadığını ifade etmektedir.

İmam hatiplerin yaş gruplarına göre öz yeterlik ortalamalarının birbirine benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç, yaş düzeyinin öz yeterliliğin önemli bir belirleyicisi olmadığını göstermektedir. Kesgin (2006) tarafından okul öncesi öğretmenlerinin öz yeterlik algılarıyla ilgili yapılan araştırmada da yaş ile öz yeterlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Oğuz (2023) özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlik algılarını incelediği çalışmasında da öz yeterlik genel puan ortalamasının yaşa göre anlamlı bir fark oluşturmadığını tespit etmiştir. Gerçek (2018) tarafından özel sektör çalışanları üzerine yapılan çalışmada ise yaş ile genel öz yeterlik inancı arasında anlamlı bir ilişki olduğu, kişilerin yaşları arttıkça, genel öz yeterliklerinin de arttığı tespit edilmiştir. Bu araştırmada elde edilen sonuçtaki farklılığın ise örneklem ve sektör değişikliğinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

İmam hatiplerin yaş gruplarına göre başlama davranışı ile ilgili öz yeterliklerinin 21-30 yaş grubunda, 31-40 yaş, 41-50 yaş, 51 ve üstü yaş gruplarından düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç yaş düzeyinin, başlama davranışı ile ilgili öz yeterlik üzerindeki etkisinin olumsuz olduğunu göstermektedir. Bu durumun nedenleri arasında; mesleğe yeni başlama, iş tecrübesinin olmaması, kurumu yeterince tanımama gibi nedenlere bağlı olarak başlama davranışı ile ilgili eylemlerini planlama ve harekete geçme davranışlarının düşük düzeyde olması sayılabilir.

İmam hatiplerin yaş gruplarına göre yılmama ve sürdürme çabası-ısrar davranışı ile ilgili öz yeterlik ortalamalarının birbirine benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç, yaş değişkeninin yılmama ve sürdürme çabası-ısrar davranışının önemli bir belirleyicisi olmadığını ifade etmektedir.

21-30 yaş grubundan 41-50 yaş grubuna doğru imam hatiplerin sürdürme çabası-ısrar davranış düzeylerinin azaldığı, 51 ve üstü yaş grubunda yer alan imam hatiplerin ise sürdürme çabası-ısrar davranışının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç, yaşın ilerlemesiyle birlikte deneyimin de artması sonucuna buna bağlı olarak, sürdürme çabası ve ısrar ile ilgili davranış düzeylerinin de daha istikrarlı olduğunu göstermektedir.

İmam hatiplerin yaş gruplarına göre sürdürme yılmama davranışı ile ilgili öz yeterlik ortalamalarının birbirine benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç, yaş değişkeninin yılmama davranışının önemli bir belirleyicisi olmadığını ifade etmektedir.

İmam hatiplerin çalışma yılına göre öz yeterliklerinin farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada 1-5 yıl çalışan imam hatiplerin öz yeterliklerinin, 6-10 yıl ve 16-20 yıl çalışanların öz yeterliklerinden yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç, 1-5 yıl çalışan imam hatiplerin kendilerini yeterli hissederek eylemlerini harekete geçirme düzeylerinin ve başarılı olacaklarına dair kendine güven seviyelerinin yüksek olduğu ile ilgili bilgiler vermektedir. Elde edilen bu sonuç, görevin zorluklarıyla henüz tam anlamıyla karşılaşmamış olma, ilahiyat fakültesinden yeni mezun olup işe yeni başlama nedeniyle meslek ile ilgili yeni bilgiler öğrenme ve mesleğe giriş sınavlarında elde edilen başarının bireye verdiği motivasyonla da ilgili olduğu düşünülmektedir. Korkut ve Babaoğlu (2012), Gömleksiz ve Serhatlıoğlu (2013), Yorgancı ve Bozgeyikli (2016), Kaçar ve Beycioğlu (2017), Yurtal ve Elgit (2022) öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin çalışma yılına göre değişkenlik göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Buna karşın Benzer'in (2011) araştırmasında öğretmenlerin çalışma yılına göre öz yeterlik düzeylerinin farklılaştığı sonucunu elde etmiştir. Buna göre 16-20 yıl kıdemi olan

öğretmenlerin, 0-5 yıl kıdemli olan öğretmenlere göre öz yeterlik düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin çalışma yılına göre öz yeterlik düzeyleri ile ilgili Gençtürk (2008), Turcan (2011), Zararsız (2012), Eskici (2013) yapılan araştırmalarda öğretmenlerin çalışma süreleri (mesleki kıdem) arttıkça öz yeterlik düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Yukarıda belirtilen çalışmalarda elde edilen sonuçlar araştırma sonuçlarıyla uyuşmamaktadır. Bu farklılığın örneklemelerin farklı meslek gruplarından olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Ayrıca kadro durumunun da bu konuda etken olduğu düşünülmektedir. Mevcut yasaya göre göreve yeni başlayan imam hatipler belirli süre için sözleşmeli kadrosuyla istihdam edilmektedir. Araştırmanın yapıldığı dönemden önce, 13 Ocak 2023 tarihinde yapılan yasal düzenlemeyle, 28 Kasım 2022 tarihinden önce göreve başlamış tüm sözleşmeli personelin kadroya geçirilmiştir. Kadroya geçmenin verdiği güven duygusunun da elde edilen bu sonuçta etkili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada, imam hatiplerin başlama davranışları ile ilgili öz yeterliklerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. 1-5 yıl arasında görev yapan imam hatiplerin başlama ile ilgili öz yeterlik düzeyleri yüksek iken, 6-10 yıldan sonra başlama ile ilgili öz yeterliğin düşüş gösterdiği belirlenmiştir. 6-10 yıl arasında görev yapan imam hatiplerin, 11-15 yıl çalışan imam hatiplere göre başlama davranışı ile ilgili öz yeterliklerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada, 1-5 yıl arasında görev yapan imam hatiplerin başlama davranışı ile ilgili öz yeterlik algılarının diğer yıllara göre daha yüksek çıkmasında, yukarıda da belirtildiği üzere, sözleşmeli çalışanların kadroya geçirilmesi ile ilgili yasal düzenlemenin etkisinin olduğu düşünülmektedir. Görev süresinin artmasına bağlı olarak imam hatiplerin başlama davranışı ile ilgili öz yeterliklerinin azalmasının nedeninin ise aynı yerde ve pozisyonda görev yapmaktan kaynaklanabileceği ifade edilebilir. Ayrıca görev süresi daha fazla olan imam hatiplerin teknolojinin getirdiği yenilik ve imkânları kullanma noktasında kendilerini yeterince geliştirememeleri de bu sonuçlarda etkili

olabilir. Bu konuda öz yeterliği düşük olan imam hatiplerin yeni bir işe başlama noktasında kendilerinde yeterli motivasyonu bulamamaları ihtimal dâhilindedir.

Araştırmada, imam hatiplerin yılmama davranışları ile ilgili öz yeterliklerinin, genel olarak yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. İmam hatiplerin 1-5 yıl arasında yılmama davranışı ile ilgili öz yeterlikleri yüksek iken, 6-10 yıl arasında azalmaya başladığı ve 11-15 yıl arasında ise yeniden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada 16 yıl sonrasında imam hatiplerin yılmama davranışı ile ilgili öz yeterliklerinin azalmaya başladığı belirlenmiştir. 1-5 yıl arasında görev yapan imam hatiplerin yılmama davranışının yüksek olmasında göreve yeni başlamanın heyecan ve motivasyonunun etkili olduğu, 6-10 yıl arasında görev yapan imam hatiplerdeki azalmada görevde zamanla karşılaşılan zorlukların, 11-15 yıl arasında ise görevde elde edilen deneyimlerin etkili olduğu, 16 yıl sonrasındaki yeniden azalmanın ise uzun yıllar boyunca aynı yerde ve pozisyonda görev yapmanın etkili olduğu düşünülmektedir.

İmam hatiplerin çalışma yılına göre işi sürdürme çabası ile ilgili öz yeterlikleri yüksek olsa da zamanla bu oranın azaldığı görülmektedir. Ortaya çıkan bu sonuçtan hareketle; mesleğin ilk yıllarında imam hatiplerin başladığı işte devamlılıklarının yüksek olduğu, yerine getirmekte oldukları işler konusunda kararlı oldukları ve beklenmedik zorlu durumlar karşısında çalışmış oldukları işi sürdürme çabasında oldukları görülürken, meslekte geçen sürelerle bağlı olarak öz yeterliğin bu alt boyutunda azalmanın olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmada, imam hatiplerin görev yaptığı yerin idari büyüklüğüne göre öz yeterliklerinin farklılaştığı ortaya çıkmıştır. İlçe merkezinde çalışanların öz yeterlik düzeylerinin il merkezinde çalışanlardan yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç birkaç nedenden kaynaklanabilir. İlçe merkezindeki muhatap kitlenin il ile karşılaştırıldığında küçük topluluklardan oluşması nedeniyle daha yakın, daha samimi bir iletişim ve etkileşimin oluşması bu nedenlerden biri olabilir. Ayrıca il merkezine göre

görevli sayısının az olmasının rekabetçi ortamı azaltması nedeniyle psikolojik olarak kendini daha rahat hissetmenin de öz yeterlik algı seviyesine olumlu yansıdığı düşünülmektedir. Bulut ve Oral (2011) Fen, Edebiyat, İlahiyat ve Güzel Sanatlar Fakültesi mezunlarının öğretmenlik mesleğine ilişkin öz yeterlik algılarını incelediği çalışmada ve Gökyer ve Bakcak (2018) tarafından branş öğretmenlerinin öz yeterlik düzeyleri ile ilgili yapılan araştırmada çalışılan yerleşim yeri ile öz yeterlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

İmam hatiplerin görev yaptığı yerin idari büyüklüğüne göre başlama ile ilgili öz yeterliklerinin birbirine benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç, imam hatiplerin karmaşık ve zorlu işlere, beklenmedik durumlara rağmen bir işe zamanında başlayabilme ile ilgili öz yeterlik düzeylerinin hem yüksek hem de görev yapılan tüm idari birimlerde birbirine benzer olduğunu göstermektedir.

İmam hatiplerin görev yaptığı yerin idari büyüklüğüne göre yılmama ve sürdürme çabası-ısrar ile ilgili öz yeterliklerinin farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. İl merkezinde çalışan imam hatiplerin yılmama ve sürdürme çabası-ısrar ile ilgili öz yeterlik düzeylerinin ilçe merkezinde ve köylerde çalışan imam hatiplerden düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç, ilçe merkezinde ve köyde çalışan imam hatiplerin başarısızlıklar karşısında sergilemiş olduğu tutumlarının, mücadele çabasının ve kendine olan inançlarının il merkezlerinde görev yapan imam hatiplerden yüksek olduğunu göstermektedir. İl merkezindeki rekabetçi ortamın ve daha yüzeysel ilişkilerin, zorluklar karşısında yılmama, mücadele etme boyutuyla öz yeterliğe olumsuz etkisinin bu sonuçta etkili olduğu düşünülmektedir.

5.2. Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik ile İlgili Sonuçlar

Araştırma sonucunda elde edilen veriler incelendiğinde, imam hatiplerin örgütsel kimlik düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmada ayrıca, imam hatiplerin kendilerini çalışmış olduğu kuruma bağlılık ve üyeliğine dayalı olarak kategorize ettiği bir sosyal kimlik oluşturma düzeylerinin de yüksek olduğu belirlenmiştir. Tüzün (2006) örgütsel kimliğin bireyin davranışlarına yön verdiğini aktarmıştır (Tüzün, 2006. 48-49). Yapılan araştırmada, katılımcıların çok boyutlu örgütsel kimlik alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunun diğer boyutlardan çok yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı, çalışan ve örgütü birbirine bağlayan ve örgütte kalma kararıyla sonuçlanan psikolojik bir bağ olduğunu; Demir, Kobal (2021) çalışanların kendilerini çalışmış olduğu kurumun bir parçası olarak görmesinin örgütsel kimlik ile açıklanacağını belirtmiştir. Tüzün ve Çağlar (2008) birey örgütsel kimliğin özellikleri ile bütünleştikçe, özdeşleşme düzeyinin de yükseleceğini aktarmıştır (Tüzün ve Çağlar, 2008, 1014). Bu durum, örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olmasının aynı zamanda örgütsel kimliğin de yüksek olması ile ilgili olduğunu göstermektedir. Kanderun ve Cengil (2022) çalışmasında imam hatiplerin çalışmış olduğu kuruma yönelik duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sevinç (2022) ise çalışmasında din görevlilerinin kurumsal aidiyet düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar ve yapılan çalışmalardan hareketle, genel olarak din görevlilerin çalışmış olduğu kuruma yönelik duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun nedenleri arasında yapılan mesleğin niteliği gereği manevi ve psikolojik doyumun yüksek olması sayılabilir. Ayrıca Öz (2014) tarafından ilahiyat fakültesi öğrencileri üzerine yapılan çalışmada da tespit edildiği üzere; mesleki aidiyet duygusu lisans seviyesinde de yüksek çıkmakta ve bu yüksek duygu mesleğe başlanmasıyla da devam etmektedir. Bu algıyla yetişen bireyin; iş hayatında da örgütün

vizyon ve değerleriyle kendilerini özdeşleştirebileceği, amaçları doğrultusunda birleşebileceği ve bu amaçları yerine getirmek için sabırla çalışacağı düşünülmektedir.

Araştırmada, imam hatiplerin kendi kimliğiyle örgütün kimliğini birleştirme düzeylerinin (kendi kendine kategorizasyon) de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç, Sevinç (2022) tarafından yapılan çalışmada elde edilen sonuçlar ile örtüşmektedir. Sevinç (2022) çalışmasında, din görevlilerinin çalışmış olduğu kurum ile özdeşleme düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bu sonuçlardan hareketle, imam hatiplerin yapmış olduğu işi yaşamının bir parçası haline getirdiği ve çalışmış olduğu kuruma bağlılığının yüksek olduğu ifade edilebilir. Demir ve Kobal (2021) hastane çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılık üzerinde, örgütsel kimlik algısının pozitif anlamda önemli bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç araştırmadan elde edilen sonuçlarla uyumluluk göstermektedir.

Araştırmada, imam hatiplerin örgütsel kimlik geliştirme sürecinde kimliğini kabullendiği, çalışmış olduğu kurumun başarı ve başarısızlıklarını kendisinin başarıları veya başarısızlığı olarak kabul etme eğiliminin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sevinç (2022) de çalışmasında din görevlilerinin çalışmış olduğu kuruma yönelik psikolojik sahiplenme düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan bu sonuç, imam hatiplerin çalışmış olduğu kurum ile birlikte olma hissinin, kurumda çalışmaktan gurur ve mutluluk duyma gibi çeşitli olumlu duygular içermekte olduğunu göstermektedir.

Araştırma neticesinde, imam hatiplerin çalışmış olduğu kurumu tanıtan, kurumu hatırlatan eşyaları genel olarak kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca imam hatiplerin çalışmış olduğu kurumla uyumlarının yüksek olduğu belirlenmekle birlikte bu uyumun davranışsal katılıma aynı ölçüde etkide bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç, örgütsel kimliğin davranışlarla (kurumu tanıtan, kurumu hatırlatan

eşyaları kullanma, vb.) desteklenmesi konusunda kısmen düşük düzeyde kaldığını göstermektedir.

Araştırmada, imam hatiplerin örgütsel kimliklerin yüksek düzeyde olduğu ancak medeni durumlarına göre örgütsel kimlik düzeylerinin farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte bekâr olan imam hatiplerin, kendi kimliğiyle örgütün kimliğini birleştirme düzeylerinin evli olanlardan yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca evli olan imam hatiplerin davranışsal katılımları ile ilgili örgütsel kimliklerinin, bekâr olanlardan yüksek olduğu belirlenmiştir. Ortaya çıkan bu sonuç evli olan imam hatiplerin çalışmış olduğu kurumu tanıtan, kurumu hatırlatan eşyaları genel olarak bekârlardan daha çok kullandıklarını göstermektedir. Tüm bunlarla birlikte imam hatiplerin duygusal bağlılık ve uyum/örtüşme düzeylerinin yüksek ve birbirine benzer olduğu, medeni durumlarına göre duygusal bağlılık ve uyum/örtüşme düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç, Öztürk (2020) tarafından yapılan araştırma verileri ile uyumlu görünmektedir. Öztürk, üniversitelerde görev yapan evli idari personel bekârlara göre daha yüksek örgütsel kimlik algısına sahip olduğu bulgusunu elde etmiştir. Tüzün (2006) ise çalışmasında, medeni durumun örgütsel kimliğin önemli bir belirleyicisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çelebi (2021) de araştırmasında örgütsel kimlik algısı ile medeni durum arasında ilişki olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Ulaşılan bu sonuçlar araştırmadan elde edilen sonuçlarla uyumluluk göstermektedir.

Araştırmada, imam hatiplerin yaş gruplarına göre örgütsel kimlik düzeylerinin birbirine benzer ve yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Uğurlu ve Arslan (2015) da çalışmalarında, öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeylerinin yüksek olduğu ve çalışma yılına göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmada 21-30 yaş grubunda yer alan imam hatiplerin kendi kimliğiyle örgütün kimliğini birleştirme düzeylerinin, 41-50 yaş grubunda yer alanlardan yüksek olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuç Öztürk,

(2020) ile örtüşmemektedir. Üniversitelerde görev yapan idari personelin yaşı arttıkça örgütsel kimlik algısı yükselmektedir. Ertürk'ün (2018) çalışmasında; 31-40 yaş grubunda yer alanların öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının, 20-30 yaş grubunda yer alan öğretmenlerden yüksek ve ortalamalarının farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Demir ve Kobal'ın (2021) hastane çalışanları ile yapmış oldukları çalışmada, yaş grubuna göre örgütsel kimlik algılarının farklılaştığını, 30-35 yaş grubunda yer alan çalışanların örgütsel kimlik algılarının diğer yaş gruplarında yer alanlardan yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, imam hatiplerin mesleğin ilk yıllarında kendi öz kimlikleriyle örgütsel kimliklerini birleştirdikleri ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada yaş düzeyine bağlı olarak imam hatiplerin kendi kimliği ile örgütsel kimliğini birleştirme düzeylerinin azaldığı ortaya çıkmıştır. Ertürk (2018) çalışmasında, öğretmenlerin yaş düzeyleri arttıkça örgütsel kimlik algılarının arttığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada, imam hatiplerin yaş gruplarına göre uyum/örtüşme, duygusal bağlılık ve davranışsal katılım ile ilgili örgütsel kimliklerinin yüksek ve birbirine benzer olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte yaş düzeyi arttıkça imam hatiplerin uyum/örtüşme, duygusal bağlılık ve davranışsal katılımları ile ilgili örgütsel kimliklerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, imam hatiplerin örgütsel kimlik düzeyleri yüksek olsa da çalışma yılı arttıkça örgütsel kimlik düzeylerinde azalma olduğu görülmektedir. 1-5 yıl çalışan imam hatiplerin kendilerini çalışmış olduğu kuruma bağlılık ve çalışmış olduğu kuruma bağlı olarak sosyal kimlik oluşturma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Göküş (2019) din görevlilerinin örgütsel güven ve mesleki doyum düzeylerine ilişkin yaptığı çalışmasında da benzer sonuca ulaşılmıştır. 1-5 yıllık çalışma yıllık kıdeme sahip din görevlilerinin diğer yaş gruplarına göre mesleki doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu ve çalışma yılı arttıkça bu düzeyin düştüğü tespitinde bulunmuştur.

Nergiz ve Yılmaz (2016) gümrük çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada, kurumdaki hizmet yılının çalışanların performansları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ancak iş tatmin düzeylerinin hizmet yılı arttıkça düştüğü sonucuna ulaşmışlardır. Ertürk ise (2018) çalışmasında, öğretmenlerin meslekte çalışma yılı arttıkça örgütsel kimlik algılarının da arttığı bulgusuna ulaşmıştır. Demir ve Kobal (2021) hastane çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada, 0-4 yıl, 5-9 yıl, 10-14 yıl çalışanların örgütsel kimlik algılarının birbirine benzer olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte hastanede 15 yıl ve üzeri çalışanların örgütsel kimlik algılarının diğer yaş gruplarından yüksek ve ortalamalarının farklılaştığı bulgusuna ulaşmıştır. Yapılan araştırmalarda evren ve örnekleme göre farklı sonuçlar ortaya çıksa da çalışma yılının artması sonucu uzun yıllar aynı görevi yapmanın çalışanlarda psikolojik yorgunluğa neden olması doğal bir sonuç olarak görülmektedir. İmam hatiplerde de örgütsel kimlik düzeyleri tüm çalışma sürelerinde yüksek olarak tespit edilmiş olsa da çalışma yılına göre meydana gelen görece azalmaların da bu kapsamda değerlendirilebileceği düşünülmektedir.

Araştırmada genel olarak tüm yaş gruplarında kendi kendini kategorize etme ile ilgili örgütsel kimlik ortalamalarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak yaş düzeyi arttıkça imam hatiplerin kendi kendini kategorize etme, kendini belirli bir sosyal gruba yerleştirme düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bu sonuçlardan hareketle, imam hatiplerin tüm yaş gruplarında kendi kendini kategorize etme ile ilgili örgütsel kimlik düzeylerinin yüksek olmasının temel nedeninin yapmış oldukları işin niteliğinden kaynaklandığı ifade edilebilir. İmam hatiplerin, ifa ettikleri görevin manevi boyutu ve ibadetleri yerine getirmede aracılık rolünü üstlenmelerinin bu sonuçlarda etkili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada, imam hatiplerin yaş gruplarına göre uyum ile ilgili örgütsel kimliklerinin yüksek ve birbirine benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç, katılımcıların örgütsel kimlik geliştirme sürecinde kimliği kabullenme, kurumun başarı

ve başarısızlıklarının kendi başarısı veya başarısızlığı olarak kabul etme durumlarının çalışma yıllarına göre birbirine benzer olduğunu ifade etmektedir.

Araştırmada, imam hatiplerin yaş gruplarına göre duygusal bağlılık ile ilgili örgütsel kimliklerinin yüksek olduğu ancak çalışma yılına göre genel olarak azaldığı belirlenmiştir. Katılımcıların çalışmanın ilk yıllarında duygusal bağlılık düzeylerinin çok yüksek olduğu ve 6-10 yıllardan sonra ise genel olarak birbirine benzer eğilim içerisinde olduğu görülmektedir. Araştırmada imam hatiplerin görev süreleri 1-5 yıl olanların duygusal bağlılık düzeyleri ile ilgili örgütsel kimlikleri en üst düzeyde iken en az duygusal bağlılık düzeylerinin 21 yıl ve üstü çalışan imam hatipler olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada, çalışma yılı arttıkça genel olarak davranışsal katılım ile ilgili örgütsel kimlik düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. 1-5 yıl çalışan imam hatiplerin davranışsal katılım ile ilgili örgütsel kimlik düzeyleri yüksek iken diğer yaş gruplarında ise davranışsal katılım ile ilgili örgütsel kimlik düzeylerinin orta düzey olduğu belirlenmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlardan hareketle 1-5 yıl çalışan imam hatiplerin çalışmış olduğu kurumun kimliğiyle bütünleşmesi, kurum ile etkileşimlerinin içeriğine bağlı olarak davranışlarının etkilediği ve davranışlarına yön verdiği ifade edilebilir.

Araştırmada, imam hatiplerin görev yaptığı yerin idari büyüklüğüne göre örgütsel kimlik düzeylerinin farklılaştığı belirlenmiştir. Ortaya çıkan bu sonuç, Arslan (2018) çalışmasından farklı sonuçlar içermektedir. Arslan (2018) imam hatip okulu öğretmenlerinin görev yaptıkları yerin idari büyüklüğüne göre örgütsel kimlik algılarının farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Yapılan araştırmada ise görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre kişinin kendi kimliğiyle örgütün kimliğini birleştirme düzeylerinin farklılaştığı görülmektedir. Buna göre ilçe merkezinde ve köyde çalışanların kendini belirli bir sosyal gruba yerleştirme düzeylerinin il merkezinde görev yapanlardan yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda ulaşılan bu sonuç, katılımcıların genel olarak örgütsel kimlik ortalamalarının yüksek olduğunu göstermekle birlikte, görev yapılan

yerin idari büyüklüğünün katılımcılar ile örgüt arasındaki sosyal ilişkilerini açıklama ve örgüte ait olma duyguları üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

Araştırmada, il merkezinde çalışan imam hatiplerin kendi kendine kategorizasyon boyutu ortalamalarının ilçe merkezinde çalışanların ortalamalarından düşük olduğu belirlenmiştir. Ortaya çıkan bu sonuç imam hatiplerin görev yaptıkları yerin idari büyüklüğünün, kişinin kendi kimliğiyle örgütün kimliğini birleştirme süreçleri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Araştırmada, il merkezinde çalışan imam hatiplerin uyum/örtüşme boyutu ortalamalarının ilçe merkezinde ve köyde çalışanların ortalamalarından düşük olduğu belirlenmiştir. Ulaşılan bu sonuç, ilçe ve köyde çalışan imam hatiplerin örgütsel kimlik geliştirme sürecinde kimliklerini kabullendiklerini, örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendilerinin başarısı veya başarısızlığı olarak kabul ettiklerini göstermektedir.

Araştırmada, il merkezinde çalışanların duygusal bağlılık boyutu ortalamalarının, ilçe merkezinde ve köyde çalışan imam hatiplerin ortalamalarından düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ilçe merkezinde çalışan imam hatiplerin duygusal bağlılık boyutu ortalamalarının, köyde çalışanların ortalamalarından düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Ulaşılan bu sonuç, imam hatiplerin genel olarak duygusal bağlılıklarının yüksek olduğunu göstermekte olup görev yapılan yerin idari büyüklüğünün de duygusal bağlılık üzerinde önemli bir etkisinin olduğu ile ilgili bilgiler vermektedir.

Araştırmada, il merkezinde çalışan imam hatiplerin davranışsal katılım boyutu ortalamalarının ilçe merkezinde ve köyde çalışanların ortalamalarından düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ilçe merkezinde çalışan imam hatiplerin davranışsal katılım ile ilgili örgütsel kimlik ortalamalarının, köyde çalışanların ortalamalarından düşük olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte araştırmada katılımcıların görev yaptıkları yerin idari büyüklüğü arttıkça örgütsel kimliklerinin davranışlarla desteklenme düzeylerinin

azaldığı görülmektedir. Ulaşılan bu sonuç, katılımcıların genel olarak davranışsal katılımların yüksek olduğunu göstermekte olup, görev yapılan yerin idari büyüklüğünün katılımcıların örgütsel kimliklerinin davranışları ile bütünleştirmesinde önemli bir etkisinin olduğu ile ilgili bilgiler vermektedir.

5.3. Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum ile İlgili Sonuçlar

Araştırmada, geliştirilen “Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeği” aracılığıyla, imam hatiplerin *“ibadetlerin yerine getirilmesi, dinî konularda cami cemaatinin aydınlatılması, caminin temizlik, bakım-onarım ve güvenliği ile ilgili işlerin yapılması”* gibi cami içi din hizmetlerine yönelik tutumları *“kurumsal aidiyet, yeterlilik, iletişime açıklık, sorun çözme becerisi, işe tutkunluk”* boyutları ile araştırılmıştır. Araştırma sonucunda imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ulaşılan bu sonuçlar imam hatiplerin genel olarak cami içi din hizmetlerine yönelik *“ibadetlerin yerine getirilmesi, dinî konularda cami cemaatinin aydınlatılması, caminin temizlik, bakım-onarım ve güvenliği ile ilgili işlerin yapılması”* ile ilgili tutumlarının yüksek olduğu ile ilgili bilgiler vermektedir.

İmam hatiplerin çalıştığı kuruma bağlılığı, kurumsal inancı ve aidiyetinin “yüksek” olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç, Kanderun ve Cengil (2022) ve Sevinç (2022) tarafından yapılan çalışmalar ile benzer sonuçlar içermektedir. Araştırmada kurumsal aidiyetin yüksek çıkması, kurumsal aidiyetin göstergeleri bağlamında değerlendirildiğinde; imam hatiplerin Başkanlığın değer ve amaçlarını benimsediklerini, içselleştirdiklerini ve kurumla özdeşleştiklerini, kurum için fedakârlıkta bulunmaktan kaçmayacaklarını, kurumsal üyeliği sürdürmeye yönelik güçlü bir istek duyduklarını göstermektedir.

Cami içi din hizmetleri ile ilgili Acar (2001); halkın dini konularda bilgilendirilmesi ve insanların dini hayatlarının şekillendirilmesinde, din görevlilerinin mesleki bilgi düzeylerinin önemli bir belirleyici olduğunu aktarmıştır. Çekin (2005), Benzer (2005), Mevlüt ve Nazıroğlu (2008), Mevlüt ve Küçük (2015), Köylü, Murzaraimov, Düzenli, Eyüpoğlu, Korkmaz ve Gökçe (2019), Latifoğlu (2015), Akyürek (2005), Doğan (2013), Yıldız (2016) yapılan çalışmalar, cami içi ve cami dışı din hizmetleri sunumunda mesleki yeterliliğin önemli olduğu ile ilgili bilgiler vermektedir. Araştırmada imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından “yeterlilik” boyutu katılımcıların mesleğin gerektirdiği bilgi birikimi konusunda kendilerini yeterli gördüklerini ve bilgi birikimlerinin cami cemaatinin aydınlatılmasına katkı sağladığına yönelik tutumlarının yüksek olduğu ile ilgili bilgiler vermektedir. Genel olarak sonuçlar değerlendirildiğinde, din görevlisinin mesleki yeterliliğinin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlar üzerinde olumlu etkide bulunduğu ifade edilebilir.

Cami içi din hizmetlerinde iletişim ve iletişime açıklık önemlidir. Bu önem, din görevlisinin cami içi din hizmetlerinde mesajın kaynağı konumunda olmasından kaynaklanmaktadır. Yıldız (2016) din hizmetlerinde mesajın kaynağı konumunda olmanın, “iletişim beceri yeterliklerinin yenilenmesini” ve “geliştirilmesini” önemli ölçüde etkilediğini belirtmiştir. Söylev (2016) din görevlilerinin, yapmış olduğu işin niteliği itibarı ile toplum içinde fikir ve kanaat önderi konumunda kabul edildiğini belirtmiştir. Bu durum ise din görevlilerinin bireysel ve sosyal sorunlarla muhatap olmakta ve çözüm yolları arama konusunda önemli bir pozisyonda olduğunu göstermektedir. Din görevlilerinin fikir ve kanaat önderi konumundaki pozisyonları iletişim ve iletişime açıklığın görevin icrasında önemli olduğu ile ilgili bilgiler sunmaktadır. Araştırmada cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından “iletişime açıklık” boyutu imam hatiplerin cami cemaatini aydınlatma çalışmalarında iletişim becerilerini kullanma düzeylerinin oldukça yüksek olduğu ortaya

çıkmiştir. Ortaya çıkan bu bulgu imam hatiplerin iletişime açıklık konusundaki tutumlarının olumlu ve yüksek olduğunu göstermektedir. Yıldız (2016) din görevlilerinin iletişim becerileri ve iletişime açıklıklarının giderek zaruret haline geldiğini aktarmıştır. Topuz (2015) din görevlilerinin yaptıkları görev itibariyle günün büyük bir bölümünü halkla beraber geçirmesi, halkın hem dinî hem ailevî ve hem de toplumsal sorunlarına çözüm aramasında iletişim becerisinin önemli etkide bulunduğunu belirtmiştir. Turan (2013) çalışmasında iletişim yöntem ve becerilerine sahip olmanın din hizmetlerini yürütürken önemli olduğunu, iletişime açıklığın ise cemaat ile iletişim kurabilme becerisine katkı sağladığını ve cemaatin din görevlisini benimsemesinde avantaj sağladığını belirtmiştir. Araştırmada elde edilen sonuç ve diğer araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde imam hatiplerin hedef kitlesinin çeşitliliği ve görev tanımının genişliğinin imam hatiplerin iletişim becerilerinin yüksek olmasının önemli bir etkeni olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada, cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından “sorun çözme becerisi” boyutu imam hatiplerin cami içi din hizmetleri sunumunda ibadetlerin yerine getirilmesi, caminin temizlik, bakım-onarım ve güvenliği ile ilgili işlerin yapılması konusunda gerekli iş ve işlemleri yapma konusundaki tutumlarının yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca imam hatiplerin hedef kitlesi çok geniş bir yelpazeyi içermektedir. Bu yelpaze içerisinde ruhsal, maddi, ailevi, fizyolojik problemleri olan bireyler de yer almaktadır. İmam hatibin göreve başlamasından itibaren hedef kitleyi tanımadaki başarısı ve görevinin manevi sorumluluğunu yerine getirme hassasiyeti, sorun çözme becerisine de olumlu yansımaktadır. Sorunların üstesinden gelmedeki başarılar da bu becerinin giderek artması sonucunu doğurmaktadır. Bu durum ayrıca imam hatiplerin cami içi din hizmetleri sunumunda karşılaşılan herhangi bir sorun karşısında diğer paydaşlarla da iş birliği yaptığını göstermektedir.

Araştırmada, cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından “işe tutkunluk” boyutu, imam hatiplerin cami içi din hizmetleri sunumunda “ibadetlerin yerine getirilmesi, dinî konularda cami cemaatinin aydınlatılması, caminin temizlik, bakım-onarım ve güvenliği ile ilgili işlerin yapılması, görevin gerektirdiği bilgi birikimine sahip olunması ve sürekli kendini güncellemesi” konularında işe tutkun oldukları ve işe tutkunluk düzeylerinin ise yüksek olduğunu göstermektedir. Sevinç (2022) çalışmasında din görevlilerinin iş performanslarının, Baltacı (2018) çalışmasında din görevlilerinin iş doyumunun, Yüksel (2016) çalışmasında vaizlerin iş doyumunun, Coştu (2013), Cüm (2019), Akça (2019) ve Yılmaz (2019) çalışmalarında din görevlilerinin mesleki doyumlarının yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmada elde edilen bu sonuçta yine imam hatiplik görevinin manevi sorumluluğunu yerine getirme hassasiyetinin de önemli bir etken olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada, imam hatiplerin medeni durumlarına göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının birbirine benzer ve yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, imam hatiplerin medeni durumlarına göre “yeterlilik” ve “iletişime açıklık” ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının yüksek ve birbirine benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bekar olan imam hatiplerin “sorun çözme becerisi” ve “işe tutkunluk” ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının ise evli olanlardan yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada, imam hatiplerin kurumsal aidiyet ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının yaş düzeyinin artmasına bağlı olarak azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Cami içi din hizmetlerine yönelik kurumsal aidiyetin yaş gruplarına göre farklılaşması, imam hatiplerin kurumsal aidiyet ve yeterlilik ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının yüksek olduğunu gösterse de yaşın kurumsal aidiyet ve yeterlilik üzerinde önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Genel olarak din görevlilerinin kurumsal

aidiyet düzeyleri ile ilgili Sevinç (2022) çalışmasında ise yaş gruplarına göre kurumsal aidiyet düzeylerinin birbirine benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, 21-30 yaş grubunda yer alan imam hatiplerin iletişime açıklık ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının diğer yaş gruplarına göre çok yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ulaşılan bu sonuç yaş düzeyi artıkça imam hatiplerin iletişime açıklık ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının azaldığı ile ilgili bilgiler vermektedir.

Araştırmada, 21-30 yaş ve 31-40 yaş grubunda yer alan imam hatiplerin sorun çözme becerisi ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç genç yaş gruplarında yer alan imam hatiplerin sorun çözme becerisi ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının olumlu ve yüksek olduğu ile ilgili bilgiler vermektedir. Araştırmada işe tutkunluk ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumların en yüksek 21-30 yaş grubunda olduğunu, diğer yaş gruplarında ise yüksek ve birbirine benzer olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada, meslekte geçen sürele göre imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada imam hatiplerin çalışma yıllarının ilk dönemlerinden kurumsal aidiyet, yeterlilik, iletişime açıklık, sorun çözme beceresi ve işe tutkunluk ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, meslekte geçen süresi 21 yıl ve üstü olan imam hatiplerin kurumsal aidiyet, yeterlilik, iletişime açıklık, sorun çözme beceresi ve işe tutkunluk ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının azaldığı olduğu belirlenmiştir. Tüm bunlarla birlikte sorun çözme ve işe tutkunluk ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının tüm yıllarda yüksek olmakla birlikte özellikle meslekte geçen süre 1-5 yıl ve 11-15 yıl ara dönemlerinde diğer dönemlerden farklılaştığı belirlenmiştir.

Araştırmada, görev yapılan yerin idari büyüklüğüne göre imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, imam hatiplerin görev yaptıkları yerin idari büyüklüğüne göre kurumsal aidiyet ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumların azaldığı ortaya çıkmıştır. Araştırmada ilçe merkezinde ve köyde çalışan imam hatiplerin “ibadetlerin yerine getirilmesi, dinî konularda cami cemaatinin aydınlatılması, caminin temizlik, bakım-onarım ve güvenliği ile ilgili işlerin yapılması” ile ilgili cami içi din hizmetlerinin yürütülmesi ile ilgili kurumsal aidiyet düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada, il merkezinde çalışan imam hatiplerin yeterlilik ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının “orta düzey”, ilçe ve köyde çalışan imam hatiplerin ise “yüksek düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda genel olarak imam hatiplerin görev yaptıkları ilin idari büyüklüğüne göre iletişime açıklık, sorun çözme becerisi ve işe tutkunluk düzeylerinin “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlar, görev yapılan yerin idari büyüklüğü küçüldükçe “ibadetlerin yerine getirilmesi, dinî konularda cami cemaatinin aydınlatılması, caminin temizlik, bakım-onarım ve güvenliği ile ilgili işlerin yapılması” gibi cami içi din hizmetlerine yönelik tutumların daha olumlu ve yüksek olduğunu göstermektedir.

5.4. İmam Hatiplerin Örgütsel Kimlik ve Öz Yeterlik Algılarının Cami İçi Din

Hizmetlerine Yönelik Tutum İlişkisi ile İlgili Sonuçlar

Araştırma sonucunda, öz yeterlik düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutumların farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Öz yeterlik düzeyi yükseldikçe imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik olumlu tutumlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre öz yeterlik düzeyi yükseldikçe imam hatiplerin *Kurumsal Aidiyet, Yeterlilik, İletişime Açıklık, Sorun Çözme Becerisi ve İşe Tutkunluk* ile ilgili cami içi din

hizmetlerine yönelik tutumlarının arttığı ifade edilebilir. Araştırmada ayrıca imam hatiplerin eylemlerini planlaması, kendi becerilerinin farkında olması ve becerilerini örgütlemesi, çeşitli zorluklarla karşılaşıldığında zorluklarla mücadeleleri ile ilgili güdülenme düzeyleri ile cami içi din hizmetlerine yönelik tutumları arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Yalçın ve Hırlak (2022) akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmalarında; öz yeterlik algısının iş performansları üzerinde etkide bulunduğunu, öz yeterlik algısı arttıkça iş performansının da arttığını tespit etmiştir. Örüçü ve Hasırcı (2022) ise bir kamu iktisadi teşebbüsünde çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, öz yeterlilik algısının girişimcilik eğilimleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Söz konusu iki çalışmanın bulguları, araştırmada ulaşılan sonuçlarla uyumlu görülmektedir.

Araştırmada, örgütsel kimlik düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutumların farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Örgütsel kimlik düzeyi yükseldikçe imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik olumlu tutumlarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu itibarla, Başkanlığın kültürü, politikası, vizyonu, misyonu vb. özgün özelliklerini kavramış, içselleştirmiş bir imam hatibin yerine getirdiği görevden duyduğu memnuniyetin de yüksek olacağı söylenebilir. Bu durumun da cami içi din hizmetlerinde hedef kitleye daha etkin ulaşabilme ve daha verimli sonuçlar elde etme ile sonuçlanacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan araştırmada, imam hatiplerin kendilerini ve diğerlerini rollerine, çalışmış olduğu kuruma bağlılık ve üyeliğine dayalı olarak kategorize ettiği bir sosyal kimliği ile cami içi din hizmetlerine yönelik tutumları arasında ilişki olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada, imam hatiplerin örgütsel kimlik ve öz yeterlik algılarının cami içi din hizmetlerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlar üzerinde öz yeterlik ve örgütsel kimliğin etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Ulaşılan bu sonuç cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlar üzerinde örgütsel kimlik ve öz yeterliğin önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Ortaya çıkan bu sonuç; ibadetlerin yerine

getirilmesi, dinî konularda cami cemaatinin aydınlatılması, caminin temizlik, bakım-onarım ve güvenliği ile ilgili işlerin yapılması” gibi cami içi din hizmetlerine yönelik “kurumsal aidiyet, yeterlilik, iletişime açıklık, sorun çözme becerisi, işe tutkunluk” tutumlarının kuruma bağlılık ve üyeliğine dayalı olarak kategorize ettiği sosyal kimlik oluşturma düzeyleri tarafından belirlendiğini göstermektedir. Ayrıca ortaya çıkan bu sonuç imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumların “başlama davranışı, yılmama davranışı ve sürdürme çabası-ısrar davranış” boyutlarından oluşan öz yeterlik tarafından belirlendiğini göstermektedir.

Araştırma sonucunda, imam hatiplerin cami içi din hizmetlerini yerine getirmesinde kurumsal aidiyeti, işine yönelik yeterlik algısı, iletişime açıklığı, sorun çözme becerisi ve işe tutkunluğunun olumlu etkilediği ortaya çıkmıştır. Çalışmış olduğu kurumu tarafından desteklenen, hakları ve menfaatleri korunan, herhangi bir haksızlığa uğradığında kurumu tarafından desteklenen imam hatiplerin, cami içi din hizmetlerini olumlu etkilediği belirlenmiştir.

ÖNERİLER

Geliştirilen “Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeği” ve elde edilen veriler neticesinde imam hatiplerin öz yeterlik, örgütsel kimlik algıları ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak bazı sosyodemografik değişkenlere göre elde edilen sonuçlar arasında da farklılıklar olduğu görülmüştür. İmam hatiplerin bu bağlamda daha iyi noktalara gelebilmeleri amacıyla araştırmanın konusu, bağımlı ve bağımsız değişken sınırlılıkları göz önüne alınarak bazı öneriler sunulmuştur.

Kurumsal Öneriler

Araştırmada, imam hatiplerin örgütsel kimlik, öz yeterlik algısı ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamalarının yüksek olduğu ancak çalışma yılının bu düzeylere olumsuz etkide bulunduğu tespit edilmiştir. 1-5 yıllık kıdeme sahip imam hatiplerin en yüksek istatistiklere ulaştıkları görülmektedir. İmam hatipler kendi talepleri olmadığı ya da idari bir gereklilik duyulmadığı sürece, uzun yıllar aynı camide görev yapmaktadır. Araştırmada çalışma yılı ile ilgili elde edilen sonuçların sadece imam hatipler ile ilgili olduğu düşünüldüğünde, aynı camide uzun süre görev yapmanın bu sonuçtaki etkisinden bahsedilebilir. Uzun süreler boyunca aynı iş ortamı, muhatap kitle ve sosyal çevrenin görevde rutinleşmeye dönüşebileceği varsayımıyla, Başkanlığın belirleyeceği kriterler doğrultusunda yapılacak yasal düzenlemeyle, imam hatipler için rotasyon uygulaması getirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Uzun çalışma yılının meydana getirdiği olumsuz etkiyi giderme amacıyla, görev süresi bakımından daha kıdemli olup başarıları ve projeleriyle örnek olan imam hatipler, idarecileri tarafından başarı belgesi gibi unsurlarla taltif edilmelidir. Bu ödül mekanizmasının diğer yüksek kıdemli imam hatipler için de bir örnek teşkil edebileceği

ve olumlu sonuç ve yansımalar meydana getireceği düşünülmektedir. Ayrıca imam hatiplerin örgütsel kimlik ve öz yeterlik algılarını ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarını olumlu yönde etkileyeceği düşüncesiyle; kurum içerisinde ya da dışından, hayat ya da meslek tecrübesiyle topluma örnek olmuş, fark oluşturmuş, topluma yön verebilen, vizyon çizebilen kişilerin yer alacağı motivasyon buluşmalarının belli bir program takvimi içerisinde yapılmalıdır.

Araştırmada, 21-30 yaş grubunda yer alan imam hatiplerin başlama davranışı ile ilgili öz yeterlik algılarının diğer yaş gruplarına göre düşük çıktığı görülmektedir. Doğan (2013) tarafından yapılan çalışmada, din görevlilerinin öz yeterlik noktasında özellikle hitabet ağırlıklı konularda kendilerini tam olarak yeterli görmedikleri tespit edilmiştir. Belli bir öz yeterlik, donanım, hazırlık gerektiren hutbe ve vaaz, hitabetin en etkili kullanıldığı iki unsurdur. Bu bağlamda; imam hatip lisesi ve ilahiyat müfredatında yer alan Hitabet ve Mesleki Uygulama dersinin yoğunluğu artırılmalı ayrıca hutbe, vaaz, cami dersi gibi uygulama alanlarına daha fazla ağırlık verilmelidir.

Ayrıca, öz yeterliği yüksek imam hatiplerin görevlerini yerine getirme başarılarının da artış göstereceği göz önünde bulundurulduğunda, imam hatip liseleri ve ilahiyat fakültelerinde öz yeterliği artırıcı çalışmalar yapılmalıdır. Öğretmenler ve akademisyenler; müfredatın kendilerinden istediği zorunlulukların dışında, ezberden uzak, anlamaya, analiz ve sentez yapmaya yönelik sınıf içi uygulamalara ağırlık vermelidir.

Yüksek öz yeterlik bir anda elde edilemeyen, gerek akademik gerekse de mesleki donanımla zamanla ulaşılabilen bir yetkinliktir. Okul çağındaki akademik yeterlik ile başlayıp mesleği girişle devam eden bu algnın yüksek olması için gerek okul döneminde gerekse de çalışma hayatında bu yeterlikleri ölçmeye ve değerlendirmeye yönelik sürekli çalışmalar yapılmalı, öğrencinin ya da göreve başlayan imam hatibin bu yönde görülen

eksikliklerini giderme amacıyla yetkin kişilerce gerekli eğitim programları geliştirilmelidir.

Araştırmada, il merkezinde görev yapan imam hatiplerin öz yeterlik algılarının köy ve ilçede görev yapanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. İl merkezinde iş ve bireysel meşguliyetlerin yoğun olması nedeniyle mesleki çalışmalara yeterli zaman ayırma noktasında zorluklar yaşanabilmektedir. Bu zorluğu aşmak ve söz konusu algı seviyelerini artırmak için idareciler tarafından imam hatipler başta olmak üzere diğer personeli de içine alan haftalık rutin buluşmalar yapılmalıdır. Kitap tahlilleri, mesleki alan ile ilgili donanımı artırıcı sohbetler gibi birçok farklı alanda düzenlenecek bu buluşmalar, mesleki bilgileri tekrarlama ve geliştirme, çalışma motivasyonunu artırma gibi etkileriyle öz yeterliğe yönelik olumlu yansımalar oluşturacağı düşünülmektedir.

Araştırmada, il merkezinde görev yapan imam hatiplerin örgütsel kimlik ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum seviyelerinin ilçe ve köyde görev yapanlara göre düşük olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik bir varlık olan insan hayat tecrübesi içerisinde birçok etkenden dolayı mutlu ve mutsuz zamanlar geçirebilmektedir. Bu kırılmalar aidiyet hissini de etkileyen unsurlardan sayılabilir. İl merkezinde iş ve bireysel meşguliyetlerin yoğun olması nedeniyle ilişkiler daha yüzeysel kalmaktadır. Bu durum, imam hatiplerin kurumuyla olan ilişkilerinde de etkisini göstermektedir. Bu yüzeyselliği aşmak ve özellikle il merkezinde görev yapan imam hatiplerin örgütsel kimlik seviyelerini ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarını artırmak için amirler ve diğer personellerin de katılımıyla sosyal etkinlikler düzenlenmelidir. Halı saha, masa tenisi turnuvaları gibi sportif faaliyetlerin dışında, personel aileleriyle birlikte kültürel, turistik geziler, piknikler gibi sosyal etkinliklerin imam hatiplerin örgütsel kimlik seviyelerini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Araştırmada, cami içi din hizmetlerine yönelik tutumun alt boyutu olan iletişime açıklık düzeyinin 21-30 yaş grubunda yer alan imam hatiplerde diğer yaş gruplarına göre çok

yüksek olduğu, yaş düzeyi arttıkça bu seviyenin düşmeye başladığı görülmektedir. Yaşı daha yüksek olan imam hatiplerin çağın en önemli gereklerinden biri olan teknoloji konusunda bazı eksikleri bulunmaktadır. Teknolojinin hayatımızın her alanında yer aldığı günümüzde, cami içi din hizmetleri açısından da bu konu önem arz etmektedir. Özellikle çocuk ve gençlerin dünyalarına girebilme, onlarla iletişim kurabilme için çağın gerisinde kalmamak, teknolojinin imkânlarından etkin bir şekilde yararlanabilmek için imam hatiplerin bu alanda da donanımlarını ve öz yeterliklerini geliştirmek için hizmet içi eğitimlere ağırlık verilmeli, bireysel olarak da bu yönde çalışmalar yapmaları idareciler tarafından teşvik edilmelidir.

Araştırmada, imam hatiplerin çalışmış olduğu kurumla uyumunun yüksek olduğu belirlenmiş olup bu uyumun davranışsal katılıma aynı ölçüde etkide bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Davranışsal katılımı artırma amacıyla, yapılması planlanan programlarla ilgili imam hatiplerin görüş ve önerilerinin, ihtiyaç ve beklentilerinin daha fazla dikkate alınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Müftülüklerce yapılan aylık toplantılarda uygulanacak küçük çapta bir anketin; alınacak kararlarda imam hatiplerin kendilerini de söz sahibi hissetmelerini, örgütsel kimlik seviyelerinin artmasını sağlayacağı ve yapılacak programlara katılım noktasında daha istekli olacakları düşünülmektedir.

Araştırmada, imam hatiplerin duygusal bağlılıkla ilgili örgütsel kimlik düzeylerinin çok yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu algıyı daha da artırma amacıyla; imam hatip ortaokul ve liselerinden başlamak üzere, ilahiyat fakültelerinde ve göreve başladıktan sonra da alınacak hizmet içi eğitimlerde; imam hatiplik görevinin Hz. Peygamberin emaneti olan ulvi bir makam olduğu, bu makamın görev etiği, topluma örnek olma, davranış, giyim, ahlak, vb. birçok unsuru içinde barındıran şahsına münhasır bir görev olduğu, Başkanlık ve toplumla ilişkilerin yürütülmesinde bu bilinç içerisinde hareket etmenin gerekliliği, öğretmenler, akademisyenler ve idareciler tarafından yeri geldiğinde belirtilmelidir.

Diyanet İşleri Başkanlığı, görev tanımı gereği birçok kurumla imzaladığı protokoller çerçevesinde iş birlikleri geliştirmektedir. Ayrıca cami cemaatinin de farklı profillerden oluşması nedeniyle çok geniş bir hedef kitleye hitap eden imam hatipler, çeşitli programlara iştirak etmektedirler. Görev sorumluluğu, toplum nezdindeki saygınlığı gibi unsurlardan dolayı imam hatipler toplumda göz önünde olan kişilerdir. Bu kapsamda düşünüldüğünde; imam hatiplerin protokol, bilgi, görgü ve becerilerini artırmaya yönelik düzenlenecek hizmet içi eğitimlerin de örgütsel kimlik ve öz yeterlik algılarına olumlu yansıtacağı, böylelikle de cami içi din hizmetlerinde de verimliliğin artacağı düşünülmektedir.

Araştırmada, imam hatiplerin örgütsel kimlik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel kimlik seviyesi yüksek olan imam hatiplerin; amirleri tarafından değerli görüldüklerini, kurum içi adalet duygusuna inandıklarını, kurumun daha iyi yerlere gelmesinde kendilerinin de katkılarının olduğunu düşünmeleri beklenir. Amirleri tarafından desteklenen, değerli görülen, arkasında durulan imam hatiplerin cami cemaati tarafından da daha fazla itibar göreceği aşîkârdır. Örgütsel kimlik algısını daha da artırma amacıyla merkezde birim amirleri, taşrada da il ve ilçe müftüleri tarafından bu yönde stratejiler geliştirilmelidir.

Araştırmada, örgütsel kimlik, öz yeterlik algıları ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının yüksek olduğu tespit edilen imam hatiplerin bu algılarının daha da yükselmesinde idarecilere önemli görevler düşmektedir. “Marifet iltifata tabidir” kabilinden; görev motivasyonu yüksek, özverili çalışan, projeleriyle fark oluşturan başarılı imam hatiplerin amirleri tarafından takdir görmesi önem arz etmektedir. Bu özellikleri haiz imam hatipler, başarı ya da teşekkür belgesi gibi motive edici unsurlarla desteklenmeli ve bu destekler örneklik teşkil etmesi açısından aylık mutat toplantı gibi personelin bir araya geldiği buluşmalarda takdim edilmelidir.

Örgütsel kimlik algısının yükselmesinde kurum içerisindeki adalet kavramının yeterli karşılığı bulması önemlidir. Gerekli çalışmayı yapıp yeterli donanıma sahip olduğunda kurum tarafından yapılacak sınavlarda adil bir değerlendirme yapılacağını düşünen çalışanın örgütsel kimlik algısı da yüksek olacaktır. Yapılan çalışmada örgütsel kimlik algısı yüksek çıkan imam hatiplerin kurumsal adalet noktasında soru işareti taşımadıkları düşünülmektedir. Bu bağlamda idareciler, imam hatipleri görevde yükselme sınavlarına girerek uzman imam hatip, baş imam hatip gibi görevlerin dışında üst düzey kadrolara yükselme konusunda motive etmelidir.

İdareciliğin önemli görev alanlarından biri de teftiş ve rehberliktir. Amirleri tarafından kontrol altında olduğunu bilmek personelin verimliliğinde etki doğuran bir unsurdur. Aşırı kontrolün personelin verimliliğini aksatacağı, iş verimi açısından olumsuz sonuçlar doğuracağı bilinen bir gerçektir. Aşırı kontrolün inisiyatif almama gibi bir sonucu da bulunmaktadır. Bu kapsamda düşünüldüğünde, imam hatiplerin görev yetki ve tanımları içerisinde gerektiğinde inisiyatif alma noktasında kendilerini güvende hissetmeleri, idarecilerinin bu yönde kendilerini destekleyeceklerine olan inançları onların örgütsel kimlik ve öz yeterlik algılarına olumlu yansıtacağı ve iş verimliliklerinin de artacağı düşünülmekte, bu yönde gerek merkez teşkilatı gerekse de taşra teşkilatındaki idarecilerin yetki paylaşımında daha hassas olmalarının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Toplumla sürekli iç içe olan imam hatiplerin mesleki alandaki donanımlarının yanında; gerektiğinde inisiyatif alabilme, kriz yönetimi, zaman yönetimi, sosyal ilişki becerileri, toplum psikolojisi gibi pek çok alanda da kendilerini geliştirmelerinin, öz yeterlikleriyle ilgili algılarına olumlu yansıtacağı ve bunun da özellikle araştırma konusu olan cami içi din hizmetlerine yönelik tutum için de fark oluşturacağı düşünülebilir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde; merkezde Başkanlık, taşrada da müftülüklerce düzenlenecek hizmet içi eğitimlerde, farklı kurumların tecrübelerinden faydalanılmalı ve sürdürülmekte olan ortak projeler daha da artırılmalı ve çeşitlendirilmelidir.

Diyanet Akademisinin kurulması, kurum vizyonu ve personel yeterlikleri açısından da büyük bir imkân olarak değerlendirilebilir. Kuruma giriş sınavını geçip göreve başlayacak bir imam hatibin hafızlık durumuna göre değişmekle birlikte Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Yönetmeliği uyarınca alacağı eğitim belki de görevdeki verimlilik ve başarıyı etkileyecek en kritik dönemlerden biridir. Bu eğitimin taşıdığı önem düşünüldüğünde; imam hatiplerin örgütsel kimlik ve öz yeterlik algılarını artırmaya yönelik eğitimlerin de müfredat içerisinde yer almasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Yazıbaşı (2020) tarafından yapılan çalışmada da tespit edildiği üzere, Başkanlık tarafından yürütülmekte olan hizmet içi eğitimlerin teori ağırlıklı olduğu ve uzun aralıklarla yapıldığı görülmektedir. İmam hatiplerin öz yeterlik ve örgütsel kimlik algı seviyelerinde etkili bir unsur olan hizmet içi eğitimlerin amaçlarına ulaşmada daha verimli sonuçlar elde edebilmek için uygulama boyutuna ağırlık verilmeli ve hizmet içi eğitimler daha sıklıkla gerçekleştirilmelidir.

Doğan (2013) imam hatiplerin öz yeterlik noktasında zorlandıkları diğer bir konunun da iletişim alanı olduğunu tespit etmiştir. Acı ve tatlı günler başta olmak üzere toplumla sürekli iç içe yaşayan imam hatiplerin sosyal becerilerinin kuvvetli olması gereklidir. Bu kapsamda; Diyanet Akademi tarafından ve taşrada müftülüklerce yapılan hizmet içi eğitimlerde, üniversitelerle gerekli irtibat kurularak özellikle iletişim fakültelerinde görevli akademisyenlerin katılacağı seminerler, dersler yapılmalıdır.

Başkanlık teşkilat şemasında görüldüğü üzere merkez ve taşra teşkilatının yanında yurt dışında da ataşelik ve müşavirlikler aracılığıyla hizmetlerini sürdürmektedir. Yurt dışındaki millet varlığına hizmet sunmada imam hatipler yine başat rolü üstlenmektedirler. Yurt dışına görevlendirilecek imam hatipler göreve gitmeden önce gidecekleri ülkede yaygın olarak kullanılan dil üzerine temel seviyede eğitim almaktadırlar. Ancak yurt dışında özellikle dördüncü neslin artık hayatın içinde olduğu muhatap kitleye ulaşmada bu dil seviyesi yeterli olmamaktadır. Yurt dışında yaşayan

vatandaşlarımızın dışında yerel unsurlarla ve toplumla iletişim kurabilmek ve görev verimliliğini artırmak böylece de öz yeterliği yükseltmek amacıyla personelin dil eğitimine daha fazla zaman ayrılmalı ve dili etkin kullanabilecek seviyeye getirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Bu kapsamda üniversitelerden daha etkin şekilde faydalanılabileceği düşünülmektedir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Araştırma, örgütsel kimlik ve öz yeterlik algılarının cami içi din hizmetlerine yönelik tutum açısından değerlendirilmesi konusu çerçevesinde işlenmiştir. Her bölgeden bir şehir olmak üzere yedi şehirde görev yapan toplam 715 imam hatip üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmacılara yönelik öneriler bu sınırlılıklar çerçevesinde oluşturulmuştur.

Araştırmada, örgütsel kimlik ve öz yeterlik algısı bağımsız değişkenlerinin cami içi din hizmetlerine yönelik tutuma etkilerinin değerlendirilmesine çalışılmıştır. Bu alanda yapılacak farklı bir bilimsel yöntem ile gerçekleştirilecek çalışmada tutum yerine davranış boyutu araştırılabilir. Böylelikle çalışmada imam hatiplerin kendileriyle ilgili tespit edilen algı seviyelerinin uygulamadaki karşılığını test etme imkânı doğacaktır.

Araştırmada, örgütsel kimlik ve öz yeterlik bağımsız değişkenleri kullanılmıştır. Yapılacak yeni araştırmada örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme gibi bağımsız değişkenlerin, cami içi din hizmetlerine yönelik tutuma yansımaları araştırılabilir.

Araştırma cami içi din hizmetleri ile sınırlı tutulmuştur. Yapılacak yeni bir araştırmada, örgütsel kimlik ve öz yeterlik algılarının cami dışında yürütülen din hizmetleri açısından değerlendirilmesi yapılarak karşılaştırma imkânı elde edilebilir.

Araştırmada imam hatiplerin öz yeterlik ve örgütsel kimlik algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Din hizmetlerindeki muhatap kitleye yönelik bilimsel çalışmalar yaparak

belirtilen bu algılar doğrultusunda yapılan faaliyetlerin muhatap kitledeki sonuçlarına yönelik cami cemaatini merkeze alan çalışmalar yapılabilir.

Araştırmada örgütsel kimlik ve öz yeterlik algısının cami içi din hizmetlerine yansması imam hatipler sınırlılığı içerisinde tespit edilmiştir. Buna benzer bir çalışmanın müezzinler, vaizler ya da diğer din görevlileri ile de yapılabileceği düşünülmektedir.

Araştırma; her bölgeden bir şehir olmak üzere toplam yedi şehirden alınan örneklem ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular bu kapsamda değerlendirilmiştir. Araştırmanın genellenebilirliğini artırma amacıyla daha fazla ilde ve daha geniş örneklem kitlelerine ulaşılarak yeni çalışmalar yürütülebilir.

Diyanet Akademisinin kurulmasının ardından kurum içerisinde de bu yönde çalışmalar yapılmasının kurumsal verimliliğe olumlu yansımalarının olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, İ. (2002). Etkili Bir Din Hizmeti Açısından Hz. Peygamberin Örnekliliği. *Diyanet İlmi Dergi*, Ankara, 2002, C. 38, S.4, s.63-76.
- Akatay, A. (2009). Çalışanların Örgütsel Kimlik Algılarının Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 299-315.
- Akça, İ. (2019). *Din Görevlilerinde Meslekî Doyum: İzmit Örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Akduru, H. E. (2022), Simbiyotik İşbirliklerinde Örgütsel Kimlik ile Örgütsel Vatandaşlık İlişkileri Üzerine Bir Araştırma, *ARHUSS*, (2022), 5(2):228-255.
- Akın, A. (2008). *Cami İçi Din Hizmetleri*. (Editör: Mehmet Bulut). I. Din Hizmetleri Sempozyumu (3-4 KASIM 2007), I. Cilt içinde (s. 245-257). Ankara: DİB Yayınları.
- Akseki, A.H. (1909). Şeriatı Menfaat ve Keyiflerine Alet Eden Vaizler. *Sırat-ı Müstakim Dergisi*. 7(182).
- Akseki, A.H. (1951). Din Tedrisatı ve Dini Müesseseler. *Sebilürreşad Dergisi*. 4(100).
- Akyürek, S. (2005). Kur'an kursu öğreticisinin mesleki yeterlikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(18), 19-36.
- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*, 7, 263–295.
- Alkan, C. (2019) Eğitim Teknolojisi Açısından Türk Eğitim Politikası, *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 31-47.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects. *Journal of Business Research*, 26 (1), 46-91.
- Altaş, N. (2012). *Din Hizmetleri ve Dini Danışmanlık İlişkisi*. Dini Danışmanlık ve Din Hizmetleri Kitabı. Editörler: Altaş, N; Köylü M. Ankara: Gündüz Yayıncılık.
- Altıntaş, M.E. (2018). Bir Hatip Olarak Din Görevlilerinde Bulunması Gereken Temel Yeterlikler, *AİBÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 6(12). 416-429.
- Anderson, Chris J. Anderson, Ted Konuşmaları Başvuru Rehberi, İstanbul: Ceo Plus, 2017. Çeviren İrem Almaç Yüce.

- Aras, İ., & Öztürk, V. (2019). İmam Hatip Ortaokulu Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Özel Alan Yeterlik Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* (49), 49-90. <https://doi.org/10.21054/deuifd.588062>.
- Arseven, A. (2016). Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi. *Electronic Turkish Studies*, 11(19).
- Arslan, M. (2018). İmam hatip okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-129.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1996). Organizational identity and strategy as a context for the individual. *Advances in Strategic Management*, 13, 19–64.
- Ashforth, B.E. and Mael, F. (1989). “Social Identity Theory and The Organization”, *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Ay, M.F. (2020). Din Görevlilerinde Mesleki Doyum ile Örgütsel Adalet Algısı İlişkisi. *Tasavvur/Tekirdağ İlahiyat Dergisi*, 6(1), 232-254.
- Aydın, Ş. (2016). *Cumhuriyet Döneminde Din Eğitimi Öğretmeni Yetiştirme ve İstihdamı*. İstanbul: DEM Yayınları.
- Aydın, V. (1969). *İşletme Organizasyonundaki Gelişmeler*, Sevinç Matbaası, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Yayınları No: 269, Ankara.
- Baltacı, A. (2018). Din görevlilerinin iş doyumu, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: Çok örneklemli bir çalışma. *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi*, 22(3), 1509-1536.
- Baltacı, C. (1995). “Türk Milli Eğitim Sistemi İçinde İmam-Hatip Liselerinin Yeri ve Önemi”, *Kuruluşunun 43. Yılında imam-Hatip Liseleri*, Ensar Neşriyat, İstanbul.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental Psychology*, 25, 729-735.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.

- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), Encyclopedia of human behavior (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], Encyclopedia of mental health. San Diego: Academic Press, 1998.
- Bandura, A. (1995). *Exercise of personal and collective efficacy in changing societies*. 1-45. Self-efficacy in Changing Societies (Ed. Albert Bandura). Newyork, Amerika: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Bandura, A. (2000). *Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness*. In: Locke, E., Ed., The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behavior, Blackwell, Oxford, 120-136.
- Bandura, A. (2005). *The Evolution of Social Cognitive Theory*. In K.G. Smith & M.A. Hitt (Eds.) Great Minds in Management. (p.1) Oxford: Oxford University Press.
- Bandura, A., & National Inst of Mental Health. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A., & National Inst of Mental Health. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Baransel, A. (1979). *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi*. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını
- Bardakoğlu, A. (2010) 21. *Yüzyıl Türkiye'sinde Din ve Diyanet*. Ankara: DİB Yayınları.
- Barnard, C. I. (1958). Elementary Conditions of Business Morals. *California Management Review*, 1(1), 1-13. <https://doi.org/10.2307/41165329>
- Benzer, F. (2005). *Din Görevlisinden beklentiler ve din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri (Amasya-Sakarya-Sivas-Trabzon)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, SAKARYA.
- Bilgin, B. (1988). *Eğitim Bilimi ve Din Eğitimi*, Ankara: Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları.
- Bilici, C. S. (2012). *Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Teknolojik Pedagojik Alan Bilgisi ve Özyeterlilikleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazi Üniversitesi.

- Brunninge, O. (2005). Organizational self- understanding and the strategy process. Strategy dynamics in Scania and Handelsbanken (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Jönköping : JIBS
- Bulut, İ. ve Oral, B. (2011). Fen, Edebiyat, İlahiyat ve Güzel Sanatlar Fakültesi Mezunlarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Öz-Yeterlik Algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.12(3). 1-18.
- Buyrukçu, R. (1995). *Din Görevlisinin Mesleğini Temsil Gücü*. Ankara: TDV Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Testlerin Geçerlilik ve Güvenilirliğinde Kullanılan Bazı İstatistikler*. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. 16. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri: Örneklem Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cassidy, S. ve Eachus, P. (2002). Developing the computer self-efficacy (CSE) scale: Investigating the relationship between CSE, gender and experience with computers. *Journal of Educational Computing Research*, 26, 133-153.
- Chen, G. Gully, S. M. Eden, D. (2001). Validation Of A New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62–83.
- Chesney, M., Neilands, T. B., Chambers, D. B., Taylor, J. M., Folkman, S. (2006). A validity and reliability study of the Coping Self-Efficacy Scale. *British Journal of Health Psychology*, 11(3), 421-437.
- Connolly, E. W. (1995). *Kimlik ve Farklılık* (2). Ayrıntı Yayınları.
- Coştu, Y. (2013). Din görevlilerinde meslekî doyum; Çorum il merkezi örneği. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 1-18.
- Cüm, E. (2019). *Din görevlilerinde mesleki doyum Korgan ilçesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Amasya Üniversitesi, Amasya.
- Çakır, R. & Bozan, İ. (2005). *Sivil, Şeffaf ve Demokratik Bir Diyanet İşleri Başkanlığı Mümkün mü?* İstanbul: Tesev Yayınları.

- Çekin, A. (2005). *Din görevlisinden beklentiler ve din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri (Elazığ-Erzurum-Malatya-Urfa örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çekin, A. (2016). Kur'an Kursu Öğreticileri ile Din Görevlilerinin Sosyal Hizmete İlişkin Bilgi ve Yeterlik Algıları Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(5), 1435-1455.
- Çelebi, M. A. (2021). Örgütsel kimlik-iş tatmini ilişkisinde işe tutulmanın aracılık rolü. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 6(Özel Sayı), 41-51.
- Çiydem, E. (2014, 26-28). Modernite ve Kimlik. [Konferans sunumu]. 21. Yüzyıl Penceresinden Kültür ve Kimlik Sempozyumu. Azerbeycan Baku XƏZƏR UNIVERSİTESİ.
- Çobanoğlu, K. F. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Etkililik (Denizli İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dalbay, R. S. (2018). "Kimlik" ve "Toplumsal Kimlik" Kavramı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 161-176.
- Demir, S., & Kobal, H. Y. (2021). Örgütsel Kimlik Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkileri: Hakkâri Devlet Hastanesi Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 109-126.
- Demirci, F. (2021). *Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin ve Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlik Kaynakları ile Teknolojik Pedagojik Alan Bilgileri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Diyanet İşleri Başkanlığı, 2018 <https://dinhizmetleri.diyanet.gov.tr/sayfa/53/tanitim>. Erişim tarihi: 13.09.2023
- Diyanet İşleri Başkanlığı. (2010). Hizmetler ve Projeler (2003-2010), Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- Diyanet İşleri Başkanlığı. (2014). Kur'an Yolu Türkçe Meâl ve Tefsir (1-5). Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Diyanet İşleri Başkanlığı. (2016). Diyanet İşleri Başkanlığı Stratejik Plan. (2017-2021). http://www.sp.gov.tr/upload/xSPStratejikPlan/files/wHF4q+diyanet_stratejik-plan-2017-2021.pdf. Erişim tarihi: 05.10.2023

- Diyanet İşleri Başkanlığı. (2020). Diyanet İşleri Başkanlığı Stratejik Plan. (2019-2023) Güncellenmiş Versiyon (2020)
<https://stratejigelistirme.diyanet.gov.tr/Documents/Stratejik%20Plan%202019-2023.pdf> Erişim tarihi: 06.10.2023
- Diyanet İşleri Başkanlığı. (2021). Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı Kurumsal Kimlik Rehberi.
<https://hukukmusavirligi.diyanet.gov.tr/Documents/Kurumsal%20Kimlik%20Rehberi.pdf> Erişim tarihi: 22.08.2022
- Diyanet İşleri Başkanlığı. (2023) T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2022 Yılı İdare Faaliyet Raporu.
<https://stratejigelistirme.diyanet.gov.tr/Documents/2022%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf> Erişim tarihi: 19.07.2023
- Doğan, A. (2013). *Din Görevlilerinin Mesleki Aidiyetleri, Mesleki Tükenmişlik Tutumları ve Hizmet İçi Eğitime Bakışları*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Doğan, M. (2018). İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Öz - Yeterlik Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Din Öğretimi, 531-559.
- Dursun, D. (1992). *Din Bürokrasisi Yapısı, Konusu ve Gelişimi*. İstanbul: İşaret Yayınları.
- Dutton J., Dukerich J. ve C.V. Harquail (1994) Organizational Image And Membership Administrative Science Quarterly, 34, 239-263.
- Dutton, J. ve J. Dukerich (1991). Keeping Eye On The Mirror: Image And Identity In Organizational Adaptation, *Academy Of Management Journal*, 34, S. 517-554.
- Dutton, Jane E., and Wendy J. Penner (1993). The importance of organizational identity for strategic agenda building. In J. Hendry and G. Johnson (eds.), *Strategic Thinking: Leadership and the Management of Change*: 89-113. New York: Strategic Management Society, Wiley.
- Efraty, D., & Wolfe, D. M. (1988). The effect of organizational identification on employee affective and performance responses. *Journal of Business and Pyschology*, 3(1), 105–112.

- Ege, R. (2021). Türkiye’de Manevi Danışman Yetiştirme Eğitimi Arayışları: Yüksek Din Öğretiminin Yapısı, İstihdam Alanı ve Uluslararası Standartlar Açısından Bir İnceleme. *İslami Araştırmalar Dergisi*, 32(3), 816-834.
- Ege, R. ve Yazıbaşı, M. A. (2021). Sosyal Hizmet Alanında Görev Yapan Din Görevlilerinin Öz Yeterlik Algıları. *Dini Araştırmalar*, 24(61), 249-280.
- Elgit, B ve Yurtal, F, (2022). Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançları ile Sınıf İçi Davranışlarının İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 51(235), 2275-2296.
- Ergin, O. (1977). *Türk Maarif Tarihi*. İstanbul: Eser Matbaası.
- Ertürk, A. (2003). Örgütsel İletişim ve Adalet Algılarının Örgütsel Kimlik Algısı Üzerindeki Etkileri. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 147-170.
- Ertürk, A. (2003). *Örgütsel Kimlik Algısı: Etkileyen Faktörler ve Sonuçları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi.
- Ertürk, R. (2018). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 89-98.
- Eskici, M. (2013). *İlköğretim Öğretmenlerinin Yapılandırmacı Yaklaşımına İlişkin Öz Yeterlik Algıları ile Tutumları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Eskici, M. ve Özen, R. (2018). Öğretmenlerin Yapılandırmacı Yaklaşımına İlişkin Öz Yeterlik Algıları ve Tutumları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(4). 47-64.
- Etzelmueller, Kristen L., “Organizational Identification in Alumni Relations” (2014). College of Professional Studies Professional Projects. Paper 71.
- Feltz, D. L. (2007). Self-confidence and sports performance. In D. Smith & M. Bar-Eli (Eds.), *Essential readings in sport and exercise psychology* (pp. 278–294). Human Kinetics.
- Fırlı, E.R. (1995). *Diyanet Eğitim Merkezlerinde Yürütülen Hizmet Öncesi ve Hizmetiçi Eğitim Kursları*. (Editör: Mehmet Bulut). I. Din Şûrası Tebliğ ve Müzakereleri (1-5 Kasım 1993), C. 1. (s. 122-128). Ankara: DİB Yayınları

- Frank, A. and Brownell, J. (1989) Organizational Communication and Behaviour: Comemunicating to Improve Performance. Holt, Rinehart & Winston, Orlando.
- Franken, R. E. (1988). Human motivation, (Second Edition), Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.
- Gençtürk, A. (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve İş Doyumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gerçek, A. (2018). *Genel Öz Yeterlik ve Çatışma Yönetim Tarzı İlişkisi: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Gioia, D. A. (1998). From individual to organizational identity. In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), Identity in organizations: Building theory through conversations (pp. 17–31). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231495.n2>
- Gioia, D. A., & Thomas, J. B. (1996). Institutional identity, image, and issue interpretation: Sensemaking during strategic change in academia. *Administrative Science Quarterly*, 41(3), 370–403. <https://doi.org/10.2307/2393936>
- Gioia, D. A., Schultz, M., & Corley, K. G. (2000). Organizational Identity, Image, and Adaptive Instability. *The Academy of Management Review*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.2307/259263>
- Gleason, P. (1983). Identifying Identity: A Semantic History. *The Journal of American History*, 69(4), 910–931.
- Golden, K. (1992). The individual and organizational culture: strategies for action in highly ordered contexts. *Journal of Management Studies*, 29(1), 1-21.
- Göküş, Ş. (2019). Din Görevlilerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*. 22 (9). 285-309.
- Gökyer, N. ve Bakcak, S. (2018). Ortaokul Öğretmenlerinin Özyeterlik Düzeyleri: Elazığ İli Örneği. *Turkish Journal of Educational Studies*. 5(3), 82-98.

- Gözyaydın, İ. (2009). Diyanet Türkiye Cumhuriyeti'nde Dinin Tanzimi, İletişim Yayıncılık, İstanbul, s. 60-61.
<https://iletisim.com.tr/Images/UserFiles/Documents/Gallery/diyanet.pdf>
- Greenacre, L., Tung, N.M. & Chapman T. (2014). Self Confidence and the Ability to Influence, Academy of Marketing Studies Journal, 18(2): 169-180.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147–159.
- Gülev, D. (2015). *Biyoloji Öğretmen Adaylarının Öğretmen Öz Yeterlik İnançları, Akademik Öz Yeterlik İnançları, Öğrenme Stratejileri ve Epistemolojik İnanç Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Güneş, M. (2013). Yerel Yönetimlerde Personel Niteliğinin Artırılması ve Personel Sorunlarının Çözümünde Hizmet İçi Eğitim Uygulaması. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 12 (1). 21-42.
- Haşlak, İ., & Es, M. (2019). Kentlilik Bilincinin Kazandırılmasında Yerel Siyasetin Rolü. *Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 229-244.
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (1997). Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 356-365.
- Hewitt, John P., (2012). 'The Social Construction of Self-Esteem', in Shane J. Lopez, and C. R. Snyder (eds), *The Oxford Handbook of Positive Psychology*, 2nd edition.
- Hızarcıoğlu, G. (2022). *İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları ve Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü: İstanbul İlinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Hicks, H. G., (1979). *Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından* (1. Cilt). (Çev: O.Tekok, B.AYTEK, S.ŞEN). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Hogg, M.A. and McCarty, C. (1990). “Self-Categorization and Social Identity”, In D.Abrams and M.A.Hogg (Eds.), *Social Identity Theory: Constructive and Critical Advances*, 10-27, New York: Harvester Wheatsheaf.

<https://sozluk.gov.tr/> Erişim tarihi: 12.06.2023.

<https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura2005.pdf>. Erişim tarihi:16 Ocak 2018.

İnan Kılıç, A. (2014). Bayan Vaizlerin Mesleki Özyeterlik Algıları. *Dinbilimleri Journal*, 14(3).

İnandı, Y., Tunç, Y., & Gündüz, B. (2013). Okul Yöneticilerinin Özyeterlik Algıları ile Çatışmayı Çözme Stratejileri Arasındaki İlişi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(2), 275–294.

Kaçar, T., & Beycioğlu, K. (2017). İlköğretim öğretmenlerinin öz yeterlik inançları. *İlköğretim Online*, 16(4), 1753-1767.

Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Öz Baran Ofset: Ankara.

Kanderun, M. B., & Cengil, M. (2022). Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Din Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Sosyo-Demografik Değışkenlere Göre Analizi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 155-168.

Kanderun, M. B., & Cengil, M. (2022). Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Din Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Sosyo-Demografik Değışkenlere Göre Analizi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 155-168.

Kapıkıran, N. (2006). *İlkokul Öğretmenlerinin Denetim Odağı ve Öz-Yeterliliklerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Makale.

Kara, İ. (2008). *Cumhuriyet Türkiye'sinde Bir Mesele Olarak İslam*, İstanbul: Dergâh Yayınları.

Karaca, H. (2008). Sesten Söze, Sözden Sese Din Hizmeti. *Diyanet Aylık Dergi*, (Sayı 214), 8-11.

Karagöz, İ. (2004). *Cami Eksenli Din Hizmetleri Bağlamında İmamlık, Hatiplik ve Vaizlik*. (Editör: Mehmet Bulut). III. Din Şûrası Tebliğ ve Müzakereleri (20-24 Eylül 2004), (s. 122-128). Ankara: DİB Yayınları

Karagöz, Y. (2020). *SPSS Amos Meta Uygulamaları İstatistiksel Analizler*, Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Karagözoğlu, A. A. (2022). *Güçlendirici Liderlik, Örgütsel Dayanıklılık, Öz Yeterlik İlişkisinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi.
- Karaman, F. (2009). Din Hizmetinin Toplum Hayatındaki Yeri ve Önemi. *Diyanet Aylık Dergi*, (Sayı 219), 30-33.
- Karasar, N. (2014) *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karasu, T. (2018). İmam Hatip Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öz yeterlik Algıları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İlişkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal Of Social Science*. Yıl: 5, Sayı: 20. 325-343. 10.16990/SOBIDER.4031
- Kaya, M. ve Nazıroğlu, B. (2008). Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 26(27), 25-53.
- Kaya, U. (2019). Din Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleği Öz Yeterlik Algıları: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Örneği. *Van İlahiyat Dergisi (Yüzyüncü Yıl Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi)*, 7(10), 65-112. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3250322>.
- Kazoleas, D., Kim, Y., & Anne Moffitt, M. (2001). Institutional image: A case study. *Corporate Communications: An International Journal*, 6(4), 205-216.
- Kesgin, E. (2006). Okul Öncesi Eğitim Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik Düzeyleri ile Problem Çözme Yaklaşımlarını Kullanma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Denizli İli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kılıç, İ. A. (2014). Bayan Vaizlerin Mesleki Öz-yeterlik Algıları. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 14(3), 7-34.
- Kılıç, T. (2013). *Bireysel ve Kolektif Yeterlilik Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Önerisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kızılabdullah, Y. (2008). Yapılandırmacılık Yaklaşımının İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Dersinin Amaçlarının Gerçekleşmesine Etkisi, *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 49(2), 197-215.

- Kızılabdullah, Y., Çapçioğlu, F. (2020). Uygulama Öğretmeni ve Öğrencilerinin Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Öğretmenlik Uygulaması Sürecine Yönelik Görüşleri. *Dini Araştırmalar Dergisi*. (Din Eğitimi: Prof. Dr. Beyza Bilgin Özel Sayısı) 23(58), 51-78.
- Kızılabdullah, Y., Kızılabdullah, Ş. (2015). Cami Dışı Din Hizmetleri. R. Doğan ve R. Ege (Ed.) *Din Hizmetlerinde Rehberlik ve İletişim El Kitabı* içinde, Editör: Recai Doğan ve Remziye Ege. (s. 133-151). Grafiker Yayınları.
- Koç, C. (2013). Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algıları ve Yapılandırmacı Öğrenme Ortamı Oluşturma Becerilerinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Özel sayı (1), 240-255.
- Koç, M. (2013). Modern Bir İmkân Olarak 'Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim' Yaklaşımı: Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Üzerine Uygulamalı Bir Model Önerisi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 11(26), 149-183.
- Koçmar, S. (2019). *Örgütsel Kimlik Algısının Örgütsel Muhalefet ile İlişkisi, Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi.
- Korkmaz, M. (2011). Kur'an Kursu Öğreticilerinin Eğitim Öğretim Yeterliklerine İlişkin Algıları. *Erciyes Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 29(1), 109-142.
- Kotaman, H. (2008). Özyeterlilik İnancı ve Öğrenme Performansının Geliştirilmesine İlişkin Yazın Taraması. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 111-133.
- Köybaşı, F. (2016). *Okul Yöneticilerinin Girişimcilik, Öz-Yeterlik ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Analizi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi.
- Köylü, M., Murzaraimov, B., Düzenli, M., Eyüpoğlu, O., Korkmaz, M., & Gökçe, F. (2019). Kırgızistan'daki din görevlilerinin mesleki yeterlikleri ve sorunları. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(4), 3101-3125.
- Latifoğlu, F. (2015). *Almanya'daki din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri ve karşılaştıkları problemler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi.
- Leblebici, H. ve Salancik, G. R. (1989). The Rules of Organizing and the Managerial Role. *Organization Studies*, 10(3), 301-325.
- Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226. <https://doi.org/10.2307/255308>

- Lenz, E. R., & Shortridge-Baggett, L. M. (2002). Self-efficacy in nursing. New York: Springer.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9(4), 370–390. <https://doi.org/10.2307/2391032>.
- Lind, E.A.; Kulik, C.F., Ambrose, M., and De Vera Park, M.V. (1993). “Individual and Corporate Dispute Resolution: Using Procedural Fairness as A Decision Heuristic”, *Administrative Science Quarterly*, 38, 224-251.
- Liu, L., & Zhao, L. (2019). The influence of ethical leadership and green organizational identity on employees' green innovation behavior: The moderating effect of strategic flexibility. *Earth and Environmental Science*, 237(5), 1–7.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(4), 309–336.
- Marsh, H. W., & Shavelson, R. (1985). Self-concept: Its multifaceted, hierarchical structure. *Educational Psychologist*, 20, 107–123.
- Martin, C. L., & Bennett, N. (1996). The Role of Justice Judgments in Explaining the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Group & Organization Management*, 21(1), 84-104.
- Massey, J. E. (2003). A theory of organizational image management antecedents processes outcomes. Paper presented at the International Academy of Business Disciplines Annual Conference, Orlando, FL.
- Mevlüt, K., & Küçük, N. (2015). Din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri: Safranbolu’da görev yapan din görevlileri üzerine bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5), 1-18.
- Mevlüt, K., & NAZIROĞLU, B. (2008). Din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerini etkileyen bazı faktörler. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 26(26-27), 25-53.
- Moorman, R.H. (1991). “Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?”, *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.

- Mussen, P. (1986). Identite Individuelle Et Personalisation, Colloque International, Toulouse.
- Mutlu, S. (2003). *Öz Yeterlilik, Eşitlik Duyarlılığı ve Çalışma Tutumları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Dalı, İstanbul.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Nergiz, E. ve Yılmaz, F. (2016). Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (14), 50-79.
- Nguyen, N. ve Leblanc, G. (2002). Contact personel, physical environment and the perceived corporate image of intangible services by new clients. *International Journal of Service Industry Management*, 13 (3), 242-262.
- Oğuz, S. (2023). Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Öz Yeterlilik Algılarının İncelenmesi. *International Social Mentality And Researcher Thinkers Journal*. (75), 4617-4624.
- Okay, A. (1999). Kurum Kimliği. *Gazi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi* (2), 72-97.
- Oktay, M. (1996). “Halkla ilişkiler Mesleğinin İletişim Yöntem ve Araçları”, Der Yayınları, İstanbul.
- Olins, W. (1995). Corporate identity: making business strategy visible through design. Boston: Harvards Business School Press.
- Oliver, D., & Roos, J. (2007). Beyond Text: Constructing Organizational Identity Multimodally. *British Journal of Management*, 18(4), 342–358. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2007.00516.x>
- Onay, A. (2006). Cami Eksenli Din Hizmetleri. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 4 (12), 149-175.
- O'reilly, C. A., Chatman, J. and Caldwell, D. F. (1991). “People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit”, *Academy of Management Journal*, volume 34, number 3, pp.487-516.

- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Öcal, M. (2016). *Diyanet İşleri Başkanları ve Hizmetleri*. İstanbul: Ensar Neşriyat.
- Örücü, E. ve Hasırcı, I. (2022). Çalışanların Yaşam Tatmini ve Öz Yeterlilik Algısının Girişimcilik Eğilimlerine Etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1) 246-258.
- Öz, A. (2014). İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Kurumsal Aidiyet Düzeyi (AİBÜ İlahiyat Fakültesi Örneği). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2(4), 54-64.
- Özdemir, S., & Yaman, G. Ş. (2017). Anadolu İmam-Hatip Lisesi Öğrencilerinin Arapça Öz-Yeterlik Algılarına İlişkin Görüşleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* (38), 35-70. <https://doi.org/10.1080/00098659909599398> 29.06.2015.
- Özkul, R. (2021). *Öğretmenlerin Öz-Yeterlik Algısı, Sınıf Yönetimi Kaygısı ve Öğrenci Kontrol İdeolojileri Arasındaki İlişkilerin Analizi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi.
- Özseven, M. (2015). Kurumsal Karmaşıklık ve Örgütsel Kimlik: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma [Doktora Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Öztürk, Ş. (2020) Üniversitelerde Görev Yapan İdari Personelin Örgütsel Kimlik ve Özyeterlik Algıları Arasındaki İlişki [Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Öztürk, T. (2015). *Yurt Dışında Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğreten Öğretmenlerin Öz Yeterlik Algı ve Tutumları*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Özyıldırım, G. (2018). *Öğretmen Adaylarının Özyeterlik İnançlarının Sınıf Yönetiminde Etik Duyarlık Düzeylerine Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66(4), 543–578.
- Pajares, F. (2002). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy. <https://people.wku.edu/richard.miller/banduratheory.pdf>. Erişim Tarihi: 05.04.2023.

- Pajares, F., & Miller, D. M. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86, 193-203.
- Pellerin, D., & Evrigenis, I. D. (2004). Johann Gottfried Herder, another Philosophy of History and selected Political writings (Translation). ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/353430332_Johann_Gottfried_Herder_Another_Philosophy_of_History_and_Selected_Political_Writings_Translation.
- Pervin, L. A., John, O.P. (2001). Personality, theory and research, (Eighth Edition), USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Pratt, M. G. (1998). "To be or not to be? Central questions in organizational identification". In D.A. Whetten, & P. C. Godfrey (Eds.), Identity in organizations: Developing theory through conversations, (pp. 171–207).
- Puusa, A & Tolvanen, U. (2006). Organizational Identity and Trust. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. 11(2).
- Quinn, R. E., & Cameron, K. (1983). Organizational Life Cycles and Shifting Criteria of Effectiveness: Some Preliminary Evidence. *Management Science*, 29(1), 33–51. <http://www.jstor.org/stable/2631164>.
- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the role of Organizational Culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433-458.
- Rindova, V. P. & Schultz, M. 1998. Identity within and identity without: Lessons from corporate and organizational identity. In Whetten, D. A. & Godfrey, P. C. (Eds.) Identity in organizations: Developing theory through conversations. Thousand Oaks, CA: Sage, 46-51.
- Salas, E. ve Cannon-Bowers, J. A. (2001). "The Science of Training: A Decade of Progress". *Annual Review of Psychology*. 52. 471-499.
- Satıcı, S.A. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Akademik Öz-Yeterliklerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Savcı, B. (2014). Diyanet İşleri Teşkilatının Gelişmeleri. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. Ankara. Sayı: 22, s. 91-92.
- Scott, S. G., & Lane, V. R. (2000). A Stakeholder Approach to Organizational Identity. *The Academy of Management Review*, 25(1), 43–62. <https://doi.org/10.2307/259262>
- Selçuk, M. (1999). *Din Hizmetlerinde İletişim ve Halkla İlişkiler*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Sethi, R., & Compeau, L. (2002). Social construction, organizational identity, and market orientation of the firm. *American Marketing Association. Conference Proceedings*, 13, 183–184.
- Sevinç, İ. (2022). Din Görevlilerinin Kurumsal Aidiyet Algısı İle İş Performansları Arasındaki İlişki. *Kocatepe İslami İlimler Dergisi*, 5(2), 249-274.
- Sezer, C. (2015). Örgüt ve Örgütlenme Anlamında Kullanılan Kavramların Analizi. *Reforma*, 1(65), 32-35.
- Sezgin, F. & Öztürk, Ş. (2018). Üniversitelerde Görev Yapan İdari Personelin Örgütsel Kimlik ve Özyeterlik Algıları Arasındaki İlişki. EYFOR 9 Bildiri Kitabı (1. Baskı) Ankara: EYUDER.
- Simpson, S. and Cacioppe, R. (2001), “Unwritten ground rules: transforming organization culture to achieve key business objectives and outstanding customer service”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 22 No. 8, 394-401.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339-358.
- Söylev, Ö. F. (2016). Din görevlilerinin dini danışma ve rehberlik ilişkileri üzerine bir araştırma. *Balıkesir İlahiyat Dergisi*, 2(2), 205-246.
- Sternberg, R.J., Williams, W.M. (2002). *Educational psychology*, USA: Allyn and Bacon.
- Şeker, P. T. (2013). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Matematik Eğitime Yönelik İnanç ve Özyeterliklerinin 48-60 Aylık Çocukların Matematik Becerileri Üzerine Etkisinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi.

- Şenol, C. (2020). *Öğretmenlerin Mesleki Profesyonellik Algılarının Mesleki Statü, İş Memnuniyeti ve Öz Yeterlik Algıları Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. (6. Baskı). Pearson.
- Tajfel, H. (1982). Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology*, 33(1), 1–39.
- Tarhanlı, B. İ. (1993). *Müslüman Toplum, Laik Devlet Türkiye’de Diyanet İşleri Başkanlığı*. İstanbul: Afa Yayınları.
- Taş, K. (2002). *Türk Halkının Gözüyle Diyanet*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Tavşancıl E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Nobel yayınları: Ankara.
- Teti, M. D., & Gelfand, M. D. (1991). Behavioral competence among mothers of infants in the first year: The mediational role of maternal self-efficacy. *Child Development*, 62, 918-929.
- Tolman, E. C. (1943). Identification and the postwar world. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(2), 141–148.
- Topalian, A. (1984) Corporate Identity: Beyond the Visual Overstatements, *International Journal of Advertising*, 3:1, 55-62, DOI: 10.1080/02650487.1984.11105000
- Topuz, İlhan (2005). Danışmanlık Görevi Yürüten Din Görevlilerinin Mesleki Algılarına Yönelik Nitel Bir Araştırma, *SDÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C.1, S. 34, Isparta 2015, s. 75-93.
- Tosun, C. (2021). *Din Eğitimi Bilimine Giriş* (11). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tschanen-Moran, M., & Woolfolk, A. H. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783–805.
- Turan, İ. (2012). *Yaygın Din Eğitimi Bağlamında Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri Üzerine Bir Araştırma*. Yaygın Din Eğitimi Sempozyumu-I (30 Mart-01 Nisan 2012), (s. 173-195). Ankara: DİB Yayınları.
- Turan, İ. (2013). Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 13(1), 47-73.

- Turcan, H.G. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Türe, A; Akkoç, İ. (2019) Hemşirelerde Öz-Yeterliliğin Girişimci Davranışa Etkisi ve Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *Toros Üniversitesi İibf Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(11). 86-107.
- Türk, Ö. (2008). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin öz yeterlikleri ve mesleki doyumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul.
- Türkbağ, A. U. (2003). Kimlik, Hukuk ve Adalet Sorunu. Kimlikler. *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, 6(23). Ankara: Doğu Batı Yayınları (2. Baskı).
- Türkçe Sözlük, (1998). *Türk Dil Kurumu Yayınları*, Ankara, s. 1324.
- Türkyılmaz, H. (2019). Kaynaştırma ve Sosyal Bütünleştirme Bilincinin Artırılması: Özel Eğitim Dersinin İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Kaynaştırma Yeterlik Algılarına Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* (50), 209-222. <https://doi.org/10.21054/deuifd.634268>.
- Tüzün, D. K., & Çağlar, D. D. İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 3(9), 1011-1027. <https://doi.org/10.19168/jyu.32776>
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi, *E- Journal of Yaşar University*, cilt 3, sayı 9, ss.1011- 1027.
- Tüzün, İ. K. ve Özdoğan, F. B. (2006). “Örgütsel Kimliğin Pazar Odaklılıktaki Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, cilt 4, sayı 6, ss.88- 98.
- Tüzün, K. İ. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Uçar, R. & Bozkurt, M. (2021). İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Dini Hitabet Öz Yeterlik Algılarına Yönelik Bir Araştırma. *Marife: Dini Araştırmalar Dergisi*. 21(2), 1109-1121. 10.33420/marife.1001594
- Uğurlu, C. T., & Arslan, C. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik ve Okula Güven Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 14(1).

- Ural, A., & Kılıç, İ., (2011) *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Usher, E. L., & Pajares, F. (2008). Sources of Self-Efficacy in School: Critical Review of the Literature and Future Directions. *Review of Educational Research*, 48(4), 751–796.
- Van Riel, C.B.M., & Fombrun, C.J. (2007). *Essentials of Corporate Communication: Implementing Practices for Effective Reputation Management* (1st ed.). Routledge.
- Wallach, M.A. and Wallach, L. (1983). “Psychology’s Sanctions for Selfishness: The Error of Egoism in Theory and Therapy”, San Francisco: W.H.Freeman.
- Wernersbach, B. (2011). The impact of study skills courses on academic self-efficacy in college freshmen. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Utah State University, Logan.
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S., & Garud, R. (1999). Communication Patterns as Determinants of Organizational Identification in a Virtual Organization. *Organization Science*, 10(6), 777–790. <http://www.jstor.org/stable/2640241>
- Woolfolk, A. (2010). *Educational psychology* (11th ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill.
- Yalçın, A. ve Hırlak, B. (2022). Öz Yeterlik Algısının Çalışan Performansı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 21(4) 2276-2292.
- Yaman, G. Ş. (2016). *Anadolu İmam-Hatip Lisesi Öğrencilerinin Arapça Öz-Yeterliklerine İlişkin Görüşleri: Isparta İli Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Yaşın, İ. (2022). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kişilerarası Öz-Yeterlik Düzeyleri ile Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Yavuzer, H. (2006). *Çağdaş Din Hizmeti ve Diyanet İşleri Başkanlığı*. Kayseri: Laçın Yayınları.

- Yavuzer, H., (2019). Çocuk Psikolojisi. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yazıbaşı, M.A. (2020). Kur'an Kursu Öğreticilerine Göre 4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi, Öğrencisi ve Öğrenci Velisinin İhtiyaç ve Beklentileri (Kırıkkale Örneği). *Dini Araştırmalar*. 23(57), 95-116.
- Yazıcı, N. (2007). Din Hizmetleri Açısından Caminin Yeri ve Önemi. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 48(2), 1-10. https://doi.org/10.1501/Ilhfak_00000000939.
- Yenen, E. T. (2018). *Öğretmenlerin Öğretim Sürecindeki Öz Yeterliklerinin Ve Sınıf Ortamına Yansımalarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Yıldırım, H.A. (2002). *Eğitimde Kalite Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yıldız, İ. (2001, 131-145). Avrupa Birliğine Taşındığımız Din Görevlisi ve Dini Hizmetler Tablosu. Türkiye'nin Avrupa Birliğine Girişinin Din Boyutu Sempozyumu. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İlahiyat Fakültesi.
- Yıldız, Z. (2016). Din Görevlisi Adaylarının İletişim Becerisi Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 15(29), 107-130.
- Yılgin, M. (2009). *Diyanet İşleri Başkanlığı Hizmet İçi Din Eğitimi*. (Editör: Mehmet Bulut). IV. Din Şûrası Tebliğ ve Müzakereleri (12-16 EKİM 2009), (s. 771-784). Ankara: DİB Yayınları.
- Yılmaz, E. (2019). Din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri üzerine bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 10(17), 104-122.
- Yılmaz, N. M. & İşi, İ. (1999). Kuruluşundan Günümüze Diyanet İşleri Başkanlığı, Tarihçe, Teşkilat, Hizmet ve Faaliyetler (1924-1997). Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Yorgancı, A. E., & Bozgeyikli, H. (2016). Sınıf Öğretmenlerinin Kişilerarası Öz Yeterlilik Algılarıyla Örgütsel Güven Algılarının İncelenmesi1. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 6(10), 47-79.
- Yurtal, F., & Elgit, B. (2022). Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları ile Sınıf İçi Davranışlarının İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 51(235), 2275-2296.

- Yücel, İ. (1994). *Diyanet İşleri Başkanlığı. İslam Ansiklopedisi*, TDV Yayınları, İstanbul, C:9, 455-460
- Yüksel, Z. (2016). Vaizlerin İş Doyumu Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliği ve Güvenilirliği. *Dini Araştırmalar*, 19(48 (20-06-2016)), 225-234.
- Zararsız, N. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öz Yeterlik Algılarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.



EKLER

EK-1: Bilgilendirilmiş Onam Formu

Bu araştırma çalışmasına katılmanız istenmektedir. Çalışmaya katılıp katılmama kararı tamamen size aittir. Katılmak isteyip istemediğinize karar vermeden önce araştırmanın neden yapıldığını, bilgilerinizin nasıl kullanılacağını, çalışmanın neleri içerdiğini ve olası yararlarını, risklerini ve rahatsızlık verebilecek konuları anlamanız önemlidir. Lütfen aşağıdaki bilgileri dikkatlice okumak için zaman ayırınız. Eğer çalışmaya katılmaya karar verirsiniz, imzalamanız için size bu “Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu” verilecektir. Çalışmadan herhangi bir zamanda ayrılmakta özgürsünüz. Araştırma hakkında sorularınız olursa sorunuz ve açık yanıtlar isteyiniz.

Anket formundaki soruları cevaplamanız yaklaşık 30 dakika sürecektir. Bu anket sorularından istediğiniz soruya cevap verip, istemediğiniz soruya cevap vermeyebilirsiniz. Ancak bilimsel çalışmanın amacına ulaşabilmesi için sorulara eksiksiz cevap vermeniz önemlidir.

Sizlerden alınan bilgiler bilimsel bir araştırmada kullanılacaktır. Vereceğiniz bilgilerin doğruluğu, araştırmamızın geçerliliği ve size gelecekte verilecek hizmetlerin planlanabilmesi açısından önem taşımaktadır. Hiçbir şekilde ad, soyad ve kişisel bilgileriniz paylaşılmayacak, hiçbir yerde açıklanmayacaktır. Ayrıca anket formundaki soruları cevaplamanız karşılığında sizden herhangi bir ücret talep edilmeyecek ya da tarafınıza herhangi bir ücret ödenmeyecektir.

“Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlanmadan önce gönüllülere verilmesi gereken bilgileri içeren metni okudum (ya da sözlü olarak dinledim). Eksik kaldığını düşündüğüm konularda sorularımı araştırmacılara sordum ve doyurucu yanıtlar aldım. Yazılı ve sözlü olarak tarafıma sunulan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anladığım kanısındayım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğim konusunda karar vermem için yeterince zaman tanındı. Bu koşullar altında, araştırma kapsamında elde edilen şahsıma ait bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını, gizlilik kurallarına uyulmak kaydıyla sunulmasını ve yayınlanmasını, hiçbir baskı ve zorlama altında kalmaksızın, kendi özgür irademle kabul ettiğimi beyan ederim.”

☐ **Kabul ediyorum**

☐ **Kabul etmiyorum**

EK-2: Sosyo-Demografik Bilgi Formu

Yaşınız?

☐ Lütfen belirtiniz.....

Medeni durumunuz?

- ☐ Evli
☐ Bekar

Kadro durumunuz?

- ☐ Kadrolu
☐ Sözleşmeli

Meslekte geçen süre?

☐ Lütfen belirtiniz.....

Görev yeri?

- ☐ İl merkezi
☐ İlçe merkezi
☐ Köy merkezi

Görev ili?

☐ Lütfen belirtiniz.....

EK-3: Genel Özyeterlilik Ölçeği

Bu bölümde öz yeterlik ile ilgili sorulara yer verilmiştir. Öz yeterlik ile ilgili sorular “1-beni hiç yansıtmıyor, 2- beni çok az yansıtıyor, 3- beni biraz yansıtıyor, 4- beni çoğunlukla yansıtıyor, 5- beni tamamen yansıtıyor” şeklinde seçeneleştirilmiştir. Lütfen bu durumlarla ilgili olarak düşüncelerinizi seçeneklerden size en uygun olan birini işaretleyerek belirtiniz.

Genel Öz Yeterlik Ölçeği	1	2	3	4	5
1. Planlar yaparken, onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.	1	2	3	4	5
2. Sorunlarımdan biri bir işe zamanında başlayamamamdır.	1	2	3	4	5
3. Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam başarana kadar uğraşırım.	1	2	3	4	5
4. Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada, pek başarılı olamam.	1	2	3	4	5
5. Her şeyi yarım bırakırım.	1	2	3	4	5
6. Zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.	1	2	3	4	5
7. Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem.	1	2	3	4	5
8. Hoşuma gitmeyen bir şey yapmak zorunda kaldığımda onu bitirinceye kadar kendimi zorlarım.	1	2	3	4	5
9. Bir şey yapmaya karar verdiğimde hemen işe girerim.	1	2	3	4	5
10. Yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.	1	2	3	4	5
11. Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.	1	2	3	4	5
12. Bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	1	2	3	4	5
13. Başarısızlık benim azmimi arttırır.	1	2	3	4	5
14. Yeteneklerime her zaman çok güvenmem.	1	2	3	4	5
15. Kendine güvenen biriyim.	1	2	3	4	5
16. Kolayca pes ederim.	1	2	3	4	5
17. Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum.	1	2	3	4	5

EK-4: Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği

Bu bölümde çok boyutlu örgütsel kimlik ile ilgili sorulara yer verilmiştir. Çok boyutlu örgütsel kimlik ile ilgili sorular “1- Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum” şeklinde seçeneleştirilmiştir. Lütfen bu durumlarla ilgili olarak düşüncelerinizi seçeneklerden size en uygun olan birini işaretleyerek belirtiniz.

Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği	1	2	3	4	5
1-Ben bu kurumun bir üyesiyim.	1	2	3	4	5
2-Kendimi bu kurumun bir üyesi olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
3-Bu kurumda bağlılığın var mı diye sorulursa, “Evet” derim.	1	2	3	4	5
4-Kendimi bu kurumun bir üyesi/görevlisi olarak görmüyorum.	1	2	3	4	5
5-Bu kurumda kendim ile diğer üyelerin benzer olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
6-Bu kurumumda diğer üyelerin sahip olduğu niteliklere, karaktere ve davranışlara sahibim.	1	2	3	4	5
7-Bu kurumun tipik bir üyesini temsil ediyorum.	1	2	3	4	5
8-Bu kurumun diğer üyeleri gibiyim.	1	2	3	4	5
9-Bu kurumda kötü bir şey olduğunda kendimi üzüntülü/kötü hissederim.	1	2	3	4	5
10-Bu kurumda can sıkıcı bir durum olduğunda empati ile yaklaşırım.	1	2	3	4	5
11-Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
12-Kurumun diğer üyelerine bir şey olduğu zaman kişisel olarak kaygı duyarım.	1	2	3	4	5
13- Kurum’da çalışma alanımı bu kurum ile ilgili resimlerle süslüyorum.	1	2	3	4	5
14-Evimde bu kurumla ilgili çok sayıda eşya var.	1	2	3	4	5
15-Bu kurumun üyesi olduğumu fark ettiren eşyaları (araba arkası yazıları, rozetler, tişörtler, takvim vb.) görülecek şekilde teşhir ederim.	1	2	3	4	5

EK-5: Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeği

Bu bölümde cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ile ilgili sorulara yer verilmiştir. Çok boyutlu örgütsel kimlik ile ilgili sorular “1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum” şeklinde seçeneleştirilmiştir. Lütfen bu durumlarla ilgili olarak düşüncelerinizi seçeneklerden size en uygun olan birini işaretleyerek belirtiniz.

Soru No	Soru	1	2	3	4	5
1	Cemaat her türlü sorununu rahatlıkla benimle paylaşabilir.	1	2	3	4	5
2	Cemaat ile sorun yaşadığımda iletişimi kesmek yerine sorunu çözmeye odaklanırım.	1	2	3	4	5
3	Cemaatin sorunlarını dinleyip çözüm önerisi sunmak beni motive eder.	1	2	3	4	5
4	Diyanetin din hizmetleri noktasında vazgeçilmez bir kurum olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım kurum haksızlığa uğradığımda beni korur.	1	2	3	4	5
6	Cemaatin şikâyeti karşısında kurumuma güveniyorum.	1	2	3	4	5
7	Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
8	Görevimi yerine getirirken çalışmış olduğum kurumu temsil ettiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
9	Fırsatım olsa cami içi din hizmetleri yerine aynı kurumda başka pozisyonlarda çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
10	Cami cemaatinin sorunlarının çözümünde tarafsız davranmaya özen gösteririm.	1	2	3	4	5
11	Kendimi çalıştığım kurum için değerli hissederim.	1	2	3	4	5
12	Cami ile ilgili sorunların çözümünde paydaş kurumlarla iş birliği yaparım.	1	2	3	4	5
13	Cemaatin talep ve isteklerini dikkate alırım.	1	2	3	4	5
14	Herhangi bir sebeple görevimi yerine getiremeyecek olursam yerime birini bulmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
15	Din hizmeti sunumunda diğer meslektaşlarımla sürekli iletişim halinde olmaya gayret ederim.	1	2	3	4	5
16	Cami cemaatinde her kesimden insanla rahat iletişim kurarım.	1	2	3	4	5
17	Cami içi din hizmetlerini yürütürken gerektiğinde farklı devlet kurumları ile irtibat kurarım.	1	2	3	4	5
18	Camiyi adeta ikinci evim gibi görürüm.	1	2	3	4	5
19	Mesleğimle ilgili yeni şeyler öğrenmeye istekliyimdir.	1	2	3	4	5
20	Din görevlisinin topluma örnek olması gerektiğinden kişisel bakıma özen gösteririm.	1	2	3	4	5
21	Kıraat esnasında şaşırıldığımda telaşa kapılmam.	1	2	3	4	5
22	İşimin ciddiyetle ifa edilmesi gereken bir iş olduğunu düşünürüm	1	2	3	4	5
23	Görevimle ilgili sorunlarla yüzleşmeyi sevmem.	1	2	3	4	5
24	Cami içi dezavantajlı bireylere yönelik din hizmetlerinde kendimi yeterli görürüm.	1	2	3	4	5
25	Hutbe okurken ve vaaz verirken bilgilerime güvenirim.	1	2	3	4	5

EK-6: Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği İzin Bilgisi

Gmail - Fwd: Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği İzin Talebi



Fwd: Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği İzin Talebi

Mehmet merhabalar,
Ölçeği yapacağın tez çalışmada kullanabilirsin,
Başarılar dilerim,
Fatih Çetin

On 24 Nov 2021, at 20:27, wrote:

Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği İzin Talebi

Sayın Fatih ÇETİN Hocam;

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri (Din Eğitimi) Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Yülmaz KIZILABDULLAH danışmanlığında doktora çalışması yapmaktayım. "İmam Hatiplerin Örgütsel Kimlik ve Öz-Yeterlik Algılarının Cami İçi Din Hizmetleri Açısından Değerlendirilmesi" başlıklı tezinde, tarafınızdan geliştirilen "Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği"ni (2020) izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Teşekkür ediyce, iyi çalışmalar diliyorum.

Mehmet Fatih ÖZER

EK-7: Genel Özyeterlilik Ölçeği İzin Bilgisi

Gmail - Fwd: Genel Özyeterlilik Ölçeği İzin Talebi



Fwd: Genel Özyeterlilik Ölçeği İzin Talebi

Merhaba,

Genel Özyeterlilik Ölçeğini çalışmanızda elbette kullanabilirsiniz.

Ters puanlanan maddelere, geçerlik ve güvenirlik ile ilgili bilgilere makalede ayrıntılı şekilde yer verilmiştir. Puan arttıkça özyeterlilik inancı artıyor. 18 ve üstü yaş için uygundur.

Ekte ölçek formunu gönderiyorum.

Kolay gelsin
İyi çalışmalar
Fatma Yıldırım

On Wednesday, March 9, 2022, 10:56:46 PM GMT+3,

seneler

Doç. Dr. Sayın Fatma YILDIRIM Hocam;

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri (Din Eğitimi) Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Yıldız KIZILABDULLAH danışmanlığında doktora çalışması yapmaktayım.
"İmam Hatiplerin Örgütsel Kimlik ve Özyeterlilik Algılarının Cami İçerisinde Hizmetleri Açısından Değerlendirilmesi" başlıklı tezimde, tarafınızdan geliştirilen "Genel Özyeterlilik Ölçeği"ni (2010) izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Saygılarımla

Mehmet Fatih ÖZER

2 eklenti

Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun makale.pdf
249K

özyeterlilik ölcegi.doc
42K

EK-8: Etik Kurul İzni

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 16/05/2022

Toplantı Sayısı : 11

Karar Sayısı : 143

143-Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı doktora öğrencilerinden **Mehmet Fatih Özer**'in "İmam Hatiplerin Örgütsel Kimlik ve Öz Yeterlik Algılarının Cami İçi Din Hizmetleri Açısından Değerlendirilmesi" başlıklı tezi ile ilgili "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı doktora öğrencilerinden **Mehmet Fatih Özer**'in "İmam Hatiplerin Örgütsel Kimlik ve Öz Yeterlik Algılarının Cami İçi Din Hizmetleri Açısından Değerlendirilmesi" başlıklı tezinin araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

EK-9: Personel Yeterlikleri

Diyanet İşleri Başkanlığı Personel Yeterliklerinin uygulanması, Başkanlık Makamının **20.05.2014** tarihli ve **462** sayılı onayı ile uygun görülmüştür.

İMAM-HATİP UZMAN İMAM-HATİP VE BAŞ İMAM-HATİP YETERLİKLERİ

A. İmam-hatip Yeterlikleri

a. Temel Yeterlikleri

1. Kur'an-ı Kerim'i usulüne uygun okur.
2. Yasin, Mülk, Rahman ve Nebe sureleriyle Buruc'dan Nâs'a kadar olan sureleri, Bakara Suresi 1-5, 255, 285-286, Haşr Suresi 20-24. ayetleri ezbere okur.
3. Kur'an-ı Kerim'den ezbere okuduğu sure ve ayetlerin anlamlarını bilir.
4. Tecvit kurallarını örneklerle açıklar.
5. Kur'an-ı Kerim'le ilgili temel kavramları açıklar.
6. Kur'an-ı Kerim'in temel özelliklerini ve ana konularını açıklar.
7. Belli başlı Türkçe meal, tefsir, hadis, itikat, ibadet, siyer ve İslam tarihi ile ilgili kaynaklardan yararlanır.
8. İtikat, ibadet, ahlak ve siyerle ilgili dinî kavramların anlamlarını açıklar.
9. İtikadî ve fikhî mezhepleri ana hatlarıyla açıklar.
10. İslam inanç, ibadet ve ahlakının temel esas ve ilkelerini açıklar.
11. İnanç-ibadet-ahlak ilişkisini açıklar.
12. Hz. Peygamberin hayatını ana hatlarıyla açıklar.
13. Hz. Peygamberin söz, tutum ve davranışlarından örnekler verir.
14. Ayet ve hadisleri yorumlarken günün şartları, ihtiyaçları ve sorunlarıyla ilişki kurar.
15. Yaşayan dünya dinlerini ana hatlarıyla açıklar.

b. Özel Yeterlikleri

1. Namazları usulüne uygun kıldırır.
2. İlkelerine uygun hutbe ve vaaz sunar.
3. Vaaz ve hutbelerin muhatap kitle üzerindeki etkililik düzeyini değerlendirir.
4. Cenaze ile ilgili dinî görevleri usulüne uygun yapar.
5. Yapılması mutad olan duaları (nişan, nikâh, hatim, yemek, yağmur, açılış, vb.) usulüne uygun yapar.

6. Din hizmetlerinde hedef kitleye uygun rehberlik ve dini danışmanlık ilke, yöntem ve tekniklerini uygular.
7. Önemli gün ve gecelerde program düzenler.
8. Mesleğiyle ilgili gelişmeleri ve yayınları takip eder.
9. Kişisel ve mesleki gelişimine katkıda bulunacak bilimsel ve kültürel etkinliklere katılır.
10. Hedef kitlenin (çocuk, ergen, yetişkin) gelişim ve öğrenme özelliklerini açıklar.
11. Hedef kitlenin (çocuk, ergen, yetişkin) ilgi, ihtiyaç ve beklentilerini tespit eder.
12. Kur'an'ı Kerim'i yüzünden ve ezberden öğrenme-öğretme strateji, ilke ve yöntemlerini uygular.
13. Yaygın din eğitim ve öğretimi süreçlerini temel özellikleriyle açıklar.
14. Yaygın din eğitiminde kullanılan strateji, yöntem ve teknikleri uygular.
15. Uyguladığı eğitim programlarının temel özelliklerini (amaçlarını, ilkelerini, uygulama süreçlerini vb.) açıklar.
16. Öğrenenlerin özelliklerine uygun araç-gereç ve öğrenme-öğretme materyalleri kullanır.
17. Öğrenenlerin kendilerini fiziki ve psikolojik açıdan rahat ve güvende hissetmelerini sağlayacak olumlu bir öğrenme ortamı oluşturur.
18. Zamanı etkili ve verimli kullanır.
19. Gerçekleştirdiği din hizmetlerinin etkililiğini değerlendirir.
20. Caminin bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik, dini ve kültürel özelliklerini açıklar.
21. Sosyal iletişim becerisine sahiptir.
22. Sahip olduğu bilgi, beceri, görgü ve aile hayatı ile çevresine örneklik eder.

ÖZET

Bu araştırma, imam hatiplerin örgütsel kimlik ve öz yeterlik algılarının, cami içi din hizmetlerine yönelik tutumları üzerindeki etkisini belirleme düşüncesinden hareketle yapılmıştır. Araştırmada imam hatiplerin örgütsel kimlik, öz yeterlik algısı ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının hangi düzeyde olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte yaş, medeni durum, görev süresi, görev yapılan il değişkenlerine göre örgütsel kimlik, öz yeterlik algısı ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum ortalamaları arasındaki anlamlı farklılıkların belirlenmesi amaçlanmıştır.

Nicel yöntemin esas alındığı araştırmada, imam hatiplerin örgütsel kimlik, öz yeterlik algısı ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutum düzeyleri açısından karşılaştırmak için genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Katılımcılardan veri elde etmek için “Çok Boyutlu Örgütsek Kimlik Ölçeği”, “Genel Öz Yeterlik Algısı”, “Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum Ölçeği” ve geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2022 yılında Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde çalışan imam hatipler oluşturmuştur. Kolayda örnekleme yoluyla seçilen 7 coğrafi bölgede görev yapan imam hatipler, araştırmanın örneklemini; araştırmaya gönüllü katılan ve veri toplama araçlarını doğru bir şekilde dolduran 715 imam hatip ise, araştırma grubunu oluşturmuştur. Araştırmada veriler analiz edilirken, normalliğin sağlandığı durumlarda t-testi ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tek Yönlü Anova testi sonrasında ortalamalar arasındaki farklılıkların belirlenmesinde ise post hoc testleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki durumunu ölçmek için Spearman Korelasyonu kullanılmıştır.

Araştırmada imam hatiplerin öz yeterlik algıları, örgütsel kimlik düzeyleri ve cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Öz yeterlik düzeyi yükseldikçe imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik olumlu tutumlarının arttığı ortaya çıkmıştır. Öz yeterlik düzeyi yükseldikçe imam hatiplerin “kurumsal aidiyet,

yeterlilik, iletişime açıklık, sorun çözme becerisi ve işe tutkunluk” ile ilgili cami içi din hizmetlerine yönelik tutumlarının arttığı belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca imam hatiplerin eylemlerini planlaması, kendi becerilerinin farkında olması ve becerilerini örgütlemesi, çeşitli zorluklarla karşılaşıldığında zorluklarla mücadeleleri ile ilgili güdülenme düzeyleri ile cami içi din hizmetlerine yönelik tutumları arasında ilişki olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada örgütsel kimlik düzeyine göre cami içi din hizmetlerine yönelik tutumların farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Örgütsel kimlik düzeyi yükseldikçe imam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik olumlu tutumlarının arttığı ortaya çıkmıştır. İmam hatiplerin örgütsel kimlik ve öz yeterlik algılarının cami içi din hizmetlerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda cami içi din hizmetlerine yönelik “kurumsal aidiyet, yeterlilik, iletişime açıklık, sorun çözme becerisi, işe tutkunluk” tutumlarının kuruma bağlılık ve üyeliğine dayalı olarak kategorize ettiği sosyal kimlik oluşturma düzeyleri tarafından belirlendiğini ortaya çıkmıştır. İmam hatiplerin cami içi din hizmetlerine yönelik tutumların “başlama davranışı, yılmama davranışı ve sürdürme çabası-ısrar davranışı” boyutlarından oluşan öz yeterlik tarafından belirlendiğini göstermektedir. Araştırma sonucunda imam hatiplerin cami içi din hizmetlerini yerine getirmesinde kurumsal aidiyeti, işine yönelik yeterlik algısı, iletişime açıklığı, sorun çözme becerisi ve işe tutkunluğunun olumlu etkilediği ortaya çıkmıştır. Çalışmış olduğu kurumu tarafından desteklenen, hakları ve menfaatleri korunan, herhangi bir haksızlığa uğradığında kurumu tarafından desteklenen imam hatiplerin cami içi din hizmetlerini olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İmam Hatip, Din Hizmetleri, Öz Yeterlik Algısı, Örgütsel Kimlik, Cami İçi Din Hizmetlerine Yönelik Tutum

ABSTRACT

This research is based on the idea of determining the effect of the organisational identity and self-efficacy perceptions of imam khatip on their attitudes towards religious services in mosques. In the research, it was aimed to determine the level of organisational identity, self-efficacy perception and attitudes towards religious services in mosques of imam hatip. In addition, it was aimed to determine the significant differences between the averages of organisational identity, self-efficacy perception and attitudes towards religious services in the mosque according to the variables of age, marital status, tenure, and province of duty.

In the research, which is based on quantitative method, the relational survey model, one of the general survey models, was used to compare the levels of organisational identity, self-efficacy perception and attitudes towards religious services in the mosque. "Multidimensional Organisational Identity Scale", "General Self-Efficacy Perception", "Attitude towards Religious Services in the Mosque Scale" and "Personal Information Form" were used to obtain data from the participants. The population of the study consisted of imam hatipis working within the Presidency of Religious Affairs in 2022. Imam clerics working in 7 geographical regions selected through convenience sampling constituted the sample of the study; 715 imam clerics who voluntarily participated in the research and correctly completed the data collection tools constituted the research group. While analysing the data, t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used in cases where normality was ensured. After the one-way ANOVA test, post hoc tests were used to determine the differences between the averages. Spearman Correlation was used to measure the relationship between variables.

In the study, it was determined that imam hatipis' self-efficacy perceptions, organisational identity levels and attitudes towards religious services in mosques were high.

As the level of self-efficacy increased, it was found that the positive attitudes of imam clergy towards religious services in mosques increased. It was determined that as the level of self-efficacy increased, the attitudes of imam khatibs towards in-mosque religious services related to "institutional belonging, competence, openness to communication, problem solving skills and passion for work" increased. In the study, it was also determined that there was a relationship between the motivation levels of imam clerks related to planning their actions, being aware of their own skills and organising their skills, and struggling with difficulties when faced with various difficulties and their attitudes towards religious services in mosques.

In the study, it was revealed that attitudes towards religious services in mosques differed according to the level of organisational identity. As the level of organisational identity increased, the positive attitudes of imam hatip towards religious services in mosques increased.

It was concluded that Imams' perceptions of organisational identity and self-efficacy affect religious services in mosques. As a result of the research, it was revealed that "organisational belonging, competence, openness to communication, problem solving skills, and passion for work" attitudes towards in-mosque religious services were determined by the levels of social identity formation categorised based on institutional loyalty and membership. It shows that the attitudes of imam hatipsis towards religious services in the mosque are determined by self-efficacy consisting of the dimensions of "initiation behaviour, persistence behaviour and persistence behaviour".

As a result of the research, it was revealed that institutional belonging, perception of competence towards his/her job, openness to communication, problem solving skills and passion for work have a positive effect on imam khatibs' fulfilment of religious services in the mosque. It was concluded that imam clerics who are supported by the institution they work for, whose rights and interests are protected, and who are supported by the

institution when they are subjected to any injustice have a positive effect on religious services in the mosque.

Key Words: Imam Hatip, Religious Services, Self-Efficacy Perception, Organizational Identity, Attitude towards Mosque-based Religious Services

