

Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Din Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Analizi¹

Organizational Commitment in Working Life: Analysis of Organizational Commitment Levels of Religious Officials According to Various Socio-Demographic Variables

Mehmet Berkay KANDERUN²
Muammer CENGİL³

Araştırma Makalesi / *Research Article*
Geliş Tarihi / *Received*: 22.01.2022
Kabul Tarihi / *Accepted*: 11.03.2022
Doi: 10.48146/odusobiad.1061414

Atıf / Citation: Kanderun, M.B. ve Cengil, M., (2022). "Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Din Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Analizi *ODÜSOBİAD* 12 (1), 155-168, Doi: 10.48146/odusobiad.1061414

Öz

Bu çalışma, 2019 yılında Diyanet İşleri Başkanlığı'nda çalışan imam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi açısından araştırmanın literatüre önemli katkı sunacağı düşünülmektedir. Araştırma 7 coğrafi bölgemizin nüfus bakımından en büyük illeri olan İstanbul, Ankara, Antalya, Gaziantep, Van, İzmir ve Samsun illerinde görev yapan imam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticileri üzerinde "Google documents" form aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada eksiksiz olarak doldurulan 2336 anket değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmada imam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin yüksek, devam bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda kadınların erkeklere göre çalışmış olduğu kuruma duygusal olarak daha çok bağlı oldukları ve kurumla daha çok özdeşleştikleri görülmüştür. Bununla birlikte erkeklerin kadınlara göre çalışmış oldukları kurumda sürekli çalışmaya daha istekli oldukları da ortaya çıkmıştır. Araştırmada 42 yaş ve üzeri yaş grubunda yer alanların duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin diğer yaş gruplarından yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmada imam hatip ve müezzin kayyımların duygusal bağlılık düzeyleri Kur'an Kursu öğreticilerinden düşük iken Kur'an kursu öğreticilerinin devam bağlılık düzeyinin imam hatip ve müezzin kayyımlardan düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçları katılımcıların görevde geçirdikleri süre arttıkça devam bağlılığının da arttığını göstermektedir. Araştırmada görev yapılan illere göre duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri birbirine benzer olduğu, İstanbul'da yaşayanların devam bağlılığının ise diğer illerde yaşayanlardan yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar kurumda örgütsel bağlılık üzerine yapılacak olan faaliyetlerde veri olarak kullanılabilirliğinden araştırmanın en önemli çıktısı olarak değerlendirilebilir.

Anahtar Kelimeler: Din Görevlisi, Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık

Abstract

This study was carried out in order to determine the emotional, continuance and normative commitment levels of imam hatip, mouezzin trustee and Quran course instructors working in the Presidency of Religious Affairs in 2019. It is thought that the research will make an important contribution to the literature in terms of determining the organizational commitment levels of the employees of the Directorate of Religious Affairs. The research was carried out through the "Google documents" form on imam hatip, mouezzin trustee and Qur'an course instructors working in the cities of Istanbul, Ankara, Antalya, Gaziantep, Van, Izmir and Samsun, which are the largest cities in terms of population in our 7 geographical regions. 2336 questionnaires, which were filled in completely, were evaluated in the study. In the study, it was revealed that the emotional and normative commitment levels of imam hatip, mouezzin trustee and Qur'an course teachers were high, while their continuance commitment was moderate. In the study, it was revealed that the emotional and normative commitment levels of imam hatip, mouezzin trustee and Qur'an course teachers were high, while their continuance commitment was moderate. As a result of the research, it was found that women were more emotionally attached to the institution they worked for and identified with the institution more than men. However, it has also emerged that men are more willing to work continuously in the institution where they work than women. In the study, it was determined that the emotional, continuance and normative commitment levels of those aged 42 and over were higher than

¹ 20 Temmuz 2020 tarihinde Hitit Üniversitesi, Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalında tamamlanan "Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Din Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Sorumlu yazar; Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Mezunu, Çorum, mberkaykanderun@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-1134-6272

³ Prof. Dr., Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Çorum, muammercengil@hitit.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-5449-5251



the other age groups. In the study, it was revealed that while the emotional commitment levels of imam hatip and mouezzin trustees were lower than the Qur'an course teachers, the continuance commitment level of the Qur'an course teachers was lower than that of imam hatip and mouezzin trustees. The results of the research show that as the time spent by the participants in the profession increases, the continuance commitment also increases. It was found that emotional and normative commitment levels were similar according to the provinces where the study was conducted, and the continuance commitment of those living in Istanbul was higher than those living in other provinces. Since these results can be used as data in the activities to be carried out on organizational commitment in the institution, they can be considered as the most important output of the research.

Keywords: Religious Official, Organizational commitment, Emotional Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment,

Giriş

Örgütsel bağlılık, üretim süreçlerini doğrudan etkileyen ve örgütün her aşamasında etkili olan bir süreçtir. Bu duruma neden olan faktörlerin başında süreç içerisinde değişen yönetim anlayışları gelmektedir. Klasik yönetim anlayışında işverenler örgütsel başarının sağlanmasında öncelikle örgütün fiziksel sermaye yönüne ağırlık verirken, çalışan faktörü ön planda tutulmamıştır. Çetintaş (2016) klasik yönetim anlayışında insan unsurunun üretimde kullanılan bir makine olarak görüldüğünü, sosyal, psikolojik bir varlık olarak düşünülmediğini belirtmiştir. Süreç içerisinde örgütsel başarının sağlanmasında fiziksel sermayenin yanında çalışanların da önemli bir faktör olduğu anlaşılmış ve bu kapsamda örgütsel politikalar geliştirilmiştir. Örgütlerdeki insan faktörünün, örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada önemli bir rol üstlendiğinin anlaşılması ile yönetim anlayışlarında köklü değişimler meydana gelmiştir. Ortaya çıkan bu köklü değişimler neoklasik yaklaşımının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Çetintaş (2016), neoklasik yaklaşımla birlikte insan unsurunun ön plana çıktığını, örgütsel verimliliğin, insan unsuru ile gerçekleştirilebileceği anlayışının önem kazandığını aktarmıştır. Koçel (2011), neoklasik yaklaşımın insanların bireysel ve grup halinde davranış biçimleri ve bu davranışların insan ilişkileri üzerindeki etkisi üzerinde durduğunu belirtmiştir. Neoklasik yaklaşımın çalışanların potansiyellerine ulaşması ve organizasyona katkı sağlamaları gerektiğini belirten Kaya (2003) ve Shockley ve Zalabak (2006), tüm bu süreçlerin etkili ve verimli bir şekilde yapılmasının örgüt tasarımında gerekli unsurların bulunması ile gerçekleştirilebileceğini aktarmıştır. Koçel (2011) örgüt tasarımındaki gerekli unsurun insan olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte bu tasarım sürecinde insan davranışları ve ilişkilerinde yaşanan sorunların tasarım sürecini etkilediğini aktarmıştır. Bu noktada çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi tasarım sürecinin şekillenmesinde, örgütlerin devamlılıklarının sağlanmasında ve bireysel performanslarının belirlenmesinde önemli bir etkidir. Çalışanların çalışmış olduğu örgüte karşı hissettiği bağın gücüne bağlı olarak, örgütsel ve çalışan performansı, örgütsel amaçlara ulaşmaya isteklilik, sadakat, özveri, aidiyetlik, vs. ön plana çıkararak ürün ve hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunabilmektedir. İşgörenlerin üyesi buldukları örgüte yönelik bağlılıkları ve çalışma arzuları, işletmelerin varlıklarını sürdürmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Bu durum örgütsel bağlılık ile açıklanabilmektedir. Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılığı Çetintaş (2016)'ın "işgörenlerin örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağlılık", Sağlam Arı (2003, s. 22) "işgörenin çalıştığı örgütüne karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme derecesi" olarak tanımlandığı görülmektedir. Çekmecelioğlu (2006, s. 155) ise örgütsel bağlılığın "işe duyulan ilgi, sadakat ve örgütsel değerlere karşı duyulan güçlü inanç" gibi unsurlardan kaynaklandığını ifade etmiştir.

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

bir görevi olduğunu düşünmesinden kaynaklı örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu hissetmesi olarak tanımlanabilir. Normatif bağlılıkta ahlakilik ön plana çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, sağlık kurumları, eğitim kurumları, fabrikalar, oteller ve diğer mal ve hizmet eden birçok kurum ve kuruluş çalışanlarını kapsayacak şekilde yapıldığı görülmüştür. Tüm bunlarla birlikte Türkiye’de son derece önemli bir görevi yürüten büyük ölçekli bir örgüt olan Diyanet İşleri Başkanlığı’na bağlı çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili yapılacak olan çalışmaların literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu denli kritik öneme haiz bir görevi ancak bağlı olduğu örgüte güçlü aidiyet duygusuyla mensup işgörenlerin başarıyla yürüteceği aşikârdır. Çalışılan örgüte bağlılığı etkileyen önemli faktörlerden biri de çalışılan örgütün sunmuş olduğu hizmetin niteliğidir. Sunulan hizmetin niteliği bireyi, psikolojik, sosyal ve duygusal olarak etkileyebilmesi örgütsel bağlılık üzerinde önemli etkilerde bulanabilmektedir. Çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlı olan bireyler ile ilgili Çöl ve Gül (2005, s. 293) duygusal bağlılığın örgütte kalmaya devam etmeye katkı sağladığını ayrıca bu devam etmenin örgüt üyeliğini sürdürme konusunda istekliliği artırdığını belirtmişlerdir. Tüm bunlardan hareketle bireyin örgüt üyeliğini sürdürme isteği örgütle bütünleşme ve örgütsel amaçlara ulaşmaya katkı sağlamaktadır. Çetinkaya (2011, s. 173) örgütün resmi yapısının, çalışanların davranışlarını yönlendirmekte ve biçimlendirmekte olduğunu, örgütsel istikrarı ve düzeni sağlamaya katkı sağladığını belirtmiştir. Gürgen (1997) ve Tutar (2009) ise örgütsel yapının çalışanların davranışlarını ve ilişkilerini tanımlamakta ve düzenlemekte olduğunu aktarmıştır. Tüm bunlarla birlikte bireyin çalışmış olduğu örgütün sunmuş olduğu hizmetin niteliği de çalışanların örgüt ile bütünleşme ve örgütsel amaçlara ulaşmasında sunacağı katkının derecesini de etkileyebilmektedir. Çalışılan örgütün sunmuş olduğu hizmetin inançlarla ilgili olması ve bireyin manevi yönüne odaklanması duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasında farklılığı ortaya çıkarabilir. Bununla birlikte çalışanların alternatif iş olanakları olmasına rağmen bu örgütte kalıp ve bu örgüt için çalışmaya istekliliği de etkileyebilir. Örgütlerin kurumsal kimlikleri de bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyebilmektedir (Çetinkaya, 2011, s. 187). Toplumun din konusunda aydınlatma gibi önemli bir görevi yürüten Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi bu noktada literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Genel olarak mal ve hizmet üreten kurumlarda çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine etkide bulunan birçok kişisel ve demografik özellikler bulunmaktadır. Örneğin cinsiyet, medeni durum, aylık gelir düzeyi, çalışılan pozisyon, meslekte geçen süre, eğitim düzeyi, çalışılan yer vs. çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini etkileyebilmektedir. Bu çalışmada öncelikle din hizmeti sunan Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve örgütsel bağlılık alt boyut düzeylerine etkide bulunan kişisel özellikler ve demografik bilgilere göre farklılıkların olup olmadığının tespit edilmesi, ortaya çıkan bulguların literatürle farklılık veya benzerliklerinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

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

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

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık işgörenlerin parçası olduğu örgütlere duygusal bir bağ duyması ve buna bağlı olarak üstün gayret göstermesidir. Literatürde en çok irdelenen konulardan biridir. Kuvvetli bir duygusal bağlılık, işgörenin örgütte kalma, değer ve hedeflerini kabullendiği anlamına gelmektedir (Oktay & Hasan, 2003, s. 408). İş görenlerin bir karşılık ve beklenti içerisine girmeden bağlılık hissettiği bu bağlılık türü diğerleriyle karşılaştırıldığında en önemlisi olduğu görülmektedir. Bu tür bir bağlılığa sahip işgörenler örgüte karşı uzaklaşma ya da ayrılma gibi olumsuz davranışlar içerisine girmez, pozitif yaklaşımlar sergilerler ve performansları da yüksektir. Bu nedenle örgütlerde yöneticilerin en fazla istedikleri bağlılık türüdür (Eren, 2006, s. 557). Örgütte işgören değer görüyorsa, belirlenen stratejiler adaletliyse bireyin duygusal bağlılığını ve motivasyonunu artırmaktadır.

Devamlılık Bağlılığı: Uzun süre bir örgütte çalışmak işgörene bir takım faydalar sağlamaktadır. Bulduğu konumdan dolayı saygı, uzun yıllar çalışmanın getirdiği bilgi, beceri ve uzun zaman kurumda çalışmanın getirdiği duygusal bağlılık bireyin örgütten ayrılmasını zorlaştırır. Zamanla işgören ile örgüt



arasında oluşan bu bağa "devamlılık bağlılığı" denilmektedir. Devam bağlılığının içerisinde duygusal bağlılığı da barındırdığı ifade etmek mümkündür.

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

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

Normatif Bağlılık: İş görenin kendini örgüte karşı sorumlu hissetmesi ve bunun bir görevi olduğunu düşünmesiyle örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğu görüşüne dayanan bir bağlılık çeşididir. Fakat buradaki bağlılığı devam bağlılığından ayıran bir çıkara değil de sadakat ve ahlaki duygulara dayanmasıdır. Bundan dolayı çalışan sadakat ve ahlakın önemli olduğunu düşünerek örgütte kalmayı ahlaki bir durum olarak görmektedir (Allen & Meyer, 1990, s. 4). Bunun arka planında yatan sebep, örgütün kendisini yardıma muhtaç olduğu bir zamanda işe almasından kaynaklı işverenine sadakat duyması ve örgütün bir parçası olarak kalmasının en doğru karar olacağı konusunda değer yargılarına sahip olmalarıdır. Bu durumda ki işgörenler örgütlerinin iyi davrandığını ve bundan dolayı kendilerini örgüte karşı borçlu hissettikleri düşünmektedirler (Çetin, 2004, s. 96).

Araştırmanın Amacı ve Modeli

İşgörenlerin performansı, isteklilik, vefa, fedakârlık, bağlılık örgütlerde ürün ve hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunabilmektedir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve neden-sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla yapılır (Karasar, 2005). Çetinkaya (2011) çalışanların parçası buldukları örgüte duydukları aidiyet ve çalışma isteklerinin, işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri açısından büyük önem taşıdığını vurgulamıştır. Sevinç ve Şahin (2012) ve Çalışkan ve Pekkan (2017), çalışanların çalışmış oldukları örgütün değerlerini ve hedeflerini ne ölçüde benimserse ya da iş örgütüne ve kurumuna kendisini ne denli ait hissederse o örgütün ve kurumun yararı için görev yapmaya da o denli istekli olacaklarını aktarmıştır. Bu durum ise örgütsel bağlılığın önemini bizlere göstermektedir. Bu bağlamda yapılan çalışmamızın amacını son derece önemli bir hizmeti ifa eden Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı olarak çalışan imam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin belirlenmesi oluşturmaktadır.

Literatürün taranması sonucunda çalışmamızın amacına uygun olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

H1: Kadın din görevlilerinin duygusal bağlılık düzeyleri erkeklerden yüksek ve ortalamaları arasında da fark vardır.

H2: Erkekler kadınlara göre çalışmış oldukları kurumda sürekli çalışmaya daha isteklidir.

H3: Din görevlilerinin yaş düzeyi arttıkça duygusal ve devam bağlılık düzeyi de artmaktadır.

H4: Kur'an kursu öğreticilerinin duygusal bağlılık düzeyi ortalamaları, imam hatip ve müezzin kayyımların duygusal bağlılık düzeyi ortalamalarından farklılaşmaktadır.

H5: Din görevlilerinin görev yaptıkları illere göre devam bağlılıkları ortalamaları arasında fark vardır.

Araştırma Yöntemi

Araştırmada Meyer ve Allen (2004) tarafından geliştirilmiş olan ve 18 sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. 10 Kasım 2019 tarihinde ölçeği kullanabilmek için Dr. John Mayer' den izin alınmıştır. 20 Kasım 2019 tarihinde ise anketin din görevlilerinde uygulanabilmesi için Diyanet İşleri Başkanlığının ilgili biriminden gerekli izin alınmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek 5'li Likert tipindedir. Toplam 18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinde; 1, 3, 5, 7, 8, 11. maddeler duygusal bağlılığa, 2, 4, 6, 13, 15 ve 16. maddeler devam bağlılığına, 9, 10, 12, 14, 17 ve 18. maddeler normatif bağlılığa ilişkindir. Örgütsel bağlılık ölçeği üç alt boyutta ele alınmış olup ilki normatif bağlılık boyutudur. Normatif bağlılık boyutu 6 maddeden oluşmakta olup araştırmada imam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların çalışmış oldukları kurumdan ayrılma durumlarında hissettikleri duyguları ifade etmektedir. İkincisi

duygusal bağlılık boyutu 6 maddeden oluşmakta olup araştırmada imam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların çalışmış oldukları kuruma karşı hissettikleri duygusal durumları ifade etmektedir. Üçüncüsü devam bağlılığı boyutu 6 maddeden oluşmakta olup araştırmada imam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların çalışmış oldukları kurumda devam etme durumları ile ilgili duygularını ifade etmektedir. Araştırmamızda örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha) ise 0,765 olarak güvenilir bulunmuştur.

Araştırma verileri araştırma ve yayın etiğine uyularak 7 coğrafi bölgemizin nüfus bakımından en büyük illeri olan İstanbul, Ankara, Antalya, Gaziantep, Van, İzmir ve Samsun illerinde ve 21.11.2019 – 31.12.2019 tarihleri arasında aktif olarak görev yapmakta olan İmam Hatip, Müezzin Kayyım ve Kur'an Kursu öğreticilerine "Google documents" aracılığıyla hazırlanan form ile online olarak ulaştırılmıştır. Araştırma verileri kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Kartopu örnekleme yapmak için herhangi bir şekilde evrendeki birimlerden birisiyle bağlantı kurulur ve bu bağlantılarla örnek büyütülür (Baştürk & Taştepe, 2013, s. 146). Kartopu örneklemede birinci aşamada istenen özellikleri taşıyanlar belirlenir ve onlarla görüşme yapılır ve sonra da bu insanlar örnekleme girecek, istenen nitelikleri taşıyan diğerlerini tanımlayan bilgi kaynağı olarak kullanılır (Balci, 2021, s. s. 105). Ankete İmam Hatip, Müezzin Kayyım ve Kur'an Kursu öğreticisi unvanlarında aktif olarak görev yapan 2434 personel ankete katılmış olup 98 anket çeşitli nedenlerle (eksik veri, standart tek tip işaretleme) geçersiz sayılarak toplam 2336 anket duygusal, devam ve normatif bağlılık kategorilerinde değerlendirmeye alınmıştır. Analize katılan örneklem büyüklüğü değişken sayısının en az 5 katı, hatta 10 katı oranında olmalıdır (Büyüköztürk, 2012; Karagöz, 2020). Bu kapsamda araştırmanın örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde değişken sayısı esas alınmıştır.

Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmaya katılan din görevlilerinin demografik özellikleri Tablo 1'de görülmektedir. Tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde cinsiyet açısından farklı düzeylerde bir katılım söz konusudur. Bu durumun nedenleri arasında kadınların imam hatip ve müezzin kayyım olarak çalışmamalarından kaynaklandığı ifade edilebilir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun yaş aralığının 42 ve üzeri yaş grubunda olduğu, ikinci sırada ise 36-41 yaş grubunda yer alanların olduğu görülmektedir. Katılımcıların hizmet yıllarına ilişkin veriler incelendiğinde 21 yıl ve üzeri çalışanların çoğunluğu oluşturduğu, ikinci sırada 6-10 yıl, üçüncü sırada ise 11-15 yıl çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun İstanbul ve Ankara ilinde çalıştıkları görülmektedir.

	Değişken	n	%
Cinsiyet	Kadın	439	18,6
	Erkek	1927	81,4
Yaş Grupları	24-29 yaş	124	5,3
	30-35 yaş	417	17,6
	36-41 yaş	623	26,3
	42 ve üzeri yaş	1202	50,8
Meslek	İmam hatip	1469	62,1
	Müezzin kayyım	320	13,5
	Kur'an kursu öğreticisi	577	24,4
Toplam hizmet süresi	0-5 yıl	66	2,8
	6-10 yıl	676	28,6
	11-15 yıl	583	24,6
	16-20 yıl	176	7,4
	21 yıl ve üzeri	865	36,6
Görev ili	İstanbul	946	40,0
	Ankara	521	22,0
	Antalya	254	10,7
	Gaziantep	76	3,2
	Van	110	4,6
	İzmir	253	10,7
	Samsun	206	8,7

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri



Tablo 1'de örgütsel bağlılık ve alt boyutları: duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	Sonuç
Duygusal bağlılık	2366	4,09	0,72	Katılıyorum
Devam bağlılığı	2366	3,09	0,74	Kısmen katılıyorum
Normatif bağlılık	2366	3,97	0,70	Katılıyorum
Örgütsel bağlılık	2366	3,72	0,48	Katılıyorum

Tablo 2: Duygusal, Normatif ve Devam Bağlılığı Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları betimsel olarak incelenmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutuna verilen cevapların çoğunlukla "kısmen katılıyorum", devam ve normatif bağlılık boyutunda ise "katılıyorum" düzeyinde olduğu görülmektedir. Genel olarak örgütsel bağlılık düzeyi "katılıyorum" şeklindedir. Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları ortalamaları incelendiğinden en düşük ortalamanın 3,09 ile devam bağlılığında olduğu, 3,97 ortalama ile normatif bağlılığın ikinci sırada yer aldığı, 4,09 ortalama ile en yüksek değeri duygusal bağlılığın aldığı ortaya çıkmıştır.

Kur'an kursu öğretisi ile imam hatip ve müezzin kayyımların örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığına korelasyon değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık
Duygusal bağlılık	1		
Devam bağlılığı	,365**	1	
Normatif bağlılık	,279**	,341**	1
Örgütsel bağlılık	,677**	,819**	,721**

Tablo 3: Duygusal, Normatif ve Devam Bağlılığı Korelasyon Analizi Sonuçları

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki korelasyona bakıldığında değişkenler arasında, 0.01 anlamlılık seviyesinde ilişkiler olduğu görülmektedir. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre en yüksek korelasyon ilişkisi sırasıyla devam bağlılığı ($r=0,819$; $p<0,05$), normatif bağlılık ($r=0,721$; $p<0,05$) ve duygusal bağlılık ($r=0,677$; $p<0,05$) arasında gerçekleşmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılığı ile duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. İmam hatip, Kur'an kursu öğretisi ile müezzin kayyımların duygusal, devam ve normatif bağlılık seviyesi yükseldikçe örgüte olan bağlılıklarının da arttığı ifade edilebilir. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre normatif bağlılık ile duygusal ($r=0,341$; $p<0,05$) ve devam bağlılığı ($r=0,279$, $p<0,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. İmam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların çalışmış oldukları kurumdaki ayrılma durumlarında hissettikleri duyguları arttıkça, kuruma karşı hissettikleri duygusal durumları ve kurumda devam etme durumları ile ilgili duygularının arttığı ifade edilebilir. Yapılan analiz sonucunda duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarında duygusal bağlılık ile devam bağlılığı ($r=0,365$; $p<0,05$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. İmam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların çalışmış oldukları kuruma karşı hissettikleri duygusal durumları arttıkça kurumda devam etme durumları ile ilgili duygularının da arttığı ifade edilebilir.

Yaş grupları	Duygusal bağlılık			Devam bağlılığı		Normatif bağlılık	
	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>
24-29 yaş	124	3,88	0,81	3.12	0.71	3.72	0.77
30-35 yaş	417	4,02	0,78	3.00	0.65	3.83	0.73
36-41 yaş	623	4,13	0,71	3.03	0.69	3.96	0.71
42 ve üzeri yaş	1202	4,12	0,68	3.15	0.78	4.04	0.67
Toplam	2366	4,09	0,72	3.09	0.74	3.97	0.70

Tablo 4: Yaş gruplarına göre Duygusal, Normatif ve Devam Bağlılık Ortalamaları

Katılımcıların yaş gruplarına göre duygusal, normatif ve devam bağlılık düzeyi ortalamaları incelenmiştir (Tablo 4). Tablo 4’de yaş düzeyi arttıkça duygusal ve normatif bağlılık ortalamalarının arttığı görülmektedir. Bununla birlikte devam bağlılığında ise genel olarak ortalamaların birbirine yakın olduğu ancak 24-25 yaş ve 42 ve üzeri yaş gruplarında yer alanların devam bağlılık düzeyleri ortalamalarının diğer yaş gruplarından yüksek olduğu görülmektedir.

Toplam hizmet süresi	Duygusal bağlılık			Devam bağlılığı		Normatif bağlılık	
	N	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
0-5 yıl	66	4,09	0,75	2,92	0,78	3,87	0,71
6-10 yıl	675	4,11	0,71	2,96	0,67	3,94	0,71
11-15 yıl	583	4,09	0,74	3,07	0,71	3,93	0,72
16-20 yıl	176	4,12	0,73	3,11	0,69	4,10	0,63
21 yıl ve üzeri	865	4,07	0,70	3,22	0,78	3,99	0,70
Toplam	2366	4,09	,72	3,09	0,74	3,97	0,70

Tablo 5: Toplam Hizmet Süresine Göre Duygusal, Normatif ve Devam Bağlılık Ortalamaları

Araştırmada duygusal bağlılık ortalamalarının birbirine benzer olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu sonuç din görevlilerinin hizmet süresinden bağımsız olarak çalışmış olduğu kuruma hissi olarak bağlandığını, kendisini özdeşleştirdiğini ve kendi istek ve tercihleriyle çalışmış olduğu kurumda kaldığını göstermektedir.

Araştırmada 21 yıl ve üzeri çalışan din görevlilerinin devam bağlılık düzeyi ortalamalarının, 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu sonuç din görevlileri olarak çalışılan süre arttıkça kurumda çalışmak isteme düzeylerini de arttırdığını göstermektedir.

Araştırmada 16-20 yıl çalışan din görevlilerinin normatif bağlılık düzeylerinin 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanlardan yüksek olduğu ortaya görülmektedir. Ortaya çıkan bu sonuç din görevlilerinin çalışmış olduğu kurumda kalma ile ilgili yükümlülük duygularını çalışılan süreye bağlı olarak arttırdığını göstermektedir.

	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık
Yaş	,108**	,064**	,146**
Kurumdaki hizmet süresi	,166**	,147**	,087**

Tablo 6: Duygusal, Normatif ve Devam Bağlılığı İle Yaş ve Hizmet Süresi Arasında Korelasyon Analizi Sonuçları

Duygusal, normatif ve devam bağlılığı ile yaş ve hizmet süresi arasındaki korelasyona bakıldığında değişkenler arasında, 0.01 ve 0.005 anlamlılık seviyesinde ilişkiler olduğu görülmektedir. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına yaş ile duygusal, normatif ve devam bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($r=0,108$; $p<0,05$; $r=0,064$; $p<0,05$; $r=0,146$; $p<0,05$).

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına hizmet süresi ile duygusal, normatif ve devam bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($r=0,166$; $p<0,05$; $r=0,147$; $p<0,05$; $r=0,087$; $p<0,05$).

Faktör	Cinsiyet	N	\bar{X}	SD	t testi	
					t	p
Duygusal bağlılık	Kadın	439	4,17	0,71	2,629	,009
	Erkek	1927	4,07	0,72		
	Toplam	2366	4,09	,72		
Devam bağlılığı	Kadın	439	2,95	0,67	-4,544	,000
	Erkek	1927	3,12	0,75		
	Toplam	2366	3,09	0,74		
Normatif bağlılık	Kadın	439	3,93	0,72	-1,316	,188
	Erkek	1927	3,97	0,70		
	Toplam	2366	3,97	0,70		

Tablo 7: Duygusal, Normatif ve Devam Bağlılığı t-testi Sonuçları



Tablo 7’de duygusal, normatif ve devam bağlılık puanlarının katılımcıların cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla bağımsız grup t testi yapılmıştır. Yapılan t testi sonucunda duygusal ve devam bağlılık ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$), normatif bağlılık ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Duygusal bağlılık puanlarının katılımcıların cinsiyetine göre aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = 2,629$; $p < 0,05$). Duygusal bağlılık boyutunda ortaya çıkan farklılık kadın katılımcıların lehine gerçekleşmiştir. Devam bağlılığı puanlarının katılımcıların cinsiyetine göre aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = -4,544$; $p < 0,05$). Devam bağlılığı boyutunda ortaya çıkan farklılık erkek katılımcıların lehine gerçekleşmiştir.

	Meslek	N	\bar{X}	SD	Anova testi		Anlamlı fark
					F	p	
Duygusal bağlılık	a. İmam hatip	1469	4,08	,72	6,074	0,002	a, b < c
	b. Müezzin kayyım	320	4,00	,74			
	c. Kur'an kursu öğretisi	577	4,17	,69			
	Toplam	2366	4,09	,72			

Tablo 8: Meslek Gruplarına göre Duygusal Bağlılık Düzeyleri Tek yönlü Anova Testi Sonuçları

Tablo 8’de meslek gruplarına göre devam bağlılık ortalamalarının anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır ($F = 6,074$; $p < 0,05$). Farklılığın hangi meslek grupları arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre imam hatip, müezzin kayyımların duygusal bağlılık düzeylerinin Kur'an kursu öğreticilerinin duygusal bağlılık düzeylerinden düşük olduğu ortaya çıkmıştır ($p < 0,05$).

	Meslek	N	\bar{X}	SD	Anova testi		Anlamlı fark
					F	p	
Devam bağlılığı	a. İmam hatip	1469	3,13	,75	10,925	0,000	a, b > c
	b. Müezzin kayyım	320	3,12	,78			
	c. Kur'an kursu öğretisi	577	2,97	,67			
	Toplam	2366	3,09	,74			

Tablo 9: Meslek Gruplarına göre Devam Bağlılık Düzeyleri Tek yönlü Anova Testi Sonuçları

Tablo 9’da meslek gruplarına göre devam bağlılık ortalamalarının anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır ($F = 10,925$; $p < 0,05$). Farklılığın hangi meslek grupları arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre imam hatip ve müezzin kayyımların devam bağlılık düzeylerinin Kur'an kursu öğreticilerinin duygusal bağlılık düzeylerinden düşük olduğu ortaya çıkmıştır ($p < 0,05$).

	Meslek	N	\bar{X}	SD	Anova testi		Anlamlı fark
					F	p	
Normatif bağlılık	a. İmam hatip	1469	3,97	,70	0,112	0,894	Fark yok
	b. Müezzin kayyım	320	3,95	,71			
	c. Kur'an kursu öğretisi	577	3,96	,70			
	Toplam	2366	3,97	,70			

Tablo 10: Meslek Gruplarına göre Normatif Bağlılık Düzeyleri Tek yönlü Anova Testi Sonuçları

Tablo 10’da meslek gruplarına göre normatif bağlılık ortalamalarının anlamlı farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır ($F = 0,112$; $p > 0,05$). Ortaya çıkan bu sonuç din görevlilerinin çalışmış olduğu kurumda kalma konusunda kendisini zorunlu hissetmesini ya da bir tür vefa duygusu ile çalışmış olduğu kuruma bağlandığını göstermektedir.

	Görev ili	N	\bar{X}	SD	Anova		Anlamlı fark
					F	p	
Duygusal bağlılık	İstanbul	946	4,08	0,71	1,296	,255	Fark yok
	Ankara	521	4,04	0,73			
	Antalya	254	4,16	0,68			
	Gaziantep	76	4,17	0,61			
	Van	110	4,10	0,78			

İzmir	253	4,15	0,71
Samsun	206	4,10	0,75

Tablo 11: Görev Yapılan İllere Göre Duygusal Bağlılık Düzeyleri Tek yönlü Anova Testi Sonuçları

Tablo 11’de görev illerine göre duygusal bağlılık ortalamalarının anlamlı farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır ($F=1,296$; $p>0,05$).

	Görev ili	N	\bar{X}	SD	Anova		Anlamlı fark
					F	p	
Devam bağlılığı	İstanbul	946	4,09	0,72	3,024	,006	Ankara<İstanbul
	Ankara	521	3,03	0,76			
	Antalya	254	3,18	0,70			
	Gaziantep	76	3,05	0,67			
	Van	110	3,05	0,75			
	İzmir	253	3,12	0,70			
	Samsun	206	3,12	0,75			

Tablo 12: Görev Yapılan İllere Göre Devam Bağlılık Düzeyleri Tek yönlü Anova Testi Sonuçları

Tablo 12’de görev illerine göre devam bağlılık ortalamalarının anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır ($F=3,024$; $p<0,05$). Farklılık gösteren iller incelendiğinde devam bağlılığı boyutunda, İstanbul ile Ankara il grupları arasında farklılık olduğu saptanmıştır ($p<0,05$).

Devam bağlılığı ile ilgili farklılığın Ankara lehine olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre Ankara ilinde çalışan imam hatip, Kur’an kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların devam bağlılığı, İstanbul ilinde çalışanlarından yüksektir.

	Görev ili	N	\bar{X}	SD	Anova		Anlamlı fark
					F	p	
Normatif bağlılık	İstanbul	946	3,17	0,74	1,789	,098	Fark yok
	Ankara	521	3,09	0,74			
	Antalya	254	3,93	0,69			
	Gaziantep	76	3,94	0,73			
	Van	110	4,01	0,71			
	İzmir	253	4,14	0,59			
	Samsun	206	4,01	0,72			

Tablo 13: Görev Yapılan İllere Göre Normatif Bağlılık Düzeyleri Tek yönlü Anova Testi Sonuçları

Tablo 13’te görev illerine göre normatif bağlılık ortalamalarının anlamlı farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır ($F=1,789$; $p>0,05$).

Tartışma Ve Sonuç

Diyanet İşleri Başkanlığı’na bağlı olarak çalışan imam hatip, müezzin kayyım ve Kur’an kursu öğreticilerinin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yaptığımız bu çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık kendi içinde üç ayrı kategoride analiz edilmiş olup duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin yüksek ancak devam bağlılığının ise orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuçlar Pelit, Boylu, ve Güçer (2007), Gökaya, İzgüden, ve Erdem (2018), Bozkurt (2019), Özgan, Külekçi, ve Özkan (2012)’in çalışmasından elde edilen sonuçlar ile benzerlik göstermektedir. Tüm bunlarla birlikte örgütsel bağlılık ortalamaları belirtilen çalışmaların tamamından yüksek çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuçtan hareketle yapılan mesleğin türüne bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşabileceği ifade edilebilir. Araştırmada din görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer sektörlerde çalışanlardan yüksek çıkmasının nedenleri arasında yapılan işin hem dünyevi hem de uhrevi olarak doyum sağlayacak bir nitelik taşımasından kaynaklandığı ifade edilebilir. Araştırmamızda örgütsel bağlılığın belirtilen çalışmaların tamamından yüksek çıkmasını DİB (22 Haziran 1965)’in Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanununun birinci maddesinin üzerinde çalıştığımız din görevlilerinin bağlı olduğu Diyanet İşleri Başkanlığına, İslam dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek üzere yetkilendirmiş olması ve dolayısıyla da kurumda görevli din görevlilerinin aynı zamanda kendilerini inandığı değerlere hizmet ediyor şeklinde görmelerinden kaynaklandığı ifade edilebilir.



Araştırmada katılımcıların cinsiyetlerine göre devam, normatif ve duygusal bağlılık düzeyleri hesaplanmıştır. Katılımcıların cinsiyetlerine göre duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, buna göre kadınların çalışmış oldukları kuruma karşı duygusal bağlılığının yüksek olduğu bulgulanmıştır. Devam bağlılığında ise erkeklerin kadınlardan daha çok devam bağlılığına sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Pelit ve diğerleri (2007) çalışmasında örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Malkoç (2018)'un çalışmasında ise duygusal bağlılık ve devam bağlılığının kadınlarda yüksek olduğu, normatif bağlılık düzeylerinde ise anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmamızda elde edilen bulgular Bozkurt (2019)'un çalışması ile benzerlik göstermektedir. Çalışmamızda kadınların kuruma karşı duygusal bağlılıklarının yüksek çıkmasını Kur'an Kursu Öğreticisi olarak istihdam edilen kadınların muhataplarının çoğunlukla hemcinsleri olması, çalışma ortamlarının uygunluğu ve inançları açısından inandığı değerlerle bütünleşmesinden kaynaklı olduğu düşünülebilir. Devam bağlılığının erkeklerde kadınlara göre daha yüksek bulgulanmasını ise dini ve kültürel olarak aile maişetinin erkekte olması ve bu amaç doğrultusunda maddi kaygılar ile hareket etmesinden kaynaklandığı şeklinde açıklanabilir. Araştırmamızda kadınların normatif bağlılık düzeyleri erkeklerin normatif bağlılık düzeyinden düşük olduğu ancak ortalamaları arasında fark olmadığı ortaya çıkmış olup Çınar (2019)'ın çalışmasında ise kadınların normatif bağlılık düzeylerinin erkeklere göre düşük ve ortalamaları arasında fark olduğu bu yönüyle araştırmamızdan farklılaşmaktadır. Aydın, Sarier, ve Uysal (2011)'in çalışmasında cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin olduğu, erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Durna ve Eren (2005)'in çalışmasında ise kadınların erkeklere göre örgütlerine daha bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. İnandi, Özkan, Peker, ve Atik (2009), İnce ve Gül (2005), kadınların aile yaşantılarına ve eviyle ilgili görev ve sorumlulukların fazla olması gibi nedenler ve kariyerlerine yeterince zaman ayıramamaları sonucunda örgüte bağlılıklarının erkeklere göre düşük olabileceğini belirtmiştir. Çalışmamızı diğer çalışmalardan ayıran en önemli faktörün üzerinde çalışılan örneklem grubunun mensup olduğu örgütün din hizmeti sunmasıdır.

Araştırmaya katılanların duygusal bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre incelendiğinde 24-29 yaş gruplarında yer alanların duygusal bağlılıkları 36-41 yaş ve 42 yaş ve üzerindekiilerden düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç Malkoç (2018)'un çalışması ile benzerlik göstermektedir. Gökkaya ve diğerleri (2018) çalışmasında genç akademisyenlerin üniversitelerine duygusal olarak daha fazla bağlı oldukları belirlenmiş ortaya çıkan bu sonuç araştırmamızla örtüşmemektedir. Üniversitelerde yeni çalışmaya başlayan akademisyenlerin bundan sonraki süreçte hayatlarının bu kurumda şekilleneceği düşüncesine bağlı olarak diğer yaş gruplarından yüksek olduğu ifade edilebilir. Çalışmamızda genç yaş gruplarında yer alanların duygusal bağlılık ile ilgili ortalamaları Gökkaya ve diğerleri (2018) çalışmasındaki ortalamalardan yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuçlar, Kur'an kursu öğretici, imam hatip ve müezzin kayyımların duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu ifade edilebilir. Araştırmada kurumdaki yaş ile duygusal, normatif ve devam bağlılığı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç Rowden (2000) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Çalışmamızda araştırmaya katılanların çoğunluğunu imam hatiplerin oluşturduğu görülmektedir. 24-29 yaş grubunda bulunanların genel olarak mesleğe yeni başlamış olmaları ve başkanlığın imam hatip unvanında mesleğe yeni giren bireyleri köy ve mezralarda istihdam etmesinden ve bu yaş grubunun örgütte genel olarak daha az zaman geçirmiş olmalarından kaynaklandığını ifade edebiliriz. Devam bağlılığı yaş gruplarına göre incelendiğinde 42 ve üzeri yaş grubunda yer alanların devam bağlılıkları, 30-35 yaş ve 36-41 yaş gruplarında yer alanlardan yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç Malkoç (2018)'un çalışması ile benzerlik göstermektedir. Bu durumu ise yaşın ilerlemesi ile birlikte bireyin örgütlerde imkân çeşitliliğinin azalması veya konfor alanını kaybetmekten duyduğu korku ile açıklamak mümkün görünmektedir. Normatif bağlılık yaş gruplarına göre incelendiğinde 42 ve üzeri yaş grubunda yer alanların normatif bağlılıkları, 24-29 yaş ve 30-35 yaş gruplarında yer alanlardan yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Malkoç (2018)'un çalışması normatif bağlılık puanları bakımından en düşük grubun 36-45 yaş aralığı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gökkaya ve diğerleri (2018) çalışmasında ise orta yaş üstü çalışanların diğer yaş gruplarında yer alanlara göre düşük olduğu ortaya çıkmış, bu sonuç araştırmamızla ortak sonuçlar içermemektedir. Ortaya çıkan bu farklılığın nedeni ise çalışılan kurum ile ilişkili olduğu, 42 yaş ve üzerinin dünyevi beklentilerinin artık azalması ve dindarlık ile yapılan çalışmalardan yola çıkarak yaş ile orantılı dindarlığın artmasından dolayı örgütte kalmayı benimsemiş olmalarından kaynaklandığı ifade edilebilir. Baynal (2015)'in çalışmasında yaş düzeyine bağlı olarak dindarlığın arttığı sonucuna ulaşmış olup ortaya çıkan bu sonuç araştırmadan elde edilen sonuçları desteklemektedir.

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

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

Araştırmada kurumdaki çalışma süresi ile duygusal, normatif ve devam bağlılığı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bozkurt (2019)'un çalışmasında çalışanların toplam çalışma süresi ile bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki bulgulamış, çalışma süresine bağlı olarak çalışanların örgüt ile bütünleşeceğini ve örgütsel bağlılığın artacağını aktarmıştır. Katılımcılardan 21 yıl ve üzeri çalışanların devam bağlılıklarının 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanların devam bağlılıklarından yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç şuan çalışılan unvandaki hizmet süresi değişkeni ile benzerlik göstermektedir. Katılımcılardan 16-20 yılları arasında çalışanların normatif bağlılıklarının 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanların normatif bağlılıklarından yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç şuan çalışılan unvandaki hizmet süresi değişkeni ile farklılık göstermektedir. Malkoç (2018)'un çalışması ile bu yönden benzer sonuçlar içermektedir. Gökkaya ve diğerleri (2018) çalışmasında ise toplam çalışma yılı az olan akademisyenlerin normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada mesleğe yeni girmiş imam hatip, müezzin kayıym ve Kur'an kursu öğreticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi diğer yaş gruplarının ortalamasının altında olduğu ortaya çıkmıştır. Genel olarak mesleğe yeni girmiş çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması için hizmet içi eğitimlerden yararlanma aralığı daha sıklaştırılmalı ve yapılan eğitimlerde örgütsel bağlılığa yönelik çalışmalara da daha fazla ağırlık verilmesinin kurumsal aidiyetin artması açısından uygun olacağı düşünülmektedir.

Araştırmada meslekte geçen süreye göre din görevlilerinin çalışmış olduğu kuruma yönelik duygusal bağlılıklarının birbirine benzer olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre din görevlilerinin meslekte geçen süreler göre duygusal bağlılık düzeylerinin birbirine benzer olması ortak örgütsel amaçların benimsenmesinden ve yapılan işin niteliğinden kaynaklandığı ifade edilebilir. Ortaya çıkan bu sonuç ayrıca din görevlilerinin meslekte geçen süreler göre çalışmış olduğu kurumun üyesi olmaktan memnuniyetlerinin duygusal bağlılıklarını olumlu etkilediğini de göstermektedir.

Katılımcıların görev yapmış olduğu il değişkenine göre devam bağlılıkları arasında farklılıklar olduğu, normatif ve duygusal bağlılıklarında ise farklılıklar olmadığı ortaya çıkmıştır. Buna göre İstanbul'da çalışanların devam bağlılıklarının Ankara'da çalışanlardan yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Görev yapılan illere göre devam bağlılık ortalamaları incelendiğinde ise İstanbul ilinde çalışanların devam bağlılık ortalamaları diğer illerden yüksek çıkmıştır. Büyükşehirlerde ki yaşam koşullarının küçük şehirlere göre zorluğu ve günümüzde işgörenlerin yaşamak zorunda olduğu şehirlerin hayat şartlarına göre maddi kazanımlarına katkı sağlayacak bir ücretlendirme sisteminin olmamasından kaynaklandığı ifade edilebilir. Son olarak örgütsel bağlılık ile duygusal, devam ve normatif bağlılıklar arasında pozitif bir korelasyon ilişkisi ortaya çıkmıştır. Buna göre Kur'an kursu öğretisi ile imam hatip ve müezzin kayımların duygusal, devam ve normatif seviyesi yükseldikçe örgüte olan bağlılıklarının da arttığı belirlenmiştir.

Araştırma kurum içerisindeki üç farklı meslek grubunun katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılacak olan çalışmalarda, örgüt içerisindeki diğer din hizmetleri sınıfında ki unvanlar, yöneticiler ve üst kademe yöneticilerinin de dahil edilerek yapılması, örgütsel bağlılığın bir bütün olarak değerlendirilmesine olanak sağlayabilir.

Yazar Katkı Oranları

Çalışmaya 1. Yazar % 60 2. Yazar % 40 oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

"Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Din Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Analizi" başlıklı makalemiz ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında da herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.



Kaynakça

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Aydın, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2011). The Effect of Gender on Organizational Commitment of Teachers: A Meta Analytic Analysis. *Educational Sciences: Theory Practice*, 11(2), 628-632.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Adanmışlık*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balci, A. (2021). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*: Pegem Yayıncılık.
- Baştürk, S., & Taştepe, M. (2013). *Evren ve Örneklem, Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Vize Yayıncılık.
- Baynal, F. (2015). Yetişkinlerde dindarlık ve ruh sağlığı. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 206-231.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay dergisi*(59), 125-139.
- Bozkurt, M. (2019). *Otel İşletmesi Çalışanlarının İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi,
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations: Administrative Science Quarterly. *American Journal of Sociology*.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi,
- Çalışkan, A., & Pekkan, N. Ü. (2017). Örgütsel Sessizliğin İş Performansına Etkisi: Etik İkliminin Aracılık Rolü. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 1-19.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık Ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 295-310.
- Çetin, Ö. M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetinkaya, B. (2011). İşgören Bağlılığı. In T. T. Turaboğlu (Ed.), *İşletmecilikte Güncel Konular* (pp. 187-208). Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Çetintaş, H. B. (2016). Yönetim Yaklaşımlarında Örgütsel İletişim Olgusunun Değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 4(1).
- Çınar, B. (2019). *Vakıf Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Okan Üniversitesi,
- Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- DİB. (22 Haziran 1965). 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun (Resmi Gazete Tarih: 2/7/1965, Sayı:12038).
- Durna, U., & Eren, V. (2005). The Examination of Organisational Commitment in Connection With Three Components of Commitment. *Doğuş University*, 6(2), 210-219.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Gökkaya, D., İzgüden, D., & Erdem, R. (2018). İnfomal İlişkilerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(31), 99-120.
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde İletişim Kalitesi*: Der Yayınevi.
- İnandi, Y., Özkan, S., Peker, S., & Atik, Ü. (2009). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1).
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Karağöz, Y. (2020). *SPSS Amos Meta Uygulamaları İstatistiksel Analizler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. J. A. N. y. d. (2005). Bilimsel araştırma yöntemi (17. Baskı). 81-83.
- Kaya, B. (2003). *Bütünleşik Kurumsal İletişim*: Siyasal Kitabevi.
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım.
- Malkoç, N. (2018). *Özel Spor İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi,
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide. *University of Western Ontario, Department of Psychology*.
- Newton, L. A., & Shore, L. M. (1992). A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition. *Academy of Management Review*, 17(2), 275-298.
- Oktay, E., & Hasan, G. (2003). Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileriüzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(10), 403-428.

- Özgan, H., Külekçi, E., & Özkan, M. (2012). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1).
- Pelit, E., Boylu, Y., & Güçer, E. (2007). Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Akademisyenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*(1), 86-114.
- Rowden, R. W. (2000). The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment. *Leadership Organization Development Journal*, 21(1), 30-35.
- Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*(2), 17-36.
- Sevinç, İ., & Şahin, A. (2012). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Maliye Dergisi*, 266-281.
- Shockley, P., & Zalabak, S. (2006). Fundamentals of Organizational Communication: Knowledge, Sensitivity, Skills, Values. In: Pearson Press.
- Tutar, H. (2009). *Örgütsel İletişim: Seçkin Yayıncılık*.
- Yalçın, A., & İplik, N. F. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Zencirkıran, M., & Keser, A. (2018). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Dora Basım Yayın.

Extended Abstract

Organizational commitment is a process that directly affects the employees of the organization and is effective at every stage of the organization. The share of employees is quite high in providing sustainable competitive advantage in the fields in which organizations operate, in the realization of organizational goals and objectives, and in increasing their competitiveness. The share of employees is quite high in providing sustainable competitive advantage in the fields in which organizations operate, in the realization of organizational goals and objectives, and in increasing their competitiveness. In this context, it is important for employees to feel connected to the organization they work for, both individually and for the organization. Determining the organizational commitment levels of the employees is an important factor in ensuring the continuity of the organizations and determining their individual performance. Depending on the strength of the bond that the employees feel towards the organization they work for, organizational and employee performance, willingness to achieve organizational goals, loyalty, dedication, belonging, etc. can contribute positively to product and service quality by coming to the fore. The loyalty of the employees to the organization they are a member of and their desire to work are of great importance for the survival of the enterprises. This situation can be explained by organizational commitment.

This study was carried out to determine the emotional, continuance and normative commitment levels of imam hatip, muezzin trustee and Qur'an course instructors working in the Presidency of Religious Affairs. What is the normative, continuance and emotional commitment of the religious officials? Is there a difference between the normative, continuance and emotional commitment averages of religious officials according to gender, occupation, and duty? Is there a relationship between the normative, continuance and emotional commitment of religious officials and age and length of service in the institution? What are the normative, continuance and emotional commitment averages of the religious officials according to their age levels? The answers to the questions expressed in the research were sought.

When the researches on organizational commitment are examined, it is seen that they are made to cover the employees of health institutions, educational institutions, factories, hotels and many institutions and organizations that provide other goods and services. In addition to all these, it is thought that studies on the organizational commitment levels of the employees affiliated to the Presidency of Religious Affairs, which is a large-scale organization that carries out an extremely important task in Turkey, will contribute significantly to the literature.

Correlational survey model was used in our study. The research data were carried out using the snowball sampling method, which is one of the non-probability sampling methods. The organizational commitment scale, which was developed by Meyer and Allen (2004) and consists of 18 questions, was used to collect the research data. Organizational Commitment Scale has been handled in three dimensions as "emotional, continuance and normative commitment". In order to make snowball sampling, a connection is established with one of the units in the universe in any way and the sample is enlarged with these connections (Baştürk & Taştepe, 2013, p. 146). In snowball sampling, in the first stage, those who have the desired characteristics are determined and interviewed, and then these people are used as a source of information to define the others who will enter the sample and have the desired qualifications (Balci, 2021, p. 105). The research was carried out through the "Google documents" form on imam hatip, muezzin trustee and Qur'an course instructors working in the cities of Istanbul, Ankara, Antalya, Gaziantep, Van, Izmir and Samsun, which are the largest cities in terms of population in our 7 geographical regions. A total of 2336 questionnaires were evaluated in the categories of emotional, continuance and



normative commitment, as 98 questionnaires were deemed invalid due to various reasons (missing data, standard uniform marking) and 2434 personnel working actively in the titles of Imam Hatip, Muezzin Trustee and Qur'an Course instructor. The sample size participating in the analysis should be at least 5 times or even 10 times the number of variables (Büyükoztürk, 2012; Karagöz, 2020). In this context, the number of variables was taken as a basis in determining the sample size of the study.

In the research, it was revealed that the emotional and normative commitment levels of imam hatip, muezzin trustee and Qur'an course teachers were high, while their continuance commitment was moderate. As a result of the research, it was seen that women were more emotionally attached to the institution they worked for and identified with the institution more than men. However, it has also been revealed that men are more willing to work continuously in the institution where they work than women. In the study, it was determined that the emotional, continuance and normative commitment levels of those aged 42 and over were higher than the other age groups. In the study, it was revealed that while the emotional commitment levels of imam hatip and muezzin trustees were lower than the Qur'an course teachers, the continuation commitment level of the Qur'an course teachers was lower than that of imam hatip and muezzin trustees. The results of the research show that as the time spent by the participants in the task increases, the continuance commitment also increases. It was found that emotional and normative commitment levels were similar according to the provinces where the study was conducted, and the continuation commitment of those living in Istanbul was higher than those living in other provinces. Since these results can be used as data in the activities to be carried out on organizational commitment in the institution, they can be considered as the most important output of the research.