

Kocatepe İslami İlimler Dergisi
Journal of Kocatepe Islamic Sciences

e-ISSN: 2757-8399

cilt / volume: 5 • sayı/issue: 2 •(Aralık/December 2022): 249-274

Din Görevlilerinin Kurumsal Aidiyet Algısı ile İş Performansları Arasındaki İlişki

The Relationship between Religious Officials' Perception of Institutional Belonging and their Job Performance

İrfan SEVİNÇ

Dr. Öğr. Üyesi, Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Din Eğitimi Anabilim Dalı
Asst. Prof., Hitit University Faculty of Theology Department of Religious Education
Çorum/Türkiye

✉ irfansevinc@hitit.edu.tr  orcid.org/0000-0001-5288-6008

Makale Bilgisi / Article Information
Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Received: 14.09.2022
Kabul Tarihi / Accepted: 02.12.2022
Yayın Tarihi / Published: 15.12.2022

Atıf/Cite as: Sevinç, İrfan. "Din Görevlilerinin Kurumsal Aidiyet Algısı ile İş Performansları Arasındaki İlişki". *Kocatepe İslami İlimler Dergisi* 5/2 (Aralık 2022): 249-274. <https://doi.org/10.52637/kiid.1174725>

İntihal/Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelendi ve intihal içermediği teyit edildi/This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software.

Published by: Afyon Kocatepe University • <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kiid> • kiid@aku.edu.tr



© İrfan SEVİNÇ | Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 (CC BY-NC) International License

Din Görevlilerinin Kurumsal Aidiyet Algısı ile İş Performansları Arasındaki İlişki*

Öz

Aidiyet, bireyin kendisini bir konu, yer ve toplulukla ilişkilendirerek bir grubun parçası olarak algılaması durumu olarak tanımlanabilir. Kurumsal aidiyet ise bireyin herhangi bir kuruma dair hissettiği bütünleşme ve özdeşleşme boyutu olup, çalışanın, kendini kurumu ile özdeşleştirmesi ve kurumsal faaliyetlere aktif katılım isteği göstermesi olarak belirtilebilir. Günümüzde yaşanan hızlı değişim ve gelişim, maddi alanda olduğu gibi manevi alanda da etkili olmaktadır. Bu nedenle din görevlilerinin kurumsal aidiyet bilincine sahip olması son derece önemlidir. Bu bağlamda çalışmanın amacı; "Din görevlilerinin kurumsal aidiyet düzeyleri ile iş performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığının" test edilmesidir. Nicel araştırma yöntemine göre yürütülen araştırmada tarama modeli uygulanmıştır. Araştırmanın evrenini, Çorum İl müftülüğüne bağlı toplam 1494 din hizmetleri sınıfı personeli; örneklemini ise bu kişiler arasından seçilen 320 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formunun bir bölümünde katılımcı din görevlilerinin demografik nitelikleri ve kişisel bilgilerini belirlemeye yönelik 6 soru bulunmaktadır. İkinci bölümünde Demir (2022) tarafından geliştirilen "Kurumsal Aidiyet Ölçeği" yer almaktadır. Ölçek yüksek derecede güvenilirlik değerine sahip olup, Cronbach Alpha değeri 0,93' tür. Alt boyutlar olarak da Psikolojik Sahiplenme 0,93; Özdeşleşme 0,83 ve Algılanan İçsel Statü 0,86 ile yüksek derecede güvenlik değerlerine sahiptir. Ölçekte toplam 27 madde bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ise "İş Performansı Ölçeği" yer almaktadır. Görev Performansı ve Bağlamsal Performans olmak üzere iki boyut ve 16 maddeden oluşan ölçekte yer alan 9 madde Goodman ve Syvanteck tarafından görev performansını belirlemek üzere; diğer 7 madde ise Jawahar ve Carr tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ile geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Bağcı (2014) tarafından yapılmıştır. Yüksek derecede güvenilirlik değerine sahip olan ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,90; Görev Performansı alt boyutu için 0,89; Bağlamsal Performans alt boyutu için 0,83' tür. Veriler SPSS ortamında frekans analizlerine, homojenlik testine ve korelasyon analizine tabi tutularak değerlendirilmiştir. Katılımcıların kurumsal aidiyet boyutlarına ilişkin bulgulara göre en yüksek ortalamaya sahip olan faktörün Özdeşleşme boyutu; İş performans boyutlarında da en yüksek ortalamaya sahip olan faktörün Bağlamsal Performans olduğu görülmektedir. Korelasyon analizleri verilerine göre de kurumsal aidiyet boyutları ile iş performans boyutları arasındaki korelasyon katsayılarının en yükseklerinin 0,52 çıkması orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Demografik faktörler (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, kıdem) olarak bakıldığında da aralarında anlamlı fark görülmemesinin bütün gruplarda kurumsal aidiyette en yüksek ortalamaya sahip faktör "özdeşleşme"; iş performansında ise "Bağlamsal Performans" olduğu görülmektedir. İstisna olarak medeni durum gruplarından boşanmış/dul grubu ile eğitim gruplarından lisansüstü mezunları grubunda iş performansının boyutları açısından en yüksek ortalamaya sahip olan faktörün Görev Performansı olduğu görülmektedir. Araştırmada ulaşılan sonuçlardan, katılımcıların kurumsal aidiyet boyutlarından olan "özdeşleşme"ye ilişkin bulgular Koç (2020) ve Uygur'un (2007) araştırma sonuçları ile örtüşmekte, Öztop'un (2014) sonuçları ile örtüşmemektedir. Araştırmada korelasyon analizi ile elde edilen kurumsal aidiyet düzeyi ile iş performansları arasındaki pozitif yönde doğrusal ilişki şeklindeki bulgular konuya ilişkin olarak yapılan diğer bazı çalışmalardan Arı ve Şahin (2016) ve Uludağ (2018) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları ile de benzerlik içermektedir. Bu veriler ışığında; değişkenler arasında çok yüksek düzeyde bir ilişki olmasa da pozitif bir ilişkinin bulunmuş olmasına dayanılarak "kurumsal aidiyet düzeyi arttığında iş performansının da artacağını" söylemek mümkündür. Din görevlilerinin kurumsal aidiyet duygularını arttırabilmek için, kurumsal açıdan kurum kültürünün aidiyet duygusunu geliştirecek nitelikte kurgulanması bir öneri olarak sunulabilir.

Anahtar Kelimeler: Din Eğitimi, Din Görevlisi, Aidiyet, Kurumsal Aidiyet, İş Performansı.

* Araştırma için etik kurul onayı alınmıştır. (Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu 16.05.2022 tarih ve 2022-111 sayılı karar.)

The Relationship between Religious Officials' Perception of Institutional Belonging and their Job Performance*

Abstract

Belonging can be defined as the individual's perception of himself as part of a group by associating himself with a subject, place and community. Institutional belonging, on the other hand, is the dimension of integration and identification that the individual feels about any institution, and can be defined as the employee's identification with his institution and his willingness to actively participate in corporate activities. The rapid change and development experienced today effective in the spiritual as well as in the material field. For this reason, it is extremely important for religious officials to have a sense of institutional belonging. In this context, the aim of the study is to test whether there is a statistically significant relationship between the level of institutional belonging of religious officials and their job performance. In the research carried out according to the quantitative research method, the scanning model was applied. The universe of the research is 1494 religious services class personnel affiliated to Çorum Provincial Mufti and the sample consists of 320 people selected from among these people. Questionnaire form was used as data collection tool in the research. In the first part of the questionnaire, there are six questions to determine the demographic characteristics and personal information of participating religious officials. In the second part, there is "Institutional Belonging Scale" developed by Demir (2022). The scale has a high degree of reliability and its Cronbach Alpha value is 0.93. As sub-dimensions; psychological ownership (0.93); it has high reliability values with identification (0.83) and perceived internal status (0.86). There are 27 items in total in the scale. In the third part, there is the job performance scale. Nine items in the scale consist of two dimensions, task performance and contextual performance, and sixteen items were developed by Goodman and Syvanteck, and the other seven items were developed by Javahar and Carr to determine task performance. The Turkish adaptation of the scale and its validity and reliability studies were carried out by Bağcı (2014). The Cronbach Alpha coefficient of the scale, which has a high degree of reliability, is 0.90, 0.89 for the task performance sub-dimension, and 0.83 for the contextual performance sub-dimension. The data were evaluated by subjecting them to frequency analysis, homogeneity test and correlation analysis in the SPSS environment. According to the findings regarding the organizational belonging dimensions of the participants, the factor with the highest average is the "identification" dimension. It is seen that the factor with the highest average in job performance dimensions is "contextual performance". According to the correlation analysis data, the highest correlation coefficient between the dimensions of institutional belonging and the dimensions of job performance is 0.52, which indicates a moderate relationship. Considering the demographic factors (gender, age, marital status, education level, seniority), it is seen that the factor with the highest average in institutional belonging in all groups, is identification and contextual performance in job performance, without any significant difference between them. As an exception, it is seen that the factor with the highest average in terms of the dimensions of job performance in the divorced/widowed group from the marital status groups and the postgraduate graduates group from the education groups is "task performance". Among the results obtained in the research, the findings related to identification, which is one of the organizational belonging dimensions of the participants, overlap with the research result of Koç (2020) and Uygur (2007), but not with the result of Öztop (2014). The findings in the form of a positive linear relationship between the level of institutional belonging and job performance obtained by the correlation analysis in the research also contain similarity with the results of the studies conducted by Arı and Şahin (2016) and Uludağ (2018), which are some other studies on the subject. In the light of these data, it is possible to say that job performance will increase when the level of institutional belonging increases, based on the fact that there is a positive relationship, although not a very high level, between the variables. In order to increase the sense of institutional belonging of the participants, it can be suggested that the institutional culture should be designed in a way that will improve the sense of belonging.

Keywords: Religious Education, Religious Official, Belonging, Institutional Belonging, Job Performance.

* Ethics committee approval was obtained for the research. (Hitit University Non-Interventional Research Ethics Committee decision dated 16.05.2022 and numbered 2022-1111).

GİRİŞ

Bir kurum ile birey arasındaki ilişkiyi kavramlaştırmanın bir yolu, birey ve kurum arasında gerçekleşen karşılıklı alış-verişlerin (takasların) incelenmesidir. Bu manada kurum personelinin kurumla alış-veriş bağının ilişkilerinin başarılı veya başarısız olması, personelin kendilerini kuruma ait veya ait olmayan olarak görmesi ile sonuçlanmaktadır. Sosyal takas teorisi kapsamında algılanan aidiyet seviyesi, kurum ile personel arasında gerçekleşen alış-veriş ilişkisine bağlıdır. Sosyal takas teorisine göre iki taraftan biri diğerine gönüllü olarak bir yardım ve destek veriyorsa, bu yardım veya destek karşı tarafça daha kıymetli sayılmaktadır. Böylesi gönüllü destekler, karşı tarafın takdir edildiğinin ve saygıdeğer bulunduğu bir işarettir.¹ Çalışanların aidiyet bağının gücüne göre, kuruma üyeliğini sürdürme konusunda daha istekli olacağı, kurumu için özveride bulunabileceği ve kurumsal amaç ve değerleri içselleştireceği belirtilebilir. Bu noktada personelin kurumsal aidiyet bilincinin kurumların çalışmaları üzerindeki etkilerine yönelik çeşitli araştırmalar yapılması önemlidir.² Bu nedenle organizasyonel değişimde önemli anlamlar içeren aidiyeti geliştirmeye yönelik uygulamalar, organizasyonel performansın geliştirilmesinde/artırılmasında zorunluluk arz eden stratejilerden birisi olduğu söylenebilir.³

Kurumsal aidiyet bilincinin önemli çıktılarında birisi de iş performansıdır. İş performansı, “belirli bir işin yapılması, bitirilmesi, bir iş, eylem, eser ortaya koyma, yerine getirme, çalışma ve işleme; işi yapan kişinin, o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neye ulaşabildiği ve neyi sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak ifadesi” anlamlarına gelmektedir.⁴ Diğer bir ifadeyle iş performansı, çalışanın, verilen bir görevin gereklerini etkili bir şekilde ve başarıyla yerine getirme düzeyinin göstergesidir.⁵ Dünya genelinde iş pazarında var olan ciddi rekabet nedeniyle insan kaynağına gittikçe daha fazla önem verilmektedir. Bu nedenle kurumların, iş performansını en üst düzeye çıkarma çabaları dikkat çekmektedir. Bu açıdan iş performansı hem çalışan hem de kurumsal düzeydeki sonuçlarla ilişkili olmaktadır.⁶

Günümüzde yaşanan hızlı değişim ve gelişim maddi alanda olduğu gibi manevi alanda da etkili olmaktadır. Bu gelişmeler aynı zamanda din alanında fikir üretme ve sorgulamanın yaşanması ve gerçekleşmesini de gerekli kılmaktadır. Ortaya çıkan yeni gelişmelerle ilgili toplumu dini konularda aydınlatma, onlara doğru ve güvenilir dini bilgiyi verme, insanın bu dünyadaki anlam arayışına, kimlik ve kişilik sorunlarına cevap verebilme, ahlak ve kişiliği yüceltebilme, bireylerin kendilerini gerçekleştirmelerini sağlayabilme gibi görevler üstlenmiş olan din görevlileri büyük bir sorumluluk yüklenmiştir. Bu nedenle din görevlilerinin kurumsal aidiyet bilincine sahip olmaları son derece önemlidir.

Konuya ilişkin olarak literatürdeki bilgi birikiminden hareketle hazırlanan bu çalışmanın amacı; “Din görevlilerinin aidiyet düzeyleri ile iş performansları arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?” sorusuna cevap aramaktır.

Çalışma iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda kavramsal çerçeve yer alırken ikinci kısım araştırmayı içermektedir.

¹ A. Asuman Akdoğan - Onur Köksal, “Aidiyet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 18/1 (2014), 28.

² Sezai Öztöp, “Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 19/1 (01 Mart 2014), 304.

³ Abeni El-Amin, “Organizational Climate Change: Diversity, Equity, Inclusion and Belonging”, *Implementing Diversity, Equity, Inclusion and Belonging Management in Organizational Change Initiatives*, ed. Abeni El-Amin (USA: IGI Global Publishing, 2019), 1.

⁴ Hüsnâ Doğan, “İş Performansı ve Performans Değerleme Sistemi Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Uluslararası İşletme ve Ekonomi Çalışmaları Dergisi* 2/1 (2020), 45.

⁵ Anuradha Sharma, *Management and Job Performance* (Gian Publishing House, 1986), 72.

⁶ Mehmet İnce - Onur Yaşar Bozkurt, “İşe Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkide İş Zanaatkarlığının Aracılık Rolü: Zanaatkarlar Üzerine Bir Araştırma”, *Kosbed* 38 (2019), 71.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Aidiyet Kavramı

Ait olma duygusu, bireyin yaşama adım atması ile başlayan ve hayatın devam eden süreçlerinde farklı şekilde biçimlenen bir duygu veya histir. Aidiyet sözcüğünün kelime anlamı ilişkin, ilgi olarak ifade edilmektedir. Kelime anlamından yola çıkılarak aidiyet; "kişinin kendisini bir konuya, yere, topluluğa, varlığa ilişkilendirmesi ve ilgi duyması"⁷ olarak tanımlanabilmektedir. Dolayısıyla aidiyet duygusu "insanoğlunun var oluşu ile ortaya çıkan ve insanlığın kendisi ile özdeşleşen bir duygu"⁸ olarak görülebilir. Diğer yandan aidiyet, bireyin kendisini bir grubun parçası olarak algılaması durumu olarak da ifade edilmektedir. Buna göre aidiyet algısı, insanların mensup oldukları grup içerisinde kendilerine kişisel bir konum edindikleri ve benimsediklerine dair bir hisse sahip olmalarını ifade etmektedir. Bu aynı zamanda o kişinin grup içerisindeki kimliğini oluşturmaktadır.⁹

Aidiyet sonsuz fırsatlar üreten özelliğinden dolayı genel olarak pozitif çağrışım yapan bir kavramdır.¹⁰ Durkheim'e göre ise aidiyet bireyler için sosyalleşmeye yol açan bir bağlanmadır. Çünkü bireyler ancak bir gruba ait olduklarında yaşarlar ve herhangi bir grubun parçası olduklarında kendilerini tek başına olduklarından daha fazla güvende hissederler. Maslow'un İhtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımına göre de aidiyet, insan motivasyonunun temelidir. Bu nedenle bireyler bağlanmaya çok ihtiyaç duyarlar.¹¹ Özellikle ilk modern psikoloji çalışmalarından başlanılarak psikoloji literatüründe aidiyet bir gereksinim olarak görülmüştür.¹² İlgili literatürde aidiyet kavramına Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin yanı sıra başka teorilerde de yer verilmektedir. Aidiyeti açıklayan teorilerden bazıları öncelikle bireysel ait olma gereksinimini öne çıkarırken, Bronfenbrenner'in biyolojik çerçevesinde, aidiyet kavramıyla ilgili bireylerin karmaşık sistemler ve grup süreçleriyle iç içe geçmiş olduğuna vurgu yapılmaktadır.¹³

Aidiyet duygusu, herhangi bir toplumun üyesi olarak bireyin çevresi ile etkileşimi sayesinde oluşur. Bu suretle gelişen kimlik ve aidiyet duygusu bireyin ait olduğu topluma ve çevresine yönelik algısının, yüklediği anlamların şekillenmesini etkiler. Bu açıdan aidiyet duygusunun, etrafı algılama ve anlamlandırma da bireysel süzgeçlerden biri olduğu söylenebilir.

Görüldüğü gibi aidiyet hissi çok yönlü bir kavramdır. Özellikle kimliklerin katı bir şekilde belirginleştiği yerlerde ve durumlarda aidiyet daha fazla önem kazanmaktadır. Çünkü birey birden fazla grubun/toplumun/ulusun kimliğine sahip olabileceği gibi aynı zamanda çok küçük bir topluluğun kimliğine de sahip olabilir. Bu söyleme göre aidiyet sıfır toplamlı bir kelime olarak görülebilmektedir.¹⁴ Bu nedenle Stuart Hall aidiyetin kimlik ve tanınma gibi iki olguyu içeren sihirli bir kelime olduğunu ileri sürmektedir.¹⁵ Aidiyetin içerdiği kimliği "bireyin

⁷ Ömer Şükrü Yusufoglu - Gökçe Cerev, "Gençlerde Aidiyet Düzeyinin Akademik Başarıya Etkisi: Fırat Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 29/2 (30 Ağustos 2019), 290.

⁸ Yusufoglu - Cerev, "Gençlerde Aidiyet Düzeyinin Akademik Başarıya Etkisi: Fırat Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği", 290.

⁹ Akdoğan - Köksal, "Aidiyet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü", 27.

¹⁰ Sarah Wright, "Belonging", *International Encyclopedia of Human Geography* (USA: Elsevier Ltd., 2020), 293.

¹¹ Lisa M. Nunn, *College Belonging* (United State: Rutgers University Press, 2021), 1.

¹² Duygu Alptekin, *Toplumsal Aidiyet ve Gençlik: Üniversite Gençliğinin Aidiyeti Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma*, (Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011), 24.

¹³ Safiye Çiğdem Gören, *Sosyal Adalet Liderliği, Okul Yaşam Kalitesi Ve Okula Aidiyet Duygusu İlişkisi* (Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2019), 56-57.

¹⁴ Kathy Davis vd., "Introduction", *Practices, Biographies*, ed. Kathy Davis vd. (UK: Emerald Publishing, 2018), 3.

¹⁵ Chris Weedon, *Chris , Identity and Culture, Narratives of Difference and Belonging* (USA: Open University Press, 2004), vii.

çeşitli aidiyetlerini açıklayan, dış gözlemlerle kavranabilen, özneyi en yakın diğerlerinden ayıran farklılıklar”¹⁶ şeklinde tanımlamak mümkündür.

Diğer yandan aidiyetin sınıflandırma amaçlı olarak kullanılan diğer bazı kavramlara benzediği ve dolayısıyla çok da büyüleyici/etkileyici bir kavram olmadığı da düşünülmektedir. Nitekim konuya çalışma hayatı açısından bakıldığında, bir işyeri çalışanlarının kendilerini çalıştıkları yerlerde daha çok iş gören/çalışan olarak gördükleri, bu nedenle çalışan kesimde işyerine aidiyetin önemini ve gücünü kavramış insan sayısının çok da fazla olmadığı ileri sürülmektedir.¹⁷

1.2. Kurumsal Aidiyet Kavramı

Kurumsal aidiyetle ilgili örgütsel psikoloji, sosyal psikoloji, örgütsel davranış vb. bilim dallarının gittikçe artan ilgileri, araştırmacıların, kavramı, kendi disiplinlerine özgü perspektifle değerlendirmelerine yol açmıştır. Bu durum da kurumsal aidiyet kavramının anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Bu anlamda Morrow, literatürde kurumsal aidiyetle ilgili çok sayıda farklı tanımın yer aldığını ifade etmektedir. Her ne kadar çalışanlar ile organizasyon arasındaki güçlü bir ilişkinin mevcudiyeti hakkında hemfikir olunsada bu ilişkinin şekli veya ortaya çıkışı hakkında görüş farklılıkları bulunmaktadır. Bu farklılıklar nedeniyle de çeşitli tanımlamaların yapıldığı görülmektedir.¹⁸

Demir’e göre kurumsal aidiyet, “bireyin herhangi bir kuruma dair hissettiği bütünleşme ve özdeşleşme boyutudur”¹⁹ Genel anlamda, “çalışanın kendisini kurumu ile özdeşleştirilmesi ve kurumsal faaliyetlere aktif katılım isteği göstermesi”²⁰ olarak görülen kurumsal aidiyet, “örgütsel çıkarılara yönelik hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı; çalışanların kurum içinde kalmak için aşırı istem duymaları, kurumsal amaç, misyon ve değerleri benimsemeleri ve kurum için azami düzeyde çaba sarf etmeleri”²¹ şeklinde de tanımlanmaktadır. “Çalışanların kendilerini kurumları ile tanımlamaları ve kurumsal süreçlere katılımları; çalışanların kurumlarına yönelik çalışma davranışları”²² şeklindeki ifadeler de kurumsal aidiyete ilişkin tanımlar arasında yer almaktadır.

Tanımlardan anlaşılacağı gibi kurumsal aidiyet, genel olarak “psikolojik bir bağlılık” şeklinde anlam bulmuş ve tanımlamalar buna göre şekillenmiştir. Kurumsal aidiyet kavramı, araştırmacılarca çeşitli şekillerde dile getirilmiş olmakla birlikte yine tanımlarda görüldüğü gibi bu araştırmacıların odaklandığı husus, kişinin kurumda kalması için çaba sarf edilmesidir.²³ Bu gayret bazı adımlardan oluşmaktadır:²⁴

- ✓ Bir Kültür İnşa Etmek: Konteyner (havuz-depo) oluşturmak da denilen bu kültür inşası inançları ve değerleri içermelidir.
- ✓ Kişisel Bağlanmayı Sağlamak: Aidiyet esas itibarıyla kişiseldir. Aidiyetin söz konusu olduğu bir topluluğu oluşturmak kendini anlamakla başlar ve bu tecrübenin başkalarıyla paylaşımıyla devam eder.

¹⁶ Alptekin, *Toplumsal Aidiyet ve Gençlik: Üniversite Gençliğinin Aidiyeti Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma*, 34.

¹⁷ Alida Miranda Wolff, *Cultures of Belonging*, (USA: Harper-Collins Publishers, 2022), 3.

¹⁸ Sertaç Arı - Esen Şahin, “Örgütsel Aidiyet ve İş Performansı Arasındaki Psikolojik Bağın Kavramsal Açısından İncelenmesi”, *Interaction on Management and New Paradigms, I. International Management Research, Congress* (Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2016), 3.

¹⁹ İsmet Demir, *Aidiyet Düzeyine Etki Eden Faktörler: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği* (Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019), 12.

²⁰ Öztop, “Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi”, 304.

²¹ Öztop, “Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi”, 304.

²² Öztop, “Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi”, 304.

²³ Göktuğ Altunkaya, *Motivasyon ve Örgütsel Aidiyet İlişkisi: Batman Üniversitesinde Bir Araştırma* (Batman: Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019), 35.

²⁴ Howard J. Ross - Jonrobert Tartaglione, *Our Search For Belonging* (United State: Bennett Koehler Publishers, 2018), 177.

✓ Düşünmeye Önem Vermek (Açıklığı Beslemek): İnsan ilişkileri iletişim ile inşa edilmektedir. İletişimde bireyin kullandığı dilin açıklığı ise aidiyetin temelidir. Çünkü aidiyet kültüründe dil aynı zamanda “nezaket ve kibarlık” duygusudur.

✓ Etkili Anlatım: “Onurlandırma anlatımı” da denilen etkili anlatım bir organizasyonun şekillenmesinde temel rol oynamaktadır. Çünkü bir topluluğun temel amacının üyelerce anlaşılması son derece önemlidir.

✓ Müzakere Araçlarının Oluşturulması: Bir organizasyonda ortaya çıkabilecek ve aidiyet oluşumunu güçlendirebilecek anlaşmazlıkların yönetilebilmesi için “müzakere araçları sistemi” oldukça önemlidir.

İlgili literatürde bağlılık, özdeşleşme, kimlik ve vatandaşlık gibi kavramların bazen aidiyet kavramı yerine kullanıldığı görülmektedir. Ancak aidiyet kavramının “bir şeye ait olma, kendisini bir yerin neresinde olduğunu görme”²⁵ tanımı üzerinden diğer kavramlara kısaca bakılacak olursa: Bağlılığın “bireyin kendisini organizasyona irtibatlandırması”²⁶ anlamına geldiği; özdeşleşmenin, aidiyet duygusunu ortaya çıkaran bir unsur olduğu²⁷; kimliğin ise, bireyin kim olduğu, kendisini nasıl görmekte olduğu ve başkalarının onu nasıl gördüğüyle alakalı bir kavram olduğu²⁸, aidiyetin anlamının ise bu kavramların anlamından daha geniş olduğu, kurum içinde bireye aidiyet benimseme hissi sağlayan bir unsur²⁹ olduğu anlaşılmaktadır. Vatandaşlığın ise kişi ile devlet arasında hukuki bağ anlamının yanı sıra sosyal, kültürel ve psikolojik boyutları da söz konusudur. Bu açıdan aidiyet, vatandaşlığın bir boyutu olarak görülebilir.³⁰

1.2.1. Kurumsal Aidiyetin Belirleyicileri ve Sonuçları

Kurumsal aidiyeti belirleyen faktörler genel olarak üç grupta ele alınabilmektedir. Bu belirleyicileri alt faktörleri itibariyle aşağıdaki şekilde gruplandırmak mümkündür:³¹

Bireysel Faktörler

- Yaş
- Eğitim düzeyi
- Cinsiyet

İş ortamına ait Faktörler

- Başarma güdüsü
- İşe uyumluluk
- Roller
- Beklentilerin karşılanma düzeyi
- Sosyal etkileşim

Kurumsal faktörler

- Kurumun yapısı ve büyüklüğü
- Ücret ve çalışma koşulları
- Kariyer imkânları

²⁵ John P. Meyer - Natalie J. Allen, *Commitment in the Workplace Theory, Research and Application* (USA: SAGE Publications, 1997), 12.

²⁶ Meyer - Allen, *Commitment in the Workplace Theory, Research and Application*, 12.

²⁷ Yunus Bıyık - Alptekin Sökmen, “Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Bilişim Teknolojileri Dergisi* 9/2 (25 Mayıs 2016), 223.

²⁸ Suat Taşkesen, *Modern Dünyaya Özgü Bir Aidiyet Anlatısı: Aidiyet Siyaseti* (Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2018), 11.

²⁹ E.J. Boezeman - N Ellemers, “Volunteering for charity: pride, respect, and the commitment of volunteers”, *Journal of Applied Psychology* 92/771-785 (2007), 771; Yasemin Başkaya, *Türkiye’deki Ebelerin Mesleki Aidiyeti ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisi* (Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ebelik Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2018), 22.

³⁰ Nazlı Töre, “Değişen Dünyada Vatandaşlık”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* 10 (29 Aralık 2017), 557-565.

³¹ Demir, *Aidiyet Düzeyine Etki Eden Faktörler: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği*, 38.

- Kurum kültürü
- Yönetim tarzları

Kurumsal aidiyetin başlıca sonuçlarını ise aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:³²

– Aidiyet duygusu yüksek olan çalışanlar kurumların başarısına önemli katkılar sunmaktadırlar.

– Aidiyet duygusu yüksek olan çalışanlar her koşulda kurumlarında kalmak için isteklilik gösterirler.

– Bu tür çalışanların işteki devamsızlık oranları da düşüktür.

– Aidiyet duygusu yüksek olan çalışanlar becerilerini daha da geliştirmeye eğilimlidirler.

– Kurumsal aidiyet bilinci güçlü bir personel, kurum için kıymetli bir eleman ve iş piyasasında öne geçme unsuru olarak görülmektedir.

– Kurumsal aidiyet, düşük işgücü devir oranı nedeniyle maliyeti düşürmekte etkilidir.

Yüksek kurumsal aidiyet bilinci performans artışı gibi bireysel ve örgütsel sonuçlara yol açmaktadır.

Aidiyetin olumlu sonuçlarının yanı sıra ahlaki kayıtsızlık gibi olumsuz sonuçlara yol açtığı da ileri sürülmektedir. Diğer bir ifadeyle grup aidiyetlerinin iç grup kayırmacılığı üzerinden ahlaki ihlallerin meşrulaştırılmasını sağladığı iddia edilebilir. Bu görüşe göre birey kendini yakın hissettiği grupların ahlaki ihlallerini meşrulaştırmakta ve böylece iç grubuna yönelik kayırmacılık davranışı sergilemektedir.³³

1.3. İş Performansı

Organizasyonlar varlıklarını sürdürmeyi ve rekabet üstünlüğü sağlamayı sürekli iyileştirilmiş performansa borçludurlar. Bu nedenle sürdürülebilir ve mükemmel performans arayışı bütün organizasyonlar için aralıksız bir uğraşı olmuştur. Her düzeydeki yöneticiler bireysel ve kurumsal açıdan performans artışını sağlayabilmek için daha stratejik düşünme, daha etkili liderlik sergileme uğraşısı içindedir.³⁴ Dolayısıyla iş performansı örgütsel davranış alanında en önemli olan ve üzerinde en çok çalışılan konulardan birisidir. İş performansı organizasyon için değer üreten ve hedeflere ulaşılmasında etkili olan bir kavram olarak görülmektedir.³⁵

İş performansı kısaca; “önceden belirlenen görevlere belirli bir sürede ulaşılan sonuçlar toplamı”³⁶ olarak tanımlanmaktadır. İş performansı tek başına onların gayretleri ve/veya donanımları ile ilgili olmadığı gibi yine tek başına işin özellikleri ya da çevresel faktörlerle de ilgili değildir. Aksine iş performansı bütün bu faktörlerin toplamından etkilenen kompleks bir kavramdır.³⁷ Diğer yandan iş performansı çalışanlar ve yöneticiler açısından farklı tanımları içermektedir. Örneğin çalışanların bakış açısıyla iş performansı esas itibarıyla davranışlardan ibarettir. Yani görevlerine ilişkin olarak tanımlanan davranışlar onların performanslarıdır. Yöneticiler açısından ise performans mal ya da hizmet cinsinden üretilen çıktılardır.³⁸ İş performansının iki önemli boyutu vardır. Bunlar; görev performansı ve bağlamsal

³² Öztop, “Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi”, 305.

³³ Neslihan Sayraç Kavadar, *Ahlaki Temeller, Ahlaki Kayıtsızlık ve Bilişsel Kapalılık İhtiyacı Arasındaki İlişkiye Grup Aidiyetinin Etkisi* (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2021), 33-35.

³⁴ Regine Slagmulder vd., “Introduction”, *Managing for Performance Excellence*, ed. Regine Slagmulder vd. (Belgie: Lannoo Campus Pub., 2012), 1.

³⁵ M. Angeles L’opez-Cabarcos vd., “An approach to employees’ job performance through work environmental variables and leadership behaviours”, , 140 (2022), ss.361-369”, *Journal of Business Research* 140 (2022), 361.

³⁶ Rukiye Doğan - Osman Bayraktar, “Özel Sağlık Sektöründe Yıldırma ile İş Performansı Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma”, *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi* 2/1 (25 Nisan 2020), 57.

³⁷ Anuradha Sharma, *Management and Job Performance* (Yeni Delhi: Glan Publishing House, 1974), 62.

³⁸ Robert L. Cardy, *Performance Management, Concepts, Skills and Exercises*, (New York: M.E. Sharpe Inc., 2004), 13.

performanstır.³⁹ Görev performansı “biçimsel iş tanımları kapsamı içine giren temel dönüşümlerin gerçekleştirilmesi ve faaliyetlerin yerine getirilmesine yönelik performanstır”. Bu manada görev performansının daha ziyade konunun deneyim ve mesleki yönüne ilişkin olduğu söylenebilir. Bir başka ifadeyle görev performansı “işler arasında belirgin farklılıkları ortaya koyan işe ilişkin değişmeyen görev ve sorumlulukları” nitelendirir. Çalışanların yapılan iş konusundaki yeterlilikleri, çalışma şartlarının uygunluğu, sınırları belirlenmiş görevler ve ahlaki nitelikler görev performansının yükselmesinde katkı yapan faktörlerdir.⁴⁰

Bağlamsal performans ise görev performansını güçlendirecek sosyal ve psikolojik bağlamların devam ettirilmesini sağlayan davranışlardan oluşmaktadır. Esas görevler haricindeki etkinliklere gönüllü iştirak etme, istekli, sabırlı ve gayretli bir şekilde vazifesini yapmaya çalışma, iş arkadaşlarına yardımcı olma, ortak çalışmalara destek verme, kurumun çalışma kurallarına uyma, kurumun amaçlarını içselleştirme gibi kurum kültürüne ve çalışma atmosferine katkı sağlayan davranışlar buna örnek olarak verilebilir.⁴¹ Dolayısıyla bağlamsal performans “işe yönelik faaliyetlerin yerine getirildiği psikolojik ve sosyal bağlamı destekleyen davranış kalıpları”⁴² şeklinde tanımlamak mümkündür.

1.4. Kurumsal Aidiyet ve İş Performansı İlişkisi

Kurumsal aidiyetin, çalışandan beklenen iş performansı ile alakasının olması, bu kavramı önemli kılan nedenlerden birisi olarak görülmektedir.⁴³ İş performansının, kurumsal aidiyeti önemli kılıyor olması da bu kavramın aidiyetin yol açtığı önemli sonuçlardan birisi olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla kurumsal aidiyet seviyeleri güçlü olan çalışanların, aidiyet düzeyi zayıf olanlara ya da aidiyet duygusu taşımayanlara göre üretime ve diğer kurumsal etkinliklere daha fazla oranda iştirak ettiği ve genel kurum içi performanslarının daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Diğer yandan kurumsal aidiyeti güçlü olan iş görenler, kurumun diğer personeli ve idarecileri ile etkili ilişkiler kurabilmekte, iş memnuniyet düzeyleri de daha yüksek olabilmektedir. Bu sebeple, personelinin kurumsal aidiyetlerini tespit etmek ve yükseltmek, kurumlar için oldukça önemli görülmektedir.⁴⁴

Kurumsal aidiyet ve iş performansı arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalarda ulaşılan bulgular bu iki kavram arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu; yüksek düzeyde kurumsal aidiyetin yüksek düzeyde iş performansına yol açtığını göstermektedir. Ancak kurumsal aidiyet ve iş performansı arasında genelde pozitif yönde bir algı olmasına rağmen, literatürde aidiyet ve iş performansı arasında zayıf ve tutarsız ilişkilerin olduğunu gösteren çalışmalar da yer almaktadır.⁴⁵

Aidiyet ile performans arasındaki ilişkiye örnek oluşturma konusunda öğrencilerin okula aidiyet duygusu ile matematiğe yönelik tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 2015 yılında yapılan ve dokuz ülkeyi kapsayan bir çalışmanın bulguları dikkat çekicidir. Araştırma bulgularına göre; öğrencilerin okula aidiyet duyguları ile matematik dersine karşı tutumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.⁴⁶ Bununla birlikte Türkiye Vakıflar Bankası'nın İzmir, İstanbul ve Ankara'da bulunan 118 şubesindeki çalışanları üzerinde 2007 yılında yapılan bir araştırmada katılımcıların kurumsal aidiyet ile

³⁹ Henrik O. Sorlie vd., “Daily autonomy and job performance: Does person-organization fit act as a key resource?”, *Journal of Vocational Behavior* 133 (2022), 1.

⁴⁰ Zübeyir Bağcı, “Çalışanların İş Doyumunun Görev Ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi”, *Journal of Management and Economics Research* 12/24 (01 Mart 2014), 61.

⁴¹ Bora Yıldız - Neşe Çakı, “Algılanan Örgütsel Desteğin Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinde Bireysel Şükranın Aracı Rolü”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 32 (13 Temmuz 2018), 72.

⁴² Bağcı, “Çalışanların İş Doyumunun Görev Ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi”, 61.

⁴³ Altunkaya, *Motivasyon ve Örgütsel Aidiyet İlişkisi: Batman Üniversitesinde Bir Araştırma*, 37.

⁴⁴ Demir, *Aidiyet Düzeyine Etki Eden Faktörler: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği*, 47.

⁴⁵ Arı - Şahin, “Örgütsel Aidiyet ve İş Performansı Arasındaki Psikolojik Bağın Kavramsal Açından İncelenmesi”, 11.

⁴⁶ Thomas J. Smith vd., “School belonging and math attitudes among high school students in advanced math”, *International Journal of Educational Development* Volume 80 (Ocak 2021), 1.

performansları arasında düşük de olsa bir ilişki bulunduğu sonucuna yer verilmektedir.⁴⁷ Arı ve Şahin de; “örgütsel aidiyet ve bireylerdeki iş performansı arasındaki ilişkiye yönelik olarak Mowday vd., Randall, Colarelli vd., Decotiis ve Summers, Blau, Meyer ve Allen, Hackett, Ward ve Davis, Brett vd., Darwish, Stup. Khan vd. tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel aidiyet ve iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişkinin saptandığını”⁴⁸ ifade etmektedir.

1.5. Din Görevlilerinde Aidiyet Duygusu

Tarihsel sürece bakıldığında dini baskıların dünyada ölümcül derecede şiddetin uygulandığı demokrasi öncesi dönem kadar olmasa da yine de yeni bir fenomen olmadığı görülmektedir. Şiddetli dini baskılar bugün de daha düşük yoğunlukta ve legal gerekçeler altında devam etmektedir.⁴⁹ Buna karşılık var olduğu günden beri, aşkın bir varlığa inanma, O'nun himayesi altında bulunma ve ondan yardım talep etme ihtiyacı duyan insanoğlunun bu ihtiyacı da sonsuza dek sürecek gibi gözükmemektedir. Çünkü insanın bu fitri ihtiyacına karşılık dinin insan için söz konusu olması ve insanı muhatap alması din ve onunla ilgili kişi ya da kurumların din ile birlikte her zaman var olacağı sonucu ortaya çıkmaktadır.⁵⁰ Öyle ki bugün dünya nüfusunun %80'inden fazlasının dini değerlere bağlı olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca sürdürülebilir bir toplumsal çevrenin oluşumunda dinlerin farkındalık oluşturacağına inanılmaktadır. Bu nedenle organizasyonlar toplumu etkileyecek eylem ve söylemlerini dini değerlerle simgeleştirerek sunmaktadırlar.⁵¹

Bu durum aidiyet bilinci kazandırmada din öğretimini son derece önemli hale getirmektedir. Çünkü bireyin yaşadığı topluma uyum sağlamasının yolu bir şekilde din konusunda bilgilendirilmesinden geçmektedir.⁵² Bu anlamda din ile birlikte her zaman var olan ve var olacağı düşünülen bir grup da din görevlileridir. Din görevlileri halkın dinini öğrenmesinde rehberlik rolü oynamakta ve onların dini ritüellerini yerine getirmelerinde önemli görevler üstlenmektedirler.⁵³ Din görevlilerinde aidiyet duygusunu geliştirebilmek için aşağıdaki kriterlerin sağlanması gerekmektedir:⁵⁴

- Din görevlisinin kuruma bağlılığından ötürü kendini mutlu hissetmesi
- Kendisinin önemli bir değer olarak görüldüğünün hissettirilmesi
- Diğer kurum elemanlarıyla eşgüdüm halinde çalışmanın önemli bir sosyal sermaye olduğunun kabullendirilmesi
- Başarılı çalışma yaptığında engellenmeyeceğinin, psikolojik tacize uğramayacağını ve kendisine negatif ayrımcılık yapılmayacağını teminat altına alınması
- Kurumun geleceğinin, vizyonunun olumlu algılanmasının sağlanması
- Her zaman yanında olduğunun gösterilmesi
- Kurumda sosyal ilişkilerin geliştirilmesi
- Kurumsal işleyişin güven üzerine kurulduğunun benimsenmesi
- Kurumda her zaman bir muhatap bulabileceğinin hissettirilmesi

⁴⁷ Akyay Uygur, “Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* 1 (01 Mart 2007), 82.

⁴⁸ Arı - Şahin, “Örgütsel Aidiyet ve İş Performansı Arasındaki Psikolojik Bağın Kavramsal Açından İncelenmesi”, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, ss. 1-16”, 9.

⁴⁹ Anı Serkissian, *The Varieties of Religious Repression, Why Governments Restrict Religion* (New York, USA: Oxford University Press, 2015), 3.

⁵⁰ Ömer Faruk Söylev, “Din Hizmetlerinde İnovasyon ve Din Görevlilerinin Bireysel Yenilikçilik Özellikleri”, *DEÜİFD Din Piskolojisi Özel Sayısı*, (2016), 122.

⁵¹ Jens Koehrsen - Fabian Huber, “A field perspective on sustainability transitions: The case of religious organizations”, *Environmental Innovation and Societal Transitions* 40/September (2021), 408.

⁵² Hüseyin Kasım Koca, *Kültürel Aidiyet Bilinci Kazandırılmasında Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Derslerinin Rolü (Sivas İli Örneği)* (Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2021), 107.

⁵³ İsmail Arıcı, “Din Görevlilerine Göre Camiler ve Din Görevlileri Haftası”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 22 (Özel Sayı) (2018), 730.

⁵⁴ Ahmet Doğan, *Din Görevlilerinin Mesleki Aidiyetleri, Mesleki Tükenmişlik Tutumları ve Hizmet İçi Eğitime Bakışları* (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2013), 143.

1.6. İlgili Çalışmalar

Literatürde kurumsal aidiyet ve iş performansı kavramları çeşitli şekillerde araştırmalara konu edilmektedir. Bu çalışmalara bakıldığında kurumsal aidiyetin veya iş performansının bazen tek başına farklı değişkenlerle birlikte bazen de ikisi bir arada farklı isimler altında çalışmalara konu edildiği görülmektedir. Yine çalışmalarda kurumsal aidiyet kavramı ile eş anlamda örgütsel bağlılık ve örgütsel aidiyet kavramlarının da kullanılmakta olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır:

1. Akyay Uygur:⁵⁵ Bir bankanın üç büyük şehirdeki şubelerinde çalışan 323 personelinin örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasında ilişkinin incelendiği araştırmada, çalışanların örgütsel bağlılık ve performansları arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısına (0.145) göre, düşük düzeyde zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür.

2. Gökhan Uludağ:⁵⁶ Ankara'da bir kamu kuruluşunun genel müdürlük personelinin katılımıyla yapılan bu çalışmada; çalışanların örgütsel bağlılığın genel düzeyi ile iş performansı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre çok yüksek bir düzeyde olmasa da değişkenler arasında pozitif bir ilişkinin ortaya çıkmasının örgütsel bağlılık arttığında iş performansının da artacağı sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

3. İsmet Demir:⁵⁷ Manisa Celal Bayar Üniversitesi akademik personelinin katılımıyla yapılan çalışmada, genel olarak akademik personelin, üniversitesini sahiplendiği sonucuna ulaşılmıştır. Kurumsal aidiyet düzeylerinde cinsiyet ve hizmet sürelerine göre anlamlı fark olduğu; erkek akademik personelin kadınlara göre daha yüksek; toplam hizmet süreleri 1-5 yıl ile 21-25 yıl arasında olanların aidiyet düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmış, yaş ve medeni durumun kurumsal aidiyet düzeyleri üzerinde etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

4. Tuğba Güner Demir:⁵⁸ Araştırma, Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, ODTÜ ve Hacettepe Üniversitelerinin Eğitim ve Mühendislik Fakültelerinde yürütülmüştür. Bu üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine göre; öğretim elemanlarının örgütsel gururlarının belirlenmesi ve kurumsal aidiyetleri ile ilişkisinin test edildiği çalışmada elde edilen genel kurumsal aidiyet puanlarında katılımcıların bu ifadelere katılımının yüksek olmasına göre ($\bar{X}=3.44$) öğretim elemanlarının üniversitelere aidiyet duydukları sonucuna ulaşılmıştır.

5. Ahmet Koç:⁵⁹ Kurumsal aidiyetin kurumsal memnuniyet ile birlikte ele alındığı çalışma KKTC'de 2020 yılında nicel yöntemle ve 258 mezunun katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre; okul mezunlarının okulda aldıkları eğitim ve verilen din eğitiminden memnuniyet düzeylerinin oldukça yüksek olduğu ve okula aidiyet duygularının yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Mezunların kurumdan memnuniyet seviyeleri ile aidiyetleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, memnuniyetleri arttıkça okul aidiyetlerinin de arttığı belirlenmiştir.

6. Sertaç Arı ve Esen Şahin:⁶⁰ Kongre bildirisi olarak sunulan ve literatür incelemesine dayalı bir çalışma; çeşitli araştırma sonuçlarına dayanılarak, örgütsel aidiyet ve iş performansı

⁵⁵ Uygur, "Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması".

⁵⁶ Gökhan Uludağ, "Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 7/1 (2018), 171-193.

⁵⁷ Demir, *Aidiyet Düzeyine Etki Eden Faktörler: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği*.

⁵⁸ Tuğba Güner Demir, *Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi* (Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2022).

⁵⁹ Ahmet Koç, "KKTC Hala Sultan İlahiyat Koleji Mezunlarının Kurumsal Memnuniyet ve Aidiyet Düzeyleri", *Pamukkale Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 7/2 (30 Aralık 2020), 1457-1490.

⁶⁰ Arı - Şahin, "Örgütsel Aidiyet ve İş Performansı Arasındaki Psikolojik Bağın Kavramsal Açısından İncelenmesi".

arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu, yüksek düzeyde aidiyetin yüksek düzeyde iş performansına yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan literatür taramasında yukarıda verilen çalışmaların yanı sıra din görevlileri ile ilgili yapılan üç çalışma görülmüştür. Konumuzla bağlantılı olmaları itibarıyla bu çalışmalara da kısaca değinilecektir.

Bunlardan biri Mehmet Berkay Kanderun ve Muammer Cengil'in çalışmasıdır. 2019 yılında yapılan çalışmada, din görevlileri ve Kur'an kursu öğreticilerinin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin yüksek, devam bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda kadınların erkeklere göre kuruma çok bağlı oldukları ve kurumla daha çok özdeşleştikleri görülmüştür.⁶¹

Konumuzu ilgilendiren din görevlileri ile ilgili yapılan bir diğer çalışma da Göküş'ün⁶² araştırmasıdır. Antalya İl Müftülüğü bünyesinde çalışan din görevlilerinin mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler (cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, görev yeri ve mesleki kıdem) açısından karşılaştırıldığı ve mesleki doyum ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, nicel yöntem kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre kuruma duyulan güvenin din görevlilerinin mesleki doyumunu üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yaygın din eğitimi yürüten din görevlileri ile ilgili bir başka çalışma da Doğan⁶³ tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada din görevlilerinin mesleki aidiyetleri konu edilmiş, mesleki tükenmişlik tutumları ve hizmet içi eğitim ile ilişkilendirilmiştir. Araştırma sonuçlarında din görevlerinin yaşları ve hizmet süreleri arttıkça mesleki aidiyet puanlarının da arttığı görülmektedir.

Literatür incelemesinde din görevlilerinin kurumsal aidiyeti ve iş performansı arasındaki ilişkiyi konu alan ve demografik faktörlerin değişken olarak yer aldığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu tür müstakil bir çalışmanın yapılmamış olması, bu araştırmayı önemli kılmaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, amacı, evren ve örnekleme, veri toplama ve değerlendirme tekniği ve ölçeğin güvenilirlik katsayısı ile verilerin analizine yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma din görevlilerinin aidiyet düzeyleri ile iş performansları arasında bir ilişki olup olmadığını belirleme amacına yöneliktir. Nicel araştırma yöntemine göre yürütülen çalışmada tarama modeli uygulanmıştır. Geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi⁶⁴ amaçlayan tarama modelleri, bireylerin tutumları, eylemleri, fikirleri ve inançlarının belirlenmesine ihtiyaç duyulduğunda tercih edilebilen bir yöntemdir.⁶⁵

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni, Çorum İl Müftülüğü ve ilçe müftülüklerine bağlı olarak görev yapan 998 İmam hatip, 198 Müezzin Kayyım, 248 Kur'an Kursu Öğreticisi, 16 Vekil İmam Hatip, 29 Vaiz ve 5 Murakıp olmak üzere toplam 1494 din hizmetleri sınıfı personelinden

⁶¹ Mehmet Berkay Kanderun - Muammer Cengil, "Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Din Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Analizi", *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBIAD)*, (11 Mart 2022).

⁶² Şeref Göküş, "Din Görevlilerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi* 9/22 (2019), 85-310.

⁶³ Doğan, *Din Görevlilerinin Mesleki Aidiyetleri, Mesleki Tükenmişlik Tutumları ve Hizmet İçi Eğitime Bakışları*.

⁶⁴ Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000), 77.

⁶⁵ Larry B. Christensen vd., "Araştırma Yöntemleri Desen ve Analiz", çev. Emine Gümüş, ed. Ahmet Aypay (Ankara: Anı Yayıncılık, 2015), 371.

oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 320 kişidir. Örneklemin evreni temsil yeterliliğinin ölçülmesi amacıyla %95 güven düzeyi ve %5 hata payı esas alınarak⁶⁶ yapılan hesaplama göre 1494 birimlik evreni temsil edecek minimum örneklemin 306 kişi olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre araştırmada ulaşılan 320 kişilik örneklemin, çalışma evrenini temsil için yeterli olduğunu söylemek mümkündür.

Anket çalışmasının uygulanması il ve ilçe müftülüklerinin personel toplantıları esnasında din görevlileri ile yüz yüze görüşülerek yapılmış, anket formları araştırmacı tarafından dağıtılarak tekrar geri toplanmıştır. Toplamda 350 anket formu dağıtılmış, ancak bazı formlarda veri kaybı yaşanması sebebiyle 320 formun veri girişi yapılabilmektedir.

2.3. Veri Toplama ve Değerlendirme Teknikleri

Tarama araştırmalarında veri toplama aracı olarak anket veya görüşme formları kullanılır.⁶⁷ Anketlerde araştırma sorularına cevap elde edilmesi, araştırma soruları veya hipotezlerinin sınanması için değişik özelliklerde soru ve ölçeklere de yer verilir.⁶⁸ Bu çalışmada ihtiyaç duyulan verilerin katılımcılardan toplanması için anket formu kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde katılımcı din görevlilerinin demografik nitelikleri ve kişisel bilgilerini belirlemeye yönelik toplam 6 soru (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, toplam hizmet süresi ve görev unvanı) yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde, katılımcıların kurumsal aidiyet düzeylerini belirlemek amacıyla Demir tarafından geliştirilen "Kurumsal Aidiyet Ölçeği"⁶⁹ kullanılmıştır. Psikolojik sahiplenme, özdeşleşme ve algılanan içsel statü olmak üzere üç alt boyuttan oluşan ölçekte toplamda 27 madde yer almaktadır. Kurumsal Aidiyet Ölçeği yüksek derecede güvenilirlik değerine sahip olup, Cronbach Alpha değeri 0,93'tür. Alt boyutlar olarak da psikolojik sahiplenme (0,93); özdeşleşme (0,83) ve algılanan içsel statü (0,86) ile yüksek derecede güvenilirlik değerlerine sahiptir. Anketin üçüncü bölümünde ise katılımcıların iş performansını ölçmek amacıyla "İş Performansı Ölçeği" kullanılmıştır. Görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyut ve on altı maddeden oluşan ölçekte yer alan dokuz madde Goodman ve Syvanteck tarafından, görev performansını belirlemek üzere diğer yedi madde ise Jawahar ve Carr tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması ile geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Bağcı⁷⁰ tarafından yapılmıştır. Yüksek derecede güvenilirlik değerine sahip olan ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,90, Görev performansı alt boyutu için 0,89, bağlamsal performans alt boyutu için 0,83'tür.

Araştırmada kullanılan her iki ölçek de 1-5 arasında puanlanan ve "kesinlikle katılıyorum", "katılıyorum", "kararsızım", "katılmıyorum" ve "kesinlikle katılmıyorum" şeklinde sıralanan beşli likert tipi bir ölçektir.

Veriler SPSS ortamında frekans analizlerine, homojenlik testine ve korelasyon analizine tabi tutularak değerlendirilmiş; bulgular tablolar aracılığıyla sunulmuştur.

2.4. Araştırmanın Temel ve Alt Problemleri

Araştırmanın temel problem cümlesi; "örneklemin aidiyet düzeyleri ile iş performansları arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?" şeklindedir. Temel problem cümlesine bağlı olarak kurulan alt problem cümleleri ise şunlardır:

Birinci Alt Problem: Örneklemin psikolojik sahiplenme duygusu ile görev performansı arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?

İkinci Alt Problem: Örneklemin özdeşleşme duygusu ile görev performansı arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?

⁶⁶ Sait Gürbüz - Faruk Şahin, Sosyal bilimlerde Araştırma Yöntemleri (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018), 128.

⁶⁷ Christensen vd., "Araştırma Yöntemleri Desen ve Analiz", 368.

⁶⁸ Gürbüz - Şahin, *Sosyal bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 105-106.

⁶⁹ Demir, *Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi*.

⁷⁰ Bağcı, "Çalışanların İş Doyumunun Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi", 65.

Üçüncü Alt Problem: Örneklemin içsel statü algısı ile görev performansı arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?

Dördüncü Alt Problem: Örneklemin psikolojik sahiplenme duygusu ile bağlamsal performansı arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?

Beşinci Alt Problem: Örneklemin özdeşleşme duygusu ile bağlamsal performansı arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?

Altıncı Alt Problem: Örneklemin içsel statü algısı ile bağlamsal performansı arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?

Etik Kurul Onayı

Çalışmaya ilişkin olarak Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulundan 28.04.2022 Tarih ve 2022-111 sayılı onay yazısı ile gerekli yasal izin alınmıştır.

3. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında ölçeğin güvenirlik (Cronbach's Alfa) değerlerine; katılımcıların demografik niteliklerine ilişkin betimleyici analize ve homojenlik testine; aidiyet ve iş tatmin düzeylerine ilişkin betimleyici analize ve korelasyon analizine yer verilmiştir.

3.1. Ölçeğin Güvenirlik (Cronbach's Alfa) Değerleri

Ölçeğe ilişkin güvenirlik değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Ölçeğin Cronbach's Alfa Değeri

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa Değeri
Psikolojik Sahiplenme Boyutu	14	0.93
Özdeşleşme Boyutu	06	0.83
İçsel Statü Algı Boyutu	07	0.86
Aidiyet Ölçeğinin Bütünü	27	0.93
Görev Performansı Boyutu	09	0.89
Bağlamsal Performans Boyutu	08	0.83
Performans Ölçeğinin Bütünü	17	0.90

Tablo 1'de görülen değerlere göre araştırmada kullanılan aidiyet ve performans ölçekleri hem toplamda hem de boyutlar bazında oldukça yüksek güvenirlik düzeyindedir.

3.2. Demografik Niteliklere İlişkin Betimleyici Analiz

Örnekleme oluşturan din görevlilerinin demografik niteliklerine ilişkin dağılım tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Örneklemin Demografik Niteliklerine İlişkin Dağılım

Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	112	0,35
	Erkek	208	0.65
Yaş	39 ve aşağısı	166	0.52
	40-59	146	0.46
	60 ve yukarısı	008	0.02
Eğitim	Lise	064	0.20
	Ön Lisans	126	0.39
	Lisans	109	0.34

	Lisansüstü	021	0.07
Kıdem	5 Yıl ve aşağısı	077	0.24
	6-10 yıl	070	0.22
	11-20 yıl	111	0.35
	21 yıl ve Yukarısı	062	0.19
Medeni Durum	Evli	271	0.85
	Bekar	043	0.13
	Dul/Boşanmış	006	0.02
Görev Unvanı	İmam/Hatip	176	0.55
	Müezzin/Kayyum	029	0.09
	Kur'an Kursu Öğr.	109	0.34
	Diğer	006	0.02

3.2.1. Din Görevlilerinin Cinsiyetlerine Göre Kurumsal Aidiyet ve İş Performansı Düzeyleri

Din görevlilerinin cinsiyetlerine göre kurumsal aidiyet ve iş performansı düzeyleri Tablo 3'te verilmiştir:

Tablo 3: Cinsiyet Değişkenine Göre Örneklemin Kurumsal Aidiyet ve İş performansı Düzeyleri

Ölçek	Faktör	Cinsiyet	N	\bar{X}	SD	t	Sig. (p)	
Kurumsal Aidiyet ölçeği	Psikolojik Sahiplenme	Kadın	112	3,9483	0,68868	-3,858	0,000	
		Erkek	208	4,2194	0,54570	-3,601	0,000	
	Özdeşleşme	Kadın	112	4,1458	0,59111	-3,277	0,001	
		Erkek	208	4,3566	0,52462	-3,162	0,002	
	Algılanan İçsel Statü	Kadın	Kadın	112	2,9324	0,78877	-3,467	0,001
			Erkek	208	3,2658	0,83718	-3,529	0,000
Görev Performansı		Kadın	112	4,1815	0,48855	-0,691	0,490	
		Erkek	208	4,2222	0,50958	-0,700	0,485	
Bağlam Performansı	Kadın	112	4,2857	0,43671	-2,389	0,017		
	Erkek	208	4,4087	0,44035	-2,395	0,017		

Katılımcıların kurumsal aidiyet puanlarına bakıldığında -algılanan içsel statü hariç- tüm grupların yüksek düzeyde aidiyete sahip oldukları görülmektedir.

Kurumsal aidiyet ve iş performansı puanlarında kadın din görevlileriyle erkek din görevlileri arasında anlamlı düzeyde farklılık vardır. ($P < 0.05$)

t testi analizi sonuçlarına göre erkek görevlilerin aidiyet puanları, psikolojik sahiplenme, özdeşleşme ve algılanan içsel statü boyutlarında anlamlı düzeyde kadın görevlilere göre daha yüksektir.

Kurumsal aidiyet ölçeği boyutları üzerinde kadın ve erkek görevlilerin puan değerlendirmelerine bakıldığında ise: Psikolojik sahiplenmede erkek görevlilerin $x=4,21$ (çok yüksek) iken kadın görevlilerin $X=3,94$ (yüksek); özdeşleşmede erkek görevlilerin $X=4,35$ (çok

yüksek) iken kadın görevlilerin $X= 4,14$ (yüksek); algılanan içsel statüde erkek görevlilerin $X=3,26$ (orta) iken kadın görevlilerin $X=2,93$ (orta) puanla değerlendirdikleri görülmektedir.

İş performansı ölçeğinin görev performansı boyutunda kadın ve erkek din görevlileri arasında anlamlı farklılık olmadığı, her iki grubun da çok yüksek düzeyde bir görev performansı değerlendirmesinde buldukları görülmektedir. Bağlam performansı faktörünü ise erkekler $x=4,40$ (çok yüksek) iken kadınlar $X=4,28$ (çok yüksek) puanla değerlendirmişler ve aralarında erkekler lehine anlamlı düzeyde farklılık olduğu tespit edilmiştir.

3.2.2. Din Görevlilerinin Yaş Durumlarına Göre Kurumsal Aidiyet ve İş Performansı Düzeyleri

Din görevlilerinin yaş durumlarına göre kurumsal aidiyet ve iş performansı düzeyleri Tablo 4'te verilmiştir:

Tablo 4: Yaş Değişkenine Göre Örneklemin Kurumsal Aidiyet ve İş performansı Düzeyleri

Faktör Adı	Anova (F)	Sig. (P)	Farklılık Olan Grup
Psikolojik Sahiplenme	1,276	0,279	-
Özdeşleşme	2,238	0,065	-
Algılanan İçsel statü	1,779	0,133	-
Görev performansı	1,640	0,164	-
Bağlam Performansı	0,404	0,806	-

Katılımcıların kurumsal aidiyet ve iş performansı düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı fark oluşturup oluşturmadığını tespit amacıyla yapılan Anova testi sonuçları doğrultusunda gruplar arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre katılımcıların yaş değişkenine göre kurumsal aidiyetlerinin ve iş performanslarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir.

3.2.3. Din Görevlilerinin Medeni Durumlarına Göre Kurumsal Aidiyet ve İş Performansı Düzeyleri

Din görevlilerinin medeni durumlarına göre kurumsal aidiyet ve iş performansı düzeyleri Tablo 5'te verilmiştir:

Tablo 5: Medeni Durum Değişkenine Göre Örneklemin Kurumsal Aidiyet ve İş performansı Düzeyleri

Faktör Adı	Anova (F)	Sig. (P)	Farklılık Olan Grup
Psikolojik Sahiplenme	1,961	0,142	-
Özdeşleşme	1,681	0,188	-
Algılanan İçsel statü	1,621	0,199	-
Görev performansı	0,670	0,513	-
Bağlam Performansı	2,266	0,105	-

Katılımcıların kurumsal aidiyet ve iş performansı düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı fark oluşturup oluşturmadığını tespit amacıyla yapılan Anova testi sonuçları doğrultusunda gruplar arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların medeni durum değişkenine göre kurumsal aidiyetlerinin ve iş performanslarının birbirine yakın düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

3.2.4. Din Görevlilerinin Eğitim Durumlarına Göre Kurumsal Aidiyet ve İş Performansı Düzeyleri

Din görevlilerinin eğitim durumlarına göre kurumsal aidiyet ve iş performansı düzeyleri Tablo 6'te verilmiştir:

Tablo 6: Eğitim Durumlarına Göre Örneklemenin Kurumsal Aidiyet ve İş performansı Düzeyleri

Faktör Adı	Anova (F)	Sig. (P)	Farklılık Olan Grup
Psikolojik Sahiplenme	2,284	0,079	-
Özdeşleşme	1,722	0,162	-
Algılanan İçsel statü	1,828	0,142	-
Görev performansı	2,066	0,105	-
Bağlam Performansı	2,436	0,065	-

Katılımcıların kurumsal aidiyet ve iş performansı düzeylerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı fark oluşturup oluşturmadığını tespit amacıyla yapılan Anova testi sonuçları doğrultusunda gruplar arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre kurumsal aidiyetlerinin ve iş performanslarının birbirine yakın düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

3.2.5. Din Görevlilerinin Kıdem Durumlarına Göre Kurumsal Aidiyet ve İş Performansı Düzeyleri

Din görevlilerinin kıdem durumlarına göre kurumsal aidiyet ve iş performansı düzeyleri Tablo 7’te verilmiştir:

Tablo 7: Kıdem Durumlarına Göre Örneklemenin Kurumsal Aidiyet ve İş performansı Düzeyleri

Faktör Adı	Anova (F)	Sig. (P)	Farklılık Olan Grup
Psikolojik Sahiplenme	2,729	0,044	6-10 >11-20 ve 20+
Özdeşleşme	4,074	0,007	6-10 >tüm diğer gruplar
Algılanan İçsel statü	2,997	0,031	6-10 ve 20+ >11-20
Görev performansı	2,276	0,080	-
Bağlam Performansı	2,725	0,044	6-10 ve 11-20 >1-5

Katılımcıların meslekteki hizmet yılı durumlarına göre kurumsal aidiyetleri ve iş performanslarını belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları doğrultusunda gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Buna göre:

Psikolojik sahiplenme faktöründe kıdemi 6-10 yıl olan din görevlilerinin ($x=4,28$), 11-20 yıl ($x= 4,03$) ve 20 yıl ve üstü ($x=4,06$) olan din görevlilerinden daha yüksek kurumsal aidiyete sahip oldukları görülmüştür.

Özdeşleşme faktöründe ise kıdemi 6-10 yıl olan din görevlileri diğer tüm gruplardan anlamlı düzeyde daha yüksek bir kurumsal aidiyete sahiptir. Bu faktörde 6-10 yıl olanlar ($x=4,48$), 1-5 yıl olanlar ($x=4,23$), 11-20 yıl olanlar ($x= 4,24$) ve 20 yıl ve üstü olanlar ise ($x=4,18$) puanla kurumsal aidiyeti değerlendirmişlerdir.

Algılanan içsel statü faktöründe kıdemi 11-20 yıl olan din görevlileri hem 6-10 yıl olan hem de 20 yıl ve üstü olan din görevlilerinden anlamlı düzeyde daha düşük bir aidiyete sahiptirler. 11-20 yıl olan din görevlilerinin ($x=2,98$) iken 6-10 yıl ($x= 3,32$) ve 20 yıl ve üstü ($x=3,27$) puanla kurumsal aidiyeti değerlendirmişlerdir.

İş performansı ölçeğinin görev performansı faktöründe gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Tüm grupların yüksek düzeyde bir görev performansına sahip oldukları görülmektedir.

Bağlam performansı faktöründe ise kıdemi 1-5 yıl olan din görevlileri hem 6-10 yıl olan hem de 11-20 yıl olan din görevlilerinden anlamlı düzeyde daha düşük bir aidiyete sahiptirler. 1-5 yıl olan din görevlilerinin ($x=4,25$) iken 6-10 yıl ($x= 4,44$) ve 20 yıl ve üstü ($x=4,40$) puanla kurumsal aidiyeti değerlendirmişlerdir.

3.2.6. Din Görevlilerinin Görev Unvanlarına Göre Kurumsal Aidiyet ve İş Performansı Düzeyleri

Din görevlilerinin görev unvan durumlarına göre kurumsal aidiyet ve iş performansı düzeyleri Tablo 8'te verilmiştir:

Tablo 8: Görev Unvanlarına Göre Örneklemenin Kurumsal Aidiyet ve İş performansı Düzeyleri

Faktör Adı	Anova (F)	Sig. (P)	Farklılık Olan Grup
Psikolojik Sahiplenme	6,620	0,000	İH>KKÖ
Özdeşleşme	4,335	0,005	KKÖ<İH ve MK
Algılanan İçsel statü	5,523	0,001	KKÖ<tüm gruplar
Görev performansı	0,941	0,421	-
Bağlam Performansı	2,571	0,054	-

Katılımcıların görevlerine göre kurumsal aidiyetleri ve iş performansları sonuçlarına göre gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu görülmektedir.

Psikolojik sahiplenme faktöründe imam-hatip olarak görev yapan din görevlilerinin ($x=4,22$), Kur'an kursu öğreticisi olarak görev yapan ($x=3,94$) din görevlilerinden daha yüksek kurumsal aidiyetleri vardır.

Özdeşleşme faktöründe Kur'an kursu öğreticisi olarak görev yapan din görevlilerin İmam-hatip ve Müezzin-kayyim olarak görev yapan din görevlilerinden daha düşük bir kurumsal aidiyete sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu faktörde Kur'an kursu öğreticileri $x=4,14$ puanla yüksek bir aidiyet puanına sahip iken; imam-hatipler $x=4,34$ ve müezzin-kayyimlar $x=4,39$ ile çok yüksek bir aidiyet puanına sahiptirler.

Algılanan içsel statü faktöründe ise Kur'an kursu öğreticisi olarak görev yapan din görevlilerin diğer tüm gruplardan daha düşük bir kurumsal aidiyete sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu faktörde Kur'an kursu öğreticileri 2,90 puanla orta düzeyde bir aidiyet puanına sahip iken; imam-hatipler $x=3,29$; müezzin-kayyimlar $x=3,09$ ve diğer grup $x=3,57$ ile orta ve yüksek bir aidiyet puanına sahiptirler.

3.3. Kurumsal Aidiyet Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların kurumsal aidiyet boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 9: Katılımcıların Kurumsal Aidiyet Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
Psikolojik Sahiplenme	4.1246	0.0342
Özdeşleşme	4.2828	0.0311
Algılanan İçsel Statü	3.1491	0.0466

Araştırmaya katılan din görevlilerin kurumsal aidiyetleri genel anlamda yüksek düzeydedir. Boyutlar bazında bakıldığında kurumsal aidiyet ölçeğinin psikolojik sahiplenme faktörünü 4,12 ile yüksek; özdeşleşme faktörünü 4,28 ile çok yüksek; algılanan içsel statü faktörünü ise 3,14 ile orta düzeyde değerlendirdikleri görülmektedir.

3.4. İş Performansı Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların iş performansı boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların İş Performansı Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
Görev Performansı	4.2080	0.0280
Bağlamsal Performans	4.3656	0.0247

Araştırmaya katılan din görevlilerin iş performansları da genel anlamda yüksek düzeydedir. Boyutlar bazında bakıldığında görev performansı faktörünü 4,20 ile bağlam performansını da 4,36 ile çok yüksek düzeyde değerlendirmişlerdir.

3.5. Korelasyon Testleri

Kurumsal Aidiyet Boyutları ile İş Performansı boyutları arasındaki korelasyon test sonuçları tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 11: Korelasyon Analizi Test Sonuçları

Boyutlar	Psikolojik sahiplenme duygusu	Özdeşleşme duygusu	İçsel statü algısı	Görev Performansı	Bağlamsal Performans
Psikolojik sahiplenme duygusu	1	0.752	0.478	0.234	0.382
Özdeşleşme duygusu	0.752	1	0.460	0.359	0.520
İçsel statü algısı	0.478	0.460	1	0.307	0.310
Görev Performansı	0.234	0.359	0.307	1	0.620
Bağlamsal Performans	0.382	0.520	0.310	0.620	1

Korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında bütün faktörler arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Psikolojik sahiplenme faktörünün özdeşleşme faktörüyle yüksek düzeyde ($r=0,75$); algılanan içsel statü faktörüyle orta düzeyde ($r=0,47$); görev performansı faktörüyle düşük düzeyde ($r=0,23$) ve bağlam performansı faktörüyle de düşük düzeyde ($r=0,38$) ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Özdeşleşme faktörünün ise psikolojik sahiplenme faktörüyle yüksek düzeyde ($r=0,75$); algılanan içsel statü faktörüyle orta düzeyde ($r=0,46$); görev performansı faktörüyle düşük düzeyde ($r=0,35$) ve bağlam performansı faktörüyle orta düzeyde ($r=0,52$) ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Algılanan içsel statü faktörü açısından bakıldığında psikolojik sahiplenme faktörüyle orta düzeyde ($r=0,47$); özdeşleşme faktörüyle orta düzeyde ($r=0,46$); görev performansı faktörüyle düşük düzeyde ($r=0,30$) ve bağlam performansı faktörüyle de düşük düzeyde ($r=0,31$) ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Görev performansı faktörünün ise psikolojik sahiplenme faktörüyle düşük düzeyde ($r=0,23$); özdeşleşme faktörüyle düşük düzeyde ($r=0,35$); algılanan içsel statü faktörüyle düşük düzeyde ($r=0,31$) ve bağlam performansı faktörüyle de yüksek düzeyde ($r=0,62$) ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bağlam performansı faktörünün de psikolojik sahiplenme faktörüyle düşük düzeyde ($r=0,38$); özdeşleşme faktörüyle orta düzeyde ($r=0,52$); algılanan içsel statü faktörüyle düşük düzeyde ($r=0,31$) ve görev performansı faktörüyle de yüksek düzeyde ($r=0,62$) ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu bulgular ışığında din görevlilerinin kurumsal aidiyetleri arttıkça iş performanslarının da arttığı görülmektedir. Ayrıca faktörler bağlamında değerlendirildiğinde din görevlilerinin psikolojik sahiplenmeleri arttıkça kendilerini kurumlarıyla daha özdeş hissettikleri, algıladıkları içsel statünün daha yüksek olduğu, görev ve bağlam performanslarının daha iyi olduğu söylenebilir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Katılımcıların kurumsal aidiyet boyutlarına ilişkin olarak ortaya çıkan bulgulara bakıldığında en yüksek ortalamaya sahip olan faktörün özdeşleşme olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle çalışanların bireysel hedefleri ile kurumun örgütsel amaçları arasında bir uyumun olduğu; kurumun ve çalışanların karşılıklı olarak birbirlerinin hedeflerini kendi hedefleriymiş gibi içselleştirdikleri sonucu çıkarılabilir.

Katılımcıların iş performansı boyutlarına ilişkin olarak ortaya çıkan bulgulara bakıldığında en yüksek ortalamaya sahip olan faktörün bağlamsal performans olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle katılımcıların kurumun çekirdek (temel) fonksiyonunu yerine getirmekle ilgili faaliyetlere ilave olarak iş ortamının kurumsal, sosyal ve psikolojik iklimini düzenleyen bir performans sergilediği söylenebilir.

Korelasyon analizlerinden elde edilen bulgulardan hareketle genel olarak kurumsal aidiyet boyutları ile iş performansı boyutları arasındaki ilişkilerin yani korelasyon katsayılarının çok da yüksek/kuvvetli olduğu söylenemez. Çünkü kurumsal aidiyet boyutları ile iş performansı boyutları arasında doğrusal yönde en kuvvetli ilişkinin özdeşleşme ile bağlamsal performans arasında olduğu görülmektedir ki o da $r=0.52$ 'dir. Çünkü korelasyon katsayısı $-1 \leq r \leq 1$ arasındadır. Korelasyon katsayısının 0'a yaklaşması değişkenler arasında zayıf ilişkinin varlığını gösterirken; 1'e yaklaşması tam bir ilişkiye işaret etmektedir. Araştırmada en yüksek korelasyon katsayısının 0.52 çıkması orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sonuç kurumsal aidiyet boyutları arasında özdeşleşmenin; iş performansı boyutları arasında da bağlamsal performansın en yüksek ortalamaya sahip olmaları şeklindeki sonuçlar ile örtüşmektedir.

Araştırmada demografik niteliklere göre kurumsal aidiyete ve iş performansına ilişkin olarak ortaya çıkan bulgulara bakıldığında aşağıdaki sonuçlar dikkat çekmektedir:

Hem erkek katılımcılarda hem kadın katılımcılarda kurumsal aidiyet boyutları açısından en yüksek ortalamaya sahip olan faktörün özdeşleşme olduğu görülmektedir. Yine hem erkek katılımcılarda hem kadın katılımcılarda iş performansının boyutları açısından en yüksek ortalamaya sahip olan faktörün bağlam performansı olduğu görülmektedir.

Bütün yaş gruplarında kurumsal aidiyet boyutları açısından en yüksek ortalamaya sahip olan faktörün özdeşleşme olduğu görülmektedir. Yine bütün yaş gruplarında iş performansının boyutları açısından en yüksek ortalamaya sahip olan faktör bağlam performansıdır.

Evli, bekar ve boşanmış/dul gruplarında kurumsal aidiyet boyutları açısından en yüksek ortalamaya sahip olan faktörün özdeşleşme olduğu görülmektedir. Evli, bekar gruplarında iş performansının boyutları açısından en yüksek ortalamaya sahip olan faktörün bağlam performansı" olduğu görülmektedir. Boşanmış/dul grubunda ise en yüksek ortalamaya sahip olan faktör görev performansıdır.

Bütün eğitim gruplarında kurumsal aidiyet boyutları açısından en yüksek ortalamaya sahip olan faktörün özdeşleşme olduğu görülmektedir. Lise, ön lisans ve lisans mezunları gruplarında iş performansının boyutları açısından en yüksek ortalamaya sahip olan faktörün bağlam performansı" olduğu görülmektedir. Lisansüstü mezunları grubunda ise en yüksek ortalamaya sahip olan faktör görev performansıdır.

Bütün kıdem gruplarında kurumsal aidiyet boyutları açısından en yüksek ortalamaya sahip olan faktörün özdeşleşme olduğu görülmektedir. Yine bütün kıdem gruplarında iş

performansının boyutları açısından en yüksek ortalamaya sahip olan faktör bağlam performansıdır.

Bütün görev gruplarında kurumsal aidiyet boyutları açısından en yüksek ortalamaya sahip olan faktörün özdeşleşme olduğu görülmektedir. Yine bütün görev gruplarında iş performansının boyutları açısından en yüksek ortalamaya sahip olan faktör bağlam performansıdır.

Bu sonuçlar ışığında şunları söylemek mümkündür:

Din görevlilerinin kurumsal aidiyetleri arttıkça iş performanslarının da arttığı görülmektedir. Ayrıca faktörler bağlamında değerlendirildiğinde din görevlilerinin psikolojik sahiplenmeleri arttıkça kendilerini kurumlarıyla daha özdeş hissettikleri, algıladıkları içsel statünün daha yüksek olduğu, görev ve bağlam performanslarının daha iyi olduğu söylenebilir. Elbette bunun tersi de mümkündür.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar, konu hakkında yapılan farklı çalışmaların sonuçları ile karşılaştırıldığında da şunları söylemek mümkündür: Katılımcıların kurumsal aidiyet boyutlarından olan özdeşleşmeye ilişkin 4.28 olan ortalama Koç tarafından yapılan araştırmada elde edilen 4.17'lik bulgu ile örtüşmektedir. Ancak özdeşleşme düzeyinin cinsiyete göre dağılımı her iki çalışmada farklılık göstermektedir. Bu çalışmada özdeşleşme düzeyi erkek katılımcılarda daha yüksek iken Koç tarafından yapılan çalışmada kadın katılımcılarda daha yüksek çıkmıştır.⁷¹

Çalışmamızın verilerinin özdeşleşme konusunda Uygur'un sonuçlarıyla da örtüştüğü görülmektedir. Uygur'un çalışmasında da genel aidiyet düzeyi ile ilgili verilere göre de çalışanların kurumun başarısına katkı sağlayabilmek için fevkalade gayret gösterdikleri ve kendi değerleriyle kurum değerlerinin uyum içinde olduğunu düşündükleri, yani kurumlarıyla özdeşleşebildikleri söylenebilir.

Öztop tarafından Çevre ve Şehircilik Bakanlığı personeli üzerinde yapılan araştırmada⁷² ise; araştırmaya katılan bakanlık personelinin kurumsal aidiyet bilincinin genelde çok düşük seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan kurum tarafından çalışanların kurumda yararlarını gözetme, çalışmalarını takdir etme, fikirlerine değer verme ve çalışma şartlarının uygunluğu konularında çalışanların memnuniyet düzeylerinin düşük olması, çalışanların kurumlarıyla özdeşleşme sağlayamama sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Öztop'un araştırmasında ulaşılan bu sonuçlar da çalışmamızın özdeşleşme konusunda ulaşılan sonuçları ile örtüşmemektedir.

Araştırmada korelasyon analizi ile elde edilen "kurumsal aidiyet düzeyi ile iş performansı arasındaki pozitif yönde doğrusal ilişki" şeklindeki bulgular konuya ilişkin olarak yapılan diğer bazı çalışmalar ile örtüşmektedir. Örneğin Arı ve Şahin; "örgütsel aidiyet ve bireylerdeki iş performansı arasındaki ilişkiye yönelik olarak Mowday vd., Randall, Colarelli vd., Decotiis ve Summers, Blau, Meyer ve Allen, Hackett, Ward ve Davis, Brett vd., Darwish, Stup. Khan vd. Tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel aidiyet ve iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişkinin saptandığını" ifade etmektedir.⁷³ Benzer şekilde Uygur tarafından 2007 yılında bir bankanın üç büyük şehirde bulunan şubelerindeki çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada katılımcıların örgütsel bağlılık ve iş performansları arasındaki pearson korelasyon katsayısı 0.145 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, çalışanların kurumsal aidiyet performansları ile iş performansları arasında seviyede zayıf bir ilişki olduğunu göstermektedir.⁷⁴ Çalışmamızda ulaşılan "kurumsal aidiyet düzeyi ile iş performansı arasındaki pozitif yönde doğrusal ilişki bulunduğu" şeklindeki bulgular, Uludağ tarafından

⁷¹ Koç, "KKTC Hala Sultan İlahiyat Koleji Mezunlarının Kurumsal Memnuniyet ve Aidiyet Düzeyleri", 1470.

⁷² Öztop, "Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi".

⁷³ Arı - Şahin, "Örgütsel Aidiyet ve İş Performansı Arasındaki Psikolojik Bağın Kavramsal Açından İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, ss. 1-16", 9.

⁷⁴ Uygur, "Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkinsini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması".

Ankara ilinde bir grup kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmanın sonucu ile de örtüşmektedir. Uludağ'ın çalışmasında örgütsel bağlılığın genel düzeyi ile iş gören performansı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.356$; $p=0,000 < 0.01$). Yapılan çalışma neticesinde örgütsel bağlılık ile iş gören performansı arasında bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin katsayısının (r kare değeri 0.173) olduğu tespit edilmiştir. Bu veriler ışığında değişkenler arasında çok yüksek bir düzeyde olmasa da pozitif bir ilişkinin bulunmuş olması, örgütsel bağlılık arttığında çalışan performansının da artacağı sonucunu ortaya koymaktadır.⁷⁵

Din Görevlilerinin kurumsal aidiyet düzeylerini geliştirmek için yapılabilecek öneriler üç grupta ele alınabilir:

Bireysel Faktörlere İlişkin Öneriler

Katılımcılar arasında erkek katılımcı oranı daha yüksek düzeydedir. Ancak yapılan homojenlik testi sonucuna göre psikolojik sahiplenme faktörü itibariyle kadın katılımcılarda ortalamanın daha düşük olduğu görülmektedir. Genel olarak kadın çalışanların "geleneksel iş bölümüne bağlı olarak ev içinde harcadıkları emeğin değersiz görülmesi, çocuk, yaşlı, hasta ve engellilerin bakımı sorumluluğunu üstlenmeleri, karar verme mekanizmalarında yeterince yer alamamaları, aile içi şiddete uğramaları; negatif ayrımcılığa ve istismara maruz kalmaları" gibi sorunlar yaşadıkları bilinmektedir. Doğal olarak bu ve benzeri sorunlarla karşılaşan kadınların aidiyet düzeyleri olumsuz etkilenebilir. Ancak kadınların karşılaşılabilecekleri bu sorunların aşılması için sıralı yöneticilere, topluma ve kamu gücüne ayrı ayrı sorumluluklar ve görevler düşmektedir.

Bireysel faktörlere ilişkin diğer dikkat çeken nokta bekar ya da boşanmış/dul katılımcılarda aidiyet duygusunun biraz daha düşük olduğudur. Özellikle çocuklu boşanmış/dul çalışanların çocuk bakımı için çevreden yardım alamamaları onların motivasyonunu düşürdüğü gibi sıkça izin alarak kurumdan uzak kalmaları sonucunu doğurmaktadır. Bu noktada iş yerinde çocuk bakım hizmetlerine yardımcı olunması boşanmış/dul çalışanların aidiyet duygusunu artırabilir. Diğer yandan özellikle boşanmış/dul kadın çalışanların daha büyük sorunlar yaşadıkları bilinmektedir. Çünkü boşanmanın tüm toplumda olduğu gibi iş yerinde de kadına yönelik olumsuz bir algıya yol açtığı bilinmektedir.

Kurumsal aidiyetin tüm boyutları açısından ön lisans mezunu katılımcılarda aidiyet duygusunun biraz daha fazla olması son derece manidar bulunmaktadır. Ancak lisans ve lisansüstü mezunu din görevlilerinin özlük hakları ile ön lisans mezunlarının özlük hakları arasında önemli bir farklılığın bulunmaması lisans ve lisansüstü mezunu din görevlilerinin mesleklerine ve kurumlarına soğuk bakmaları sonucunu doğurmuş olabilir. Bu konuda eğitim düzeyleri ile orantılı özlük hakları düzenlemesini içeren bir insan kaynakları yönetim anlayışı önerilebilir.

Kurumsal aidiyetin psikolojik sahiplenme faktörü itibariyle Kur'an kursu öğreticisi erkek katılımcılarda ortalamanın daha yüksek olması da eğitime ilişkin sorundan kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Bu konuda da yine görev unvanı ve niteliği ile orantılı özlük hakları düzenlemesini içeren bir insan kaynakları yönetim anlayışı önerilebilir.

İş Ortamına Ait Faktörlere İlişkin Öneriler

Din görevlilerinin özellikle göreve ilişkin rollerinin açık, yazılı ve net olarak belirlenmesi; istihdamın, atama ve yükseltmelerin ve görev değişikliklerinin belirlenen roller ile uyumunun sağlanması, onların kurumsal aidiyet duygularını olumlu etkileyebilecektir. Diğer yandan din görevlilerinin sosyal etkileşim becerilerinin artırılması da yine onların kurumsal aidiyet duygularını olumlu etkileyebilecektir. Bu anlamda çalışanların ve yöneticilerin; etkin bir dinleyici olmaları, birbirlerine karşı hoşgörülü ve ön yargısız

⁷⁵ Uludağ, "Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması".

olabilmeleri, empati kurabilmeleri, beden dilini etkin bir şekilde kullanabilmeleri, hitap ve ses tonlarını ayarlayabilmeleri ve eleştiriye açık olmaları önerilebilir.

Kurumsal Faktörlere İlişkin Öneriler

Din görevlilerinin kurumsal aidiyet duygularını artırabilmek için kurumsal faktörlere ilişkin olarak önerilebilecek önlemler daha ziyade kamu gücünün yetkisinde olan tedbirlerdir. Örneğin kurumun insan kaynakları yönetim politikasının sürekli güncellenerek çağdaş gelişmelere uyumlaştırılması gerekmektedir. Bu anlamda din görevlilerinin ek göstergelerinin 3000'den 3600'e çıkarılmış olması olumlu ve önemli bir örnek oluşturmaktadır.

Din görevlilerinin kurumsal aidiyet duygularını artırabilmek için kurumsal faktörlere ilişkin olarak önerilebilecek bir önlem de kurum kültürünün aidiyet duygusunu geliştirecek nitelikte kurgulanmasıdır. Bu konuda yetkili ve sorumlu makam sıralı yöneticilerdir.

Yöneticilerin liderlik tarzları da çalışanların kurumsal aidiyet duygularını artırmada önemli rol oynamaktadır. Liderler hem kurumun amaçları hakkında çalışanlar için bilgi kaynağıdır hem de liderler genellikle çalışanlarda en çok görülmesi istenilen nitelikleri yansıtan rol model konumundadırlar. Bu nedenle liderler çalışanların kurumsal aidiyet duygularını artırmada önemli bir rol üstlenmektedirler. Çalışanların kurumsal aidiyet duygularının geliştirilmesi anlamında yöneticilerin özellikle dönüşümcü liderlik tarzı sergilemeleri önerilebilir.

Etik Beyan/Ethical Statement: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur / It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

Finansman/Funding: Yazar, bu araştırmayı desteklemek için herhangi bir dış fon almadığını kabul eder / The author acknowledge that they received no external funding in support of this research.

Çıkar Çatışması / Competing Interests: Yazar, çıkar çatışması olmadığını beyan eder / The author declare that have no competing interests.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. Asuman - Köksal, Onur. "Aidiyet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 18/1 (2014), 25-43.
- Alptekin, Duygu. *Toplumsal Aidiyet ve Gençlik: Üniversite Gençliğinin Aidiyeti Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011.
- Altunkaya, Göktuğ. *Motivasyon ve Örgütsel Aidiyet İlişkisi: Batman Üniversitesinde Bir Araştırma*. Batman: Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Arı, Sertaç - Şahin, Esen. "Örgütsel Aidiyet ve İş Performansı Arasındaki Psikolojik Bağın Kavramsal Açından İncelenmesi". *Interaction on Management and New Paradigms, I. International Management Research, Congress*. 1-16. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2016.
- Arıcı, İsmail. "Din Görevlilerine Göre Camiler ve Din Görevlileri Haftası". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 22 (Özel Sayı) (2018), 729-743.
- Bağcı, Zübeyir. "Çalışanların İş Doyumunun Görev Ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi". *Journal of Management and Economics Research* 12/24 (01 Mart 2014), 58-72. <https://doi.org/10.11611/JMER534>

- Başkaya, Yasemin. *Türkiye'deki Ebelerin Mesleki Aidiyeti ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisi*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ebelik Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2018.
- Bıyık, Yunus - Sökmen, Alptekin. "Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma". *Bilişim Teknolojileri Dergisi* 9/2 (25 Mayıs 2016), 221-227.
- Boezeman, E.J. - Ellemers, N. "Volunteering for charity: pride, respect, and the commitment of volunteers". *Journal of Applied Psychology* 92/771-785 (2007).
- Cardy, Robert L. *Performance Management, Concepts, Skills and Exercises*, . New York: M.E. Sharpe Inc., 2004.
- Christensen, Larry B. vd. "Araştırma Yöntemleri Desen ve Analiz". çev. Emine Gümüş. ed. Ahmet Aypay. 367-399. Ankara: Anı Yayıncılık, 2. Basım, 2015.
- Demir, İsmet. *Aidiyet Düzeyine Etki Eden Faktörler: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Demir, Tuğba Güner. *Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2022.
- Doğan, Ahmet. *Din Görevlilerinin Mesleki Aidiyetleri, Mesleki Tükenmişlik Tutumları ve Hizmet İçi Eğitime Bakışları*. Ankara Üniversitesi, Doktora Tezi, 2013.
- Doğan, Hüsnâ. "İş Performansı ve Performans Değerleme Sistemi Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme". *Uluslararası İşletme ve Ekonomi Çalışmaları Dergisi* 2/1 (2020), 44-55.
- Doğan, Rukiye - Bayraktar, Osman. "Özel Sağlık Sektöründe Yıldırma ile İş Performansı Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma". *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi* 2/1 (25 Nisan 2020), 53-67. <https://doi.org/10.38009/ekimad.691218>
- El-Amin, Abeni. "Organizational Climate Change: Diversity, Equity, Inclusion and Belonging". *Implementing Diversity, Equity, Inclusion and Belonging Management in Organizational Change Initiatives*. ed. Abeni El-Amin. Chapte-1,1-24. USA: IGI Global Publishing, 2019.
- Göküş, Şeref. "Din Görevlilerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi* 9/22 (2019), 85-310.
- Gören, Safiye Çiğdem. *Sosyal Adalet Liderliği, Okul Yaşam Kalitesi Ve Okula Aidiyet Duygusu İlişkisi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2019.
- Gürbüz, Sait - Şahin, Faruk. *Sosyal bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 5. Basım, 2018.
- İnce, Mehmet - Bozkurt, Onur Yaşar. "İşe Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkide İş Zanaatkârlığının Aracılık Rolü: Zanaatkârlar Üzerine Bir Araştırma". *Kosbed* 38 (2019), 69-84.
- Kanderun, Mehmet Berkay - Cengil, Muammer. "Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Din Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Analizi". *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD)*. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1061414>
- Karasar, Niyazi. *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık, 14. Basım, 2000.
- Kathy Davis vd. "Introduction". *Practices, Biographies*. ed. Kathy Davis vd. 1-19. UK: Emerald Publishing, 2018.
- Kavadar, Neslihan Sayraç. *Ahlaki Temeller, Ahlaki Kayıtsızlık ve Bilişsel Kapalılık İhtiyacı Arasındaki İlişkiye Grup Aidiyetinin Etkisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2021.

- Koca, Hüseyin Kasım. *Kültürel Aidiyet Bilinci Kazandırılmasında Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Derslerinin Rolü (Sivas İli Örneği)*. Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2021.
- Koç, Ahmet. "KKTC Hala Sultan İlahiyat Koleji Mezunlarının Kurumsal Memnuniyet ve Aidiyet Düzeyleri". *Pamukkale Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 7/2 (30 Aralık 2020), 1457-1490. <https://doi.org/10.17859/pauifd.806815>
- Koehrsen, Jens - Huber, Fabian. "A field perspective on sustainability transitions: The case of religious organizations". *Environmental Innovation and Societal Transitions* 40/September (2021), 408-420.
- L'opez-Cabarcos, M. Angeles vd. "An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours", , 140 (2022), ss.361-369". *Journal of Business Research* 140 (2022), 361-369.
- Meyer, John P. - Allen, Natalie J. *Commitment in the Workplace Theory, Research and Application*. USA: SAGE Publications, 1997.
- Nunn, Lisa M. *College Belonging*. United State: Rutgers University Press, 2021.
- Öztop, Sezai. "Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 19/1 (01 Mart 2014), 299-316.
- Ross, Howard J. - Tartaglione, Jonrobert. *Our Search For Belonging*. United State: Bennett Koehler Publishers, 2018.
- Serkissian, Ani. *The Varieties of Religious Repression, Why Governments Restrict Religion*. New York, USA: Oxford University Press, 2015.
- Sharma, Anuradha. *Management and Job Performance*. Yeni Delhi: Glan Publishing House, 1974.
- Sharma, Anuradha. *Management and Job Performance*. Gian Publishing House, 1986.
- Slagmulder, Regine vd. "Introduction". *Managing for Performance Excellence*. ed. Regine Slagmulder vd. Belgie: Lannoo Campus Pub., 2012.
- Smith, Thomas J. vd. "School belonging and math attitudes among high school students in advanced math". *International Journal of Educational Development* Volume 80 (Ocak 2021). <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2020.102297>
- Sorlie, Henrik O. vd. "Daily autonomy and job performance: Does person-organization fit act as a key resource?" *Journal of Vocational Behavior* 133 (2022), 1-15.
- Söylev, Ömer Faruk. "Din Hizmetlerinde İnovasyon ve Din Görevlilerinin Bireysel Yenilikçilik Özellikleri". *DEÜİFD Din Piskolojisi Özel Sayısı*, 115-147.
- Taşkesen, Suat. *Modern Dünyaya Özgü Bir Aidiyet Anlatısı: Aidiyet Siyaseti*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2018.
- Töre, Nazlı. "Değişen Dünyada Vatandaşlık". *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* 10 (29 Aralık 2017), 553-595.
- Uludağ, Gökhan. "Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkinsini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması". *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 7/1 (2018), 171-193.
- Uygur, Akyay. "Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkinsini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması". *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* 1 (01 Mart 2007), 71-85.
- Weedon, Chris. *Identity and Culture, Narratives of Difference and Belonging*. USA: Open University Press, 2004.
- Wolff, Alida Miranda. *Cultures of Belonging*. USA: Harper-Collins Publishers, 2022.
- Wright, Sarah. "Belonging",. *International Encyclopedia of Human Geography* (Second Edition). 293-298. USA: Elsevier Ltd., 2020.
- Yıldız, Bora - Çakı, Neşe. "Algılanan Örgütsel Desteğin Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinde Bireysel Şükranın Aracı Rolü". *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler*

- Enstitüsü Dergisi* 32 (13 Temmuz 2018), 69-86.
<https://doi.org/10.30794/pausbed.424505>
- Yusufođlu, Ömer Şükrü - Cerev, Gökçe. "Gençlerde Aidiyet Düzeyinin Akademik Başarıya Etkisi: Fırat Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği". *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 29/2 (30 Ağustos 2019), 289-302.
<https://doi.org/10.18069/firatsbed.536882>