

**T.C.**  
**HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İMAM-HATİPLERİN ORYANTASYON SORUNU**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZIRLAYAN**  
**MEHMET SAİT KAYA**

**GAZİANTEP – 2017**

**T.C.**  
**HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İMAM-HATİPLERİN ORYANTASYON SORUNU**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

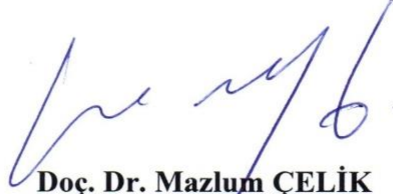
**HAZIRLAYAN**  
**MEHMET SAİT KAYA**

**TEZ DANIŞMANI**  
**DOÇ. DR. MAZLUM ÇELİK**


**GAZİANTEP – 2017**

## KABUL VE ONAY


**Mehmet Sait KAYA** tarafından hazırlanan “**İmamların Oryantasyon Sorunu**” başlıklı bu çalışma **27/12/2017** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.



**Doç. Dr. Mazlum ÇELİK**  
(Başkan)



**Doç. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE**  
(Üye)



**Doç. Dr. Atınc OLCA Y**  
(Üye)

### Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. **27/12/2017**

**Doç. Dr. Mazlum ÇELİK**  
Enstitü Müdürü

## TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İmam-Hatiplerin Oryantasyon Sorunu” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım. 01/01/2018



Mehmet Sait KAYA

## ÖNSÖZ

Bireylerin kendilerine ait, kendileriyle ilişkili birçok yönleri olduğu gibi, toplum içerisinde de birçok özellikleri, kültürleri, yaşayış tarzları, kazanımları, kabiliyetleri, tecrübeleri, fikirleri ve yaratılıştan gelen bir fitratları bulunmaktadır. Fakat bunlar bireyin şahsında kalır, toplumla özdeşleşmez ve bütünleşmezse; kıymeti azalır ve değer kaybeder. Bu nedenle birey kabiliyetlerini toplum ile inkişaf ettirmemezse, keşfedilmeyi bekleyen bir hazineden ibaret kalır ve körelmeye yüz tutar. Bireyin toplum ile bütünleşmesi, sosyalleşmesi ve uyum içerisinde hareket etmesi; sayı basamaklarının sağ hanesine yazılmış rakam statüsü kazanır. Yani tek başına yazıldığında ‘bir’ olan rakam, beraber yazıldığında ‘on bir’ kuvvetine sahip olacaktır. Bireyler bir tek hedef için birbirleriyle kenetlenir ve bütünleşirse, bu birleşimden ve uyumdan kurumlar, işletmeler ve başarılar ortaya çıkacaktır. Bu nedenle oryantasyon, diğer adıyla uyum, bütünleşme ve sosyalleşme her kuruluş için şarttır ve önemli bir süreçtir. Özellikle çalışan kişinin bu sürece tabi tutulması, işe başlamadan önce büyük önem arz etmektedir. Çalışan kişinin işe olan adaptasyonu, iş arkadaşlarına ve kuruma uyumluluğu, özellikle görev yaptığı yerdeki kişilere, yöreye ve kültüre ahenk sağlaması bu kişinin görevindeki başarısını ve verimliliğini artıracaktır. Araştırma konumuz olan İmam-hatipler ilk vazife yerleri olan kırsal yerleşim yerlerinde veya diğer adıyla köylerde farklı kültürle, farklı inançlarla, farklı kişilerle ve farklı coğrafyayla buluşmaktadır. Bazen bu karşılaşmalar ilk gittikleri yer, ilk gördükleri kültürler, bazen de ilk duydukları ve öğrendikleri inançlar olmaktadır. Bu nedenle dinin şartlarını öğretmek ve yaşatmak olan vazifelerini birebir yapmada cemaate ve köylüye uyum sağlamada zorluk çekmektedirler. Yapılan bu araştırmada imam-hatiplerin yaşamış oldukları zorluklar ve sorunlar araştırılmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada imam-hatiplerin köylüye ve cemaate uyum konusunda yaşadıkları sorunlar incelenmiştir. Bu araştırmayı bitirmemde yardımlarını esirgemeyen çok değerli eşim ve aile bireylerime ve beni sabırla yönlendiren, fikirler veren bu çalışmanın her aşamasında katkıları bulunan saygıdeğer hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Mazlum Çelik’ e, ve Gaziantep İl Müftülüğüne, tüm imam hatip arkadaşlara, köy muhtarlarına teşekkürlerimi arz eder bu çalışmanın, sorun yaşayan tüm bireylere ve yörelere çözüm olmasını temenni ederim.

Mehmet Sait KAYA

Gaziantep, 2017

## ÖZET

İnsanoğlu yaratıldığı günden itibaren büyük küçük her an sorunlarla karşılaşmış ve bu sorunlara çözümlü odaklı yaşamı devam ettirmiştir. Sorunlar kimi zaman bireysel kimi zamanda toplumsal olarak karşımıza çıkmıştır. İnsanın zihnini, bedenini ve ruhunu etkileyen bu sorunlar bireyleri topluma uyumu engellemiş ve toplumun da bütünleşmesine mani olmuştur. Yaşam şartlarının olmazsa olmazlarından, hayatın sürekliliğinin devam etme temel taşlarından birisi olan beraber yaşam, toplumsal yaşam, bütünsel yaşam bireylerin birbirleriyle münasebetten hâsil olmaktadır. Bu birlik, beraberlik ve bütünleşme çatısı altında bireylerin birbirlerine karşı entegreli ve bütünleyici bir yaşam tarzı sürdürebilmeleri için uyum içinde yaşamaları şarttır.

Dünyamız her geçen gün bir kat daha küçölmekte ve globalleşmektedir. Böyle bir dünyada her bir birey eski zamana nazaran daha hızlı bir şekilde (teknolojinin de büyük bir etkisiyle) yeni insanlarla, yeni kültürlerle, yeni toplumlarla tanışmakta ve hızlı bir şekilde entegre olmaya çalışmaktadır. Bu ivediliğin getirdiği faydalar olduğu gibi sorunlar da ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışma ile yeni atanan köy imam-hatiplerinin köy halkına alışma, uyum anlamında olan oryantasyon süreçlerini incelenmiştir. Sadece köy halkına değil her meslekte olduğu gibi kendi mesleklerinin getirdiği sorumluluklarına karşı oryantasyon sorunları da araştırılmıştır. Çalışmada, araştırmacı tarafından hazırlanan sorular ile yüz yüze görüşülerek yapılan mülakatlar neticesinde sorunlar ortaya çıkarılmıştır. Bu çalışma ile; dini anlatmak vazifesi kutsi bir vazife olması nedeniyle, topluma karşı hızlı bir şekilde uyum sağlamanın ve bu uyum çerçevesinde mesleki görevini yaparak dini sıkmadan, usandırmadan güzel bir dille anlatmanın ilk gerektirdiği faktörün oryantasyon olduğunu, ve göreve başlamadan önce uyum sağlama, alıştırma, sosyalleştirme, bütünleşme kavramlarının bu süreçte önem derecesi ortaya çıkarmak ve yeni atanan imam-hatiplilerin bu süreçten geçmediği durumda ortaya çıkan sorunlar araştırmaktır.

**Anahtar Kelimeler:** İşe Alıştırma, İşe Alıştırma Faaliyetleri, İşe Uyum Süreci, Oryantasyon Kavramı, Sosyalleşme, Bütünleşme.

## ABSTRACT

Since being created, human being faced big and small problems and have continued life with solution – focused way to these problems. These problems sometimes appears individually and sometimes socially in front of us. The problems which affect the mind, body and soul of the man have prevented adaptation and integration of people into society. Cohabitation, societal life and holistic life which are the sine qua of the living conditions and cornerstone of continuation of life duration and are the result of individuals' relation of each other. Under this unity and integration framework it is necessary that people must live in harmony to continue their lives integrated and complementary way with each other.

Our world has become smaller and getting globalized in every passing day. So in such a world also with great effect of the technology each person is meeting new people, new cultures and is trying integrate faster than before. As there benefits also there are some problems which come out because of this fast urgency.

In this study new imams' orientation period was researched in terms of adaptation to village public. Orientation problems were also researched against the responsibilities of their professions, as not just against for the villagers but for all professions. In this study, problems were discovered by the face to face interview questions which were prepared by the researcher. As this study's aim is to explain religion as it is his holy duty, while being adapted quickly to the public imam should perform his duty by not making people displeas and weary. And before starting his duty the importance of adaptation, training, socialization, integration concept were revealed in this period and the problems which occur when the imam could not pass from this period, were investigated.

**Keywords:** Training, Training Activities, Recruitment Process, Orientation Concept, Socialization, Integration.

# İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT .....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvi
KISALTMALAR LİSTESİ .....	xvii

## BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ .....	1
1.1.Problem Cümlesi .....	2
1.1.1.Araştırmanın Alt Problemleri .....	2
1.2.Araştırmanın Önemi .....	2
1.3.Araştırmanın Kısıtları .....	3
1.4.Araştırmanın Varsayımları.....	3

## İKİNCİ BÖLÜM

ORYANTASYON İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	4
2.1.Oryantasyon ( İşe Alıştırma) Kavramı .....	4
2.1.1.Oryantasyon Kavramı .....	4
2.1.2.Temel Oryantasyon .....	8
2.1.3.Mesleki Oryantasyon .....	8
2.2.Oryantasyon (İşe Alıştırma) Faaliyetlerinin Faydaları .....	9
2.3.Oryantasyon (İşe Alıştırma) Faaliyet Sürecinin Önemi .....	15
2.4.Oryantasyon (İşe Alıştırma) Faaliyet Sürecinin Planlanması .....	24



2.5.Oryantasyon (İşe Alıştırma) Sürecinde Dikkat Edilecek Hususlar .....	33
2.6.Oryantasyon (İşe Alıştırma) Faaliyet Sürecinin Değerlendirilmesi .....	38
2.7.İşe Alıştırma Faaliyetlerinin Toplumsallaşma(sosyalleştirme) Süreci İle İlişkisi .....	41
2.7.1.İşe Yeni Alınan Personelin Çevresi İle Sosyalleşmesi ve Olumlu Katkıları .....	43
2.7.2.Sosyal Bütünleşmenin, İşe Yeni Alınan Personele Etkileri .....	49
2.8.Oryantasyon (İşe Alıştırma) Eğitimi Faaliyetlerinin Kapsamı .....	52
2.8.1.Kurumun Tarihi, Hedefleri ve Misyonu .....	54
2.8.2.Yapılan Üretimler Ve Hizmetler .....	54
2.8.3.İşe Alınacak Olan Kurumun Politikası ve Prosedürleri .....	54
2.8.4.Personele Sunulan Yarar ve Hizmetler .....	55
2.8.5.Personelin Güvenlik ve Sağlık İhtiyaçları .....	55
2.8.6.Çalışma Kuralları .....	55
2.8.7.Kurum İçi Gezi ve Kurumun Tanıştırılması .....	55
2.8.8.İşin İçeriği ve Beklentiler .....	56

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

<b>İMAM HATİP KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ .....</b>	<b>59</b>
3.1.İmam Hatip Kavramının Tarihçesi .....	59
3.1.1.İmam-Hatip Kavramı .....	60
3.2.İmam Hatiplerin Görevleri .....	61
3.3.İmam-Hatiplerde Bulunması Gereken Vasıflar .....	63
3.3.1.İmam-Hatibin Alan Bilgisi .....	64
3.3.2.İmam-Hatibin Genel Kültürü .....	64
3.3.3.İmam Hatibin Fedakârlığı .....	65
3.3.4.İmam-Hatibin Bilgi Düzeyi .....	65

3.3.5.İmam-hatibin Söz ve Davranış Uyumu.....	66
3.3.6.İmam-hatibin Mesleki Yeterlilik Durumu .....	66
3.3.7.İmam-Hatiblerin Cemaat Ve Toplum İle İlişkisi .....	66
3.3.8.İmam-Hatibin Toplumdaki İmajı.....	68
3.4.İmam-Hatiblerin Atama Süreçleri .....	69
3.5.Mesleğinin İlk Beş Yılında Olan Köy İmam Hatiblerinin Yaşadıkları Sorunlar.....	70
3.5.1.Mesleğinin İlk 5 Yılında Olan Köy İmam Hatiblerinin Sosyokültürel Kaynaklı Oryantasyon(Uyum) Sorunu.....	71
3.5.1.1.Köylü ve Cemaat Etkileşiminden Kaynaklanan Sorunlar.....	72
3.5.1.2.Sosyokültürel Farklılıklardan Doğan Sorunlar.....	74
3.5.1.3.Köy Halkının Geleneğine Bağlılığından Kaynaklanan Sorunlar .....	75
3.5.2.Yeni Atanan Köy İmam-Hatiblerinde Sosyal Psikoloji ve Fiziki Kaynaklı Oryantasyon(Uyum) Sorunu.....	77
3.5.2.1.İmaj ve Statü Sorunu .....	77
3.5.2.2.İmam-Muhtar ilişkisinden Kaynaklanan Sorunlar.....	78
3.5.2.3.Mesken ve Barınma Sorunu.....	79

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

<b>YÖNTEM.....</b>	<b>80</b>
4.1.Nitel Araştırma .....	80
4.2.Güvenilirlik Çalışması .....	81
4.3.Evren ve Örneklem .....	82
4.4.Veri Toplama Teknikleri .....	85
4.5.Veri Toplama Araçları .....	85
4.6.Verilerin Analizi ve Yorumlanması .....	86
4.7.Verilerin Kodlanması.....	87

## BEŞİNCİ BÖLÜM

<b>BULGULAR VE YORUM .....</b>	<b>92</b>
5.1.Sosyal Faktörler.....	92
5.1.1.Eğitim ve Sosyal İmkânsızlıklar.....	94
5.1.2.Köylünün Örf ve Adetlere Bağımlı Kalması .....	96
5.1.3.Aileye Yansıyan Sorunlar .....	98
5.1.4.Kültürel Farklılık .....	100
5.1.5.Sağlık Kaynaklı Sorunlar .....	104
5.1.6.Aile ve Akrabalık İlişkisinin Kesintiye Uğraması .....	106
5.1.7.Farklı İnsanlarla Karşılaşılması.....	107
5.1.8.Yanlış Diyalogdan Kaynaklanan Sorunlar.....	108
5.1.9.Tanışıp Uyum Sağlamanın Zaman Alması .....	110
5.1.10.Aile Kaynaklı Sorunlar .....	111
5.1.11.Köy Yaşamından Kaynaklı Sorunlar .....	112
5.1.12.Yaş Sorunu .....	114
5.1.13.Ekonomik Açıdan İmkânsızlıklar .....	115
5.1.14.Sosyal Faktörler Kod İlişkileri .....	116
5.1.15.Sosyal Faktörler Alt Kodların İstatistiği.....	117
5.2.Coğrafi Faktörler .....	118
5.2.1.Köy Yaşam Şartlarına Uyum Zorluğu .....	120
5.2.2.Köyün Şehirden Uzaklığı .....	124
5.2.3.Coğrafi Farklılık .....	125
5.2.4.Köyün Yaşadığı Şehre Uzaklığı .....	126
5.2.5.Köy Nüfusunun Fazlalığı .....	127
5.2.6.Köy Nüfusunun Azlığı .....	128
5.2.7.Coğrafi Faktörler Kod İlişkileri .....	129

5.2.8.Coğrafi Faktörler Alt Kodların İstatistiği .....	130
5.3.Psikolojik Faktörler .....	131
5.3.1.İtibarın Sarsılması .....	132
5.3.2.İmamlık Statüsünden Kaynaklı Sorunlar .....	134
5.3.3.Psikolojik Faktörler Alt Kodların İstatistiği .....	135
5.4.Fiziki ve Çevresel Faktörler.....	136
5.4.1.Lojman Sorunu .....	139
5.4.1.1.Lojmanın Olmaması .....	139
5.4.1.2.Kullanılmayacak Lojman Sorunu.....	139
5.4.1.3.Lojman Küçük.....	141
5.4.2.Önceki İmamlardan Kaynaklanan Sorunlar .....	142
5.4.3.Genç Nüfus İle Yaşanan Sorunlar .....	145
5.4.3.1.Köy İşlerinin Camiden Uzaklaştırması .....	145
5.4.3.2.Kumar Oyunlarının Camiden Uzaklaştırması .....	145
5.4.3.3.Kafaların Uyuşmaması .....	145
5.4.3.4.Sosyal Medyanın Camiden Uzaklaştırması .....	146
5.4.4.Cemaatin İmamı Hizmetinde Gibi Görmesi .....	146
5.4.5.Sorun Yaşanan Aile ve Kişilerden Kaynaklı Sorunlar .....	148
5.4.6.Yaşlı Nüfus ile Yaşanan Sorunlar .....	150
5.4.6.1.Söylenilenlerin Onlara Ağır Gelmesi Ve Alınganlık Göstermeleri .....	150
5.4.7.Samimiyetin Getirdiği Olumsuzluklar .....	152
5.4.8.Köylünün Ekonomik Açıdan Yardımcı Olmaması .....	154
5.4.9.Köyün Muhtarı ve ileri gelenlerinden Kaynaklanan Sorunlar .....	155
5.4.10.Bayan Nüfus İle Yaşanan Sorunlar.....	156
5.4.11.Fiziki ve Çevresel Faktörler Alt Kodların İstatistiği.....	158

5.5.Kurumsal Faktörler .....	159
5.5.1.Görev Öncesi Köy Yaşamı Hakkında Bilgi Verilmemesi .....	160
5.5.2.Görev Öncesi Din Hizmetleri Hakkında Bilgi Verilmesi .....	162
5.5.3.İlgililere İletilmesi Gereken Notlar .....	164
5.5.4.Atanmadan Önce Yer Hakkında Bilgi Verilmemesi .....	165
5.5.5.Önce Yapılan Bir Uygulamayı Değiştirilmesinden Kaynaklı Sorunlar .....	166
5.5.6.Kurumsal Faktörler Alt Kodların İstatistiği.....	168
5.6.Siyasi Faktörler .....	168
5.6.1.Muhtarlık Seçimlerinden Kaynaklı Sorunlar ve Siyasi Tarafgirlik .....	170
5.7.Mesleki Faktörler .....	171
5.7.1.Mesleki Yetersizlik Durumları .....	172
5.7.2.Mesleki Yetersizlik Durumlarındaki Davranışlar .....	175
5.7.2.1.Müftülüğe, Vaizlere ve İmamlara Sorarım.....	175
5.7.2.2.Kitaplara veya Diyanetin Kaynaklarına Bakarım.....	176
5.7.2.3.Benden Daha Bilgili Kişilere Sorarım .....	176
5.7.2.4.Bilmiyorum Der Konuyu Kapatırım .....	176
5.7.3.Vazifeyi Aksatmadan Kaynaklı Sorunlar .....	176
5.7.4.Cemaatin Oluşmaması .....	177
5.8.Dini Faktörler .....	177
5.8.1.Yanlış ve Eksik Din Bilgisi .....	179
5.8.2.Atadan Gelen Ve Kulaktan Duyulan Bilgilerin Din Kabul Edilmesi .....	180
5.8.3.Yanlış ve Eksik Din Bilgisi Durumundaki Davranışlar .....	182
5.8.3.1.Kurandan Ayetler Göstererek .....	183
5.8.3.2.Konuşarak Anlatma .....	183
5.8.3.3.Eksiklerini Yüzlerine Vurma .....	183

5.9.Kod İlişkileri .....	183
5.10.Muhtarlar İle Görüşmeler Sonucu Çıkarılan Bulgular .....	185
5.10.1.Fiziki-Çevresel Faktörler .....	186
5.10.1.1.Lojmanın Kullanılamaz ve Küçük Olması .....	186
5.10.2.Dini Hizmetler Faktörü .....	187
5.10.2.1.İmama Olan Güvensizlik .....	187
5.10.3.Dini Bilgilerin İmamlarla Çelişmesi.....	188
5.10.4.Mesleki Açıldan Yetersiz Kalması .....	188
5.10.5.Dini Hizmetin Yetersizliğı .....	189
5.10.6.Mesleki Açıldan Yetersiz Kaldığı Hallerde Köylünün Tutumları .....	189
5.10.6.1.Muhtara Bildiriliyor Tepki Verilmiyor .....	189
5.10.6.2.Hoşgörüyle Karşılıyor.....	190
5.10.6.3.Yanlış Yapıyorsun Diye Söylüyoruz .....	190
5.10.7.Sosyal Faktörler .....	191

## **ALTINCI BÖLÜM**

### **SONUÇ VE ÖNERİLER .....**

6.1.Sonuç..... 196

6.2.Öneriler .....

**KAYNAKÇA..... 202**

**EKLER..... 207**

Ek 1. Görüşme Formu .....

Ek 2. Görüşme Formu ( Muhtarlar İle) .....

Ek3. Araştırma İzin Belgesi .....

## TABLULAR LİSTESİ

	Sayfa No.
<b>Tablo 1.</b> Oryantasyon (İşe Alıştırma ) Faaliyetleri Planlama Örneği.....	31
<b>Tablo 2.</b> Değerlendirme Form Örneği .....	40
<b>Tablo 3.</b> Görüşülen İmam Hatiplerin Yaş Grupları Durumu.....	82
<b>Tablo 4.</b> Görüşülen İmam-Hatiplerin Eğitim Durumu .....	82
<b>Tablo 5.</b> Görüşülen İmam-Hatiplerin Görev Süreleri Durumu .....	83
<b>Tablo 6.</b> Görüşülen İmam-Hatiplerin Köyden Önce Yaşadığı Yer Durumu.....	83
<b>Tablo 7.</b> Görüşülen İmam-Hatiplerin Medeni Durumları.....	84
<b>Tablo 8.</b> Görüşülen İmam-Hatiplerin Sigara Kullanım Durumları .....	84
<b>Tablo 9.</b> Görüşülen İmam-Hatiplerin Yaşadıkları Yer Durumları .....	84
<b>Tablo 10.</b> Görüşülen İmam-Hatiplerin Görev Yaptıkları Köyün Nüfus Durumları.....	85
<b>Tablo 11.</b> İmam Hatiple Yapılan Bir Görüşme Kesitinden Cümle ve Sözcük Temel Alınarak Kodlanması .....	88
<b>Tablo 12.</b> Farklı İki Görüşmeden Alınan Kodlu Metnin Belge Portresi .....	89
<b>Tablo 13.</b> İçerik Analizi Yöntemiyle Oluşturulmuş Kod Listesi.....	89
<b>Tablo 14.</b> Sosyal Faktörlerin Alt Temalarına İlişkin Frekans ve Yüzdesele Dağılımları .....	93
<b>Tablo 15.</b> Eğitim ve Sosyal İmkânsızlıklar Modeli.....	94
<b>Tablo 16.</b> Eğitim ve Sosyal İmkânsızlıklar Kod Matris Tarayıcısı Modeli.....	95
<b>Tablo 17.</b> Köylünün Örf ve Adetlere Bağımlı Kalması Kod Matrisi Modeli.....	96
<b>Tablo 18.</b> Köylünün Örf ve Adetlere Bağımlı Kalması Modeli .....	96
<b>Tablo 19.</b> Aileye yansıyan Sorunlar Kod Matris Modeli .....	98
<b>Tablo 20.</b> Aileye yansıyan Sorunlar Modeli.....	98
<b>Tablo 21.</b> Kültürel Farklılık Kod Matris Modeli .....	100
<b>Tablo 22.</b> Kültür Farklılığı Modeli (K1) .....	101
<b>Tablo 23.</b> Kültür Farklılığı Modeli (K2) .....	101
<b>Tablo 24.</b> Kültür Farklılığı Modeli (K3) .....	101
<b>Tablo 25.</b> Kültür Farklılığı Modeli (K4) .....	102
<b>Tablo 26.</b> Kültür Farklılığı Modeli (K5) .....	103
<b>Tablo 27.</b> Sağlık Kaynaklı Sorunlar Kod Matris Tarayıcısı Modeli .....	104
<b>Tablo 28.</b> Sağlık Kaynaklı Sorunlar Görüşmeci İfadeleri (K2).....	104
<b>Tablo 29.</b> Sağlık Kaynaklı Sorunlar Görüşmeci İfadeleri (K3).....	105

<b>Tablo 30.</b> Sağlık Kaynaklı Sorunlar Görüşmeci İfadeleri (K5).....	105
<b>Tablo 31.</b> Sağlık Kaynaklı Sorunlar Görüşmeci İfadeleri (K7).....	105
<b>Tablo 32.</b> Aile ve Akrabalık İlişkilerinin Kesintiye Uğraması Kod Matrisi Modeli .....	106
<b>Tablo 33.</b> Aile ve Akrabalık İlişkisinin Kesintiye Uğraması Modeli.....	106
<b>Tablo 34.</b> Farklı İnsanlarla Karşılaşılması Kod Matris Modeli.....	107
<b>Tablo 35.</b> Farklı İnsanlar Modeli .....	107
<b>Tablo 36.</b> Yanlış Diyalogdan Kaynaklanan Sorunlar Kod Matris Tarayıcısı Modeli .....	108
<b>Tablo 37.</b> Tanışıp Uyum Sağlamanın Zaman Alması Kod Matris Modeli .....	110
<b>Tablo 38.</b> Tanışıp Uyum Sağlamanın Zaman Alması Modeli.....	110
<b>Tablo 39.</b> Aile Kaynaklı Sorunlar Kod Matrisi Modeli.....	111
<b>Tablo 40.</b> Aile Kaynaklı Sorunlar Modeli .....	112
<b>Tablo 41.</b> Köy Yaşamından Kaynaklı Sorunlar Kod Matris Tarayıcısı Modeli.....	113
<b>Tablo 42.</b> Yaş Sorunu Kod Matrisi Modeli .....	114
<b>Tablo 43.</b> Yaş Sorunu Modeli.....	114
<b>Tablo 44.</b> Ekonomik Açıdan İmkânsızlıklar Kod Matris Modeli.....	115
<b>Tablo 45.</b> Ekonomik Açıdan İmkânsızlıklar Kod Matris Modeli.....	115
<b>Tablo 46.</b> Sosyal Faktörler Temasının Alt Kodlarının Birbirleriyle İlişkileri Modeli .....	116
<b>Tablo 47.</b> Sosyal Faktörler Alt Kodların İstatistiği Modeli.....	118
<b>Tablo 48.</b> Coğrafi Faktörlerin Alt Temalarına İlişkin Frekans ve Yüzdesele Dağılımları .....	119
<b>Tablo 49.</b> Köy Şartlarına Uyum Zorluğu Kod Matris Modeli.....	120
<b>Tablo 50.</b> Köy Şartlarına Uyum Zorluğu Modeli (K1) .....	121
<b>Tablo 51.</b> Köy Şartlarına Uyum Zorluğu Modeli (K2) .....	122
<b>Tablo 52.</b> Köy Şartlarına Uyum Zorluğu Modeli (K3) .....	122
<b>Tablo 53.</b> Köy Şartlarına Uyum Zorluğu Modeli (K5) .....	123
<b>Tablo 54.</b> Köy Şartlarına Uyum Zorluğu Modeli (K6) .....	123
<b>Tablo 55.</b> Köyün Şehirden Uzaklığı Kod Matris Modeli .....	124
<b>Tablo 56.</b> Köyün Şehirden Uzaklığı Modeli .....	124
<b>Tablo 57.</b> Coğrafi Farklılık Kod Matris Modeli .....	125
<b>Tablo 58.</b> Coğrafi Farklılık Modeli .....	126



<b>Tablo 59.</b> Köyün Yaşadığı Şehre Uzaklığı Kod Matris Modeli .....	126
<b>Tablo 60.</b> Köyün Yaşadığı Şehre Uzaklığı Modeli .....	127
<b>Tablo 61.</b> Köy Nüfusunun Fazlalığı Kod Matris Modeli .....	127
<b>Tablo 62.</b> Köy Nüfusunun Fazlalığı Modeli.....	127
<b>Tablo 63.</b> Köy Nüfusunun Azlığı Kod Matrisi Modeli .....	128
<b>Tablo 64.</b> Köy Nüfusunun Azlığı Modeli.....	128
<b>Tablo 65.</b> Coğrafi Faktörler Temasının Alt Kodlarının Birbirleriyle İlişkileri Modeli .....	129
<b>Tablo 66.</b> Coğrafi Faktörler Alt Kodların İstatistiği Modeli .....	130
<b>Tablo 67.</b> Psikolojik Faktörler Kod Matris Modeli .....	131
<b>Tablo 68.</b> Psikolojik Faktörlerin Alt Temalarına İlişkin Frekans ve Yüzdesele Dağılımları .....	131
<b>Tablo 69.</b> İtibarın Sarsılması Modeli (K1) .....	132
<b>Tablo 70.</b> İtibarın Sarsılması Modeli (K2) .....	132
<b>Tablo 71.</b> İtibarın Sarsılması Modeli (K3) .....	133
<b>Tablo 72.</b> İtibarın Sarsılması Modeli (K4) .....	133
<b>Tablo 73.</b> İtibarın Sarsılması Modeli (K5) .....	133
<b>Tablo 74.</b> İtibarın Sarsılması Modeli (K7) .....	134
<b>Tablo 75.</b> İmamlık Statüsünden Kaynaklı Sorunlar Modeli.....	134
<b>Tablo 76.</b> Psikolojik Faktörler Alt Kodların İstatistiği Modeli .....	136
<b>Tablo 77.</b> Fiziki Çevresel Faktörler Alt Kodlar ve Alt Kodlara Bağlı Kodlar Modeli .....	136
<b>Tablo 78.</b> Fiziki Çevresel Faktörlerin Alt Temalarına İlişkin Frekans ve Yüzdesele Dağılımları.....	137
<b>Tablo 79.</b> Lojmanın Olmaması Kod Matris Modeli .....	139
<b>Tablo 80.</b> Kullanılmayacak Lojman Sorunu Kod Matris Modeli.....	140
<b>Tablo 81.</b> Kullanılmayacak Lojman Sorunu Modeli .....	140
<b>Tablo 82.</b> Lojman Küçük Modeli .....	141
<b>Tablo 83.</b> Önceki İmamlardan Kaynaklanan Sorunlar Kod Matris Modeli .....	142
<b>Tablo 84.</b> Önceki İmamlardan Kaynaklanan Sorunlar Modeli (K2).....	142
<b>Tablo 85.</b> Önceki İmamlardan Kaynaklanan Sorunlar Modeli (K3).....	143
<b>Tablo 86.</b> Cemaatin İmamı Hizmetinde Gibi Görmesi.....	147
<b>Tablo 87.</b> Cemaatin İmamı Hizmetinde Gibi Görmesi Modeli .....	147

<b>Tablo 88.</b> Sorun Yaşanan Aile ve Kişilerden Kaynaklı Sorunlar Modeli .....	148
<b>Tablo 89.</b> Söylenilenlerin Onlara Ağır Gelmesi ve Alınganlık Göstermeleri Kod Matrisi Modeli .....	151
<b>Tablo 90.</b> Söylenilenlerin Onlara Ağır Gelmesi ve Alınganlık Göstermeleri Modeli .....	151
<b>Tablo 91.</b> Samimiyetin Getirdiği Olumsuzluklar Kod Matris Modeli .....	152
<b>Tablo 92.</b> Samimiyetin Getirdiği Olumsuzluklar Modeli (K2) .....	152
<b>Tablo 93.</b> Samimiyetin Getirdiği Olumsuzluklar Modeli (K4) .....	153
<b>Tablo 94.</b> Köylünün Ekonomik Açından Yardımcı olmaması Kod Matrisi Modeli .....	154
<b>Tablo 95.</b> Köylünün Ekonomik Açından Yardımcı Olmaması Modeli.....	155
<b>Tablo 96.</b> Köyün Muhtarı ve İleri Gelenlerinden Kaynaklanan Sorunlar Kod Matrisi Modeli.....	156
<b>Tablo 97.</b> Köyün Muhtarı ve İleri Gelenlerinden Kaynaklanan Sorunlar Modeli.....	156
<b>Tablo 98.</b> Bayan Nüfus İle Yaşanan Sorunlar Kod Matris Modeli .....	157
<b>Tablo 99.</b> Bayan Nüfus İle Yaşanan Sorunlar Modeli (K2) .....	157
<b>Tablo 100.</b> Bayan Nüfus İle Yaşanan Sorunlar Modeli (K3) .....	158
<b>Tablo 101.</b> Fiziki ve Çevresel Faktörlerin Alt Kodların İstatistiği Modeli .....	159
<b>Tablo 102.</b> Kurumsal Faktörlerin Alt Temalarına İlişkin Frekans ve Yüzdesel Dağılımları .....	160
<b>Tablo 103.</b> Görev Öncesi Köy Yaşamı Hakkında Bilgi Verilmemesi Kod Matrisi Modeli .....	161
<b>Tablo 104.</b> Görev Öncesi Köy Yaşamı Hakkında Bilgi Verilmemesi Modeli .....	161
<b>Tablo 105.</b> Görev Öncesi Din Hizmetleri Hakkında Bilgi Verilmemesi Kod Matrisi Modeli.....	162
<b>Tablo 106.</b> Görev Öncesi Din Hizmetleri Hakkında Bilgi Verilmemesi Modeli .....	163
<b>Tablo 107.</b> İlgililere İletilmesi Gereken Notlar Kod Matris Modeli .....	164
<b>Tablo 108.</b> İlgililere İletilmesi Gereken Notlar Modeli.....	164
<b>Tablo 109.</b> Atanmadan Önce Yer Hakkında Bilgi Verilmemesi Kod Matris Modeli .....	165
<b>Tablo 110.</b> Atanmadan Önce Yer Hakkında Bilgi Verilmemesi Modeli .....	166
<b>Tablo 111.</b> Önce Yapılan Bir Uygulamayı Değiştirilmesinden Kaynaklı Sorunlar Kod Matrisi Modeli .....	167
<b>Tablo 112.</b> Önce Yapılan Bir Uygulamayı Değiştirilmesinden Kaynaklı Sorunlar	

Kod Matrisi Modeli .....	167
<b>Tablo 113.</b> Kurumsal Faktörler Alt Kodların İstatistiği Modeli.....	168
<b>Tablo 114.</b> Siyasi Faktörler Alt Temalarına İlişkin Frekans ve Yüzdesel Dağılımları .....	169
<b>Tablo 115.</b> Siyasi Faktörlerin Alt Temaları Kod Matris Modeli .....	170
<b>Tablo 116.</b> Mesleki Faktörler Alt Temalarına İlişkin Frekans ve Yüzdesel Dağılımları .....	172
<b>Tablo 117.</b> Mesleki Yetersizlik Durumları Kod Matrisi Modeli.....	172
<b>Tablo 118.</b> Mesleki Yetersizlik Durumları Modeli .....	173
<b>Tablo 119.</b> Mesleki Yetersizlik Durumlarındaki Davranışlar Kod Matris Modeli .....	175
<b>Tablo 120.</b> Vazifeyi Aksatmadan Kaynaklı Sorunlar Modeli .....	176
<b>Tablo 121.</b> Cemaatin Oluşmaması Modeli .....	177
<b>Tablo 122.</b> Dini Faktörler Alt Kodlara İlişkin Frekans ve Yüzdesel Dağılımları .....	178
<b>Tablo 123.</b> Yanlış ve Eksik Din Bilgisi Kod Matris Modeli .....	179
<b>Tablo 124.</b> Yanlış ve Eksik Din Bilgisi Modeli .....	179
<b>Tablo 125.</b> Atadan Gelen Ve Kulaktan Duyulan Bilgilerin Din Kabul Edilmesi Kod Matris Modeli .....	181
<b>Tablo 126.</b> Atadan Gelen Ve Kulaktan Duyulan Bilgilerin Din Kabul Edilmesi Modeli .....	181
<b>Tablo 127.</b> Yanlış ve Eksik Din Bilgisi Durumundaki Davranışlar Kod Matris Modeli .....	183
<b>Tablo 128.</b> Muhtarların Lojmanın Kullanılmaz ve Küçük Olduğunu Belirtmesi .....	187
<b>Tablo 129.</b> Muhtarlar Görüşmesi Dini Hizmetler Faktörü Kod Matris Modeli .....	187
<b>Tablo 130.</b> Muhtarlar Görüşmesi İmama Olan Güvensizlik Modeli.....	188
<b>Tablo 131.</b> Muhtarlar İle Görüşme İmamın Mesleki Yetersizliğinde Hoşgörü İle Karşılanması.....	190
<b>Tablo 132.</b> Muhtarlarla Görüşmeler Sosyal Faktörler Kod Matris Modeli.....	191
<b>Tablo 133.</b> Muhtarlarla Görüşmeler Köylü İle Uyum Sağlayamaması Modeli .....	191
<b>Tablo 134.</b> Muhtarlarla Görüşmeler Aktivitelere Katılım Durumu Kod Matris Modeli .....	192
<b>Tablo 135.</b> Muhtar İle İmam Görüşmelerinin Karşılaştırılması .....	194

## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<b>Sayfa No</b>
<b>Şekil 1.</b> Sosyal Faktörler Kod Teori Modeli .....	93
<b>Şekil 2.</b> Yanlış Diyalogdan Kaynaklanan Sorunlar Model .....	109
<b>Şekil 3.</b> Köy Yaşamından Kaynaklı Sorunlar Modeli.....	113
<b>Şekil 4.</b> Sosyal Faktörler Kod Birlikte Oluşturma Modeli.....	117
<b>Şekil 5.</b> Coğrafi Faktörler Kod Teori Modeli .....	119
<b>Şekil 6.</b> Köy Şartlarına Uyum Zorluğu Görüşmecii Metinleri.....	121
<b>Şekil 7.</b> Coğrafi Faktörler Kod Birlikte Oluşturma Modeli .....	130
<b>Şekil 8.</b> Fiziki ve Çevresel Faktörler Kodlama Modeli .....	138
<b>Şekil 9.</b> Kurumsal Faktörler Kodlama Modeli.....	159
<b>Şekil 10.</b> Siyasi Faktörler Kodlama Modeli .....	169
<b>Şekil 11.</b> Mesleki Faktörler Kodlama Modeli.....	171
<b>Şekil 12.</b> Dini Faktörler Kodlama Modeli .....	178
<b>Şekil 13.</b> Kod İlişkileri Modeli 1 .....	184
<b>Şekil 14.</b> Kod İlişkileri Modeli 2 .....	184
<b>Şekil 15.</b> Muhtarlar İle Görüşmeler Sonucu Çıkarılan Kod Teori Modeli .....	186

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>PDKS</b>	:	Personel Devam Kontrol Sistemi
<b>İSG</b>	:	İş sağlığı Güvenliği
<b>İKY</b>	:	İnsan kaynakları Yönetimi
<b>DİB</b>	:	Diyanet İşleri Başkanlığı
<b>MİGM</b>	:	Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü



# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

Oryantasyon diğer adıyla işe alıştırma faaliyetleri hakkında dünya genelinde yazılar yazılmış ve üzerinde tartışmalarda bulunulmuştur. Bu kavrama küçük ölçekliden büyük ölçekliye, tüm kurum ve kuruluşların istikbaline yön vermiş ve insandan alınan verimliliği artırıcı en önemli etmen olmuştur. İşe alıştırma süreci, işe yeni alınan veya alınacak olan kişinin hem yeteneklerinin ortaya çıkmasını hem de kurumu tanınması, yapacağı işi bilmesi, kurumdaki konumunu bilmesi açısından önemli bir aşamadır. İnsan girişimde bulunduğu her aşamada planlama ve ön çalışma yapması, hayattaki başarıyı sağlama açısından ve iş tatmini yönünden önemli bir kavramdır. Bu nedenle her çalışanı olan kurumlar, kuruluşlar ve tüm işletmeler işe alıştırma çalışmaları yapmayı kaliteye giden yolun bir parçası olarak görmüşler ve görmelidirler.

İşe alıştırma (oryantasyon) kavramı çocukluktan başlayıp, kurumlarda, bireylerin beraber çalışmakta olduğu her ortamda ve insanın tanıştığı ve girdiği yeni ortamlarda, yeni kültürlerde, hayatımızın her aşamasına girmiş ve elzem bir hale gelmiştir. Aynı zamanda her olguda kaliteyi isteyen ve arayan insanoğlu, işe alıştırma, uyum, sosyalleşme gibi kavramları başarının merkezinde görmüşlerdir. Bu sayede karşılaşılan sorunları hızlı atlatabilmeyi ve ortadan kaldıracabilmeyi amaçlamışlardır.

Dini yaşatmadaki ve uygulamadaki en önemli yerlerden birisi olan, halk ile birebir iletişim kurulan en önemli yer camilerdir. Bu nedenle burada görev yapan imam-hatiplerin de bu noktada vazifeleri büyük ve ehemmiyetlidir. En önemli nokta olan dini temsil etme potansiyelleri hem bu dini öğrenenler hem de bu dine mensup kişiler noktasında önem arz etmektedir. Bu da imam hatiplerin liyakat sahibi olmalarını ve bu görevi severek ve samimiyetle yapmalarını gerekli kılmaktadır. Toplumla iç içe yaşamayı, toplumla birebir muhatap olmayı gerektiren bu görev, ilk atandığında farklı kişilerle, farklı toplumlarla, farklı kültürlerle karşılaştığı anda donanımlı, bilgili ve göreve başlamaya hazır bir hale gelmesi gerekmektedir.

İmam hatiplerin ilk atamalarının genellikle köylere yapılmasından dolayı, bu yöreler kendi yaşadığı veya büyüdüğü kültürüne ve edindiği bilgiye göre farklılık gösterebilir. Özellikle kırsal yerleşim yerleri şehirden uzak bir konum olması itibariyle, genellikle küresel kültürden uzak, kendi kültürü ve adetlerini devam ettirmeye çalışan toplumlar olduğundan dolayı; o konumda ve o yaşam tarzında bulunmayan insanlar için ilk uyum sağlama ve alışma

zor olmaktadır. Gaziantep merkez ilçelerinde yapmış olduğumuz bu çalışma, köylere yeni atanan ve en fazla beş yıldır görev yapan imam hatipler üzerinde olmuştur. Bu çalışma ile imam hatiplerin köye mesleki ve sosyal yaşam açısından uyum sürecinde yaşadıkları sorunlar araştırılıp incelenmiştir.

### **1.1. Problem Cümlesi**

Bu araştırmanın problem cümlesi “Gaziantep ilinin merkez ilçelerindeki köylere yeni atanan ve mesleğinin ilk beş yılında olan imam hatiplerin yaşadıkları sorunlar nelerdir?” olarak belirlenmiştir.

#### **1.1.1. Araştırmanın Alt Problemleri**

- İmam hatiplerin cemaat ile yaşadıkları sorunlar nelerdir?
- İmam hatiplerin köye ve cemaate uyum aşamasında yaşadıkları sorunlar nelerdir?
- Mesleki açıdan imam hatiplerin yeterlilik durumları nasıldır?
- Köy yaşamı ile kendi yaşamları arasındaki farklılıktan doğan sorunlar nelerdir?
- İmam-hatiplerin köy halkı ve köyün ileri gelenleri ile yaşadıkları sorunlar nelerdir?

### **1.2. Araştırmanın Önemi**

İşe alıştırma ve işe uyum faaliyetleri bireyin küçük yaşlarda bile gerek duyduğu bir kavramdır. Bir çocuğun kardeşine, annesine, babasına veya aile fertlerinin tümüne belli bir yaşa geldikten sonra okul arkadaşına, sınıfa, öğretmenine veya sıra arkadaşına kadar her girdiği ortama uyum sağlayabilmesi ve adapte olabilmesi, hayattaki başarıyı yakalaması ve yaptığı görevlerde verim alabilmesi adına büyük önem kazanmıştır. Bu noktada çocuk psikologları çalışmalar yapmakta ve anne-babalarda eğitim sağlamaktadırlar. Bu nedenle uyum çalışmaları, bireyin başarıyı elde etmesinde ve yaptığı işten verim almasında büyük bir unsur haline gelmiştir. İş hayatında da insan yeni girdiği iş yerinde, çalışmaya başladığı bir kurumda veya yeni atandığı bir bölgede uyum sağlayacağı, beraber yaşayacağı, yeni öğreneceği birçok karakterlerle karşılaşacaktır.

İmam hatipler, hiç gitmedikleri yerlere, tanımadıkları kültürlere ve dini değerleri farklı olan kesimlere atanabilmektedirler. Bu durum, imam hatibin sorun yaşamasına ve uyum sağlayamamasına neden olabilmektedir. Gaziantep’in merkez ilçelerine bağlı köylerde yapılan bu çalışma ile işe alıştırma ve uyum faaliyetlerinin, köyde görev yapan imam hatipler üzerindeki önemi araştırılmıştır. Aynı zamanda dini konuların halkla birebir muhatap olarak ve

toplum ile iç içe yaşayarak sosyalleşme faaliyetleri kapsamında neler yapıldığını, nasıl anlatıldığını, temsil edildiğini ve bu noktada yaşanan sorunların cevap bulunabilme noktasından bu incelemeler ve araştırmalar yüksek derecede önemlidir.

Başta Gaziantep Valiliği'nden ve Gaziantep İl Müftülüğünden izin alınarak yapılan bu çalışma, ülkenin tüm illerinde ve ilçelerinde yapılan atamalarda yön vereceğini ve görüşme yapılan kişilerin yaşadıkları sorunlardan bilgi edinerek bundan sonraki süreçlere fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

### **1.3. Araştırmanın Kısıtları**

Araştırmalar, sadece Gaziantep merkez ilçelere bağlı köylerde çalışan ve mesleğinin ilk beş yılını icra eden imam hatipler üzerinde yapılmıştır. Bu kısıtlamalar dâhilinde de yaşanan sorunları farklı bir bakış açısıyla değerlendirmek için bu imamların çalıştıkları köylerin muhtarlarına ulaşılmaya çalışılmış, muhtarlarla görüşme sağlanmıştır. Bu nedenle elde edilen sonuçlar sadece görüşülen köylerin imam hatiplerinin oryantasyon sorunlarını ortaya koymaktadır.

Araştırmanın ikinci kısıtı ise; nitel araştırmanın doğasından kaynaklanmaktadır. Her ne kadar görüşülen imamların ve muhtarların kimliklerinin ifşa edilmeyeceği taahhüt edilse de araştırmacı tarafından kimliklerinin biliniyor olması tüm hususları açıkça dile getirememelerine neden olabilir. Bu nedenle, araştırmanın bulguları, ancak araştırmayı yapan kişiye verilen bilgilerle sınırlıdır.

### **1.4. Araştırmanın Varsayımları**

Bu araştırmanın temel varsayımları şunlardır.

- Yapılan görüşmelerde soruların doğru anlaşıldığı,
- Sorulara tam ve doğru cevap verildiği,
- Uzman görüşleri de alınarak hazırlanan mülakat sorularının köye ve işe oryantasyon konusunda yaşanan tüm sorunların ortaya konulmasında yeterli olduğu.



## İKİNCİ BÖLÜM

### ORYANTASYON İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1. Oryantasyon (İşe Alıştırma) Kavramı

Bu bölümde çalışanların işe ve işletmeye çalışmaları ve iş arkadaşları ile tanışmalarında önemli bir kavram olan oryantasyon kavramının etimolojisi ve farklı bakış açıları ile yapılan tanımlamalar hakkında bilgi sunulacaktır.

##### 2.1.1. Oryantasyon Kavramı

Fransızca “orientation” kökünden gelen oryantasyon kelimesi “yönelme veya yönlendirme, çevre kurallarına uyma veya uydurma, yeni bir çevreye, ekolojiye alışma, alıştırma, anlamına gelmektedir (Güneş, 2012: 26). Veya başka bir deyişle oryantasyon; işe yeni başlayan personele kurumu, beraber çalışacağı iş arkadaşlarını rapor sunacağı amir ve yöneticileri, kurumun işleyişini, işi gerçekleştirebilme şeklinin aktarıldığı ve işe başladığı yerde uyumunu sağlamak için yapılan çalışmalar ve programlar bütünüdür (Güçlü, 2016).

Oryantasyon veya diğer adıyla işe alışma faaliyetleri mesleki başarının en önemli etmeni, yeni işe başlayanın işiyle ilgili olarak edindiği ilk izlenimdir. Bir işe yeni başlayan personelin kurum ile ilgili edindiği ilk cümleler, ilk bilgiler bu faaliyetlerde gerçekleşir. İlk izlenim insanın bilinç altı kavramını önemli ölçüde etkilediğinden dolayı oryantasyon veya diğer deyişle işe alıştırma eğitim programları önemli bir özen gerektirir (Demirbilek, 2009: 367).

Açıklamalardan da anlaşıldığı gibi oryantasyon, personelin çalışmaya başladığı ortama, çevreye uyum sağlama, ayak uydurma, ortamla tanışma, çalışacağı yer hakkında bilgi sahibi olma, çalıştığı ortama, kendi çalışma ve uyum mekanizması ile uyum sağlama, entegre olma sürecidir. İnsanın hayatının her aşamasında uyum sağlama, entegre olma, alışma veya aşinalık durumları vardır. Bunların hepsi kişinin uyum sağlama mekanizmasıyla alakadardır. Yeni çalışan, çalışma ortamına girmeden önce gerilim halindedir ve hayatındaki izlenimleriyle, kurumun isteklerinin karşı karşıya geldiği bir durumdadır. Örneğin hiç yapmadığı bir işi ilk önce tasarlar, düşünür, hayal eder ve hazır olduktan sonra çalışma ortamı ile ve yapacağı iş ile tanışır. Bu nedenle özellikle yeni alınan veya o işi yeni yapacak olan personele veya personellere; uyum, entegre, sosyal entegre çalışmaları gibi programları düzenlenir. Bunların

tamamı oryantasyon veya işe alıştırma süreci kapsamında gerçekleşir (Demirbilek, 2009: 267-269).

Oryantasyon süreci ne kadar hızlı olursa o kadar verim alınır. İşe başlayacak bireyin tasarladığı ve hayal ettiği bir görev, çalışma ortamı, önceden tasarladığı ve hayal ettiği gibi de çıksa, muhakkak öngöremediği ve oryantasyon gerektiren durumlar olacaktır. Örneğin çalışma ortamında işini tasavvur edebilir ama iş arkadaşını edemez. Veya iş arkadaşını doğru tahmin etse yöneticisini edemez. Veya çalışan, halkın içinde hizmet ediyorsa, halk ile iç içe çalışıyorsa, halktaki her bir bireyi veya insanları düşünemez tanıyamaz, zihninde ön tanıma yapamaz. İşte bu yüzden hızlı oryantasyon eğitimleri, sosyal entegrasyon faaliyetleri ve uyum sağlama çalışmaları gerekli ve verim alma konusunda önemli bir etmendir.

Kamu ve özel sektörler insan kaynaklarını maksimum düzeyde verimli hale getirebilmek ve maliyetlerini minimuma indirebilmek için işe aldıkları yeni çalışanlarına yönelik faaliyetler planlarlar ve hayata geçirirler. Bu faaliyetler bazen oryantasyon eğitimi altında, bazen sosyal entegrasyon bazen işe alıştırma eğitimi, programları, faaliyetleri olarak adlandırılmaktadır. Bu faaliyetlerin süreci, bireyin işe alınma süreci kadar önem arz etmektedir. Tüm kurumlarda en önemli sorunlardan biri personelin kendisini bütünüyle çalıştığı kuruma ait hissedememesi olarak görülür (Karakaş, 2014: 2). Bu düşüncenin olumlu yönde geliştirilmesinde işe alıştırma faaliyetlerinin değeri büyüktür. Bir çalışanın kendisini örgüte ait hissedebilmesi demek; yöneticiden tutun en alt çalışana kadar bir aile gibi görüp kendisini de o ailenin bir bireyi bir parçası olarak görebilmesi demektir. Bu düşüncesin amacı veya bu hedefin gayesi ise aynı hizmette aynı vazifede bulunanların birbirlerinin aynî hükmünde olmalarından kaynaklanır. Bir tek amaç için bir araya gelen bireylerin grup haline gelip, imtizackârane birleşerek, birbirlerini bir fabrikanın çarkları veya bir vücudun azaları gibi görerek çalışabilmesi, yoğunlaşabilmesi hem birey açısından çalışmada bir teşvik ve aidiyet duygusu oluşacak hem de o çalışan, kurumda samimi bir duyguyla ve benimseyerek çalışacaktır. Bu çalışmanın meyvesi ise kurumun vizyonuna ve misyonuna yansıyacaktır.

Oryantasyon (işe alıştırma) çalışmalarının süresi işin özelliklerine göre değişim göstermektedir (Geylan vd., 2013: 83-84). Kurumların çalışma şekilleri değişiklik göstermesine paralel olarak ta oryantasyon çalışmaları da değişiklik göstermektedir. Bir belediye personellerinin işe alıştırma çalışmaları veya işe alıştırma programları ile vatandaş ile birebir iletişimlerinde sağlıklı çözümler bulabilmesi ve hızlı hizmetler götürebilmesi hedeflenebilir. Veya bir fabrikanın oryantasyon eğitimi, makinanın işleyişini ve fabrikanın üretiminin amaç ve hedeflerini bu programlarla anlatabilir ve personeli fabrikayla tanıştırabilir. Veya başka bir

örnek verecek olursak bir din görevlisine yapacağı hizmetlerle alakalı oryantasyon eğitimi verilmesi, hem anlatacağı dini kendisinin yaşayabilmesi ve öğrenebilmesi hem de bulunduğu mekanda, hizmet ettiği belde, halka veya cemaate dini anlatabilmesi ve öğretebilmesi hedeflenebilir.

İşe alıştırma (oryantasyon) yeni çalışana kurumun tarihine, kültürüne, işleyişine, fiziki ve sosyal alt yapıyla alakalı rutin bilgilerin verilmesi, yine personeli işe alıştırma ve personele uyum sağlama sürecidir. İşe alıştırma çalışmaları ile çalışanın iş arkadaşları, faaliyet ortamı, yapacağı tüm çalışmalar ve kullanacağı makine ve cihazlar, kurum kültürü, yönetmelikler anlatılmaktadır. Uyum ya da işe alıştırma eğitimleri bazen konferans ve seminer şeklinde verileceği gibi, bazen de yöneticisinin veya insan kaynaklarının ilgili elemanının binayı, kurumu tanıtmasıyla ve iş arkadaşları ile tanıştırılması gerçekleştirilebilir (Geylan vd., 2013: 83-84).

Oryantasyon (işe alıştırma) yeni işe alınanın tek tip bir sisteme uymasından çok, hal ve hareketlerindeki standart dışı davranışlarını sınırlar. Burada, belirli bir tutum ve işi başarabilme gücü düzeylerine uymak için, yeni çalışana baskı yapmadan, onların aykırı tutum ve davranışlarını kurum kültür, işleyiş ve çalışma anlayış iklimine entegre etme ve düşük çalışma gücü göstermelerinden sakınmalarını sağlamaktır (Karakaş, 2014: 2).

Çalışmalar yapan insan kaynakları bölümü, işe alıştırma sürecinde, yeni iş görenin, doğru yolda davranışlar sergilemesine yardımcı olur. Çok fonksiyonlu bir çalışma, yeni iş görene, olumlu bir başlangıç sağlamasının yanında, çalıştığı birimini ve işteki görevini tanımasını sağlar (Güneş, 2012: 26).

Bu açıklamadan da anlaşılacağı gibi oryantasyon, işe alıştırma faaliyetleri her personeli robotlaştırmak, duygularını hissizleştirip tek tip hareket eden tek tip tepki veren veya tek tip düşünen bireyler haline getirmek değildir. Bilakis, tezimizin konusuyla da birebir alakalı olan her bir bireyin kendine özgü davranışlarını, kuruma ve mesleki itibara uygun şekilde kurum kültürü çerçevesinde tutabilmektir. Yani özgürlüğünü; kurum hukuku, kurum kültürü, çevre ve toplum normları ile bildirme amaçlanmıştır. Yoksa kurum kültürü, sabit ve tek tip olarak oryantasyon faaliyetleri gösterildiğinde, çok çaplı çalışan bir işletme veya bir devlet kurumu personellerinin personeli yer değişikliği yaptığında o yöre halkına hitap etmede ve hizmet götürmede noksan kalacak ve kurum kültürü ile yöre kültürü çatışması yaşanacaktır.

İşe başlayan bir personel öncelikle işe başladığı ortamda, çevrede, toplumda 'kültür şoku' diye tabir edilen sosyolojik ve toplumsal travmalar geçirebilir. İşe yeni giren bir birey,

yeni bir kültür ile karşılaşabilir. Kimi zaman yeni işi hayal ettiği iş gibi olmaz, kimi zamanda aynı olur fakat detaylarını bilemez eksik kalır. Bu bir gerçektir ki yeni bir şirkette çalışmanın yeni bir ülkeyi ziyaret etmek kadar birbirinden farkı yoktur. Ancak etkili bir işe alıştırma böyle bir şok etkisini azaltabilir (Karakaş, 2014: 2).

Tüm bu çalışmalar bir çatı altında yapılmasıyla ve bu programların düzenlenmesiyle, hem personelin kültür şoku yaşamasını ve kültür çatışmasını önlemek hem de çalışmaya başladığı kurumun birlikte çalışması veya misyonu vizyonu öğrenmesi ve sahiplenerek çalışabilmesi amaçlanmaktadır.

İşe alıştırma sürecinde yapılan çalışmalar, işe yeni alınan ile işi arasında veya iş yeri arasında yapılan ilk ilişkiler ve ilk aileye giriş adımlarıdır. Çalışanların işe alım safhası, etkili ve devam eden bir performansı oluşturma sürecinin sadece ilk sayfasıdır. Bu süreç işletme için büyük bir önem arz ettiği gibi işletmenin ilerdeki kültürünün şekil almasında olumlu veya olumsuz etkisi olacaktır.

İşe yeni alınacak kişi seçiminde, en iyisi seçilmiş olunabilir. Ancak işe kabul edilen personel, iş tanımını ve görevini bildirmek, yeni çalışana çalışacağı yeri, iş arkadaşlarını, işini belli bir düzen ve plan dâhilinde tanıtmak veya onun işte uyumunu sağlamak, yapılması gereken en önemli bir başlangıç ve süreçtir. Yeni çalışanın, yeni personelin kurumuna ve çalışma çevresine uyum sağlamasını ve işe alıştırması, önemli bir faaliyettir (Tütüncü, 2015: 6-27).

İşe alıştırma (oryantasyon) programlarının özellikle özel sektörler üzerinde etkisi büyüktür. Çünkü bu programın çalışmalarında, işletmenin işlevi, iş gören nitelikleri, personel devir hızı, rekabet gereksinimleri, verimlilik ölçüleri gibi faktörler rol oynamaktadır. Tüm bu çalışmaların amacı etkin bir üretimi sağlamak ve nihai sonuçları yakalamaktır (Topaloğlu ve Sökmen, 2003: 4)

İşe alıştırma eğitimi özel sektörde önemli faydaları olduğu gibi, kamu kuruluşlarında bunun büyük etkileri bulunmaktadır. Kamu çalışanları, hizmet götördükleri yerlerde veya hizmet verdikleri bireylerde; memnuniyeti sağlamak, toplumun refah düzeyini artırma yolunda faaliyetlerde bulunmak ve bu doğrultuda halkı bilgilendirmek vs. görevleri bulunmaktadır. Buna görevlerinde herhangi bir eksiklik ve aksama olması durumunda, olumlu olumsuz geri dönüşümler etkili ve önemli olmaktadır. Bu nedenle de, kamu personellerine görev öncesi yapılan tüm işe alıştırma programları ve eğitimleri kamu kuruluşları için özel sektör kadar ehemmiyetlidir (Yenilmez vd., 2016: 134).

### **2.1.2. Temel Oryantasyon**

Temel oryantasyon; işe yeni alınan bir personele işletmenin mazisi ve bugünü, markalaşma süreci, birlikte çalışma anlayışı ve işlevi, üst yönetimin durumları, bölümler, işletme kural ve politikaları, kalite uygulaması, hedefleri, misyonu, vizyonu, işletmenin geçmiş ve mevcut iş gücü potansiyeli, kurumun genel fiziki yapısı gibi konularda temel bilgi verilme sürecidir. Oryantasyon sürecinde işletme iş görene tanıtılırken, deneme süresi, eğitim faaliyetleri, servis imkanı ve sigorta işlemleri, çalışana sağlanan diğer imkanlar ve hizmetler gibi tüm çalışmalar hakkında bilgi verilmesi de temel oryantasyon sürecinde gerçekleşir. İş yeri hekimi çalışma gün ve saatleri, rapor, disiplin yönetmeliği, iş gören yönetmeliği bilgileri, sosyal istihkaklar gibi temaların aktarılması ile de kişilik haklarıyla ilgili bilgilendirme yapılır. Yeni personele yöneticilerle, çalışma arkadaşlarıyla, İKY Bölümü elemanlarıyla, iş yeri doktoruyla, eğitmenlerle, durumu gereği sürekli çalışacağı bölüm personelleriyle tanıştırılması da temel oryantasyon sürecinde gerçekleştirilir (Soysal, 2015: 2).

İşe alıştırma özellikle karşılıklı ve örgütsel ilişkilerde çatışma durumlarını önlemeye yönelik girişimlerdir. Kısacası insan kaynağının yaşadığı sorunların çözümlenmesi iş yerindeki toplumsal ve grupsal iklim bakımından şarttır. Temel oryantasyon sürecinde, hangi aşamada olursa olsun personelin kuruma uyumunu kolaylaştırmak ve kurumun değerlerini bilgilendirmek amaçlanmıştır. Keza personel seçimi son derecede sağlıklı ve olumlu sonuçlar doğrultusunda yapılmış da olsa, bölümünde kabiliyetli bir çalışan da olsa, kurum onun için yenidir. Kurumun fiziksel yapısı da dâhil olmak üzere, kurumu o kurum yapan değerlerine ve kimliğine kadar tüm bilgileri en kısa sürede öğrenmesi amaçlanmıştır. Oryantasyon faaliyetlerinin tamamı temel oryantasyon sürecinde gerçekleştirilir (Fındıkçı, 2003: 71,245).

### **2.1.3. Mesleki Oryantasyon**

İşe alıştırmanın bu sürecinde yeni çalışanın işi faaliyet esnasında öğrenerek uygulamayı kolaylaştırması ve işe uyum zamanının azaltılması amaçlanır. İşe yeni alınan personel, deneyim sahibi olma düzeyi, ilk günlerde iyi performans göstermesi demek değildir. Oryantasyon çalışmalarına katılan işe yeni alınan personel, kurum hakkında gerekli bilgiye nasıl ve nereden ulaşacağını bu süreçte öğrenir. İşin konumu, amacı ve kurumun diğer işlerle olan ilişkisinin, kurum kültürünün, iletişim şartlarının, çalışma ortamının da yapılan rutin faaliyetlerin yeni çalışana aktarılması; birimlerdeki hedeflerinin yeni personele bilgi verilmesi, çalışanın vazifelerini öncelikli olarak bilmesinde yardımcı olunması gibi konular da mesleki oryantasyon

çerçevesinde yer almaktadır. İş güvenliği sağlanması yeni çalışan için rahat bir çalışma ortamı sağlanması da yine mesleki oryantasyon sürecinde gerçekleştirilir (Soysal, 2015: 2).

Bir işe alışırma faaliyetleri olmaması, personelin kuruma uyum göstermemesi anlamına gelmez. Fakat kendi çabası ile bir çalışan bir bilgiyi 8-10 ayda ediniyorsa, işin başında bu faaliyetlerle 1-2 ayda alması mümkündür. Dolayısıyla işe başlatma süreçleri kişinin kısa sürede kuruma yeni değerler vermesine yardımcı olacaktır. Mesleki oryantasyon eğitiminin verimli olması demek personelin işine daha hızlı adapte olması ve o işte verimli olabilmesi demektir. Bu yüzden mesleki oryantasyon eğitimi önem arz etmektedir (Fındıkçı, 2003: 245).

Oryantasyon eğitimi sadece işe yeni alınan bireylere yönelik değil, aynı zamanda şirket içinde rotasyona tabi olan yani başka bir bölüme geçen veya terfi eden çalışanlara yönelik de olabilir.

## **2.2. Oryantasyon (İşe Alıştırma) Faaliyetlerinin Faydaları**

Her kurum ve kuruluş, çalışma yaptığı dalda ve bölümde başarılı olmayı ve bu başarısının devam etmesini ve bu sektörde önder olmayı amaçlar. Bunu gerçekleştirebilmenin bir faktörü de vasıflı ve kaliteli eleman ile iş görmektir. Bir çalışan ne kadar vasıflı ve kaliteli olsa bile kurumun işleyişini ve yapısını işe yeni başlayan bir personel (ön bilgi de edinmiş olsa) bilmesi ve detaylarını öğrenmesi mümkün değildir. Tüm bu istekleri kısa sürede elde etmek ve personellerin çalışmaya yoğunlaşma sürecini aza indirmek ve çalışandan maksimum düzeyde verim alabilmek için kapsamlı bir işe alışırma faaliyetlerine, çalışmalarına, programlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Tüm bu çalışmaların bu noktada personele büyük bir katkısı vardır. Bu faaliyetlerde personele yapacağı iş hakkında bilgi vermek, eğitmek ve personeli geliştirmenin yanı sıra; çalışacağı ortama, işe ve sosyal çevreye uyum sağlayabilme ve bu süreyi minimum seviyeye indirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca çalışanların işteki doyumluluğu, işteki muvaffakiyeti, birlik ve beraberlik içinde teceddüt ederek kurumsal sadakat gibi konuların gerekliliği nedeniyle işe alışırma, işe uyum faaliyetleri ehemmiyetlidir (Tiyek, 2014: 333-336).

Özdemir (2013: 2-3)'e göre de işe alışırma eğitimlerinin, çalışmalarının faydaları şöyle sıralanmıştır:

- İşletmede yeni başlayan bir personele, işletmenin işleyiş şekillerini, işletmenin kuruluş yapısı, üretim ve hizmet konusu ve ilerleyişi, personelin tüm hakları ve sorumlulukları, terfi imkânları, iş şartları, iş güvenliği önlemleri vb. konularını ele almak,

- İşe yeni giren personelin yapacağı işe, kuruma yabancı kalmamasında ve işe uyum sağlamasında yardımcı olmak ve sosyal bütünleşmeyi ve kaynaşmayı sağlamak,
- İşe yeni giren personellerin işe uyumunu sağlayarak iş performansını artmasını sağlamak,
- Belirsizlikten ve bilgisizlikten kaynaklanan tüm yakınmaların tedbirini almak, yani personellerin çalışmalarına bilgi eksikliği nedeniyle, tecrübe edinerek çalışmalarına yardımcı olmak ve kurulmuş bir düzene zarar vermelerine engel olmak.

İşe yeni başlayan personel, işin ilk gününde, kendisine yabancı gelecek bir durumla karşı karşıya kalır ve kendisini ortama adapte etmek zorunluluğu hisseder. Personel için, yeni bir ortam, yeni iş arkadaşları, personeli her zamankinden daha ürkek ve utangaç bir durum hissettirebilir (Güneş, 2012: 33). Çoğu insan işe yeni başladığında strese ve bunalıma girebilir. İşe yeni başlayan bir personel, eski yaşamından farklı olaylarla da karşılaşabilirler. Örneğin, eski işinden ayrılma, yeni iş sendromu, sağlık sorunları veya aile sorunları gibi gibi olaylardan sonrası olabilir (Batılı, 2010: 16-17). Bu durum yüzünden en deneyimli olanların bile korku ve kaygı olmasını ve güvenlerini yitirmelerine sebep olabilir. Bu nedenle işe alıştırma faaliyetleri, çalışanın yeni işinde başlangıcı olumlu olmasında yardımcı olacak bir etmendir. Psikologlar, genelde işe yeni başlayan bir çalışana daha uygun ve hoşgörülü bir tutum gösterilmesi gerektiğinin üzerinde durmuşlar ve önem vermişlerdir. Çünkü bir personelin, görevindeki eksik bilgisi, yeni işindeki yaptığı yanlışlıklardan rahatsız olduklarını ve en iyisini yapana kadar çok duygusal davrandıklarından, işverenin bu durumu göz ardı etmemesi gerektiğini savunurlar (Güneş, 2012: 33). İşveren bu vaziyeti hem göz ardı etmeli hem de en aza indirmeye çalışmalıdır. İşe alıştırma eğitimleri veya faaliyetleri düzenlenmelerinin en önemli işlevlerinden birisi de, işe yeni başlayan bir personelin bu kadar stresleri yaşamaması ve bu süreçleri kendilerinin yönetmesi ve kontrol altına alabilmelerine destek olmaktır (Batılı, 2010: 17).

Oryantasyon eğitim programları ile yeni çalışanlara, karşılaşabilecek sorunları anlatarak bu gibi sorunlarla karşılaştıklarında nasıl davranılacağını ve nasıl çözümlenebileceğini anlatarak verimliliği artırmak ve işleyişin devamını sağlamak amaçlanmıştır. Çünkü çözüm ne kadar hızlı olursa hizmet o kadar hızlı gerçekleşir ve tekrar sorun olarak karşısına çıkmaz. Ayrıca bu faaliyetlerde amaç, yaşanan sorunları anlatarak nasıl davranılacağını anlatmak, sadece o sorunla karşılaşmak değil buna benzer sorunlarla veya aksiliklerle karşılaşıldığında, personelin çekingenliğini azaltarak ve akla kapı açarak fayda sağlamaktır. Bu da etkin bir oryantasyon veya işe alıştırma, uyum çalışmalarıyla gerçekleşir.

Günay (2010)'a göre işe alıştırma faaliyetlerinin fayda sağlayacak iki yönü vardır; İlk olarak kurumun işleyiş biçimlerini, vizyon ve misyonunu, başarı için çizdiği yolu bilecektir. Bununla beraber kurum ile iç içe ve aidiyet duygusu içerisinde çalışan bir personel sosyal çevreyi, çalışma arkadaşlarını ve bulunduğu ortamı ve mekânı tanıyıp kısa sürede başarılı bir personel haline gelerek, yükselmeyi amaçlayan bir personel imajında olacaktır. Diğer yönü ise; yeni personelden verimli bir tarzda avantaj sağlamak isteyen kurumdur. İşte tüm bu faaliyetler yani işe uyum faaliyetleri bu noktada her iki tarafı da amaçlarına ulaştırır fayda sağlar ve beklentileri yerine getirir (Günay, 2010: 91).

Yapılan uyum faaliyetlerinin başarılı olabilme şartları şu şekilde sıralanmıştır:

- İşe alıştırma çalışmaları, işe alma sürecine dâhil edilmeli ve işe alma sürecinin devamı olarak bilinmelidir.
- İşe alıştırma sürecinin başarısı, bir personelin kendini kurumdan olarak görmesi ve aileden bilmesi olarak sonuçlandırılmalıdır.

Bu programların veya faaliyetlerin hiçbir eleman veya personel gözetmeden kurumun A' dan Z' ye tüm yeni elemanlarına yapılmalı ve tüm yeni personeli kapsamalıdır. Kuruma başarı kazandıracak bir şekilde alıştırma çalışmaları yapılırsa emeklerin fayda sağlama ivmesi yükselecektir (Soysal, 2015: 2).

İşe yeni başlayan bir personel için, işe uyum sürecinden geçirilmesi, o personelin işinde daha başarılı olabilmesine önemli katkı sağlar. İlk günkü düşüncelerinden tutun iş tatminine hatta iş gücü ve çalışma faaliyetlerini büyük oranda etkilemektedir. İşe uyum sürecinde işe alınan kişinin aklındaki çoğu sorular cevap bulur ve yanlış düşünceleri izale etmekte rol oynar. Ayrıca cevap bulamadığı veya yanlış bildiği konuların etkisiyle elde edemediği başarıyı ve moral bozukluğunu bu uyum çalışmasıyla giderilmektedir. İşe yeni alınan bir kişiye yakınlık gösterilmesi ve ilgilenilmesi ve alaka kurulması bu personelin kuruma aidiyet duygusunu artıracak ve kurum ile bütünleşmesine yardımcı olacaktır. Bu şekilde de çalışma arkadaşlarıyla da yakınlık kuracak kendini kurumun aile ferdi olarak görecektir. Tüm kurum tarafından da kabul edilecektir. Personel ilk verilen eğitimle can suyunu almış olur ve ilk başarılar bu programda verilen eğitimle gerçekleşir. Bu eğitim işe yeni başlayan personelin işi hakkında ilk izlenimi ve ilk tecrübesi olur. Bu tecrübe ve edindiği bilgiyle de çalışma hayatına şekil ve yön verir. Bu yüzden bu çalışmalar bu derece önemli ve fayda arz etmektedir (Karakaş, 2014: 2-3).

İşe alıştırma programları hayata geçirilmesiyle, işe yeni başlayan personel ve diğer personeller ile olan ilişkilerinin sekteye uğramasına ve yanlış tutumlarını önüne geçmede önemi



büyükür. Dolayısıyla işe yeni alınanların işlerine yoğunlaşarak kısa sürede görevlerini öğrenip ve kendilerini yetiştirmelerindeki gayretleri ve görev çevresiyle uyum halinde yaşamasına katkı sağlar. Bu sayede çalışanlar sorumluluklarını bilip çalışacaklar ve ekip ruhu meydana getireceklerdir (Günay, 2010: 91).

İşe alışırma ve uyum programları kurumun sosyal yapısı ve ülkenin ekonomisi açısından büyük önem arz etmektedir. Yapılan araştırmalara göre işe yeni alınan bir personel işe ne kadar alışır ve uyum sağlarsa o kadar o personelin verimi artmakta ve istenilen düzeye gelmektedir. Bu yüzden işe uyum ile çalışanın başarısı arasında doğru orantı ve sıkı bir bağ vardır. İşe yeni başlayan bir çalışanın kabiliyetleri ve karakteri ile işteki başarısının lüzumu arasında bir uyum var olursa, çalışanın işinden kazanacağı tatmin oranında ve verimliliğinde artış olacaktır. İşe uyum olmazsa çalışanın işteki motive oranı azalacak ve ve huzursuzluk başlayacaktır. Hatta bu yüzden işten soğuma ve işten ayrılmaya kadar gidecektir (Karakaş, 2014: 5). İşe alışırma ve uyum faaliyetlerine ne kadar çok önem verilirse hem kurum teşkilatına ve kültürüne bağlılık gerçekleşecek hem de uyum çalışmalarının başarısına göre personel memnuniyeti artacak ve işten ayrılma oranları düşecektir (Batılı, 2010: 16).

İşe yeni alınan bir kişi bulunduğu kurum tarafından ilgi duyulmak ve iyi karşılanmak ister. Bunu bulamadıklarında, kurumda kalıp kalmamak konusunda tereddüt yaşayabilirler (Güneş, 2012: 35). İşte bu karamsarlığı kaldırmada yardımcı olan ve çalışana güven sağlayan kurum ile çalışan arasında rabita oluşturan oryantasyon, yani işe alışırma ve işe uyum sürecidir. Bu süreç yaşanmazsa ve es geçilirse, işe yeni alınan personele yabancı kalınacak ve personelin umut ettiği destek ve yardım sağlanamayacaktır. Hatta kurum kültürünü tanımama ve sosyal çevresiyle uyum sağlayamama, bütünleşme ve sosyalleşme yoksunluğu yaşayacaktır. Bu da kurum ile personel arasındaki psikolojik ilişkinin kopmasına ve işinden ayrılmasına etken olacaktır. Personelin işten ayrılması da kurum için önemli bir kayıp ve kurum için imaj sarsıntısıdır. Bu kaybı minimum seviyeye indirmenin çaresi de işe alışırma ve uyum sürecidir (Karakaş, 2014: 5).

Aktif bir işe alışırma çalışmaları, personel giriş çıkış maliyetini azaltır. İşe alışırma süreci personelin işinde devamlılığını önemli oranda belirler. İşe yeni başlayan bir personel işini başarılı bir şekilde yapabileceğinin kanısına vardığında, işe motive olup işinde iyi olabilmesi için yol gösterilir. Çevresine, iş arkadaşına ve iletişim halinde olduğu topluma uyum sağlayabilmesi için çalışmalar yapılır. Bu sayede işe yeni giren kişi işine daha sıkı bağlanır ve işinde başarılı olmak için gayret gösterir. Tüm bu çalışmalar, cümlenin başında da yer verdiğimiz gibi işe alışırma ve uyum sürecinde gerçekleştirilir (Günay, 2010: 91).

İşe uyum sürecinde yeni personel kurumdaki sosyal ve kültürel yapıyı öğrenir. Kurumun işleyişini, yol alış biçimi hakkında fikir sahibi olur. Aynı zamanda işe yeni giren bir çalışanın toplumsallaşma ve bütünleşme sürecine önemli katkıda bulunur. Toplumsallaşma diğer adıyla sosyalleşme bir personelin diğer çalışanların veya çalıştığı çevrenin değerlerini, normlarını ve inançlarını bilmeye çalıştığı süreçtir. Bir işe uyum sürecinde işe yeni giren personelin en önemli kazanımı, çalışma sahasında beraber çalıştığı veya hizmet ettiği bireylerin değerlerini, inançlarını edindikleri kültürlerini anlatılması ve bu noktada karşılaştığı durumlarda alacağı tavırlar ve geri dönüş halleridir (Karakaş, 2014: 5).

Kurum her yeni çalışan için kurum kültürüne uyum halinde olması için çalışmalar yapar. Kısacası personelin sosyalleşmesini ve toplum yaşamına ayak uydurmak ister. Sosyalleşme ile ilgili sonraki konularda detaylı bilgiler verilecektir ama burada kısaca değinecek olursak; işe alıştırma eğitimine giren kişi, kurum değerleri, inançları ve geleneklerini yavaş yavaş alıp kabullenmektedir (Günay, 2010: 91).

Kurumun toplumsallaşma sürecinde, kurum kültürü ve sosyal değerleri, işe yeni giren kişinin kimliği ve karakteri ile bütünleşip kaynaşmaktadır. Bir çalışan, çalışma çevresiyle veya sosyal çevreyle ne kadar bütünleşip kaynaşma sağlarsa kabiliyetleri de o nispette artar. İşe uyum sürecine giren bir çalışan işe başladığı ilk günden bu sürece devam ettirmesi uyum için da hızlı ve düzenli olmaktadır. Bir başarıda sosyalleşmenin büyük ölçüde etkisi vardır. Bu etki, sosyalleşmenin verdiği bütünleşme ve entegre olma veya oryantasyon, işe uyum süreci içine girme gibi etkileşim araçları bireyi büyük ölçüde motive etmiş ve işine daha fazla şevk ile çalışmasını sağlamıştır. Bu şekilde çalışma da büyük ölçüde başarıya ve hedefe götürmüştür (Karakaş, 2014: 5).

İşe alıştırma faaliyetlerinin bir yararı da yeni çalışana gereken tüm bilgiler verilmesiyle işe başladığı ilk günlerde yaşadığı yalnızlık, kaygı, işi gerçekleştirememesi ve başarısızlık gibi duyguları aza indirir. Dolayısıyla yeni personelin işine ve işletmeye yabancılaşması ortadan kalkar kurum ile uyumu sağlanır (Günay, 2010: 91).

İşe alıştırma süreci, işverenin çalışan işleyişini kontrol etmek olanağı oluşturur. Bu da işvereni veya yöneticiyi özdenetime sevk eder. İşe alıştırma sürecinde tespit edilen sıkıntılara erken müdahale fırsatı yakalanmış olur (Karakaş, 2014: 3-5).

Bir başka anlatımla bu programların faydaları şu şekilde sıralanmıştır (Güneş, 2012: 36-37):

- İşe yeni alınan personel ile yönetici ve mesai arkadaşları ve insan kaynakları ile bağlayıcı, çalışmaya sevk eden bir ilişki kurmasına yardımcı olur,
- Personeller arasında ortak değerler ve ortak hedefler oluşturur,
- Kurum kültürünü ve kuruluş yapısını ürün veya hizmetlerin bilmesine yardımcı olur ve çalışanın ilk dakikalarından sonra verim alınmasını sağlar,
- Kurumun tüm çalışanlarının bölümlerin çalışma takımlarının tanıtılması,
- Kurum talimatları ve işleyişleri ödeme ve ücretlendirme ile ilgili bilgilerin aktarılması,
- İşletmenin kurum hedeflerini ve işe yeni giren personelin bütün içerisindeki yeri bildirir,
- Çalışanın hedeflerini bir an önce gerçekleştirebilmesini ve işe adapte olmasını hızlandırır,
- Kurumun amaçlarını, kültürünü, değerlerini ve tüm işleyişleri hakkında çalışanı bilgilendirerek iş ilişkilerinin artı yönde ilerlemesini sağlar,
- Vakit ve çalışma israfının önlenmesi,
- İşten ayrılmanın fazla olduğu ilk ayların bu düşünceden uzak geçirilmesi ve işten ayrılma meyillerinin azalması,
- İşe yeni giren personelin kuruma ve işe karşı korkularını ve kaygılarını işe alıştırmaya sürecinde dağıtması ve zamanla da kurtulması olarak ifade edilmiştir.

Oryantasyon (işe alıştırmaya) süreci önceki paragraflarda da bahsettiğimiz gibi sadece personelin faydasını kapsamamakta aynı zamanda işletmenin, kurumun misyon ve vizyonunda ve büyümesinde, ilerlemesinde olumlu katkıları, önemli ölçüde yol kat etmelerini sağlamıştır. Tabii dolaylı olarak düşünecek olursak personelin faydası, kurumunda dolaylı olarak fayda sağlayacağı anlamına gelmektedir. Bunun dışında kurumun sağladığı faydalardan biride; işten çıkarımları, ayrılmaları minimuma indirerek personelin çalışmalarına motive olmalarını ve verimlilikte artış olmasını sağlar. Aynı zamanda işçi alımıyla, arama ile ilgili maliyetler azalacak ve işe uyum sürecine tekrardan girmeyip yeni bir personelin uyum sürecini beklememiş olacaktır (Günay, 2010: 91).

### 2.3. Oryantasyon (İşe Alıştırma) Faaliyet Sürecinin Önemi

Bir işletmenin ve kurumun başarıya ulaşma yollarından biri de yeni kabiliyetleri işletmeye kazandırmasına bağlıdır. Bir personelin çalışmalarında ki tutumu, iyi bir izlenim arz etmesi, kurumun personele alışma süreci tanınması ve eğitim vererek gelişim göstermesine bağlıdır. Bu noktadan işe alıştırma ve uyum süreci, kurumsal kültürün ve kimliğin oluşmasına katkı sağlayan, temel sebeplerden biri olan eğitim anlayışının elzem maddesidir (Topaloğlu ve Sökmen, 2003: 4-5).

Günümüz işletme ve kurumların en önemli ihtiyaçlarından biri kalifiye eleman eksiklikleridir. Bu eksiklik kurumun devamında büyük roller oynamaktadır. Aynı zamanda da kurumun hedeflerine varmada önemli bir etmendir. Bu etmen, eleman sayısının az veya çok olması ile değil elemanın verimliliği ile alakalıdır. Yani, işçi sayısı az da olsa çokta olsa, kalifiye eleman ihtiyacı yeni dönemin en önemli gerekleri arasında yer almıştır. Bunun içindir ki kurumlar, işe alıştırma ve uyum sürecini, boşa zaman harcama, maliyet israfı olarak düşünmemektedirler. Bu zamanın kurumları ve işletmeleri personelin gelişmesi için ve eğitimleri için önemli bütçeler ayırmaktadırlar. Bunun en geçerli sebebi hayat şartlarına uyum sağlayabilmek, sosyal çevreden uzak kalmamak ve sosyal bütünleşme gibi kültürel yakınlık sağlayıp personelin gelişmesini ve yeteneklerinin ortaya çıkarılıp bunu yansıtabilmelerini istemektedirler. Bununda ancak eğitim süreciyle gerçekleştirilebileceği kanaatine varmışlar (Fındıkçı, 2003: 244).

İşe alıştırma ve uyum süreci, yapacağı işe ve kuruma ilk giriştir. İşe ilk girdiği zaman hayata geçmesi lazım olan, kurumun çalışmalarını ve işleyişini, işin işletme faaliyetlerini ve uygulamalarını, işin hususiyetini, mesai gün saatleri, bunun yanında kurum işleyiş şartları ve kuralları, çalışana kabullenme çalışmalarıdır. İş gören bu faaliyetlerle iş hayatına atılmakta ve iş dünyasını tanımaktadır. Bu faaliyetler bir işveren için ne kadar önemli ise, iş gören içinde o kadar önemlidir. Bir birey işi ile ilgili bilgileri çalışmaya başlamadan önce almaz ve zihninde bir profil oluşturmadan başlarsa adaptasyon süreci artacak ve verimli sonuç alınamayacaktır (Güneş, 2012: 27).

Personelin işe alımı gerçekleştirildikten sonra işe en uygun eleman tespit edilmiş olabilir; ama bu hal, yeni alınan personelin işi başarıyla yapacağını göstermez (Batılı, 2010: 14). İşe yeni başlayan bu yeni çalışan, iş tecrübesini ilk olarak burada yaşayabilir. İş hayatına yeni girmiş okuldan öğrendiği bilgileri pratiğe dökememiş bir çalışan olabilir. Bu kişi görev alacağı yerde yeni karşılaşacağı sıkıntılarla, problemlerle ve zorluklarla karşılaşacaktır (Günay,

2010: 41). İŖe alım sürecinde amaç sadece baŖarılı bir aday semiŖ olmak değil, aynı zamanda baŖarılı bir alıŖanı doğru yönlendirebilmek ve kabiliyetlerini keŖfedebilmektir. İŖe yeni alınan bir alıŖan alım sürecinde, detaylı bir Ŗekilde incelendiğinden, alıŖmaya baŖladıklarında Ŗirket tarafından kısmi bir ilgiye maruz kalıyorlar. Oysaki genellikle bireylerde ilk iŖ günü akılda uzun süreli bir etkiye sahiptir. Bireyin kurum hakkında ilk dŖnceleri ilerideki çalıŖma hayatını önemli oranda Ŗekillendirici zelliktedir. Bu sürecin, hem kurum için hem de personel için önem arz etmesinin bir nedeni de; kabiliyetleri inkiŖaf etmemiŖ ve iŖ ile alakalı yapacaklarından tam bilgi almamıŖ ve kuruma yabancı bir personelin, çalıŖma arzusu, Ŗevki ve ilerleme coŖkusu gibi duygularını yitirmemesi ve kaybetmemesidir. İŖteki baŖarı oranını artırmayı hedefleyen personellerin, ilk günden, hedeflerinin ve beklentilerinin boŖa çıkması kurum için geri dnŖ zor olan sonuçlara neden olabilir (Batılı, 2010: 14). Tüm bu iŖe alıŖtırma ve uyum faaliyetlerin gerekleŖtirilmesi, alıŖanın, yapacağı iŖ ile kabiliyetleri arasında bir köprü kurma ve kabiliyetlerini inkiŖaf ettirme imkânı sunar (GneŖ, 2012: 28).

İŖe alıŖtırma alıŖmalarının önemli sebeplerinden bir unsuru da Ŗudur ki; araŖtırmalar neticesinde çıkan sonuca göre; iŖe yeni baŖlayan bir personelin iŖten ayrılma sebebinin, iŖ hayatının ilk altı ayında ve kendi isteği ile gerekleŖtięi kanısına varılmıŖtır. Bunun temel sebebi ise, iŖe yeni baŖlayan bir personeli kendi imknlarına bırakmak, yani çalıŖma arkadaŖları ile tanıştırılmaması ve yapacağı iŖte yardım edecek kimsenin bulunmamasıdır (Günay, 2010: 41). Bunun farklı olumsuz tarafı ise; hem iŖveren için ekonomik kayba hem de alıŖan için zaman israfına neden de olabilmektedir. Bu nedenle grŖmeler ve incelemeler neticesinde iŖe alınan yeni personelin iŖindeki ilk gününde kendisini unutulmuŖ gibi hissetmemesi için kapsamlı bir iŖe alıŖtırma ve uyum sürecinin yapılması Ŗart ve iŖe alıŖtırma alıŖması büyük bir öneme sahiptir (Tiyek, 2014: 336).

İŖe yeni baŖlayan, kuruma baŖladıęı ilk günde yabancı kalabilir ve kültür atıŖması yaŖayabilir. Kurumun iŖleyiŖ yapısını öğrendiğinde, dŖnceleriyle aynı paralellikte olmadığının kanısına varır. İŖe yoęunlaŖmaya alıŖır. Fakat iŖinde ehil olan bir rehberin veya eğitimcinin yardımı olmazsa iŖine olumsuz bir süreç ile baŖlamıŖ olur. Hatta personelin iŖe baŖlama sürecini, okula yeni baŖlayan bir öğrencinin okul hayatına uyum sağlama ve eğitime olan sevgiyi arttırma ve arkadaŖları ile uyum ve sosyalleŖme sürecine benzetilebilir (Tiyek, 2014: 336). Veya baŖka bir örnekle yeni alıŖanı yeni bir ülkeye giden bir kiŖiye benzetilebilir. Nasıl bir ülkeyi ilk defa ziyaret eden biri sosyal farklılık, coğrafi yabancılık veya dil farklılığı gibi farklılaŖmalarla karŖılaŖıyorsa, kurumdaki yeni alıŖanında buna benzer bir durumla karŖılaŖması Ŗphesizdir (Günay, 2010: 41).

Her çalışan aynı hedef ve amaçlara hizmet etmediği sürece o kurumun başarıyı yakalaması zor olacaktır. İşe yeni alınan bir kişiye işe uyum sürecinde insan kaynakları veya işe alıştırma uzmanları hedeflenecek zamanı ve bu hedefleri gerçekleştirirken her çalışanın bu organizasyonun bir parçası olduğunu bildirmeye çalışır. Bu yeni çalışana işletmenin ilerideki elde edecekleri başarıda ki rollerinin önemini anlatmayı amaçlar. Ayrıca yeni çalışana takımın birer üyesi olduğunu hissettirip aynı zamanda da kurumun veya işletmenin kültürünü ve değerlerini korumuş olur (Root, 2017: 4).

İşe alıştırma süreci hassasiyetle gerçekleştirilmezse ve detaylı bir şekilde inanılıp yapılmazsa başarıya ulaşılmayacak ve istenilen sonuç elde edilemeyecektir. Zaman ve maliyet kaybından öteye gidilmeyecektir (Fındıkçı, 2003:244). Hatta bu çalışmalar önem düzeyi o kadar yüksektir ki; yüzeysel olarak geçirtilen uyum süreci sağlam bilgi vermemekte ve faydası olmamaktadır. İşe yeni alınan personelde, ihtiyaçları olan bilgileri çalışma arkadaşlarından öğrenmekte bunun olumsuz sonucu olarak ta bilgilerin yanlış aktarılması ve yanlış sevk edilmesi olarak ortaya çıkmaktadır (Tiyek, 2014: 336). Hatta bunu önlemek amaçlı bazı kurum veya işletmeler işe ilk giren çalışanın ilk günlerinde, ona yardımcı olacak ve yol gösterecek takım arkadaşı tahsis etmişlerdir. Bu yol izlenimin gerekçesi olarak da, yeni gelen bir çalışanın duygularını yol gösterecek kişinin anlayabilmesi ve onun sorunlarını cevaplamaya, çekimserlik duygularını yenmesine yardımcı olmaya çalışması olarak nitelendirirler. Bunun avantajları olduğu gibi, plansız ve resmi olmadan yapıldığından bilgilendirmenin noksan ve yanlış olma ihtimali ile dezavantaj olarak görülmüştür. İşte bu nedenden dolayı işe alıştırma ve uyum sürecinin ciddiyetle, resmi ve planlı bir şekilde kurum tarafından yapılması öngörülmüştür (Günay, 2010: 43).

İşe alım aşaması son bulduktan sonra, personel işe başladığı ilk günlerde kurum ve yapacağı görevle ilgili davranışlarını iletmeye ve güçlendirmeye başlar. İşe alım süreci bittikten sonra ise, çalışan işe başladığı ilk birkaç gün içinde iş ve işletme ile ilgili tutumlarını geliştirmeye ve sağlamlaştırmaya başlamaktadır. İşe alıştırma çalışmalarıyla bu süreç daha hızlı ve daha iyi bir tarzda sonuçlanmaktadır. Fakat personellere uyum sürecinde olduğundan daha fazla bilgi verilmesi, personellerin kendilerini tahakküm altında düşünmelerine, kendilerini yalnız ve yabancı hissetmelerine neden olmaktadır (Günay, 2010: 42).

İşe alıştırma ve uyum sürecinin başarısız geçmesinin, işletmeye en büyük zararı verimin düşmesi ve istenilen nihai başarıya ulaşamaması olarak açıklanabilir. Kuşkusuz bir kurumun işleyiş yapısının başarısının sektöre uğraması birçok nedene bağlıdır. Bu nedenlerden en önemli olanı, işe alıştırma diğer adıyla oryantasyon sürecinin ve faaliyetlerinin istenilen sonuca

ulaşmamasıdır. Bu da çalışanın sürekli değiştirme ve işe alım aşamasının devamlı yaşanması anlamına gelmektedir. Araştırmalar neticesinde, işten çıkanların % 40' ının temel sebebi, ilk üç yıl içinde başarısız bir işe alıştırma sürecinden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bu sonuçta işletmeye önemli bir maliyet ve zaman kaybı oluşturur. İşe yeni alınan bir çalışanın işe başlama süreçleri kolay bir süreç değildir. Doğru personelin aranılıp bulunmasından, işe uyum sağlmasına ve eğitilip verim alınacak bir duruma getirilmesine kadar sabırla üstünde durması gereken bir süreçtir. Bu merhalelerden geçtikten sonra tam üretken hal aldığında işten çıkması ve bunun diğer personele yansması, işletmeye büyük kar ve verim kaybına yol açacaktır (Yılmaz, 2012: 2).

Hizmet kurumları veya işletmelerinde hizmet kalitesini genellikle müşteriler belirlerler. Bu durum hizmet edilen kişinin, istekleri ve beklentilerine uygun hizmetin ve davranışın, yine müşteri veya vatandaş, kısacası hizmet alan kişinin arzuladığı yer ve zamanda olması, sunumunu zor kılmaktadır. Bu zorluğu geçmenin çaresi nitelikli ve kurumun menfaatini kendi menfaatinden üstün görüp, işten çalışan iş gören ihtiyacın giderilmesidir. Hizmet kurumlarında müşteriyi memnun etmenin bir zorluğu da her müşterinin farklı kriterlerde ve niteliklerde olmasıdır. Her müşteri iş görenlerin kendi aklını okumasını ve isteklerine göre hizmet vermesini ister. Müşterilerin bu istekleri de her bir müşteri arasında görecelik göstermektedir. Örneğin bir banka müşterisi mobilden işlemlerini yapmak ve zaman harcamak istemezken, bir müşteri işini sağlam yapmak ve yaptığı işlemi garantiye almak adına şubeden yapmayı tercih eder daha mantıklı bulur. İşte bu yüzden iş görenler fedakârlıkla, işletmenin menfaatini, kendi menfaatinden ve isteklerinden üstün görebilmelidir. Müşterinin her isteğini işletmenin çalışma anlayışı çerçevesi dâhilinde yerine getirebilmeli ve bu amaçla çalışabilmelidir. Oryantasyon programları bu doğrultuda faaliyet göstermekte ve bu hedefi amaçlamaktadır (Özdemir, 2013: 3).

İşletmede yeni görev alan, kurumda yeni başlayan, bölüm, mekan ve görev değiştiren personele oryantasyon (işe alıştırma) sürecinde, işin gerekli kıldığı davranış ve bilgilerin edinilmesi bu amaçların en başıdır (Geylan vd., 2013: 84).

Başka bir açıklama ile, işe alıştırma sürecinde; işe yeni alınan kişinin, yapacağı iş ile alakalı tutum ve bilgilerin edinilmesi, zihinsel, davranışsal ve bedensel kabiliyetlerin kazandırılması, bu hedef doğrultusunda çalışanın en kısa zamanda işe uyumunun sağlanması amaçlanmaktadır (Özdemir, 2013: 1).

Oryantasyon (işe alıştırma) çalışmaları, işe yeni başlayan bir iş görenin eğitimi, günümüz teknolojisi ve gelişmekte olan teknolojiye ayak uydurması için, personelin tüm kabiliyet düzeyinin ivme kazanması, hem de terfi olan personelin yeni görevlere uyum sağlaması açısından önemli bir faaliyettir (Ünlüönen ve Boylu, 2016: 409). Bu durumu İşe alıştırma olarak değil de eğitimin amaçları olarak düşünürsek; bir personelin eğitiminin amacı öncelikle, kendini mesleki olarak hazırlaması ve kuruma hizmet edebilme kabiliyetinin kazanılma programı olarak anlayabiliriz. Alıştırma çalışmalarının da bu eğitim ile ilişkili ve iç içe veya alt kümesi olduğunu varsayarsak; bir personelin ilk önce mesleki olarak kendisini hazırlaması ve kuruma hizmet edebilme statüsünü kazanabilmesi gerekmektedir. İşe yeni başlayan personelin kurumdaki başarısı ve devamlılığı büyük ölçüde bu alıştırma sürecinin sonucuna bağlı olduğundan oryantasyon çalışmaları önemli ölçüde gereklidir (Özgen vd , 2002: 133). Bu statü ve bilgiyi edindikten sonra oryantasyon çalışmaları başlanmış olacaktır. Eğitimin amaçları da işte bu şekilde ortaya çıkmaktadır. “ Ben nerde çalışıyorum?” “Bu kurum neden kuruldu?” “Kurumun misyonu ve vizyonu nelerdir?” “Benim bu kurumda yerim nedir?” En önemlisi de: “Neden bu kurumda görev yapmaktayım” gibi bir takım kurumdaki kimliğini oluşturma, yerini ve mahiyetini bilmeyi veya öğretmeyi amaçlayan faaliyetlerdir. Yeni işe başlayan çalışanların işe alındıktan sonra tüm faaliyet sistemini tanımaları ve kısa sürede verimli birer çalışana tahavvül etmesini sağlamak hedeflenmiştir (Ünlüönen ve Boylu, 2016: 409).

Oryantasyon (işe alıştırma) çalışmalarının amacı yeni çalışanın işine ve kurumuna ilişkin umutlarının olumlu anlamda olmasını sağlamaktır. Yeni personele işi ile alakalı olmayan ve kullanmayacağı bilgiler dâhilinde planlanmış, ayrıntılı bir alıştırma çalışmaları düzenlemek oldukça gereksizdir. Bir personel kendi yapacağı işe yoğunlaştırılmazsa ve işinin haricindeki bilgiler öğretilir ve anlatılırsa kendi yapacağı işe de motive olamaz ve işini sağlıklı yürütemez o personelden kurum istediği verimi de alamaz (Özdemir, 2013:1).

Bir eğitim programının amaçları, kurumun yapısının ve hedefleri çerçevesinde, çalışanların kişisel gereksinimlerinin yanı sıra kurumunda ihtiyaçları gözetilerek belirlenmelidir. Bu, çalışanlardan ve yönetimden oluşan bir kurul sayesinde, araştırmalar, gayri resmi görüşmeler, toplantılar ve bir öneri sistemiyle gerçekleştirilebilmektedir. Kurum eğitim faaliyetlerinin amaçları arasında eğitilenlere sorun çözme, iletişim ve ekip faaliyetlerini geliştirme gibi yeni kabiliyetler kazandırmak ve personelin de mesuliyet ve aidiyet hissini geliştirmek gibi farklı amaçları vardır (Özdemir, 2013:3).



İşe yeni başlayan bir çalışanın, görev aldığı ortam ile kendi hayal ettiği ortam arasında mutlak farklılıklar vardır. Bu farklılıklar zaman ile atlatılmakla birlikte bazen de önemli ölçüde sorunlar oluşturmuş ve çalışma isteğini yok etmeye hatta işi bırakmaya kadar sürüklemiştir. Kültür şoku halk ile iç içe yaşayarak görev yapan personeller için daha fazla sorun teşkil etmiş ve kurumun ve bulunduğu konumun misyon ve vizyonuna zarar verecek etmenlerde bulunmaya sebep olmuştur. Bu durum “bunalımlı yıllar” şeklinde ifade de edilmiştir. İşe yeni başlayan bir personelin durumu, okula yeni başlayan öğrencinin durumuna benzetilmektedir. Öğrenci okula ilk başladığında kendisini daima yalnız hisseder ve sırasını dahi sevmez ve uyum sağlayamaz. Bunun nedeni başladığı okulu tanımaması, sınıfını bilmemesi, hocalarını ve arkadaşlarını ismen ve kişilik olarak tanımaması bilmemesi gibi nedenlerden; öğrenci tüm bu değerlere yabancı kaldığından ve okula, sınıfa ve arkadaşlarına uyum sağlayamadığından bu süreç geçene kadar ki olan süreç “bunalımlı yıllar” olarak adlandırılmış. Bunalımlı yıllar ifadesi işletmede işe yeni başlayan bir personelin, misyon ve misyonda gecikmesi, gayenin hedefin duraklatılması, hizmetin rölanti durumunda kalması olarak düşünülebilir. Çalışanlar kendi düşündükleri çevreden çok farklı bir çevre ile karşılaşma ve bu sosyal hayata uyum sağlayıp sağlamama kaygısı taşırlar (Ünlüöner ve Boylu, 2016: 409).

Kısaca özetlemek gerekirse oryantasyon veya tam anlamıyla işe alıştırma, işe uyum sağlama çalışmalarının amacını, çalışmaya yeni başlayan personelin merakını giderici ve kuruma, kurumun kültürüne, değerlerine, sosyal çevreye, ve çalışma ortamına uyumunu kolaylaştırıcı doğru bilgilerin verilmesi ve doğru yönlendirmenin önemi oluşturmuştur. İşe yeni başlayan personelin ihtiyacı olan bilgileri kapsayacak işe alıştırma ve uyum çalışmaları, bir sonraki konuda detaylı olarak anlatılacaktır (Tiyek, 2014:333).

İşte bu sorunların ortadan kalkması ve kültür ortamı ile hayaldeki ortam arasında çatışma farklılıklarının kaldırılması için alıştırma veya oryantasyon faaliyetleri amaçlanmıştır.

Birçok kurumlarda veya işletmelerde işe alıştırma çalışmaları yapılmamaktadır. Kurumlar genellikle işe alıştırma ve uyum faaliyetlerini, işletmenin tarihini ve felsefesini anlatan el kitapçığından ibaret olduğunu düşünmektedir. Lakin işe yeni giren bireyin şu üç temel bilgiyi bilmesi gerekir;

- Kurumun belirli ölçülerini, beklentilerini, değerlerini ve yönetmeliklerini,
- Kabul gören idare şeklini, mesai alanını, çalışma arkadaşlarını, idarecilerin kimler olduğunu
- Yapacağı işin teknik niteliklerini

İşe alıştırma süreçleri, kurumdan kuruma ve görev çeşitlerine göre değişkenlik gösterebilir. Bu süreçten sonra çalışan işinde daha rahat çalışmaya başlayacak ve kurumu benimseyip, kurumun misyon ve vizyonunu bilerek ona göre daha fazla çaba harcayacaktır (Balbay, 2007: 33).

İşe alıştırma faaliyet süreci önemsiz olarak görülür, detaylara inmeden üstünkörü hazırlanırsa, işe yeni başlayanın ilk izlenimleri olumsuz yönde bina edilmiş olacaktır. Bu eğitim zararlı hale gelecektir. İşe yeni başlayan çoğu personel kurumdaki ilk gününü uzun müddet unutamaz. Ayrıca kurum hakkındaki ilk intiba ve malumatlar ileriki zamanlarda görevine ve kurumuna karşı davranışlarına yansıtacaktır (Batılı, 2010: 14). Kocabacak' a göre *“Bir eleman hiçbir zaman işteki ilk gününden daha hevesli, yönlendirilmeye ve öğrenmeye daha açık değildir”* (Kocabacak, 2006: 75).

İşe alıştırma ve uyum sürecinin başarısızlığının aynı şekilde devam etmesi ve düzeltilme yapılmaması, organizasyon içinde çalışmaya yoğunlaşamamış, çalışma isteği kaybolmuş, görevini zevk ile yapamayan, bir kişi haline gelecektir. Hatta çalışma arkadaşı veya saha çevresiyle anlaşamayan, istikbaline kaygı ile bakan, itimatsız, istikrarsız, sürekli tereddüt halinde olan bıkkın insanlar ortaya çıkacaktır. Dolayısıyla bu şekilde olan personelin zararı sadece kurumun karlılığına veya verimliliğine olmayacak aynı zamanda kurum kültürünün değişmesine, değerlerin kaybolmasına neden olacaktır. Bu sebeple iyi tasarlanmış olan, işe ve kuruma veya çalışacağı ortama alıştırma çalışmaları, hem personelin iyi adapte olmasına ve uyum sağlamasına yardımcı olunacak, hem de küçük sorunların büyük sorunlara dönüşmesine ve kuruma büyük zararlar vermesine engel olunacaktır (Grubu, 2011: 2).

İşe uyum ve alıştırma çalışmaları işletmeler için önemli bir süreçtir. İşe yeni alınan bir kişi, işe başvurmadan önce, çevreden ve basın yayın organlarından edindikleri bilgiler doğrultusunda işte çalışmaya karar verecektir. İş görüşmesi aşamasında işe yeni alınan bir kişi, bu aşamada bile kurum hakkında kısa bilgi sahibi olabilir. Dolayısıyla işe alım süreci kişinin aday olarak başvuru yaptığında dahi, işe uyum süreci başlamış olur. Bu yüzden işe alıştırma süreci işe alım aşamalarının her safhasında mevcut ve gereklidir (Günay, 2010: 42).

İşletmelerin genellikle kendine mahsus kurum kültürü, değerleri, kendine has kuralları ve diğer işletmelerden ayıran bazı kavramları vardır. Bu sadece işletmeler değil kamu kuruluşları yardım kuruluşları dernekler gibi kurumların da kendine özgü çalışma şekilleri, işleyiş biçimleri, kültürleri ve yönetmelikleri vardır. Dolayısıyla hem iş hayatına yeni girenler hem de görev yerlerini değiştirip yeni ortamda çalışacak olanlar, kuşkusuz uyum sorunu ile

karşılaşırlar. İşte bu uyum sorunu yapılan işe uyum ve alıştırma faaliyetleri ile veya tanınan süreç ile giderilebilir (Güneş, 2012: 30).

İşletmelerin misyon ve vizyonlarında bulunan, olmazsa olmazlardan biri olan; verimli çalışma, işe alıştırma eğitimi ile sağlanır. İşe yeni başlayan işe alıştırma sürecine dâhil edilmezlerse, kurumun beklentileri bilgilendirilmez ve çalışandan beklenen verim karşılanamaz. Bu durumda kurumun işleyişi amaçlarından sapar ve hem kendi değerlerine hem de topluma zararlı hale gelir. Bu anlamda eğitim, iş görenlerin iç tatmini sağlayarak performanslarını artırılmasını, dolayısıyla işletmenin performansını yükseltmeyi amaçlamaktadır. Bu çerçeveden bakıldığında, işe yeni giren çalışana uygulanan işe alıştırma faaliyetleri, çalışanın başarısını yükseltme bakımından önemli bir faaliyetlerdir. Böyle bir işe uyum faaliyetleri tatbik edilerek, çalışanın kapasitesini ve kabiliyetlerini geliştirmesine katkı sağlanmış olunacaktır. Dolayısıyla kurumun karlılık ve verim düzeyinde de artış sağlanacaktır (Topaloğlu ve Sökmen, 2003: 5).

Bir başka ifadelere göre eğitim; bir kişiye işini başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmesi için gereksinim duyduğu tüm kabiliyetleri kazandırma sürecidir. Bu süreç, kişinin tutumlarındaki değişim içerisindedir. Başka bir deyişle işe alıştırma çalışmaları, kişinin kapasitesi kapsamındadır (Günay, 2010:36).

Bu çalışmalar, personelin davranışları çalıştıkları kurumun hedefleri çerçevesinde değişim göstermektedir. Bu yüzden bu iki kavram birbiriyle karıştırılmamalıdır. Bu kavramlar ancak şu şekilde ayrıştırılabilir: verilen eğitimle yeni personelin, ileride karşılaşacağı problemlerle baş çıkması imkânsızdır. Belli başlı yaşanan sorunların bilinebilir ve karşı konulur, fakat tüm durumları bilmek ve alınacak önlemleri önceden sezme olanaksızdır. Hâlbuki konulan kurallar ve edinilen kültür ve değerler altında ki temel sebep açıklanırsa, personellerin alışılmış bir vaziyet karşısında görevin yâda kurumun hedeflerine zıt olmayan, tam aksine personeline yardımcı olacak bir vaziyete geleceklerdir. Bu da sadece işe alıştırma faaliyetleri ile gerçekleştirilir (Günay, 2010: 43).

İşe alıştırma bu açıklamalara göre her kurum için çok önemlidir. Özellikle bizim konumuz olan kamu kurumları için büyük bir önem arz etmektedir. Kamu personellerine her yıl farklı bir müfredat, farklı bir yönetmelik gelebilme ihtimali daha fazladır veya hizmet ettikleri yerde farklı kültürde, farklı inançta insanlarla karşılaşılabilmek oranın daha yüksektir. Uyum sağladığı yöreden ayrılıp, bambaşka yerde yeni görev alabilir. Bu gibi ihtimaller işe

uyum ve alıştırma faaliyet sürecini daha fazla önemli kılmakta ve bu süreci kurumun amacına ters düşmeyecek şekilde çözümler alabilecek bir personelin oluşmasına katkı sağlayacaktır.

Bir çalışan işe yeni başladığında ilk günlerini kaygılarla geçirecektir. Bu kaygılara örnek olarak, “Görevimi başarılı bir şekilde yapabilir miyim, “İş arkadaşlarımla uyum içerisinde çalışabilecek miyim”, “Üst idarecilerimle münasebetlerim nasıl devam eder?” tüm bu sorular işe yeni alınan bir personeli psikolojik baskıya, endişeye ve bunalıma sevk eder. Bu durumu bilip ona göre işe alıştırma çalışmaları düzenlenmeli ve önem derecesi anlaşılmalıdır (Günay, 2010: 45-46).

İşletmeler işe alıştırma faaliyetlerinin yanında yeniden uyumlaştırma çalışmaları da yapmaktadır. Bu çalışmalar, halen kurumda çalışmakta olan personelin değişen şartlara uyum sağlaması amacıyla yapılmaktadır. Kurum içerisinde, görev çevresinde ve belirlenen işte değişiklikler olduğunda yeniden uyumlaştırma faaliyetleri düzenlenebilmektedir. Özellikle tanımlanan görevle ilgili değişiklik olması halinde, yeniden işe alıştırma sürecinden geçirilmesi ehemmiyetlidir. Personelin yaşadığı bu değişiklik, görevindeki tutumlarındaki, bilgi ve becerilerindeki olumlu/olumsuz farklılaşmalar şeklinde veya kurumdaki yönetim birimlerinin, faaliyetlerinin değişmesiyle ortaya çıkmaktadır. Bu durumda da personelin görevinin yeniden tanımlanması ve işe uyum sürecine dâhil edilmesi gerekmektedir (Bulgulu, 2008: 32).

Sonuç olarak özetlemek gerekirse; işe alıştırma faaliyetlerinin çalışan noktasından önemi oldukça yüksektir. İşe yeni çalışan, geçirdiği işe alıştırma süreci ile işi daha iyi bilmekte, dolayısıyla da daha az stres yaşamaktadır. Bunun ile beraber, işe yeni alınan bir personel, bu süreçten sonra profesyonel gereksinimlerini karşılayacak, çalışan böylece yeteneklerinin ne olduğu konusunda farkındalık kazanacaktır. Böylelikle işe alıştırma süreci, çalışanın iradesini özgün kullanabilmeyi, sorunlara hızlı çözüm bulabilmeyi ve kendini daha iyi ifade edebilme imkânı sağlar. İşe alıştırma çalışmaları, yeni çalışanın sadece işini ve mesleğini değil, bu süreçle, kendi hazinelerini keşfettirecek ve kabiliyetlerini inkişaf ettirebilecektir (Güneş, 2012: 30).

Bir kurum personeli, işe almadan önce yapacağı işi ve vazifesini tümünü bildiğini ve görevini büyük başarıyla devam ettireceğini varsayarsa, hayal kırıklığına uğraması kaçınılmaz olur. Bu yüzden yeni personele kurumunu, mesai arkadaşlarını, yapacağı işi belli bir program çerçevesinde bildirmek, onu görevi hakkında bilgilendirmek ve işi ile entegre olmasını sağlamak, kurumun çalışana vereceği en önemli destektir. Yeni çalışana işe alıştırma, işe

uyumunu sağlama ve onu motive etme, kurumun başarısına büyük katkı sağlayan önemli bir faaliyettir (Günay, 2010: 41).

#### **2.4. Oryantasyon (İşe Alıştırma) Faaliyet Sürecinin Planlanması**

İşe alıştırma çalışmalarında, işe alıştırma faaliyetlerinin sağlıklı devam etmesi ve başarıya ulaşabilmesi için, planlama aşamasının üzerinde durulması gerekir. Bunun temel sebebi, bu etapta yapılan bir yanlış hem diğer etapları hem de sürecin başarısını doğrudan etkileyecektir (Güneş, 2012: 43).

İşe yeni giren her elemanın şahsi öğrenmesi gereken bilgiler var olduğu kesindir. Lakin personellerin tümü kurum veya işletme ile ilgili kültür, değerler, normlar gibi temel bilgileri almak zorundadır. Yeni başlayanların bilgi sahibi olma gereksinimi daha önce başlayanlara göre biraz fazladır. İhtiyaç duyduğu tüm bilgileri, resmi olmayan yollardan öğrenebilir. Fakat bu süreç uzun olacağı gibi, eksik ve yanlış bilgiler öğrenmelerine de neden olur. Dolayısıyla yeni çalışana sağlanan oryantasyon yani işe alıştırma faaliyetleri, personelden beklenen verimin sağlanması ve bu sürecin işleyen bir konuma gelebilmesi için bir plan ve program dahilinde yapılması gerekmektedir. Planlanma sürecinin bir diğer amacı ise, oryantasyon programının işe yeni başlayan çalışan için sistematik olarak bilgi alması, dağınık ve karmaşık bilgilerle anlaşılabilir hali oluşturulmamasıdır (Balbay, 2007: 38).

Bir kurumun yöneticilerine düşen önemli görevlerden biride, bir görev ile ilgili ilk aşama o görevi planlama ve bir sonraki süreçte organize edebilmektir. Bu işletme ve kurum biliminin temel kuralı olan yönetim sürecinin gerekliliğidir. Bunlar gerçekleşmeden yönetimin faaliyete geçmesi olanaksızdır (Batılı, 2010: 17). Bu nedenle işe alıştırma çalışmalarına geçmeden önce, kurumun hedeflerine ve kültürüne uygun bir faaliyet planlaması hazırlanmalıdır. Bu planlamalar uygulama öncesi yapılacak olan çalışmanın fizibilitesi olarak ta değerlendirilebilir (Topaloğlu ve Sökmen, 2003: 5).

İşletmeler kendi kültürüne, değerlerine, normlarına, hedef ve amaçlarına, işleyiş tarzlarına, politikaların, organizasyon şemasına göre işe alıştırma planlaması hazırlamalıdır. Bu planlamalar kurum teşkilatının ideallerine ulaşmak üzere devam ettirilmelidir. Bu sebeple işletmenin tamamını kapsadığından, geniş çerçevede ele alınmalı ve uzun zamanlı gayelere ulaşabilmek için hazırlanan planlamalar olmalıdır. Bununla beraber hazırlanan planlar, değişken yapıda olmalı, farklılaşan şartlara ayak uydurup kendini yenileyebilir özellikte olmalıdır (Güneş, 2012: 43).

Oryantasyon eğitimi Özdemir (2002:1)' e göre “işletmeye yeni kabul edilen bölüm değiştiren çalışanlara ise başlamadan veya işe başladığı günlerde uygulanan eğitimidir” (Özdemir, 2013: 1). Oryantasyon eğitimi faaliyetlerinde, sadece işe kabul edilen yeni personelin değil, iş yerinden her hangi bir nedenle uzun süre uzak kalmış çalışanlarında tekrardan bu eğitim sürecinden geçirilmesi ve bu faaliyete tabi tutulması şarttır. Eğer bu süreçten tekrardan geçirilmezse, aynı işi daha önce tecrübe etmiş olsa da yine bu çalışmalara dâhil olmadan yeni iş alanında ve sahasında çalışmada tam verim alınamayacaktır. Diğer bir açıklamada; işe alıştırma (oryantasyon) eğitim süreçleri yeni bir personelin işe alındıktan sonra kurumu tanımalarını ve mümkün olduğunca kısa sürede o elemandan verim alınabilmeyi sağlamak üzere tasarlanan bir süreçtir şeklinde ifade edilmiştir (Topaloğlu ve Sökmen, 2003: 4-5; Güneş, 2012:27).

Oryantasyon eğitimi özel sektörlerde rekabetin piyasasında büyük bir etken sahibidir. Yalnız bizim konumuz kamu sektörü olduğu için o konuya girmeyip oryantasyon (uyum) eğitiminin kamudaki etkenlerinden kısaca bahsedelim. Alıştırma eğitimi, yukarıdaki açıklamada bahsedildiği üzere kısa sürede verimli bir eleman yetiştirmeyi amaçlamıştır. 20 yüzyılda yaşanan hızlı hayat tarzının hızlı gereksinimlerinden biri olan verimli personel verimli insan düşüncesi ortaya çıkmaktadır Yani bir bireyden, personelden veya çalışanımdan “nasıl verim alabilirim” veya “ne kadar çok verim alabilirim” sorularının başına “ne kadar hızlı ve çabuk” soruları da eklenmiştir. Dolayısıyla bu soruların cevapları konusunda insanın hızlı geliştirme hızlı öğretme yöntemleri düşünülmüştür. Oryantasyon eğitimleri bu kapsamda işe yeni başlayan veya yer ve saha değiştiren personellerin işlerine ve çalışma ortamlarına hızlı uyum sağlamalarını amaçlamıştır. Çünkü işe yeni başlayan bir personel, hızlı bir oryantasyon eğitimine alınmazsa, çalıştığı kurum birebir halka hizmet ediyor ve vatandaşla iç içe çalışıyorsa, halk, hizmet eden elemanı, yetişmiş ve noksansız olarak görür ve hizmet veren kişilerden de asla hata yapmasını istemez. Dolayısıyla yeni çalışmaya başlayan bir personelin tüm hizmetleri olumsuz bir davranıştan dolayı kuruma ve kendisine zarar verebilir, kurumun amaçlarına ters düşecek duruma gelebilir (Güneş, 2012:27).

Kamuda personele oryantasyon eğitimlerinin verilmesinin bir amacı da hizmetlerinin daha hızlı ve daha verimli olmasını sağlamaktır. Örneğin diyanet kurumunda bu eğitimlerin amacı cemaate veya halka hızlı bir şekilde entegre olarak halk ve cemaat ile bütünleşerek dini anlatmak sorularına ve sorunlarına cevap bulmak, uyum sağlayarak dini yaşayıp yaşatmak hedeflenmiştir. Bu konu ikinci bölümümüzde detaylı olarak ele alınacaktır.

Oryantasyon eğitimin amaçlarından biride, kurumların işe alıştırma sürecinde basmakalıp bir sistemle işe alıştırma programı yapmamasıdır. Veya başka kurumların hazırladıkları programları kendi işletmelerine uygulamamasıdır. Her işletme kendi kurum kültürü çerçevesinde ve kendi değerlerine uyan bir oryantasyon programı ve çalışmaları yapmalıdır (Güçlü, 2016 ).

Yüzeysel eğitimlerde çalıştığı kurum hakkında detaylı bilgi verilmediğinden yeni işe başlayan personelin kurum hakkında detaylı bilgisi olmayacak sadece ana başlıklar hakkında bilgisi olacaktır. Bu sebeplerden dolayı personel karşılaştığı sorunlar da çözüm bulamayıp sıkıntılar yaşayacaktır. Kendi kurum kültürü çerçevesinde eğitim verildiği takdirde karşılaştığı sorunlar benzer sorunlar olup çözümü yakın olacak ve kendisini hızlı bir şekilde adapte ve entegre edip çözüm odaklı olacaktır veya çözüme hızlı ulaşacaktır. Hatta oryantasyon (işe alıştırma) gibi programlarda, yaşanan sorunlar araştırılıp çözümü hakkında bilgiler verilmesi daha sağlıklı olacaktır. Çünkü personelin her karşılaştığı sorunlar çalışmasını etkileyecek çözüm bulması da zaman alacaktır. Hatta çözüm bulamadığı durumlarda da çalışma performansını kaybedecektir. İlk çalışma gününde, şirkette karşılaştığı herhangi olumsuz bir durum, o şirkette veya kurumda ne kadar çalışacağına etki etmekte ve nasıl çalışacağını da belirlemede büyük rolü bulunmaktadır.

Özel sektörlerde veya bazı kurumlarda işe yeni başlayan bir personel, çalışma arkadaşları ile sürekli etki yoluyla yeni işe adapte olmaya çalışır (Fındıkçı, 2003: 245). Bu, yeni çalışmaya başlayan bir personel için kaçınılmazdır. Bu yüzden yeni personel üzerindeki en güçlü yaptırımlardan birisi de, çalışma grubu içerisinde bulunan şekli olmayan, kurum çalışanları ya da çalışma arkadaşları tarafından kullanılan güçlerdir. İşe yeni başlayan bir personelin, iş arkadaşları kurumu ve değerlerini algılamasında her zaman belirli bir etkiye sahiptir. Evrim olan bir işe alıştırma çalışması olmaması halinde ise belirleyici olma niteliği gösterirler. Bundan dolayı işletmelerin çoğu çalışma arkadaşlarının her zaman uyumlu, tutarlı ve iyi bir vasıf bırakmayabileceğini düşünülerek çalışmayı biçimsel bir şekilde oluşturup, kontrol etme kararını alırlar (Balbay, 2007: 32).

İş arkadaşları ile etkileşim halinde olan bir personel eğer doğru yönlendirilirse, işe entegre olmasına, işe alıştırma faaliyetleri gibi etkisi olmayacaktır. Bu etkileşim yetersiz kalacaktır. Bununla beraber, köylere yeni atanan görevliler iş ve mesai arkadaşları olmaması nedeniyle, arkadaşları ile etkileşim halinde olan yeni çalışana kıyasla işe yabancılığı daha fazla olacaktır. Örneğin; köye yeni atanan öğretmenler veya imam hatiplerin bu noktada etkileşim içinde olacakları bir durum söz konusu değildir. Bu konuda, tamamıyla etkileşim söz konusu

olmasa da, yönlendirme diyebileceğimiz halk ve cemaat faktörleri görev yapmaktadır. Bu etkileşim ve yönlendirme imam hatip için bazen din kapsamında bazen de sosyo-kültürel kapsamda cereyan etmektedir. Veya yeni atanan öğretmenlerin etkileşim faktörleri eğitim ve öğrenciler olmaktadır. İmam hatiplerdeki iletişim ise din kapsamında etkileşim olması nedeniyle halkın inancı kutsi değerler olarak görülmekte ve bu doğrultuda yeni atanan bir imam hatibin görevi de hassasiyet ve dikkat gerektiren bir görev konumuna gelmektedir. Hassasiyet ve dikkatten kastımız ise, sadece çalıştığı kurumu yansıtmayla kalmadığı gibi inandığı ve anlattığı değerleri de yansıtmaktadır. Bu konu ile alakalı yeri de üçüncü bölümümüzde kapsamlı bir şekilde ele alacağız.

İşe alıştırma veya oryantasyon program süreci, yeni bir çalışanın ihtiyaçlarının tamamını giderebilecek tüm bilgileri içermelidir. Oryantasyon (işe alıştırma) yol ve yöntemi de bu bilinç doğrultusunda hazırlanmalıdır (Soysal, 2015: 3). Bu bilinçle hazırlanmasının bir sebebi de; yeni başlayan bir çalışan, görev yaptığı kurumla ilgili genel itibarıyla çok az bilgiye sahiptir. Özellikle kurumun iç mekanizması hakkında hiçbir bilgisi yoktur. Personelin bunu kendi çabalarıyla öğrenmesine izin vermek birçok sorunla karşılaşılmasına zemin hazırlamış olacaktır. Bu bilgileri sosyal ortamda ve bir grup halinde çalışanlar arasında uyum sağlayarak öğrenmesi gerekmektedir. Literatürde bu öğrenme Sürecine “örgütsel sosyalizasyon” adı da verilmektedir. Burada amaç; personeli, örgütün aktif bir üyesi haline getirmektir (Özgen vd., 2002: 133). Bu açıklamada, örgütsel sosyalizasyon denince akla sadece fabrikada veya bir iş yerinde aynı yerde çalışan aynı şirkete hizmet eden insanlar topluluğunun örgütsel çalışmaları gelmemelidir. Halk ile iç içe çalışan veya halka direkt olarak hizmet eden personelin, örgütsel çalışmasının da halk ile olması düşünülmelidir. İşte bu izah ile de örgütün bir elemanı olması demek, halkın bir parçası aynı zamanda halkın bir personeli olduğunu bilmek demektir. Bu anlamda örgütsel sosyalizasyon önemlidir. İşte bütün bu bilgiler dahilinde hazırlanan oryantasyon programları, işe yeni başlayan veya çalışma yerleri değişen personelin, görev yaptığı yer ve hizmet ettiği halk ile uyum sağlayabilmesi ve beraber yaşayabilmesi için ortam hazırlamaktadır.

İşe alıştırma programının planlanması tüm detaylarıyla birlikte üstünde durarak yapılması büyük önem taşır. Üstünde durarak tüm ayrıntılarıyla planlanan bir işe alıştırma faaliyeti amacı gerçekleştirmede kuvvetli bir araçtır. Bu planlamanın süresi kısa veya uzun olması önemli değildir. Bu planlanmanın önemli tarafı, hem çalışanları işletmeye bağlaması hem de işletmenin verimliliğini artırmasıdır. İşe alımda güçlü bir işe alıştırma çalışması gerçekleştirmenin birkaç önemli faydaları vardır. Bunlar; işe yeni girenlerin işi gerçekleştirme



gücünü artırır, personelin kabiliyetleri ile kurumun istekleri arasında yorum yapabilme imkânını sağlar, iş gücünü hızlı bir şekilde verime dönüştürür ve potansiyeli ortaya çıkarır (Batılı, 2010: 17).

Oryantasyon faaliyeti sürecine işe alıştırma ve uyum çalışmalarını planlayarak başlamak, personelin işe uyumunun çelişkili olma durumunu azaltacak ve başarısını yükseltecektir. İşe alıştırma planlaması oluşturulurken aşağıdaki planlama soruları üzerinde durmak, kurumun idarecilerine öncü olabilir (Kocabacak, 2006: 84);

- Yeni personellere daha iyi çalışabilecekleri rahat bir ortamı sağlamak için hangi bilgilere gereksinim vardır?
- İlk iş gününde personelin üzerinde nasıl bir etki bırakmak istersiniz?
- Personellerin ilk günlerde yaptıkları yanlışları devam ettirmemeleri için nasıl bir strateji ve politika uygulanmalıdır?
- İşe yeni başlayan personelin sıkılmadan çevresini tanıyıp ve uyum sağlaması için nasıl aktiviteler yapmak gerekir?
- Personelin çalışmaya başladığı ilk gün sonrası, yakınlarıyla paylaşacağı nasıl güzel bir etki bırakılabilir?
- İşe yeni giren bir personele yönetici tarafından ilgi gösterildiğini ve kurumun bir parçası olduğunu nasıl hissettirebilirsiniz?

İşe alıştırma planlamasının da bu sorular ışığında hazırlanması sonuçların daha pozitif olmasını sağlayacaktır. Örneğin bir binayı inşa etmeden önce tasarımını, krokisini, plan ve projesini yapmak, amaç ve sonuca ulaşmada vazgeçilmezdir. Eğer bu fizibilite yapılmazsa ortaya bir bina değil belki karmakarışık odalar yığını çıkacaktır. Hatta yıkılma ve inşa edilememe durumu da söz konusu olabilir. Aynen bunun gibi, plansız işe alıştırma ve uyum faaliyetleri, yeni işe başlayan personel için karmaşık, faydasız, sadece zaman kaybından oluşan ve bir bilgi ve dokümandan ibaret olacaktır.

İşe alıştırma faaliyetlerine en önemli başlıklarla giriş yapılmalıdır. İşe alıştırma çalışmaları hem bireye hem de işleyiş ve görevlere ehemmiyet vermelidir. Personellerin, çalışma arkadaşları ile veya sosyal çevreyle nasıl iletişim kuracağını bilmelerini sağlamalıdır (Kocabacak, 2006: 84).

Amerika’da 1985, 1988, 1990 ve 1993 yıllarında “The Training Clinic of Seal Beach” tarafından 300 kurumda yapılan anketler neticesinde iyi planlanmış ve başarı sağlamış işe alıştırma faaliyetlerinin ortak bileşeni aşağıda sıralanmıştır (Batılı, 2010: 19):

- İŖe yeni başlayan bir çalışanın kurumdaki ilk görevi, güven duyacağı bir havada geçmesi, herhangi bir konuda sorumluluk hissini oluşturacak bir vazife verilmesi, kendini iŖe yarar hissedip sıcak bir ortam bulması,
- İŖe başlayan bir kişiye, insan kaynakları veya yöneticiler tarafından iŖe alıştırma faaliyetlerinin sorumluluğunun paylaşımının yansıtılması,
- İŖe alıştırmada kurum kültürünün aşılanması,
- Oryantasyon veya iŖe alıştırma çalışmalarının bu çalışmada yer alanlar ve idareciler tarafından yorumlanması ve iŖ gücünün neticelerinin gözlenmesi olarak ifade etmiştir.

Kısacası kurumun içinde bulunan ve kurumun tüm iŖleyiřine katkıda bulunanları kapsayan bir iŖe alıştırma planı oluşturulmalıdır. İnsan kaynakları ve iŖe alıştırma faaliyetlerini planlayanlar, çalışanların neler hakkında bilgi sahibi olmalarını istiyorlarsa, buna yönelik çalışmalar yapmalıdır. İŖe alıştırma planlamasının uygulaması sırasında ise, planlanan yöntemlere; bunların yanı sıra kurumun kültürüne uygun bir tarzda hayata geçirilmesi lazımdır (Batılı, 2010: 19; Güneş, 2012:43).

Düzenlenen iŖe alıştırma planları tasnif edilip, belgelendirilmelidir. Temel prosedürler olduğu gibi kuruma göre Ŗekil alan uygulamalar ve detayları da vardır. Bilgi aktarımının ve iŖe uyum çalışmalarının gayesi öğrenmeyi kolaylaştırdığından planda yer verilmesi faydalı olacaktır. Planlama sürecinin amacı sadece iŖe alıştırmanın intizamlı ve hızlı ilerlemesi değil, aynı zamanda çalışana aktarılacak önemli bilgileri içermelidir. Kurumlar ve Ŗirketler arası kültürler muhakkak değişim göstermektedir. Değişim göstermesi sadece kurum içerisinde olmayıp, çalıştığı coğrafi bölgeye veya kültür farklılıklarına göre de çeşitlenmektedir. Bu değişim nedeniyle yeni iŖe başlayan bir kişi iŖe alıştırma faaliyetleri ile hızlı bir hizmet verebilmesinin yanı sıra, kurum kültürünü anlayabilmesi, ayrıntıları fark edebilmesi, detayları gözden kaçırmaması amaçlanmalı ve bu doğrultuda iŖe uyum sağlayabilmesinin çalışma planlanması hazırlanmalıdır (Güneş, 2012: 43-44).

Başka bir açıklamada iŖe alıştırma faaliyetleri; hem çalışana hem de işletmenin faaliyetlerine önem vermelidir. Personelin sosyal çevrede ve iŖ ortamında nasıl bir tutum sergileyebileceğini öğrenmeleri sağlanmalıdır. Çünkü iŖe alıştırma çalışmaları aynı zamanda sosyalleşmenin bir unsurudur. Henüz iŖ hayatına yeni giren bir personel, kendinden daha tecrübeli biriyle ortak çalışmalıdır. Yeni çalışandan bir anda her Ŗeyi kavrayıp yüksek bir performans göstermesi beklenilmemelidir. Bundan dolayı yeni çalışanın gereksinim duyduğu tüm bilgiler aktarılmalı ve iŖ arkadaşlarını tam anlamıyla tanınması için zaman verilmelidir.

Planlanma süreci ile programın verimliliğinin getirisi olan hızlı çözümleme ters orantılı olmalıdır. İşe yeni başlayan bir personelin geçireceği işe alıştirma süreci, acele etmeden, bilgi sahibi olması sağlanacak bir şekilde bir planlama hazırlanır, o personelden daha hızlı verim alınacak ve adaptasyon daha hızlı gerçekleşecektir (Kocabacak, 2006: 84).

İşe alıştirma çalışmalarının bir plan içerisinde oluşturulması ve hedeflenen bir aşamaya ulaşılabilmesi için aşağıda sıralanan hususlar üzerinde düşünölmelidir (Balbay, 2007: 38);

- İşe alıştirma süreci ile amaçlanan sonuçlar belirlenmelidir.
- Hazırdaki planlamalar ve ilkeler güncellenmelidir. Çünkü önceden planlanmış işe alıştirma çalışmalarının, şimdiki oluşturulacak planlanma sürecinde temel anlamlar içeren bilgilerin olması ihtimaldir. Mesela, yakın bir zamanda işe alıştirma çalışmalarına tabi tutulmuş bir çalışanla görüşmeler sonucu, çalışana planlamanın güçlü ve zayıf tarafları hakkında bilgi aktarır.
- İşe yeni alınan kişiyle bir üst idarecisi ve genel yöneticisinin ilk iletişim kurması ve görüşmeler yapması önemlidir. Çünkü bu görüşmeler sonrasında, çalışanın görevinde neler yapabileceği, kurumun kültürü ve tüm değerleri hakkında bilgi sahibi olması sağlanacaktır.
- Başarıyı yakalamış tüm işe alıştirma faaliyetleri detaylı bir şekilde incelenerek, planlamanın içerisine uyarlanabilecek bilgiler üzerinde çalışmalar yapılmalıdır.
- Bu planlamayı yapacak olan kişiler ve işe alıştirma çalışmalarını birebir koordine edecek birimler, bu konuda eğitilmeli ve hazırlanmalıdır. Bu şekilde yöneticiler, işe alıştirma faaliyetleri içerisindeki görev ve sorumluluklarını bilecek ve uygulamada kolaylık sağlayacaklardır.
- Kurum içerisinde oluşan farklılıklar işe alıştirma çalışmalarının planlamasına yansıtılmalıdır. Kurumun politikalarının değişiklik göstermesi, işe alıştirma planlamasının da değişiklik yapılmasını gerekli kılacaktır. İşe alıştirma çalışmalarının bir rehber olması değişimin gerekliliğine bağlıdır. Bu sebeple bu çalışmaların değişken bir şekilde hazırlanması daha uygun olacaktır.
- Kurumun tüm çalışanını gözetken, ayrımcı olmayan ve tüm çalışana fayda sağlayacak bir işe alıştirma çalışması düzenlenmelidir.
- İşe alıştirma programında faaliyetler gözlenmeli ve program analiz edilerek işlerlik durumu kontrol edilmelidir.

Büyük kurum ve kuruluşların veya işletmelerin birçoğu, işe yeni giren personeller için işletmenin yapılanmasını, politikasını ve kültürünü tanıtıcı filmler, personellerin hakları ve

faydalanacakları imkânları anlatan sunumlar, işin uzmanı tarafından yapılan işe uyum çalışmaları ve motive etme faaliyetleri, resmi olarak işe alıştırma programı içerisinde verilir. Bu oryantasyon veya işe alıştırma çalışmaları, personellerin işe ve işletmeye alışmasını kolaylaştırır ve başarılı sonuç almasını sağlar (Kocabacak, 2006:85).

Tüm bu çalışmalar uzun olmaması önemlidir. Bunun nedeni hem çalışmanı sıkmadan, sevdirecek süreci gerçekleştirmek, hem de zamanı iyi kullanıp faydalı ve önemli temel bilgiler aktarabilmektir. Bu çalışmalar neticesinde, iş hayatına yeni atanan, iş çevresiyle ve sosyal çevreyle yeni tanışan birisi için, ilk adaptasyon ve ilk sosyalleşme süreci, fazla para ve zaman harcamadan işe alıştırma ve uyum faaliyetleri ile gerçekleştirilebilir. Bunun yanında işletmeler, maliyeti yüksek, işe alıştırma çalışmalarından kaçınıp, birebir tesiri yüksek oryantasyon ve işe alıştırma faaliyetleri planlamalıdır (Kocabacak, 2006:85).

Aşağıda işe alıştırma eğitim ve faaliyetleri planlaması ile alakalı örnekler verilmiştir:

**Tablo 1.** Oryantasyon (İşe Alıştırma ) Faaliyetleri Planlama Örneği

İŞE ALIŞTIRMA PLANI
İŞ GÖRENİN ADI VE SOYADI:
UNVANI:
İŞE BAŞLAMA TARİHİ:
YENİ İŞ GÖRENİ KARŞILAMAYA HAZIRLANMAK
Onun yaş, cinsiyet, deneyim, öğrenim ve eğitim gibi özellikleri ile iş hakkındaki bilgilerini gözden geçirin.
İş tanımlarını hazır bulundurunuz.
İşyerini düzenleyiniz, araç ve gereçleri hazırlayınız.
YENİ İŞ GÖRENİ KARŞILAMAK
Ona güler yüzle “hoş geldiniz” deyin.
Ona olan ihtiyacınızdan bahsediniz.
YENİ İŞ GÖRENE KARŞI GERÇEK İLGİ GÖSTERMEK
Ona ev ve ulaşım durumunu sorun.
Avansa ihtiyacı olup olmadığını sorun.

İŞLETME İLE İLGİLİ BİLGİ VERMEK
İşletmenin ana hedeflerini ve felsefesini anlatınız.
Politikalarını açıklayınız.
İşletmenin ürettiği mal ve hizmetlerle ilgili bilgi veriniz.
YENİ İŞ GÖRENİN ÇALIŞACAĞI BİRİMİN İŞLEVLERİNİ ANLATMAK
Birimde ifa edilen görevleri anlatınız.
İş görenin pozisyonunu belirtiniz.
Kimden emir alacağını ve kimlere emir vereceğini açıklayınız.
ÇALIŞMA KURALLARINI BİLDİRMEK
İşe geliş ve işten ayrılış saatlerini bildirin.
Dinlenme ve yemek saatlerini belirtiniz.
İş güvenliği kurallarını ve güvenlik araçlarının nasıl kullanılacağını açıklayınız.
İzin alma usulünü anlatınız.
Telefondan yararlanma biçimini söyleyiniz.
Yararlanacağı sosyal yardım ve hizmetleri belirtiniz.
Onunla ücret ödeme usullerini gözden geçirin.
Yararlanacağı sosyal yardım ve hizmetleri belirtiniz.
Onunla ücret ödeme usullerini gözden geçirin.
YENİ İŞ GÖRENİ İŞ ARKADAŞLARI İLE TANIŞTIRMAK
Öncelikle yeni iş görenin ismini, yapacağı işi grupta bulunan iş arkadaşlarına söyleyiniz.
Birlikte çalışacağı her iş göreni, ismini ve görevlerini yeni iş görene takdim ediniz.
İş görenlerden birisinden onunla yemeğe gitmesini isteyiniz.
YENİ İŞ GÖRENE AŞAĞIDAKİ SÜREÇLE İŞİNİ ÖĞRETİNİZ
İş göreni işe hazırlayınız.
İşin işlemlerini gösteriniz.

İş başarımını deneyiniz.
İş görenin çalışmasını izleyiniz ve hatalarını düzeltiniz.
İZLEMEK
Yeni iş görenin gelişip gelişmediğini denetleyiniz.

**Kaynak:** Kocabacak, 2006: 85

Tüm bilgiler doğrultusunda oryantasyon yani işe alıştırma; işe, kuruma, sosyal çevreye, çalışma arkadaşlarına, hizmet verdiği halka uyum faaliyet süreçlerinin başarılı bir sonuca varabilmesi için, bu sürecin planlanması şarttır ve gereklidir. Bu planlamayı yapacak olan kişiler, yöneticiler, işin uzmanları ve eğitmenler yaptıkları işin mahiyetini ve sonucun neler doğuracağını ve kazandıracığını bunun yanında başarısız olması durumunda nelere sebebiyet vereceğini ve kuruma neler kaybettireceğini bilip ve sorumluluklarının bilincinde olarak bu çalışmayı yapmalıdırlar. Bu çalışmalar yapılırken, üst yöneticinin desteğinin alınması, başarıyı sağlamanın önemli bir faktörüdür. İşe alıştırma faaliyetleri kısa süreli olarak planlanmayıp, uzun vadede ve ileriki dönemleri de kapsayacak şekilde hazırlanmalıdır. İşe yeni giren tüm çalışanların, çalışmalarını ve başarısını sağlayacak tüm imkânlar ve gereçler düşünölmeli ve fayda sağlmasına ve verim alınmasına engel olacak tüm sıkıntılar bu süreçte giderilmelidir. Kurumun eğitim imkânları ve işe alıştırma çalışmaları yeniden gözden geçirilmeli, kurumun politika ve işleyiş tarzı düşünölmek üzere hazırlanmalıdır (Güneş, 2012: 44; Topaloğlu ve Sökmen, 2003: 6).

## **2.5. Oryantasyon (İşe Alıştırma) Sürecinde Dikkat Edilecek Hususlar**

Oryantasyon(işe alıştırma) ise yeni alınan personeli kurumun bir parçası haline getiren ve personelden hızlı bir şekilde verim alınmasını sağlayan bir süreçtir. Ayrıca onun işinde başarılı olmasını sağlamak için, işe alım zincirinin bir sonraki halkası olarak görülmesi ve önem verilmesi gereken bir faaliyettir. İçerdiği konu, tesir ettiği alan ve müddeti, kurumun işleyişine, yapısına ve ihtiyacına göre değişiklik arz edebilir (Soysal, 2015: 3).

İşe alıştırma sürecinde, yeni personele aktarılan bilgilerin gerçekle uyumu çok önemli bir konudur. İstenilen düzeydeki bir personele, gerçek dışı verilen sözler nasıl kötü sonuçlara sebebiyet veriyorsa, yeni bir personele de verdiği kıymeti bildirmek adına hayali bir iş hayatı göstermek, o derece tehlikeli ve kötü neticelerin ortaya çıkmasına neden olur (Soysal, 2015: 3).

İşe alıştırma çalışmaları, yeni çalışanı sadece işi ve görevi ile tanıştırma değildir. Aynı zamanda bu süreç içerisinde yeni çalışanı tutum ve kabiliyetlerini analiz edip değerlendirmelerde bulunabilmektir. Bu gözlem ve değerlendirmeler sonucu, insan kaynakları veya eğitimler, bir personelin daha mükemmel olabilmesi nasıl sağlanır? Veya başarıyı yakalamanın çaresi nedir? Sorusunun üzerinde raporlar hazırlayıp üst yöneticiye sunabilirler. Bu raporlarla işe alıştırma faaliyetlerinin faydaları ve ihtiyacının önemi fark edilmiş olur. Dolayısıyla tüm kurumların insan kaynakları bölümünde işe alıştırma faaliyetleri vaz geçilmez olunur (Soysal, 2015: 3).

Bir kişinin görevinde başarı yakalamasında ilk gözlemlerinin etkisi büyüktür. Bunun en önemli nedeni, iş hayatına girdiği ilk günlerde veya görev yaptığı ilk zamanlarda, belli başlı gereksinimlerini bile karşılamakta aciz kalan ve bazen çayı nasıl dolduracağını bilemeyen, yemek yenilen yeri şaşırarak hatta kurum içerisinde kaybolan bireylerin olmasıdır. İşte tüm bu basit ve bazen büyük sıkıntıları aşmak, önlemek ve tedbir almak için, insan kaynakları yöneticisi işe yeni giren personellere yönelik, bazı faaliyetler düzenlemek zorundadır. Bu faaliyetler genellikle bireye yapacağı görevi ve kurumu hakkında bilgiler sunmalıdır. Hatta görev yapacağı yer ile ilgili sosyal çevre ve coğrafi yer hakkında kısa bilgiler vermelidir (Fındıkçı, 2003:250).

Kurumun yeni düzene geçişi sırasında, yeni düzenin beraberinde getirdiği gereksinimler muhakkak olacaktır. Araştırmalar neticesinde ortaya çıkan bulgu, yeni çalışana yönelik düzenlenen faaliyetler, beklentilerde en önemli faktör olduğunu ortaya koymuştur. İşe başlatma ve uyum faaliyetlerinin, ihtiyaca göre hazırlanması önemlidir. Bu ihtiyaç kurumdan kuruma değişiklik gösterdiği gibi işe yeni giren çalışanın niteliklerine göre de değişkenlik gösterebilir. İşe alıştırma ve uyum çalışmalarının temelindeki maksadı, kapsamı ve önem verilmesi gereken hususları, tek tek işlemek faydalı olacaktır. Bu işlenen konular, her kurumun ihtiyacı ve durumu göz önünde bulundurularak hazırlanmalıdır (Fındıkçı, 2003:250).

İşe alıştırma çalışmalarının, başarılı veya başarısız olma durumlarına, daha önceki konularda kısaca değinmiştik. Tamamıyla başarılı işe alıştırma planı gerçekleştirmek mümkün değildir. Bunu etkileyen faktörler, çalışanların sayısı, üretim türü, sektör farklılığı, hizmet alanı ve çalışma yaptığı faaliyetlerin büyüklüğü ve küçüklüğü gibi başarı oranını değiştiren etmenlerdir. Bu nedenle her kurum, kendi kültürünü, değerlerini ve yapısını bilerek ona göre işe alıştırma çalışmaları düzenlemesi gerekmektedir (Grubu, 2011: 3).

Oryantasyon ( işe alıştırma) faaliyetlerinde, işletmenin kültürünü, yapısını kuruluş amacını, ister temel bilgileri olsun, ister mesleki bilgiler olsun her personele öğretmek, her personeli bilgi sahibi yapmak tamamıyla zordur. Bir kısım işe yeni giren personel, temel bilgileri kavrayabilir fakat mesleki kısımda uyum sağlayamaz ya da geç uyum sağlar. Bu yüzden başarılı bir çalışmanın yapılabilmesi için dikkat edilmesi ve özen gösterilmesi gereken konular olacaktır.

İşe alıştırma çalışmaları başarılı olabilmesi için bir kısım genel özellikler vardır. Bu özellikler, planlanan işe alıştırma faaliyetlerinin başarı oranını artırır. Bahsedilen özellikler maddeler halinde şu şekilde sıralanabilir (Grubu, 2011: 3, Fındıkçı, 2003: 253 (Kocabacak, 2006: 84);

➤ **İşe alıştırma faaliyetleri, işe alma işlevinin devamı olarak görülmelidir.**

İşe alıştırma çalışmaları, yapılanlar tarafından maliyet kaybı ve önem verilmediği halde yapılması gerekli bir süreç olarak görülmemelidir. İşe alıştırma çalışmalarının istenilen sonuca ulaşmasında yöneticilerin bu sürece vereceği önemin büyük bir etkisi vardır. İşe alıştırma faaliyetleri, rutin olarak yapılan işe alım sürecinin vazgeçilmez bir parçası olarak değerlendirilmelidir. Oryantasyon (işe alıştırma); çalışanın isteklerini tayin etme, işe uygun çalışanın bulunması, belirlenmesi ve görevine tayin edilme sürecinden sonra gerçekleştirilen bir durumdur. İşe alma işlevi, işe alıştırma ve uyum çalışmaları verilen personelin, kendini kurumun bir parçası gibi hissetmesi ve kendini aileden görmesi ile sonuçlandırılabilir.

➤ **Çalışanlarla, ekip halinde değil bire bir olarak görüşülmelidir.**

İşe alıştırma ve uyum süreci bir sistemdir. Başarılı bir işe alıştırma ve uyum sisteminin içerisinde, bireylerin bire bir işe uyum çalışması gerçeği yer alır. Kuşkusuz işe alıştırma faaliyetleri kapsamında, seminerler, konferanslar, tanıtıcı filmler, kurslar, uzman konuşmacıların programları gibi aktiviteler yapılabilir. Fakat bu durum işe alınan kişi ile bire bir görüşmenin yapılmayacağı anlamına gelmez.

➤ **İşe alıştırma faaliyetleri, yeni çalışanın tamamına uygulanmalıdır**

İşe alıştırma çalışmaları, kuruma yeni giren tüm çalışana hitap etmelidir. Tüm çalışandan kastımız, bölüm, pozisyon, süre gibi faktörler farklılık oluşturmadan bütün personeli kapsamalıdır. Değişik işler, farklı zamanlar ve ayrı çalışma mekânları olsa bile işe alıştırma çalışmasına tabi tutulması gerekmektedir. Fakat bu vaziyet yöntemin içeriğini



değiştirmeyecektir. İşe alıştırma faaliyetlerinde başarılı olmanın sonucu; işe yeni giren eleman hangi pozisyonda ve hangi işlevde olursa olsun her bir personelden aynı verimi alabilmektir.

- **İşe alıştırma faaliyeti, personel görevine fiilen başlamadan önce gerçekleştirilmelidir.**

Çoğunlukla işe yeni alınacak kişinin, işe alınması ile göreve başlaması arasında muayyen bir zaman geçer. İşe alıştırma sürecini bu aşamada harekete geçirmek daha yararlı olacaktır. Yeni çalışanın, ilk günkü izlenimleri kendisi ve kurumu için büyük önem arz etmektedir. Bu izlenimler yeni çalışan kurumda var olduğu sürece kolay kolay silinmeyecektir. Bu nedenle ilk iş gününün sıkı çalışmaları, oldukça az tutulmalıdır. İşe alıştırma faaliyetleri etkinliğinin artırılması için ilk iş günü zorlu işlerin personele yaptırılmaması, sıkıcı ve karmaşık işlerin daha sonraya bırakılması gerekmektedir. Hatta çalışanda yabancılik hissi oluşmaması için ilk gün yapılanın dışında görev verilmesi daha uygun olacaktır. Aynı zamanda, bu süreçte yeni çalışanın ev sorunu, ulaşım ve şahsi sorunlar gibi çalışmasını motivasyonunu etkileyecek engellere de yardımcı olmak işe alıştırmanın bir parçası olarak görülmelidir.

- **İşe Alıştırma faaliyetleri, uzun vadede hazırlanmalı ve kapsamlı bir döneme hitap etmelidir.**

İşe alıştırma süreci kısıtlı bir zaman diliminde, bir günlük bir faaliyet olarak düşünülmemelidir. Çalışan işe girer girmez kendisini kuruma ait hissedemez. Kuruma aidiyet kazanması uzun zaman alacaktır. İşe alıştırma ve uyum faaliyetleri bu süreyi en aza indirir. Bu nedenle bu zamanın en az bir yıl olması, faaliyetlerin ve hazırladıkları planların istenilen düzeye ulaşmasını sağlayacaktır. Tabi ki bu bir yıllık süre içerisinde, işe alıştırma faaliyetlerinin yoğunluğu aynı düzeyde olmayacaktır. Fakat kaydedilen neticelere göre işe alıştırma faaliyetleri aynı düzeyde olmasa bile bu faaliyetlerde devamlılık olması önemlidir.

Bireye kaldıramayacağı malumatları aktarmak eğitimin temel ilkeleri açısından sakıncalı bir durumdur. Personelin işe uyum sürecinde ihtiyaç duyduğu birçok bilgiler vardır. Fakat tüm bu bilgilerin bir anda verilmesi veya birkaç güne sığdırılıp anlatılması iki taraf açısından imkânsızdır. İşe alıştırma sürecinde çok sayıda kullanılan öğrenimi kolaylaştırıcı materyaller, uzun zaman isteyen araçlardır.

- **İşe alıştırma faaliyetleri daimi olmalıdır.**

Oryantasyon (işe alıştırma ) faaliyetlerinin devamlı olması, yöntemin istenilen sonuca varması açısından mecburidir. İşe alıştırma faaliyetleri sadece toplu personel alımlarında veya

belli bölümlere alımlarda devreye konulmamalıdır. Bunun olumsuz sonucu, bu faaliyetlerinin bütünlüğünü kaybetmesidir. Bu yüzden bu faaliyetlerde devamlılık önemlidir.

➤ **İşe yeni alınan personel işe alıştırma sürecinde öğrenmeyi esas kabul etmelidir.**

İşe alıştırma faaliyetleri yeni çalışana öğrenme sorumluluğu vermelidir. Bu faaliyetler kapsamında aktarılan tüm bilgileri, yeni çalışanın en iyi tarzda bilmesi ve öğrenmesi gerekir. Böylelikle yeni personel aktarılan bilgileri bilmek, öğrenmek ve iş hayatında tatbik etmek sorumluluğu içerisinde olacaktır.

Çalışana öğrenmeyi sorumlu tutmak aynı zamanda iyi bir kontrol sisteminin var olmasını gerektirir. Çünkü iyi bir kontrol sistemi ile yeni çalışanın bilgi edinme düzeyinin ne durumda olduğu ve yapılan tüm aktivitelerin başarı düzeylerinin tahlili ortaya çıkar. Bu nedenle, yapılan her aktivite sonrası, bu çalışmalara katılan tüm personellerin, bu işi koordine eden kişilerle bir araya gelip fikir alış verişinde bulunması, konu üzerinde tartışması ve soru-cevap halinde müzakeresini yapması faydalı olacaktır. Böylece hem işe yeni alınan personellerin daha iyi öğrenmesi sağlanmış, hem de öğrenme düzeyleri tespit edilmiş olunacaktır.

➤ **Bu faaliyetler sonucunda katılanlara başarı belgesi verilmelidir.**

İşe uyumu ve alıştırmayı amaçlayan faaliyetlerde, bu emeğin sonunda başarılı olan kişilerin ödüllendirmesi yararlı olacaktır. Uzun dönemi kapsayan bir işe alıştırma faaliyetlerinin getirdiği sorumlulukları başarıyla gerçekleştiren yeni çalışana, başarı belgesinin verilmesi, onu kuruma bağlayacak ve kendisinin kuruma ve gruba aidiyetlik duygusunu artıracaktır. Hatta bu sertifika veya ödülün törenle ve üst düzey yöneticiler tarafından verilmesi bu duyguyu daha da artıracaktır.

➤ **İşe uyum aşamasındaki en büyük sorumluluk çalışanın ilk yöneticisindedir.**

İşe alıştırma çalışmalarında, başarılı olmanın bir gereği de yeni çalışandan sorumlu olan yöneticinin veya amirin çalışana karşı olumlu tutumlarıdır. Bu noktada yöneticiye çok iş düşer. İşe yeni başlayan bir personele iş hayatında en yakın kişi yöneticisi ya da amiridir. Bu nedenle üst yöneticilerin davranışları işe alıştırma ve uyum başarısını birebir etkiler. Çünkü yeni çalışanın kurumdaki ilk rehber edindiği kişi kendi amiridir. Hatta amirin bu davranışları organizasyonun sonucuna önemli derecede etki oluşturur. İşe uyum sürecinin yükünü ilk olarak amirler çektiği için, bu bilinçte olmaları büyük önem taşır. Aksi halde başarısızlığa kadar

gidecektir. İşte bu maksatla amirlerin veya yöneticilerinde eğitim sürecine veya programlara tabi tutulması gerekmektedir.

- **İşe alıştırma faaliyetleri, yani çalışanın ihtiyaç duyduğu tüm bilgileri, öğrenmelerine imkân sunmalıdır.**

Kurumun hazırladığı işe alıştırma faaliyetleri, nasıl bir sistem uygularsa uygulasin, yeni çalışanı bilgi konusunda donanımlı yapmak zorundadır. Araştırmalarla da sabittir ki, sadece yeni çalışan değil tüm personellerin önemsiz dahi olsa tüm bilgilere ihtiyaç duymuştur. Çalışan kurumun kuruluşunu, gelecekteki konumu, sevk edileceği bölümlerin neler olduğu gibi konuları merak eder ve öğrenmek ister. Kurum bu konuda belirgin ve sarıh bilgiler verirse, iyi bir kuruma ve işe alıştırma faaliyetleri imajı oluşturur.

Böylelikle işe alıştırma çalışmalarının son safhalarına yaklaşmış oluyoruz. Farklı bir söyleyişle kurumda yapılan planlamalar, personel ihtiyacının belirlenmesi, gerekli ilanların yapılması, müracaatların değerlendirilmesi, görüşme çalışmalarının yapılıp istenilen personelin seçilmesi gibi süreçlerden sonra çalışmaya başlayan ve kurumun bir parçası olan, personellerin işe uyum ve alıştırma faaliyetleri yapılmış olur. Bundan sonraki süreçte yapılacak olan çalışanların işe uyum ve alıştırma ihtiyaçlarına göre faaliyetler düzenlemek olacaktır.

## **2.6. Oryantasyon (İşe Alıştırma) Faaliyet Sürecinin Değerlendirilmesi**

İşe alıştırma faaliyetleri süresince, bilgilerin bazılarının atlanması, tam verilmemesi, unutulması veya çalışanın yanlış anlaması gibi ihtimaller ortaya çıkabilir. Bu sorunların yaşanmaması veya azaltılması için insan kaynakları değerlendirme çalışmaları yapar. Gerçekleştirilen işe alıştırma faaliyetlerinin, istenilen düzeye ulaşıp ulaşmadığı, verimlilik ve faydalılık ölçüsünün değerlendirilmesi yapılmalıdır. Fakat çokça maliyet ve emek harcanmış işe alıştırma çalışmalarının kuruma kazandırdığı somut verileri bir anda görmek mümkün değildir. Çünkü bahsedilen hizmetin çalışmaları soyut olduğu için bunu anlamak kolay olmamaktadır. Tüm bu güçlüklerle karşın kurumun yöneticileri tarafından, bu faaliyetlerin sonucu analiz edilip değerlendirilmesi yapılmalıdır (Topaloğlu ve Sökmen, 2003:11; Fındıkçı, 2003: 245).

İşe alıştırma ve uyum çalışmaları kurum içinde başarısını ve alacağı diğer faaliyetlerde de başarılı olmasını sağlar. Bu faaliyetlerdeki olumsuz sonuç, çalışanın işi beğenmeme, tatminsizlik, düzensiz çalışma ve başarısızlığına neden olur. Bu da çalışan devrine sebep olur. Bundan dolayı işe alıştırma ve uyum faaliyetlerinin, devamlı olarak kontrol ve analizlerle daha iyi sonuçlar alınması sağlanmalıdır. Bu açıklamalar doğrultusunda değerlendirme; işe alıştırma

faaliyetlerinin doğru yolda gitmesini sağlayan kuruma bilgi akışı işlemi olarak açıklanabilir (Batılı, 2010: 45).

Yapılan faaliyetlerin geçerliliği kurumun ve personellerin bu süreçten aldıkları faydaları ve avantajları ifade eder. Çalışanların faydalanması demek yeni maharet ve tutumların kazanılması demektir. Kuruma kazandıran faydalar ise müşteri memnuniyeti, iyi hizmet, olumlu geribildirim ve verilmek istenilen başarılı üretim ve hizmet olarak değerlendirilebilir. Hayata geçirilen işe uyum çalışmalarının sonucunun başarılı olup olmadığını veya bu çalışmaların istenilen neticeye varıp varmadığını muayyen vakitlerde gözlemlenmesiyle ve analiz edilmesiyle anlaşılabilir (Balbay, 2007: 32).

Değerlendirme anlamında bazı ölçütler ve kıstaslar mevcuttur. Örnek verecek olursak; faaliyetlere katılanların gözlemleri, bu sürece katılanların bilgi ve kabiliyetlerindeki farklılaşma, aynı zamanda tutumlarındaki ve iş başarısındaki, grupsal değişimler gibi kriterlerdir. Uygulanan göreve işe alıştırmaya faaliyetleri değerlendirme sürecinde, kurumlar tarafından uygulanan yöntemler vardır. Bunlar; değerlendirme formları, bilgi ve kabiliyet düzeyine bakılması, ön test-son test uygulaması, anketler, eleştiriye açma ve gözlem yöntemleri gibi yeni personelin işe alıştırmaya faaliyetlerinden sonra değer belirleme yollarıdır. Neticelerin net olarak çıkması için, birden fazla metotlar kullanılması daha faydalı olabilir (Topaloğlu ve Sökmen, 2003:11; Fındıkçı, 2003: 245).

Gözleme ve değerlendirme yapacak olan bölüm, kişi veya kişiler, uzmanlar, kurumun işleyiş büyüklüğüne göre muhakkak yetkilendirilmelidirler. İşletmelerin veya kurumların oryantasyon (işe alıştırmaya) çalışmalarını analiz etmede kullandıkları bazı inceleme tarzları aşağıda sıralanmıştır (Batılı, 2010: 47);

- **Sürece dâhil olanların görüşleri:** Bu süreçte bulunan bireylerin hangi bilgileri edindikleri ve tutumlarındaki farklılıkların değerlendirildiği bu yöntem, işe alıştırmaya faaliyetlerin değerlendirilmesinde yetersiz kalacaktır bu sadece bu sürece yardımcı bir yöntem olacaktır.
- **Öğrenmenin neticesi:** Bu faaliyette bulunan yeni çalışanların, katılımın öncesi ve akabinde tabi tutulacakları ön ve son denemeleri vardır. Bu deneme sonrasında, bu iki faktör, kıyas edilerek geçerlilik ölçüleri ve verimlilik düzeyleri ortaya konulur.
- **Tutum farklılaşmasını değerlendiren testler:** Bu testler çalışanın neler edindiğini ortaya çıkarır; fakat bu bilgilerin çalışırken uygulanması farklı bir konudur. Kısacası, faaliyetlerde etkin olup değer veren ve bu faaliyetlerde bilgi edinen bir

kişi, görev başında uygulamada noksan kalıyor ve iş hayatına yansıtıyorsa, o faaliyetlerin geçerliliğinden bahsedilemez.

- **İstenilen hedeflere ulaşılması:** İşe alıştırma faaliyetlerinin planlanmasında, bu faaliyetlerden beklenen başarının iş hayatında tatbik edilmesi hedeflenerek, o çalışmaların hususi ve umumi gayeleri tayin edilmiştir. Bu gayeler çalışmaların değerlendirme sürecinde belirli ölçüyü meydana getirmiştir.

**Tablo 2.** Değerlendirme Form Örneği

	Oryantasyon Değerlendirme Formu		Yayın Tarihi:
			Revizyon No:
			Revizyon Tarihi:
			Sayfa No:
Adı Ve Soyadı			Eğitim Durumu
Bölümü			Görevi
İşe Giriş Tarihi			Değerlendirme Tarihi
Doğum Yeri Ve Yılı			
Değerlendirme Kriteri	Başarılı	Gelişmesi Gerekli	Başarısız
İşe Uyumu			
Görevin Gerektirdiği Bilgi Düzeyine Sahip Olma			
Hatasız İş Yapma			
Sorun Çözme Ve İnisiyatif Kullanma			
İşin Gerektirdiği Performans Düzeyi (Satış Adedi)			
Görev Bilinci, İşe Bağlılığı			
Çalışma Arkadaşları Ve Diğer Bölümlerle İletişim			

İşyeri Kurallarına, Çalışma Saatlerine Özen Gösterme			
Güvenilirlik			
İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Konusunda Bilinçli Olma			

**Kaynak:** Mania, 2016

## 2.7. İşe Alıştırma Faaliyetlerinin Toplumsallaşma(sosyalleştirme) Süreci İle İlişkisi

Her bir birey, toplumsal bir varlık olarak dünyaya gelir. İnsan hayata başladığı andan itibaren çevresinden ve yakınlarından edindiği bilgileri, kültürü ve değerleri kabul etmeye hatta hayatında tatbik etmeye başlar. Çevresinde olup bitenleri, yaşanan olayları, kişilerin davranışlarını analiz eder ve yorumlamaya çalışır. Bu yorumlamanın neticesinde, hangi davranışları takdir ettiği, hangi davranışları tasvip etmediğini, aykırı hareketleri kabullenmediğini anlar ve bu durum bireyin gözünden kaçmaz. Tüm bu davranışlardan sonra gözlemlerden edindiği bilgiler çerçevesinde kendisinin de topluma aykırı olmaması için, toplum içerisinde saygın bir hale gelebilmek amaçlı bazı davranışları kendisinde görmek ister benimser ve hayatında tatbik etmeye çalışır. Bu davranışların tamamı toplum tarafından olumlu karşılanan, kabullenilen, faydalı bulunan ve toplumun bir parçası olabilme özelliği kazanılan davranışlardır. Bu davranışların tümü birleştirici ve bütünleştirici niteliktedir. Her insanın doğasında bu pozisyonda olmak vardır. Çünkü hayatını toplumla iç içe devam ettirir ve iletişim ile anlam kazandırır. Tüm bu çalışmalarını, girişimleri tek kelime ile sosyalleşme olarak açıklayabiliriz (Gülünay, 2016: 8).

İşe alıştırma faaliyetlerinin bir rolü de, çalışanların kendilerinden vazifeleri ile ilgili olarak ne beklendiği hakkında bilgilendirilmeleri ve onlara yaşadıkları geçiş sürecinde yardımcı olunmasıdır. Bu anlamda toplumsallaşma sürecinin önemli parçası durumundadır (Bulgulu, 2008: 30).

Toplumsallaştırmayı insan kaynaklarının yönlendirmesi olarak düşünürsek, bir kişinin sosyalleşmedeki çalışan olarak konumu; bir görev için seçilmiş yeni çalışanın görevlerine, amirlerine, görev ekibine, kurumun değer sistemine, alıştırılmasıdır. Böylece çalışan kendisinden beklenen ve istenilen başarı hakkında bilgi sahibi olur ve kurumdaki konum

belirsizliğinden etkilenmemiş olur. Bu süreç, kişide değişim oluşturur ve kuruma faydalı bir hale gelmesini sağlar. Bu faaliyetler ile işe yeni başlayan her bir birey için, tutumlarında davranışlarında değişim oluşturur ve pozitif katkı sağlar (Yüksel, 2003: 126).

Göreve başlamadan önce insan kaynaklarının yönlendirilmesinde en önemli süreç sosyalleştirme, işe alıştırma, işe uyum sağlama ve adaptasyon süreçleridir. Toplumsallaştırmanın en önemli süreçlerinden bir tanesi de psikolojik yönüdür. Yeni çalışanın edindiği davranışları ve düşüncelerini kurumun, çalışma ortamının, sosyal çevrenin gerektirdiği tarza göre tebdil etmesi tüm bu değerlerin bir parçası olma fırsatını kazandıracaktır. Bu nedenle yeni çalışanın çaba göstermesi, vakit tanımadan ve yoğun tempoda çalışması istenir. Gösterdiği yoğun tempo mukabilinde, kurum veya toplum içerisinde kabul edilmeye ve statü kazanmaya başlar. Bu da bireye cazip gelerek, bireyi yaptığı işleri severek yapmayı, daha verimli sonuçlar almasını sağlar (Nuri, vd., 2010: 162; Yüksel, 2003: 126).

Sosyalleştirme çalışmaları bireyi topluma kazandırma ve toplumla bütünleştirme toplumdaki biri haline getirme çabalarıdır. Sosyalleştirme çalışmalarının en önemli amaçları şu şekilde sıralanabilir (Yüksel, 2003: 129; Karaca, 2012: 37; Gülünay, 2016: 9-10):

- Sosyalleştirme yeni işe başlayan personelin çevreyi, kurumu ve işi tanımada zaman kazandırarak işi kısa sürede öğrenmesine ve beklenen standartlara gelmesine önemli katkı sağlar.
- Sosyalleştirme ile yeni işe başlayan bir kişinin, huzursuzluğu ve endişesi azaltılarak işteki başarısızlık kaygısı giderilir.
- Sosyalleştirme iş hakkında gerçek beklentilerin oluşmasına bireyde olumlu tutumların geliştirilmesine ve bireyin iş tatminine ulaşmasına, bireyin iş korkularını yenmesine yardımcı olur.
- Sosyalleştirme ile kültürel tutumları, değerleri ve grubun rollerini öğrendiği ve bunun sonucunda kendisine has bir kişilik kazandığı gibi toplumun bir ferdi olduğunu hissetmesine ve sosyal bir etkileşimin oluşmasına katkı sağlar.
- Sosyalleştirme, işe yeni başlayan kişiyi sosyal tutumları ile kabullenip, sosyal çevrenin aktif bir parçası olmasına, birbirine girmiş karmaşık bir ortam içinde sürekli gelişmesine ve sosyal bilgi edinmesine katkı sağlar.
- Sosyalleştirme, işe yeni başlayan kişinin kendi kişiliğini ve kimliğini kazanarak toplum içerisinde kendine has bir yer edinmesini sağlar.
- Sosyalleştirme süreci kişiyi biyolojik varlık nitelendirilmesinden sıyrıp, çalıştığı ortamda, çalıştığı kurumda veya çalıştığı halk içinde yaşamayı başarmasına, içinde

yaşadığı kültürün maddi ve manevi öğelerini öğrenmesine, bu değerler etrafında zararsız bir şekilde kalabilmesine önemli ölçüde katkı sağlar.

Sosyalleştirme, hayatta bir kez yaşanılıp son bulan bir süreç değildir. Birey toplumda halk ile iç içe ve örgüt ile çalışmaya devam ettiği sürece devam eder. Kişinin toplum içinde yaptığı görevdeki her değişiklikte yeniden aktif olur. Çünkü her başladığı işte karşılaştığı kültür ve değerler muhakkak değişiklik gösterecektir. İşte sosyalleştirme süreci bu farklılıklardan doğan değişimi bireyde de oluşturmaya çalışır ve hızlı bir şekilde çalışanı topluma adapte etmeye çalışır. Bu süreç işe yeni başlayan çalışanın geleceğini ve kariyerini önemli ölçüde etkilediğinden ihmal edilmesi toplum ile çalışan arasında felaketlere yol açacaktır (Yüksel, 2003: 129).

### **2.7.1. İşe Yeni Alınan Personelin Çevresi İle Sosyalleşmesi ve Olumlu Katkıları**

Sosyal varlık olarak tanımlanan her birey, aynı zamanda bir kültür gözlemcisi ve iç içe yaşadığı sosyal ortamın bir parçası ve toplumun ham maddesidir. Karşılıklı etkileşim kaçınılmazdır. Şüphesiz, bireyin tutumları toplumun kültürünü oluşturur. Yani bir toplumun kültürü, o toplumu oluşturan birey davranışlarının bileşkesidir. Birey toplumsal niteliklerini toplum içerisinde kazanır. Toplumun yaşam biçimi, değerleri, karakteri ve topluma ait özellikler bireylerde de gözükmekte ve toplumu yansıtabilme ölçütünde o topluma aidiyet kazanmaktadır. Bu anlamda sosyalleşme, bir sosyal fiil olarak bireyin hayata atıldığı andan itibaren toplumun bir parçası olma hakkını kazanmasında temel süreçlerden geçerek kendine ve topluma yakışır rol ve ilgili kurallardan bilgi sahibi olması ve o normlara uygun hareket edebilmesidir. Bu şekilde sosyalleşme sürecinde gerçekleşen etkileşim ve toplumdaki temel davranışlar, kişi tarafından öznelştirilir, neticesinde de o kişi toplumun kabul gördüğü bir kimlik kazanır (Karaca, 2012: 36-37).

İşe yeni başlayan bir personel sosyalizasyon sürecinden geçerek bulunduğu çevrenin, üyesi haline gelir bu da toplumun bir parçası olmasını sağlar. Bu aşama kritik bir aşamadır. Bu süreçte yeni çalışan toplumun içerisinde etkin bir şekilde var olmaya ve toplumun başarılı bir parçası haline gelmeye çalışır. Bu adım işe yeni giren için stresli bir geçiştir. Çünkü yukarıda bahsettiğimiz gibi, sosyalleşme sürecinde kişi yeni bir kimlik kazanmakta veya kendi bir takım sosyal kimliklerinden sıyrılmaktadır. Diğer bir nedeni de kişi belirsizliklerle doludur. Bu belirsizlikler kişide yoğun bir düşünce ve kaygı oluşturmaktadır. İşte bu yüzden sosyalleşme



kuruma yeni alınan ve öngörülen, lakin değerleri toplumsal değerlerle uyuşmayan ve belirsizlik durumu ortaya çıkan kişiler içindir (Özgen vd., 2002: 135; Memduhoğlu, 2008: 138).

Birey yaşamında birçok roller yüklenmekte ve bu yüklendiği rollerle de hem hayatına yön vermekte, hem de bu rollerin yüklediği sorumlulukları yerine getirmek zorundadır. İşte bu sorumluluklardan biride, iş hayatında üzerine yüklenen personel sorumluluğudur. Bu sorumluluklar sadece işi ile alakalı olmayıp toplumsal olarak ta karşısına çıkmaktadır. İşe yeni başlayan bir personel kendi sosyal hayatındaki rolleri ile iş hayatındaki rolleri karıştırmamalı ve hatta ikisini de özümseyerek ve benimseyerek yaşamalıdır. Sosyalleşme bu süreçte önemli ölçüde katkı sağlar. Bulunduğu çevreye, topluma uygun yaşayabilmesini öğretir ve o toplumla uyum sağlamasını ve toplumun değerler modelinin ve vizyonlarının kişiye yansıtılarak, hususiyetle sosyal yaşamda alacağı rollerin ona aktarılması ve onun bu konuda yetişmesini sağlar (Özgen vd., 2002: 135; Memduhoğlu, 2008: 138).

Bir personel içinde bulunduğu vakitlere, iş ve özel hayatını istikrarlı bir biçimde tasnif etmesi önemli bir meseledir. Çünkü herhangi birisini aksattığı zaman ikisi de olumsuz etkilenmektedir. Bu unsurlar birbirleriyle olumlu veya olumsuz etkileşim içerisindedirler. Personel, yükü herhangi bir tarafın zararına olacak şekilde verdiği zaman, ikinci planda kalan tarafta huzursuzluk, başarısızlık ve üstesinden gelemeyeceği sorunlar ortaya çıkması ihtimaller doğurtusundadır. Bu durumun getirdiği olumsuz neticelerden en önemlisi, personel başarısından ya da aile hayatından ödün vermek durumunda kalmasıdır. Bu sonuç işe yeni başlayan için asla istenmeyen bir durumdur. Bu nedenle her iki tarafı gözetmeli ve dengede tutacak şekilde çalışmalıdır (Demirbilek, 2009: 361).

Sosyalleşme sürecinden geçirilmeyen bir personel, kuruma ve yapacağı göreve yabancı kalacaktır. İşe yabancılaşmak demek; bulunduğu kurumdan bağımsız olması, kişisel rahatsızlık, görevinde doyumsuzluk, iş bunalımı, ruhsal ve bedensel çöküntü yaşaması demektir. Bu rahatsızlıklar ve olumsuzluklar sadece bireyi etkilememekte, bulunduğu ortamdaki çevreyi, grubu veya topluma da etkisi ve olumsuz sirayetleri de olmaktadır. Toplumsal ve kurumsal açıdan, düşük verimlilik, moral bozukluğu, ahlaki çöküntü, iş gücü devrinin önemli oranda yükselmesi, işten kaytarma, suçlarda ve kurallara uymamada artış, sağlık ve güvenlik gibi nice toplumsal, kültürel ve sosyal sıkıntılar yaşanmaktadır (Günay, 2010: 50-51).

İşe yeni giren bir çalışan için, kurumdaki yaşadıkları her şey, kendisi için hiç yaşanılmamış kişinin edineceği çok bilgiler olabilir. Bireyin alacağı görev, bulunacağı mekân, sorumlu olduğu işler, uyması gereken kurallar, tanışacağı yeni kişiler kendisinden uzak ve

yabancı kalabilir. Bu sebeple, rol belirsizliği olarak ta tanımladığımız net olmayan durumlar, en çok yeni personellerde yaşanılmakta ve bu durum moralsizliğe ve ruhsal sıkıntılara yol açmaktadır (Demirbilek, 2009: 370).

Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, işe alışma (oryantasyon) sürecinde sosyalleşme kavramı çok önemlidir. Bulunduğu toplumda, işe alışabilmenin en önemli sırrı; toplumla iç içe yaşayabilmeyi öğrenmek ve toplumun kültürünü, değerlerini bilerek ve saygı duyarak hareket edebilmektir (Günay, 2010: 51).

Sosyalizasyon (sosyalleşme) sürecinde personelin en önemli avantajı, toplumun bir parçası olarak nasıl davranacağını öğrenir. Sosyalizasyon burada, kurum kültürünün benimseme aracı olarak devreye girmektedir (Fırat, 2010: 55).

Sosyalleşme, kurumun iç sistemindeki değişimlerden çok, yeni çalışanlardaki değişimleri konu almaktadır. Dolayısıyla sosyalleşme, tutum farklılaşması, itaat etme, uyum sağlama, içinden olma, içten bağlılık gösterme gibi temel psikolojik süreç olarak ta açıklanabilir. Aynı zamanda kişinin, kabul edilmiş bir topluluğun kurallarını öğrenmesi veya bunları çoğunluğuyla kabul etmesi olarak ta değerlendirilebilir (Fırat, 2010: 56).

Bu sürecin yeni işe başlayan bir personele olumlu katkılarından en önemlisi kendine uygun davranışları öğrenmesi, kişisel açıdan, insan dışı taraflarından sıyrılarak, insani nitelikler kazanması ve kişiliğini bularak topluma yararlı bir hal almasıdır. Bu süreç ile hem personel topluma kazandırılır hem de toplum ile iç içe yaşam sağlanmış olacaktır. İnsan, çevrenin bir unsuru olma nedeniyle bu konuda en son, sosyal çevre konuşur. Birey öncelikle bulunduğu toplumun, daha sonrada farklı bir toplumun tesiri içerisine girebilir. İşe yeni atanan bir birey işinin gereği farklı toplumlarla iç içe yaşamak durumunda kalabilmektedir. Bu nedenle sosyalleşme bu anlamda büyük önem arz etmektedir (Tunç, 2011: 8-9).

Yıldız'a göre sosyalleşme, *“yardıma gereksinimi olan bebeğin, yavaş yavaş içerisinde doğduğu kültür için geçerli olan becerileri edinerek kendi bilincinde olan, bilgili bir kişi haline gelmesidir”* şeklinde izah edilmiştir. Yeni işe alınan bir personelde sadece iş hayatında değil toplum, çevre, kültür gibi değerlere de yabancı ve o değerlere yeni doğmuş bir bebek gibi uzaktır. Ancak sosyalleşme ile bu becerileri ve bilgiyi edinerek tecrübeli bir kişi haline gelir (Yıldız, 2010: 11).

Toplumda var olmanın temel şartı, insani karakterler sahibi olmaktır. Toplum olmadan asla bu karakterler geliştirilemez ve karakter sahip olması mümkün değildir. Birey, toplumun içinde var olduğu müddetçe, topluma göre biçimlenir ve çevredeki diğer bireyler tarafından

hayatına şekil verir. Yeni başlayan bir personel toplum ile iç içe yaşaması gerektiğinde veya çalışma arkadaşları ile beraber çalışmasında, aktif olarak etkileşim sürece ve karşılıklı şekillendirmeler olacaktır. Bunun yanında birey toplumun içerisinde tek başına dahi olsa, sergilediği tutumlar, grupların davranışlarından süzölmüş veya sentezlenmiş davranışlar olarak ortaya çıkacaktır. Bu nedenle işe alışma ve uyum faaliyetleriyle, yeni çalışanın sosyalleşme aşamasında, görev yaptığı topluma nasıl davranacağını ve onlarla iç içe nasıl davranacağını yardımcı olur (Tunç, 2011: 17).

Sosyalizasyonun (sosyalleşme veya toplumsallaştırma) işe yeni başlayanların üzerindeki bir diğer etmenlerinden bir tanesi de bu sürecin bir değişim süreci olmasıdır. Bu değişim belirli davranış, alışkanlıklardan kurtularak yerine yenilerinin yerleşmesini ele alır. İşe alıştırma sürecinin bu aşamasında, yeni çalışan, vazgeçeceği bir kısım hareketler ve edineceği yeni bilgiler ve kendisinden beklenen fedakârlıklar ve yeni düşünceler oluşturabilmesini öngörür. Bununla birlikte sosyalleşme; çalışanın yeni hayatına eski değerlerini bırakarak, mevcut değerlerle ve kültürle yaşamasına ve yeni görevine uygun bir kişilik, değer ve karakter kazanmasına ve kendini yeniden tanımlamasına önemli ölçüde katkı sağlar (Kahyaoğlu, 2012: 8).

İşe alıştırma süreci personelin daha verimli olmasını ve yaptığı işi severek, sıkılmadan yapabilmesine rehber olur. Bu süreçte sadece iş arkadaşları ile olan münasebetteki sosyalleşme gerçekleşmemektedir. Aynı zamanda çevresel faktörlerle de sosyalleşme gerçekleşmektedir. Örneğin, toplum ile iç içe çalışan, halka direkt olarak hizmet veren bir görevde, işe yeni alınan bir personel, hizmet verdiği toplumun değerlerini, yaşayış tarzlarını, toplumun devamını gerektiren kuralları, ahlaki tutumları, bir bütün şeklinde toplumun kültürünü ve inançlarını öğrenmesiyle, ancak toplumda bir yer sahibi olabilir ve sağlıklı bir hizmet sunabilir. Bu sayede topluma uygun kendi kişiliğini de inşa etmiş olur (Gülünay, 2016: 9).

Sosyalleşme süreci, çalışanın aile dışı olmaktan çıkararak kurumun bir parçası, bir üyesi olmasını sağlar. Yeni çalışanın bulunduğu topluma uyum sağlaması, yükselmesi, başarı sağlaması, verdiği hizmette fayda sağlaması sosyalleşme ile doğru orantılıdır. Sosyalleşme ne kadar fazla olursa, bireyle toplumun uyumu ve beraber çalışması da o kadar fazla olacaktır (Memduhoğlu, 2008: 140).

Sosyalleşme diğer adıyla toplumsallaştırma aynı zaman da etkileşim halinde bulunanlar arasında gerçekleşir. İşe yeni başlayan toplumdaki uzak veya kurumdaki uzak çalışması, bir bağ olmadan çalışması mümkün değildir. Elbette bu durum toplumun değerleriyle uyum halinde

olmayı da gerektirir. İŖe yeni alınan bir personel halk ile iç içe yaŖadığı bir toplumda, toplumun kùltürü inancı ve değerleriyle uyumlu bir sosyalleŖme süreci ile ancak baŖarıya ulaŖabilir. ToplumsallaŖma ile birey yaŖadığı toplumda kabul görür ve topluma ait bir kimlik oluŖturabilir. Bu sayede toplumla bütünleŖir ve toplumda kendine uygun bir rol üstlenir (Gülünay, 2016: 9-10).

İŖe alıŖma evresinde, iŖe alınan yeni birey çalıŖma arkadaŖlarını tanır, yöneticisini tanır, ortamı tanır, kurumu tanır, çalıŖacağı mekân hakkında bilgi edinir veya yapacağı iŖi, çalıŖmasına yardımcı olacak tüm materyalleri öğrenir, adapte olmaya ve uyum sağlamaya çalıŖır. Bu çalıŖmaların tümü örgütsel sosyalizasyon veya diğer adıyla kurum ile sosyalleŖme çatısı altında birleŖtirilir. Fakat göreve baŖladıktan sonra, çalıŖma ortamında eğer toplumla iç içe çalıŖma gibi bir durum söz konusuysa, toplumun içerisinde görev yapıyorsa, topluma uyumda sosyalleŖme süreci baŖlar. Bu süreç en önemli ve zorlu bir süreçtir. İŖe yeni giren personel toplum ile sosyalleŖme sayesinde toplumun ortaya koyduğu davranıŖ ve tutum yöntemlerini, düşünme tarzlarını öğrenir. Bireyin içinde bulunduğu toplumla birleŖmesini, uyum sağlamasını ve beraber yaŖayabilmesini mümkün hale getirir. Bu bakımdan sosyalleŖme bireyin tutumlarını hem kurumsallaŖmıŖ ilkeler penceresinden bakmasını hem de bulunduğu toplumun kuralları ve yaŖayıŖ tarzlarına göre yoluna yön vermesine önemli bir araç olur (Tunç, 2011: 18).

İŖe yeni baŖlayan personel çalıŖmaya baŖladıęı ortamda kendisini nelerin beklediğini bilemeyebilir. Kendi sosyal kimliğinden farklı bir toplumla da karŖılaŖabilir. Bu toplumun kùltürü, değerleri, normları ile kendi varoluŖ değerleri farklılık gösterecektir. Her toplumun kendine özgü normları, değerleri kùltürleri vardır. Bu toplumlar aynı geliŖmiŖlik seviyesinde olmayabilir. Bu nedenle bir toplum geliŖmiŖ, çağdaŖ olarak kabul görürken farklı bir toplum da geliŖmemiŖ ilkel toplum olarak kabul edilebilir. Bununla birlikte bir toplulukta değer verilen, kabul edilen bir hareket, farklı topluluklarda onay verilmez ve aynı değeri görmeyebilir. Ahlaka uygun değerler, inanılan Ŗeyler, ünsiyetler, gelenek ve görenekler, kuŖkusuz toplumdan topluma deęiŖkenlik gösterebilir. Bu nedenle iŖe alıŖma sürecindeki yeni personel, geldiği toplum ile kıyaslama içerisinde girmemesi gerekmektedir. Toplumlar arasında farklılıklar olma nedeniyle, personelin iŖe alıŖmadaki sosyalleŖme süreci, bundan doğan farklılıklara neden olacaktır (Gülünay, 2016: 11).

İŖe alıŖma süreci sosyalleŖme anlamında önemli bir süreçtir. Yeni personellerin mesai çevresine uyum sağlaması ile alakalı bir çaba olması nedeniyle, personelleri sosyalleŖmesi açısından, önemli bir yöntemdir. İŖe yeni giren personel kendilerinden beklenen davranıŖ

farklılıklarını ve uyması yapması gereken etik halleri sosyalleşme ile öğrenir (Demirbilek, 2009: 354).

İşe yeni atanan veya başlayan bir iş gören çalışmaya başladığı ortam ve çevresiyle duygusal bir bağ ve ilişki içerisinde yaşam sürmeyi bilmeli ve bu yeteneklere sahip olarak hizmet verebilmelidir. Aynı zamanda yaşadığı veya görev yaptığı toplumun, sosyal kültürünü, değerlerini, gelenek ve göreneklerini, normlarını, inançlarını bilmeli ve saygı duymalıdır. Personelin yeni edindiği çevresine karşı yabancı kalmadan bütünleşerek ve kaynaşarak yaşamaya başlaması, kendisinin de kabiliyetleri gelişecek ve başarı yakalayacaktır. Bu şartlar gerçekleşmeden sosyalleşme veya sosyal bilinç sahibi olma imkânsız olacaktır (Gülünay, 2016: 12; Demirbilek, 2009: 370).

Yeni çalışan toplumun tepkilerine çok maruz kalırlar ve çok ta etkisi altında kalırlar. Bunun altında, her bireyin takdir görmek istemesi ve eleştirilerden hoşnut olmaması durumu yatar. Topluma yeni giren kişi toplumca olumlu görülen bir davranış gösterirse beğenilir ve takdir edilir. Toplumun oluşturan insanlar o kişiye beğenisini farklı davranışlarla gösterirler. Eğer işe yeni alınan kişi toplumca beğenilmeyen bir davranış gösterirse, toplumda o personele olumsuz bir davranış gösterir. O bireyi o davranışından dolayı ayıplayarak, onunla münasebeti azaltarak ya da keserek, onu dışlayarak tepkilerini gösterirler. Bunun sonucu olarak ta o personel ile toplum arasında bir kültür ve değer çatışması yaşanacaktır. Bu da personelin çalışmaya devamının olmaması veya o personelden verim alınamaması durumu demektir. Mahalle baskısı bu konuda tamamlayıcı bir örnek olabilir. Bir mahallede tutumları hoş karşılanmayan bireyler bir zaman sonra o toplumun yaşayış tarzlarını özümsemedikleri takdirde tedirgin ve rahatsız olurlar. Hatta o ortamı terk etmek durumunda kalırlar. Bu konu ile alakalı olarak ta tezin konusu olan yeni atanan imam hatiplerin köydeki sosyalleşme içinde İslam'ın sosyalleşme ile alakalı görüşüne bakmak gerekirse, toplumsal çevre yaşamı ile kişisel ahlaki eğitimi aynı anda düşünülürse, tercih edilecek kısmın toplumsal yaşam olduğu kabul edilmiştir (Tunç, 2011: 19-20).

Sonuç olarak sosyalleşme veya toplumsallaştırma işe yeni alınan bir personelin bulunduğu çevredeki insanların, grupların ve toplumun değerlerine sahip çıkması, alışması ve toplumla bütünleşerek, toplumun gerçek bir parçası olması ve toplumun istediği davranışları sergileyerek topluma aidiyet kazanması açısından her personel için önem arz eden bir süreçtir. Bu süreçte yeni personel, içinde yaşadığı toplumun kültürü, gelenekleri, yaşayış tarzları, inandığı değerleri hakkında bilgi sahibi olur. Bu bilgiler ışığında toplumun bir parçası haline gelir ve o topluma ait bir kimlik sahibi olur. Toplumun bir parçası niteliğindeki bu kimliği

devam ettirmeye çalışır. Toplumun kutsal değerleri de personelin topluma uyum sağlaması ve bütün bir halde yaşaması açısından önemli bir ilkedir. İşe yeni başlayan personel, etrafından edindiği dini bilgileri, hem özel hayatında hem de toplumsal hayatında davranış şeklinde kalıplandırarak o toplumdaki davranışların bir üyesi durumuna gelir. Bu tutumlar ve inançlar toplum içerisindeki değerini ve yerini güçlendirir, kıymetini zengin kılar. Hızlı bir şekilde toplum tarafından kabulü sağlanır. O toplumun üye adayı olan yeni kişiye, bütünleşme aşamasında güven oluşturur. Sosyalleşme safhasında, başarı yakalamasına ve devam ettirmesine yardımcı olur. İşe yeni başlayan personel, tüm bunları başarabilmesi için toplumun kendisine vereceği yeni sosyal kimliğine bürünmesi, sahiplenmesi ve samimiyet içerisinde taşıyabilmesi gerekmektedir. Aksi halde hizmet edebilme ve verimli çalışabilme kabiliyeti azalacak ve git gide sığırına inecektir (Gülünay, 2016: 14).

### **2.7.2. Sosyal Bütünleşmenin, İşe Yeni Alınan Personele Etkileri**

Bireyler toplumun içerisinde beraber hayat sürmek zorundadır. Bunu zorunluluğa toplumsal gerçeklik diyebiliriz. İnsanın doğası gereği toplum içinde yer almaya ve toplumun her bir bireyi ile münasebette bulunmaya ve aynı çatı değerler çatısı altında hayatını devam ettirmeye mecburdur. Bu nedenle fikirlerini, endişelerini, taleplerini, davranışlarını ve bazen bazı duygularını bu çatı altında beraber bulunduğu topluma göre şekillendirmelidir. Toplum ile iç içe yaşam süren her bir birey, o toplumun kültürleri, gelenekleri, değerleri bilir ve sosyal hayatını bu bilgiye göre şekillendirir. Her bir bireyin de bu bilgiler doğrultusunda, kültür ilkelerinin toplumun kültür normlarıyla uyum içerisinde olmasına ve beraber yaşam sürme ortamı oluşturmasına bütünleşme adı verilmektedir (Deliömeroğlu, 1998: 5; Kaya, 2001: 31).

**Sosyal bütünleşme ise**, bir toplumu var eden bireylerin, sınıfların ve müesseselerin aynı çatı altında birleştikleri, değerli unsurların sınırları içerisinde birlik oluşturup, istikrarlı bir yaşam sürmesine denilebilir (Deliömeroğlu, 1998: 8).

Bir başka açıklamada ise; bir toplumdaki, bütün grupların ve toplumsal ilkelerini maddi manevi kültür ile birleştirerek birliktelik oluşturarak bütünleşen ve birbirleriyle uyum sağlayan varlığa sosyal bütünleşme denilmektedir (Er, 2016: 1).

Sosyal bütünleşme toplumsal istikrar bakımından bir ön koşul olarak görülebilir. Sosyal bütünleşme seviyesinin güçlü olması toplumlar için önemli bir kavramdır. Sosyal bütünleşme ile toplumda bireylerin birbirlerine saygısı artar ve yaşama seviyesi refah seviyelerinde olur (Kaya, 2001: 31).

Kalkınma sürecinde olan devletler integrasyon olarak tabir edilen bütünleşme kavramına dikkat etmek durumundadırlar. Ülkemiz kalkınma sürecinde bir ülke olma münasebetiyle, bütünleşme kavramı hayatı biçimlendirecek bir öneme sahiptir. Her bireyin hayatının her safhasında karşısına çıkacağı bir unsurdur. Bazen aile hayatında, bazen iş hayatında bazen mahallede bazen şehirde veya köyde çıkmaktadır. Bu terimin karşımıza çıkmasının temel sebebi toplumdan uzak kalmaması ve farklı toplumların olabilmesidir. Bütünleşme kavramı, “dayanışma”, “birlik”, “denge”, ve “düzen”, kavramlarıyla aynı anlamdadırlar. Toplumun varoluşlarından biri olan en önemli madde bütünleşme, birlik, düzen ve birlikte yaşamaktır. Bu etkileşim olduğu sürece sosyal bütünleşme oluşur dolayısıyla toplum gerçekleşir (Arslanoğlu, 1996: 39).

**Sosyal bütünleşme, işe alıştırma sürecinde yeni personel için önemli bir faktördür.** Sosyal bütünleşme nasıl topluma yeni alınan bir bireyi kapsıyorsa, işe alınan yeni personelde çevresel veya kurumsal olarak kapsamaktadır. Yeni personel, yeni görev yerinde toplumun değerlerini, kültürünü, normlarını bilmemekte ve bu değerlere tamamen yabancı kalmaktadır. Bu kişi, o toplum için yabancı bir birey ve topluma üye olma adayıdır. İşte tam bu süreçte, kendi oluşturdukları kuralları olan toplumun veya grubun, bir parçası olabilmek için, o toplumun beklentilerinin ve uyumun güçlü olması gerekir. Eğer bu uyum gerçekleşmezse, toplum tarafından o bireye, (doğal olarak) ya yaptırım ya da dışlanma gerçekleşir. Tüm bu dayanışmayı canlı tutmanın tek kaynağı ortak normların olmasıdır. Normdan kasıt, bir kaide, bir ölçü veya düzen ortaklığıdır (Deliömeroğlu, 1998: 9-10).

Bireyleri bir arada tutan ve önemli bir bağlantı noktası olan normlar, toplumun adını ve yapısını oluşturur. Bu durumda sosyal bütünleşmeye zemin hazırlarlar. Bütünleşme, toplumu var eden ilkelerin aynı çatı altında birleştirmesine denir. Toplumsal ilkeler, iç içe yaşayan bireylerin ortak mahsulüdür. Sosyal bağlara bir anlam katar. Toplumun fikirlerinin ve değerlerinin sınırlarını bildirerek, bireylerin yaşamlarına yön verir ve sosyal düzenin oluşmasına katkıda bulunur (Deliömeroğlu, 1998: 10).

Yeni bir çalışan görev yaptığı çevrede veya ortamda bu normlarla muhakkak karşılaşacak ve bu normlar etrafında birleşen toplumun bir parçası olma zorunluluğu yaşayacaktır. Beraber yaşayabilmek ve sağlıklı iş görebilmek adına, sosyal bütünleşme süreci olumlu katkıda bulunacaktır. Bu sayede kendisine yabancı olan tüm unsurlarla sosyal ilişkilerini geliştirerek, sosyokültürel bütünleşmeyi gerçekleştirmiş olacaktır (Arslanoğlu, 1996: 39).

Yeni bir personel için sosyalleşme, bütünleşme, sosyal uyum, motivasyon, entegrasyon gibi kavramlar, kişinin iş hayatında önemli bir yere sahiptir. Bu süreçleri hızlı atlatabilmenin tek yolu, bulunduğu çevrenin ve toplumun sosyal değerlerini bilerek toplumsal bir bütünleşme sağlayabilmektir. Bulduğu toplum belli değerlerde anlaşılan belli duygu ve düşüncelerde ortak olan, belli amaçlarda birleşen sosyal kişiliklerin birleşiminden teşkil etmiştir. Yeni personel bu birleşime uyum sağlayabilmek ve bir parçası olabilmek gayesinde bulunmadığı sürece görevini yapamaz ve bu toplum tarafından da kabul edilmez bir hal alacaktır. Kendi geldiği kültür farklılıklarını ve sosyal bütünleşmenin bir gerekçesi olan bölgelerarası kültür farklılıklarını ortadan kaldırmadığı sürece görevindeki başarılı hizmete ulaşamayacaktır (Arslanoğlu, 1996: 39).

Her toplumun bir sosyal normları ve bu normların türleri ve özellikleri vardır. İş hayatında yeni bulunan veya o görevi o yörede ilk defa yapan bir kişi, bulunduğu yörede hizmet görebilmesi ve bu yöredeki insanların oluşturduğu topluma ayak uydurması, uyum sağlaması ve bu toplumun bir parçası olması için çaba göstermelidir. Bu topluma ait değerleri bilmesi ve kaidelerine uyması gerekmektedir. Bu normlar iş görene bazen hukuk olarak, bazen ahlak olarak, bazen de örf, adet, gelenek ve görenek olarak karşısına çıkabilir. Toplumun oluşturan değerlerin alt bileşenleri bu bilgiler içerisinde yer almaktadır.

Örneğin ahlak toplumsal ilişkilerde önemli bir kuraldır. Bir birey bulunduğu yere göre nasıl tutumlar sergileyeceğini bilir bu çerçevede hareket ederse, başkalarının davranışlarına da muhatap olabilir ve hayatın şartlarına uyum sağlayabilirler. İnsanları aynı çatı altında tutan önemli bir çatıda manevi değerlerdir. Bu nedenle ahlakta manevi değerlerin en güçlülerindenidir. Bireylerin toplum içerisinde birbirinden beklentileri, menfaatleri ve kutsi değerleri birbirlerinden bağımsız olduğu sürece huzurlu bir yaşam sürdürmeleri imkânsız olacaktır. Ahlaki değerlerin birleşiminden oluşan sistem, bireylerin yargılarını ve çıkarlarını iyi hale getirir ve kişisel istekleri ve hırsları kontrol altında tutmasına katkı sağlar. Bunun yanında, toplumların normlarından biri olan örf ve adetleri, bütünleştirme ve sosyalleştirme sürecinin bir parçasıdır (Deliömeroğlu, 1998: 94-106).

Bunun yanı sıra, birlikte yaşayabilmeyi sağlayan bir diğer önemli faktörde hoşgörüdür. Hoşgörü; sosyal kural ve bütünleştirici bir ilkedir. Aynı zamanda bireyin kendi düşüncelerinden farklı düşüncelere, fikirlere, davranışlara, inançlara ve tüm değerlere mukabil severek kabullenebilme ve tahammül gösterebilme gücüdür. Bu şekilde kendisine tabi olan toplum üyeleri örfü kabullenmelerine, benimsemelerine bağlı olarak varlıklarını sürdürürler (Karaca, 2012: 236).



Yeni personelde işe alışma sürecinde tüm bu değerleri ve normları kişilik olarak edindiği, kimlik haline getirdiği ve bu örflere, değerlere uygun hareket ettiği ölçüde, toplumun saygısını, takdirini, tasdikini, sevgisini kazanmış olacaktır. Aynı zamanda yaptığı görevde de toplum tarafından kendisine itibar edilecek ve değer kazanmasına katkı sağlayacaktır. Tüm bu kazanımların gerekçesi, sosyalleşme, sosyal bütünleşme, işe uyum ve oryantasyon ile olabilir.

Sonuç olarak işe yeni başlayan, yeni atanan veya o toplumda göreve yeni başlayan bir personel, işçi veya görevli, iş hayatına yeni başlamış ve yeni bir sürece girmiş bulunacaktır. Bu süreç içerisinde başarılı, kariyer sahibi olabilmek, yaptığı işte verimli olabilmek, işine ve görevine karşı motive düzeyini maksimum düzeyde tutabilmek ve yaptığı işten zevk alabilmek için, görev yaptığı yerin toplumu, çevresi, halkı ile ilişkilerini iyi düzeyde tutabilmeli, kendini kabullendirmeli ve toplum tarafından saygınlığını korumalıdır. Bu da ancak sosyal bütünleşme, sosyalleşme, toplumsallaşma ile yani toplumun normlarını, kültürlerini değerlerini bilerek benimseyerek saygı duyarak görev yapmak ve ortak duygu ile hareket edebilmesiyle mümkün olacaktır.

## **2.8. Oryantasyon (İşe Alıştırma) Eğitimi Faaliyetlerinin Kapsamı**

İşe alıştırma çalışmalarının kapsamı ile ilgili konular her işletmede aynı değildir. İşe alıştırma eğitim faaliyetleri, kişinin işine ve kurumuna uyum sağlamasına yardımcı olacak veriler ve personeli geliştirecek becerileri içermelidir. İşe alıştırma eğitimi kapsamında, örgütün özgeçmişini(tarihçesi), misyonu, vizyonu, farklı diğer özellikleri, mevcut durumu anlatan bilgiler, faaliyetler bütünü şeması, kuruma ilişkin krokiler, şemalar ve benzeri bilgiler yer almalıdır. Bu bilgiler işe başlayan personel kim olursa olsun gereken belli başlı bilgilerdir. Bu bilgilerin haricinde, kişiye özel olarak gereken bilgiler de gerekmektedir. Bunlar da genellikle iş eğitimleridir. İş eğitimlerinin içeriği yaşayarak öğrenme prensibine dayalı olarak işe başlamadan yapılmaktadır (Fındıkçı, 2003:251).

İşe alıştırma çalışmalarında temel bilgiler seminerlerle, konferanslarla veya küçük toplantılarla grup olarak verilebilir. Herkesin bilmesi gereken bilgiler demek; işe yeni başlayan her çalışanın kurum hakkında ana başlıklar hakkında bilgi sahibi olması demektir. Örneğin bir üniversitede toplantı salonlarının nerde olduğu veya amfi salonlarının işleyişi, panolarda hangi bilgilere yer verilebileceği gibi herkesin bilmesi gereken başlıklar bu programda bilgilendirme olarak da adlandırılan çalışmalardır. Kişinin birebir bilmesi gereken konuları veya kendi

departmanı ile alakalı bilgilerde, bölüm olarak ayrılır ve sınıflar halinde verilir. Veya birebir şeklinde çalışma alanında verilir (Geylan vd., 2013:84-85).

Eğitim programları tek tip olmayıp kendi içinde de tasnif edilmiştir. Bunlar; eğitilecek personel sayısına, yapacakları görevlerin çeşitliliğine yerine getirecekleri görevlerin kendine özgü ve doğasına bağlı olarak, yapılması gerektiğini görevi belirleyecek bir takım çeşitli programlardır. Örneğin, talim ile ilgili personele sağlanan işe alıştırma çabaları, ofis işleriyle uğraşan personelden daha farklı nitelikler taşımaktadır. Kurumlar işe yeni başlayana, kendisinden beklenecek olan iş gücünü yerine getirmesini sağlayacak vazifeleri tanıtmakla kalmayıp, kurallar ve personelin uyması gereken şartlar, politikalar hakkında bilgiler vermekte, onu mesai arkadaşları ile tanıştırmak da ve vazifesinin kurum içindeki yeri hakkında bir fikir edinmesini sağlamaktadır. Ayrıca, işe alıştırma faaliyetleri bir tanıtma ve tanıma görevinde ele alınmalıdır. Bu anlamda kurum İKY aracılığıyla kendini, işine yeni başlayan bir bireye tanıtırken; onu tanıma, gözlemlene ve değerlendirme imkânı da bulmaktadır (Demirbilek, 2009: 367-368).

İşe alıştırma sürecinde bir takım kolaylaştırıcı teknikler kullanılır. Bu teknikler göze hitap eden işletmeyi tanıtıcı kısa filmler yansıtım aracılığıyla personele izlettirilir. Bununla beraber, kurumun el kitapçığının veya faaliyet bültenlerinin işe yeni başlayana verilmesi, kurumun yöneticileriyle veya İnsan kaynakları uzmanlarıyla küçük konferanslar veya toplantılar düzenlenmesi, kurum içi geziler gibi faaliyetler kapsamında yeni çalışana tüm detayıyla bilgi verilmede ve ayrıca Türkiye’de henüz pek kullanılmayan ama yurtdışında sıkça kullanılan ve bilinen, yeni personele kıdemli bir personel tahsis edilmesi ve oryantasyon süresince yeni personele bu kıdemli çalışanın bilgi vermeleri ve ihtiyacının neler olduğunun aktarması gibi teknikler bulunmaktadır.

Oryantasyon (işe alıştırma) çalışmalarının kapsamı ile ilgili konular değişiklik göstermesiyle beraber, çoğu işletme ve kurumların uyguladığı işe alıştırma eğitimi veya faaliyetlerinde konu alan belli başlı maddeler şunlardır (Güneş, 2012: 26).

### **2.8.1. Kurumun Tarihi, Hedefleri ve Misyonu**

İşe yeni alınan bir personele kurumun kuruluş safhaları, çalışmalar yaptığı alanlar, gösterdiği başarılar, kurumun yapısı, amaçları ve misyonu hakkında bilgi verilmelidir. Çalışacağı kurumun veya işletmenin planlarının kısa veya uzun vadeli olup olmadığı, kurumun personel yapısında var olan bölümlerin ve bu bölümlerden sorumlu çalışanların yetki seviyeleri, kurumun işleyiş içindeki yeri ile ilgili bilgilerde bu grup için de mevcuttur (Güneş, 2012:33). Hedefine ulaşmış bir işe alıştırma süreci için yeni personele öncelikli olarak kurumun temel bilgileri tanıtılmalıdır. Bulunacağı kurumun veya şirketin vizyonu ve misyonu aktarılmalı, iş yerinin tarihi ve tanıtımı yapılmalı, kurum kültürü, toplumsal kültürü ve organizasyon şeması verilmelidir (Güçlü, 2016: 1).

Bir personel bu bilgileri almadan, bilmeden işe başlaması, bir yolcunun ilk defa çıktığı yol hakkında bilgi almaması ve güzergâhının nereye çıktığını bilmemesine benzetilebilir. Çünkü bir personel çalışacağı işletme hakkında örgüt yapısı hakkında bilgi sahibi olmazsa kendini aileden bilmez veya bilemez işletmenin bir parçası olarak düşünemez. Bunun yanı sıra o çalıştığı kurumun uzun vadeli planları hakkında bir fikir sahibi olamazsa örneğin bir pazarlama veya halkla ilişkiler personeli işletmenin tanıtımını yapamaz ve teminat veremez.

### **2.8.2. Yapılan Üretimler Ve Hizmetler**

Kurumun neler ürettiği, mal ve hizmetlerin neler olduğu, nasıl sağlandığı ve muadil ürün veya hizmetlerle farklılıkları veya benzerlikleri verilecek bu bilgiler dâhilinde bulunmaktadır. Bu bilgiler kapsamında işletmenin veya kurumun hizmet verdiği alanlar ve hizmet sınırlılıkları gibi işçinin sağlıklı hizmet verebilmesini sağlayan bilgilerdir (Güneş, 2012:33).

### **2.8.3. İşe Alınacak Olan Kurumun Politikası ve Prosedürleri**

Bu kısımda işe yeni alınan personeli etkileyecek olan iş akışları, kurum çalışanlarının politikalarını, muhasebe ilkeleri, çalışma kuralları ve büro şartları gibi maddeler yer almaktadır. Özellikle üretim ve hizmet noktasında büyük kuruluşlar için bu konular oldukça önemlidir. Ayrıca, personelin çalışacağı mekânın hazırlanması (çalışmasını gerektirecek cihaz, çalışma masası, dolap, vs.) bilgisayarın hazırlanması, e-mail adreslerinin temin edilmesi bu kapsamdadır. Bunun yanında telefon numaralarının verilmesi, kartvizit, servisin ayarlanması ve yeni çalışanların tüm kuruma tanıtılması, şirket aracı, yemek kartı ve PDKS (Personel

Devam Kontrol Sistemi) kartı gibi faaliyetlerin tanıtımı işe alıştırma aşamasında gerçekleştirilmesi çok önemlidir (Güneş, 2012: 33; Güçlü, 2016: 1).

#### **2.8.4. Personele Sunulan Yarar ve Hizmetler**

İşe alıştırma, işe uyum sürecinde, izinler, tatiller, emeklilik sistemleri, personele verilen eğitim imkânları ile sağlık sigortası hizmetleri yeni iş sahibine açıklanmalıdır. Ödemelerin nasıl yapılacağı ve ücret artışları, ek gelirin nerden geldiği gibi konular da uyum sürecinde yer alan konular arasında bulunmaktadır.

Bu aşamada işe yeni alınacak personele kurumun özlük hakları ve yan haklarıyla ilgili bilgiler verilmeli. İzin işleyişleri, çalışma saatleri, ödül işleyişleri, kurumun yönetmelikleri, bilgi güvenliği konuları ve İSG genel kuralları hakkında bilgiler aktarılmalıdır (Güçlü, 2016:2).

#### **2.8.5. Personelin Güvenlik ve Sağlık İhtiyaçları**

İşletmede çalışanların sağlık işleyişleri, olası riskleri, güvenlik kurallarını bilmesi ve tatbik etmesi önemlidir. Çünkü sağlık ve güvenlik faktörü çalışan için iş verimini iyi veya kötü olarak etkileyen önemli etmendir. Hatta bu bölümde eğitim veren kişinin sağlık, iş ve güvenlik uzmanı olması personelin daha verimli bilgilendirilmesini hem de kaza anında yapabilecek ilk yardım vs. konulardaki alınacak eğitimlerde sağlıklı bilgiler edinilmesini sağlayacaktır. Aynı zamanda bu bölümde işletmenin acil çıkış kapılarının veya toplanma yerlerinin nereler olduğu, nasıl yol izleneceği konusunda bilgilendirilmelidir. Bunun ile alakalı tatbikat yapılmalıdır (Güneş, 2012: 34).

#### **2.8.6. Çalışma Kuralları**

Yemek saatleri, çalışma süreleri, dinlenme zamanları, mesai şartlarının neler olduğu, personele ait telefonların kullanım durumu ve ziyaretçi kabulünün prosedürü, izin işleyişi gibi kuralların açıklanması gereken sürecidir (Güneş, 2012: 34).

#### **2.8.7. Kurum İçi Gezi ve Kurumun Tanıştırılması**

Bir kurumun bir parça halinde yeni çalışanın tasavvur edebileceği şekilde kurumun tanıtılması ve iç geziler düzenlenmesi şarttır. Bu geziler; çeşitli departmanlar, üretim tesisleri, yemekhaneler, ofisler ve park yerleri gibi pratik bilgileri kapsamaktadır. Böylelikle işe yeni

başlayan çalışan, kendi bölümündeki yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile diğer bölümlerdeki çalışanlarla da tanıştırılmalıdır (Güneş, 2012: 34).

### 2.8.8. İşin İçeriği ve Beklentiler

Kuruma yeni girmiş bir çalışana, iş tanımlarından faydalanarak yapacağı iş hakkında bilgi verilmeli, iş ile ilgili detaylı bilgiler ve işin amaçları, anlatılmalıdır. İş etiği, personelin iş deki devamlılığı gibi konularla ilgili istekleri, özellik ve kalite açısından istenilen iş gücü düzeyi de kişiye sunulmalıdır. İşe alıştırma eğitimi, yeni çalışanın yapacağı işle ilgili bilgi, beceri ve tecrübeleri ile çalışacağı birime özgü gereksinimlere dayalı olarak devam ettirilmelidir. Tecrübeli çalışanın, işe uyumunun gerek olmadığı düşünülse de en azından çalışacağı yer ile alakalı belirli konulardaki faaliyetlerden veya eğitimlerden geçirilmesi lazımdır (Güneş, 2012: 34).

İşe alıştırma faaliyetlerinde işin içeriği hakkında bilgi verilirken asıl hedef yeni çalışana işi ile kabiliyetleri arasında bir ayarlama yapma ya da kabiliyetlerini en iyi fiile dökebileceği işi seçme imkânı sunmasıdır. Bu süreç, işe yeni başlayan personelin hem mesleki yeteneklerinin ilerlemesine yardımcı olur, hem de kişiliğinin gelişmesine katkı sağlar (Demirbilek, 2009: 367).

Oryantasyon faaliyetlerinin kapsamı, özet niteliğindeki ve farklı bir perspektifle yapılan bir başka açıklamada şu şekilde yapılmaktadır: İşe alıştırma eğitimi faaliyetlerinin kapsamı ve içeriği kurumun büyüklük ve küçüklüğüne göre farklılık gösterebilir. Küçük ölçekli kurum veya işletmeler genel itibarıyla sürekli ve çok miktarda alım yapmazlar. Bundan dolayı dar anlamda çalışmalar ve programlar yaparlar. Bu tarzdaki işletmeler yeni çalışanının vazifesini de umumi olarak yönetici veya vazifeli uzman yerine getirir. Bunun tam tersi olarak sürekli ve çok sayıda eleman alan büyük ölçekli işletme ve kurumlar ise geniş çaplı ve detaylı olarak işe alıştırma programları ve faaliyetleri uygulaması daha isabetli olacaktır. Buradaki asıl amaç her iki durumda işe alıştırma çerçevesinde tüm çalışmaların ilk yöneticiler ve insan kaynakları tarafından paylaşılmasıdır. İşe yeni giren bir çalışanın öğrenmesi gereken konular faaliyetlerin kapsamını oluşturmaktadır. Karakaş bu konuları şu şekilde sıralamıştır (Karakaş, 2014: 4);

- **Bütün teşkilat ile alakalı bilgi:** Geçmişi, geleceği, politikaları, kuruma katılan bireylere sağlanan olanaklar, terfi, çalışma koşulları, iş güvenliği, mesai fazlası ve disiplin kararları, tatiller,
- **Personelin görev yapacağı yer hakkında bilgi:** Yöntemler, çalışma yolları, özel kaideler,

- **İş hakkındaki dokümanlar:** Personelin yapacağı işlerin diğer işlerle münasebeti, işin bütünsel yeri, gelişme olanakları, mesai arkadaşları, mesuliyetleri ve yetkileri, işin mahiyeti, dinlenme salonları, yemekhaneler gibi yerler, acil durum odaları, acil çıkışlar, yangın çıkış güzergâhları vs. bilgiler verilmektedir.

Bir başka yaklaşıma göre, temel bir işe alıştırma çalışmasının kapsamına giren konular şunlardır (Günay, 2010: 91):

- **Kurumun genel yapısı adı altında yapılan faaliyetler:** Hoş geldin konuşmasının yapılması, şirketin genel durumu, geçmişten bu yana gelişimi, büyümesi, farklılıkları, eğilimleri, amaçları, hedefleri, önem verdikleri konular, sorunları, alışkanlıklar, bu faaliyetler kapsamında gerçekleştirilir. Hatta verilen hizmet, ürün elde edilmesindeki aşamalar, şirketin şube ile ilişkileri, önemli işlerde görev alan personeller, toplumsal münasebetler, beklenen performans ve yapılan aktiviteler de bu faaliyet içindedir.
- **Kurumun politikalara ve süreçlere bakışı:** Personel işleyiş biçimleri, muhasebe programları, çalışma ve disiplin kuralları gibi kavramlar yer alır.
- **Ödemeler başlığı altında da:** Ödeme miktarları ve sınırları, mesai fazlası, izin çeşitleri, çalışma farklılıkları, ödeme sistemi, ücretteki artış çalışmaları, iş ile ilgili yapılan harcamaların temini, vergi oranları gibi konular yer alır. Bunun yanında yan ödemeler olan; sigorta, tatil günleri, tüm izin çeşitleri, emeklilik işlemleri, işçinin tazminatları, danışmanlık gibi sosyal hizmetler ve aktiviteler gibi konularda yer alır.
- **Ekonomik etkenler de ise:** İş gücü ve kullanılan araçların giderleri ve diğer kaza ve devamsızlık ve maliyetler gibi konuları içerir.
- **Çalışan ve sendika ilişkileri kapsamında ise:** İşten çıkarma, görevden alma, terfi etme, çalışanın deneme süreleri, mesleki davranış beklentileri, işe gelmeme, çalışanın hakları ve görevleri, işveren hakları, üst alt ilişkileri, çalışanların birleşme ve tercih etme hakları, toplu sözleşmeler, toplumsal politikalar, işgücü ölçümü, denetimi ve değerlendirilmesi, fikir paylaşımları, sağlık ve hijyenik şartlar, giyim kuralları gibi konular yer alır.
- **Güvenliğin sağlanması ve kazaların önlenmesi konusunda yapılan çalışmalar da:** Emniyet kontrol kartlarının önemi, alıştırma ve dinlenme merkezleri, tüm önlemler, tutanaklar, yangın önleme ve kontrol bilgileri bu kapsamdadır.

- **İşe alınan yeni personelin işe ilişkin görev alanları ve sorumlulukları:** Hazırda bulunan iş konusundaki bilgilendirme, işleyişe uygun detaylı bir şekilde işin anlatılması, işin kurum bütününde yeri ve önemi, sorunlar ortaya çıktığında nasıl çözümler bulunacağı gibi bilgilerdir. Ayrıca asıl amaca ve hedefe nasıl ulaşılır onun ölçülerini belirleme, personelin çalışacağı saatlerin belirlenmesi, farklı bir işin veya personelin görevinin aktara bilineceği, kayıtların ve raporların tutulması gerektiği, araç gereçlerin ve bunların nerde nasıl onarılacağına açıklaması ve bilgisinin verileceği faaliyetlerdir.
- **Bölümdeki diğer personeller ile tanıştırma:** Beraber faaliyet yöneticileri ile tanıştırma ve çalışma ve saha arkadaşları ile tanıştırma faaliyetleridir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İMAM HATİP KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ

#### 3.1. İmam Hatip Kavramının Tarihçesi

İslamiyet'in ilk dönemlerinden beri dinin kaidelerini tam bilmek, hayatında tatbik edebilmek ve yaşatabilmek için ciddi gayretler gösterilmiş ve nice fedakârlıklar gösterilmiştir. Bu doğrultuda nice kurumlar inşa edilmiştir. Bunun başında camii gelmektedir. İlk dönemlerde Hz Peygamber' in (SAV) öncülüğünde yapılan bu çalışmalar ileriki tarihlerde zamanın şartları göz önünde bulundurularak ve önem verilerek devam ettirilmiştir (Karahan, 2008: 41). Bu müesseselerin önemli gayelerinden bir tanesi de, müminleri bir araya getiren, birleşmesini sağlayan, bütün İslam ülkelerinde Müslümanların ibadet, karar alma ve ilim edinme merkezi özelliğinde olmasıdır. Camiler İslam kültüründe ibadet mekânı olmanın yanında, insanların bir araya geldiği, tanıştığı, toplumsal ve dini konuların ele alındığı, Müslümanların merkezinde bulunan kurumlar olarak tarihte yerini almıştır (Yılmaz, 2017g: 2).

Bu kurumlarda insanlara hem dini öğretmek hem de bütün bir şekilde yapılması icap eden ibadetlerde önderlik etmek maksadıyla sorumlu kişiler bulunmaktadır. Ülkemizde Diyanet İşleri Başkanlığı Merkez Teşkilatında görevli bulunan Diyanet İşleri Başkanı, yardımcıları, Din İşleri Yüksek Kurulun üyeleri, taşra teşkilatında ise, müftüler, vaizler, imam-hatipler, müezzinler, Kur'an Kursu öğretmenleri bulunmaktadırlar. Din hizmetlerini veren bu kişilerin en önemlisi, Müslümanlarla her gün iç içe bulunan ve cemaatle hem hâl olan imam-hatip, vaiz ve müezzinlerdir (Canakcı, 2006: 11).

Camiler kurumların başında geldiği gibi cami görevlileri de cemaatle doğrudan muhatap oldukları ve birebir içlerinde olmalarından dolayı İmam Hatipler önem arz etmekte ve dini tebliğ ve irşat vazifesini üstlenmektedirler. Bu vazifenin sorumluluğu ağır olması ve kutsi olmasından dolayı, üzerlerine bir takım görevler yüklenmekte ve tüm yaşamlarında dikkat etmeleri gereken vasıflar bulunmaktadır (Yılgin, 1997: 23). Bu bölümde, imam-hatip kavramından, görevlerinden, bulunması gereken vasıflardan, imam- hatibin cemaatle olan ilişkilerinden, cemaatin imam-hatipten beklentilerinden, dini temsil etme özelliğinden, köy imam-hatiplerinden ve diğer konular ele alınacaktır.



### 3.1.1. İmam-Hatip Kavramı

Cumhuriyetin kuruluşundan önce imamlık ve hatiplik kavramları farklı kişiler üzerindeki görevler olarak tanımlanırdı. İmamlık kavramı, bir cemaate namaz kıldırın kişiler denirken, hatip kavramı ise, camilerde hutbe görevini üstlenen ve aynı zamanda kitleler karşısında konuşmalar yapan ve halka seslenen kişiler için kullanılırdı. Fakat bu görevleri yapan kişilerin bir olması ve imamların hatiplerinde görevlerini yerine getirmesi nedeniyle “imam-hatip” olarak isimlendirilmişlerdir (Küçük, 2015: 19). Öncelikle bu kavramları iyi anlaşılabilmesi için ayrı değerlendirelim.

**İmam** sözcüğü Arapça “emm” kökünden türemiş ve kök manası da “öne geçmek, sevk ve idare etmek” olarak literatürde geçmektedir. Lügat te ise “imam” kelimesi namazda kendisine uyulan, cemaate namaz kıldırın kimse, önder, lider, âlim, üstat manalarında değerlendirilmektedir (Küçük, 2015: 19). Aynı zaman da imam: cemaatin tabi oldukları kişiye ve arkasından gitme, rehber edindikleri kişilere denilmektedir. Fıkıhta ise, imamlık koşullarının toplandığı kişinin, cemaatin önüne geçerek, onlara cemaatle namaz kıldırmasına “imamlık” bu vazifeyi üstlenen bireye de “imam” denilmektedir. Kısaca bu koşullardan bahsedecek olursak; imamın erkek olması, Müslüman olması, akıllı ve balığ olması, Kur’an okumasını bilmesi ve bununla beraber okumasına mani olacak engelin bulunmaması gereken şartlardır. Bu şartlar olmaması halinde namaz sahih olmayabilir (Canakcı, 2006: 12).

**Hatip** ise, bir cemiyet karşısında konuşma yapan, camilerde hutbe okuyan, cemaate vaaz veren veya hitap eden, belığ ve etkileyici konuşan, konuşmacı anlamları taşıyan kişilere denilmektedir. Hatipler kitlelere seslenmek ve bu konuşmaları ile dini konularda aydınlatıcı olma vasıflarını taşırlar. Ancak günümüzde namaz kıldırmanın yanında cemaate bilgi ve nasihat verme ve Cuma ve bayram namazlarında vaaz etme vazifelerini de taşımalarından dolayı imamlara hatiplik görevi de verilmiştir. Dolayısıyla bu iki kavram aynı kelimedede birleşmiş ve imam-hatip olarak kullanılmaya başlanmıştır (Küçük, 2015: 19-20).

İslam’a giren her insan, İslam’ı incelikleriyle öğrenemeyebilir. Dolayısıyla insanların arasında dini iyi bilen kendini geliştirmiş rehber olabilecek uzman kişilerin bulunması elzemdir. Rabbimizde Kur’an-ı Kerimin Âli İmran suresi 104 ayetinde; “ *İçinizden hayra çağırın, iyiliği emredip kötülüğü meneden bir topluluk bulunsun. İşte onlar kurtuluşa erenlerdir.*” Buyurmuştur. Bu öğüt ile insanları doğruya sevk edecek birlik ve beraberliğini sağlayacak, onları kötülükten men edecek, onları dine yönlendirecek bir sosyal sistemin olmasını istemiştir.

Bu ögüt tutulmadığı takdirde, vazifenin niteliğine göre o topluluğu oluşturan bireyler (yükümlülük çağdaki kişiler) bu sorumsuzluktan mesul olurlar (Demir, 2015: 38).

İşte bu nedenle din görevlilerinin içerisinde toplumla en fazla iç içe olan, toplumun gerek dünya gerekse ahiret ile ilgili öğretmesi gereken ve sorumlu olan ve topluma güzel ahlak aşılacak olan kişi imam-hatiptir (Karahana, 2008: 52). Dolayısıyla imam-hatibe çok görev düşmekte ve yaptığı her hareketin olumlu ve olumsuz etkileri büyük olabilmektedir. Bu nedenle bu görevde bulunan kişilerin sorumluluklarına ve görevlerine kısaca değinilecektir.

### 3.2.İmam Hatiplerin Görevleri

İmam-hatiplerin sadece cami içerisinde değil cami dışarısında da görevleri bulunmaktadır. Hatta köy imamlarının cami içerisinde çok cami dışında görevleri daha fazla olabilmektedir. Cami içi görev denilince; caminin açılıp-kapatılması, ezanın vaktinde okunması, namaz saati geldiğinde ya kendisinin kıldırması veya ehil bir kişiye kıldırması, Cuma hutbesinin okunması, caminin temizliği ve diğer ihtiyaçlarının giderilmesi gibi vazifeleri bulunmaktadır. İmam-hatip denilince bu vazifelerden sorumlu kişiler olarak akla gelmektedir. Oysa imam hatiplerin görevleri ve hizmetleri cami içerisindeki bu görevlerden ibaret değildir. Bulunduğu toplum ile alakadar olmalı ve toplumun her bireyi ile dünyaya gelmesinden vefatına kadar iyi günde kötü günde beraber olmalıdır. Cami ile ev arasında sıkışıp kalan, cami dışında hiçbir şey ile alakadar olmayan imam-hatipler ne kendisine faydası olabilir nede bulunduğu topluma veya cemaate örnek olabilir. Bu insanlar köylü tarafından veya bulunduğu toplum tarafından sevilmezler. Ezcümle, imam-hatiplerin azımsanmayacak ve hafife alınmayacak önemli görevleri ve sorumlulukları vardır (Küçük, 2015: 20).

Öncelikle DİB Merkez ve Taşra Teşkilatı Görev ve Çalışma Yönergesinin 63. maddesinde yer alan cami hizmetlerinin yükümlü olduğu imam-hatiplerin görevleri şu şekilde sıralanmıştır (Canakcı, 2006: 13-15);

- Camilerde vakit namazları ile Cuma, bayram ve teravîh namazlarını hatta gerekiyorsa cenaze namazlarını cemaatle beraber kılmak kıldırarak,
- DİB tarafından veya bulunduğu ilin/ilçenin müftülüğü tarafından onaylanan hutbeleri Cuma ve bayram namazlarına kaidelere riayet ederek okumak,
- Cami içerisinde, müftünün izni ile cami cemaati veya bulunduğu toplumu dini konularda bilgi vermek,

- Zorla olmamak kaydıyla, vatandaşın kendi isteğiyle, sıkmadan ve usandırmadan uygun görülecek yerde Kur'an-ı Kerimi öğretmek,
- Müftülükçe hazırlanan program gereğince mukabele okumak, dini gün ve gecelerde görev almak,
- Müezzin ve kayyım olmadığı zamanlarda onların görevlerini yerine getirmek,
- Vazife yaptığı camide namaz saatlerinde açıp ve ibadete engel olmayacak şekilde ön hazırlığı yapmak,
- Teberrukat eşyalarının korunmasında ve zarar görmemesinde hassasiyet göstermek,
- Bulunduğu camide müezzin-kayyım varsa denetimi ve kontrolünü yapmak,
- Çağrıldığı kurs, toplantı ve seminerlere katılmak,
- Minarenin ve ses cihazlarının ibadet dışı ve cami hizmetleri haricinde kullanılmasına mani olmak,
- Belediyelerin hizmet vermedikleri yerlerde cenaze hizmetlerinde bulunmak,
- Bulduğu toplumun örf ve adetlerini de dikkate alarak; vakit namazlarından en az yirmi dakika, Cuma ve bayramlarda ise, bir saat öncesi camileri açmak ve cemaatle sohbet etmek ve dini konularla meşgul olmak,
- Her ne surette olursa olsun cami avlusunda müftülüğün onayı olmadan veya başka yerinde makbuzlu veya makbuzsuz para toplamasına izin vermemek ve mani olmak,
- Satıcı ve dilenci cami avlusunda bulunmasına ve faaliyetlerine engel olmak,
- Başkanlık ve müftülükten gelen duyuruları üslubuna uygun bir dille cemaate duyurmak,
- Cami içerisinde ve dışarısında yapılacak olan tamir ve değişikliklerden müftülüğü bilgilendirmek ve haber sağlamak,
- 442 Köy Kanununun 23. Maddesi gereğince Köy İhtiyar Meclisinin tabii üyesi olan imam-hatipleri bu yönerge ile tespit edilen görevlerine ek olarak köy ihtiyar meclisi üyeliği görevlerini de yerine getirmek olarak ifade edilmiştir.

Günümüzde artık anayasal bir vazife olarak Türkiye'de İslam dininin inanç, ibadet ve ahlak noktalarıyla alakalı faaliyetleri devam ettirme ve halka dini mevzularda bilgilendirme görevini Diyanet İşleri Başkanlığı sürdürmektedir. Kurumun bu vazifeleri sürdürmekte en aktif rol alan personel ise, kuşkusuz vakit namazlarında halk ile bir arada bulunan, cami içi ve cami dışı din hizmetlerinde daima halkın yanında olan imam-hatiplerdir. Bugün olarak imam hatipler sadece namaz kıldırarak kalmayıp aynı zamanda sosyal yaşamın her safhasında Müslümanlarla beraber olmaktadır. Kanunlar dâhilinde günümüzde hem bir devlet memuru hem de halkın gözünde diğer memurlardan çok farklı konuma sahiptir. Dolayısıyla bu

doğrultuda beklentiler daha fazla olabilmektedir. Kanunlar çerçevesinde verilen görevi yaptıktan sonra nispeten görevi bitmiş olabilir fakat cami dışında toplumun faydasına çalışmalar yapmasına mevzuat noktasından bir engel olmamakta ve halk tarafından da sosyal yönden de insanlara yardımcı olmaları istenmektedir (Küçük, 2015: 24,27-28).

### **3.3.İmam-Hatiplerde Bulunması Gereken Vasıflar**

Bu konuda din âlimleri, namaz kıldıran ve toplumun örnek aldığı ve topluma tutumları ve sözleriyle yön gösteren aynı zamanda kendisini, mesleğini ve dinini yücelten nitelikler bulunmasını gerek görmüşlerdir. Öncelikle bunlardan en önemlileri; Müslüman olması, akıl ve ergenlik noktasında yeterli olması, Kur'an tilavetinin iyi olması, özürsüz durumda olmaması, dini açıdan yeterli bilgiye sahip olması, Arapça ve fıkıh bilgisinin olması gerekmektedir (Canakcı, 2006: 31).

Buraya kadar imam-hatiplerin cami içi görevleri anlatıldı fakat bunun yanında aynı ehemmiyette olan cami dışı görevleri de cami içi kadar önem arz etmektedir. Cami dışında da topluma faydalı bir hal alması halkın sevgisini kazanması imam-hatiplerin beklenen özelliklerindedir.

Bakıldığında, İslam dinini halka anlatma ve dini konularda bilgi verme ve iyi bir İslam temsilciliği ve rehberliği yapma görevi öncelikli olarak imam-hatiplere düşmektedir. Bu doğrultuda son derece önemli bir faaliyet alanı olan imam-hatiplerin karşılıklı etkileşimde olduğu kitle alanı oldukça geniştir. Bu topluluk içerisinde gencinden yaşlısına, kadından erkeğine, iş sahibinden işsizine, okuma yazma bilmeyeninden profesörüne dek her kesim insanlara hitap etmekte ve etkileşim halinde bulunmaktadır. Bu derece önemli bir vazifeyi üstlenen imam-hatipler, bu kutsi vazifeyi layıkıyla gerçekleştirebilmesi için, öncelikle yaptığı işte başarılı ve mesleğinde yeterli olmalıdır. Aynı zamanda mesleğine motivasyonu ve uyumu son derece iyi olmalıdır. En önemlisi de bulunduğu toplum ile uyum sağlamış olmalı ve cemaati kendinden, kendini de cemaatten bilmelidir. Aksi halde halkın dindeki eksiklikleri ve manevi gereksinimleri giderilmeyecek ve toplum içerisinde ve kendi iç yaşantısında büyük sosyal sıkıntılar ile karşılaşacaktır. İşte bu yüzden imam-hatiplerin uyum, sosyal entegre, sosyal bütünleşme problemleri olmamalı ve bu konuda önceden önlenecek çalışmalar yapılmalıdır (Küçük, 2015: 27-28). İmam-hatiplerde bulunması gereken vasıfları kısa başlıklar halinde değinmek sağlıklı anlaşılmasını sağlayacaktır.

### **3.3.1. İmam-Hatibin Alan Bilgisi**

Cemaate maddi ve manevi alanlarda yol gösterici ve rehber olmalıdır. Bulunduğu toplum arasında sosyal dayanışma ve beraber hareket etme düşüncesini aşılama için gayret göstermelidir. Bununla beraber imam-hatip bu konuda eğitim almaları seminerlere katılıp, insan psikolojisini anlama, sosyal sorunlara karşı olumlu yaklaşımda bulunabilmeli ve beklenen özelliğın üstünde olabilmelidir (Çorak, 2010: 12).

### **3.3.2. İmam-Hatibin Genel Kültürü**

İmam-hatip bir eğitimci olduğu gibi aynı zamanda medeni bir birey olarak kendi branşının haricinde eğitim ve öğretim metotlarını bilmelidir. Örneğın psikoloji, pedagoji, sosyoloji, tıp, ticaret ve güzel sanatlar gibi yaşamın içerisinde bulunan dini, sosyal ve kültürel bilgiler edinmeli ve az da olsa fikir sahibi olmalıdır. İmam-hatibin ana vazifesi insanları dinde ve ahlakta muasır bir seviyeye getirmek ve bu yolda devamını sağlamaktır. Aynı zamanda kendisini de toplumu geliştirmeye çalıştığı konularda beklenen düzeye ulaşmasıdır. Kendisini geliştirmeyen ve yetiştirmeyen kişiden başkasına faydalı olabilmesi imkânsız ve beyhudedir (Çorak, 2010: 14-15).

İmam-hatip görevini yerine getirirken aynı zamanda da mesleki bilgiyi çağın gerekliliğı olan bilgilerle harmanlayıp yorumlayarak halkı öyle aydınlatmalıdır. Akli fen ilimleriyle, vicdan ve kalbi de din ilimleriyle aydınlatarak halka ayna olup cemaati de aydınatabilmeli ve ortaya hakikat çıkarabilmelidir.

Bununla beraber geçmiş zamanda vuku bulmuş ve o zamanın şartlarına göre kaleme alınmış çözümleyici kararları, günümüz şartlarına göre kültür ve toplum süzgecinden geçirerek insanları bilgilendirmeli ve bu çağın medeniyet olgusuna göre fen ve bilim ile birlikte anlatabilmelidir (Karahana, 2008: 70).

İmam-hatibin, kendi mesleğini de göz ardı etmeden, din bilimlerinin yanında edebiyat, felsefe, tarih, fen bilimleri olsun güzel sanatlar olsun tüm bilimler hakkında az çok bilgi sahibi olmalı, hatta spordan güncel olaylara kadar fikir edinebilmelidir. Bu nedenle bir imam-hatibin, her çalışma çevresinde sürekli olarak kendisini tazelemeli ve genel kültürünü geliştirebilmesi önemlidir.

### 3.3.3. İmam Hatibin Fedakârlığı

İmam-hatiplerin görevleri sadece memuriyetten ibaret olmayıp aynı zamanda kutsi olan irşat vazifesi kendilerine önemli bir sorumluluk yüklemiştir. Bu sorumluluk cami ile ev arasında olmaktan çıkıp görevlerinin dışında fedakârlıkta bulunmayı da önemli ölçüde gerekli kılmıştır. Bundan dolayı imam-hatipler faaliyet gösterirken mesai kavramını pek önemsememeleri gerekir. Dolayısıyla sabırlı ahlaki fazilet sahibi, yüreği insan sevgisiyle aşılabilir, halka güven veren saygın bir birey niteliğinde olması ve karakter sahibi olması gerekir (Çorak, 2010: 15-16).

İmam-hatip vazife alanını cami ile ve hitap ettiği kişileri de cami cemaati ile had altına almamalıdır. Çünkü imam-hatip, cami ile ilişkisi olan olmayan fakat kendisini Müslüman olarak telakki eden bütün insanlara karşı dini yükümlülük altındadır (Çorak, 2010: 15-16).

Sosyal kemale ve fedakârlığa sahip bir imam-hatip cemaati ile arasındaki bağı sıkı tutabilmelidir. Bu da; gereksiz söz ve davranışlardan uzak kalarak ve toplum içerisindeki fikir ve görüş ayrılıklarını bitirebilecek ve derinleştirmeyecek, dürüst başarılı, sözüyle faaliyetleri arasında uyum halinde olan, samimi, ileri görüşlü, nazik, kolaylaştırıcı, güzel görüp güzel düşünebilen, güzel arkadaş ve güzel dost niteliğinde olarak gerçekleşir (Çorak, 2010: 15-16).

### 3.3.4. İmam-Hatibin Bilgi Düzeyi

Bilgi din eğitiminin kaynağıdır. Bu çerçevede yapılmayan bir din eğitimi faydasız olacak ve telafisi imkânsız olan tahribatlara yol açacaktır. İnandırıcı olmanın ve ikna etmenin geçerliliği kişinin bilgili olması ve hayatında yaşamasına bağlıdır. İlim, ilmi bilen ağzından çıkarsa veya âlimden öğrenilirse, anlaşılır ve tatbik edilebilir. İmam-hatibin ilmi olmadan dini anlatması, tıp ilmini bilmeden tedavi etmeye çalışan doktordan daha vahim sonuçlar doğurur (Canakcı, 2006: 31).

İletişimin günümüzde olanaklarının artması insanoğlunun ilgi duyduğu alanlarda artmıştır. İnsanlara fayda sağlamayı görev bilen imam-hatipler kapsamlı, çeşitli, onları tatmin ve ikna edebilecek seviyede bilgi edinebilmeleri önemli bir konudur. Din vazifesi bulunan bir kişinin ehemmiyet arz eden bir noktası da, yaptığı mesleğin doktorluk ve sanatkârlık gibi hem de kabiliyet gerekliliğidir. İkisi aynı çatı altında olmazsa eksiklik kaçınılmazdır. Yeni ve güncel bilgiler edinemeyen bir imam-hatip, sürekli artan ve gelişen kültür karşısında kifayetsiz ve ehliyetsiz kalır. Çünkü günümüz topluluğu sürekli gelişen ve akıl, bilgi ve muhakeme kabiliyetlerinin daima ilerleyen bir bireyler olduğu unutulmamalıdır (Canakcı, 2006: 31).

### **3.3.5. İmam-hatibin Söz ve Davranış Uyumu**

İmam-hatip önderlik ve rehberlik niteliği taşıdığından dolayı, ağzından her çıkan kelimeyi kendi hayatında tatbik edebilmiş olması, sözlerinin tesir gücünü önemli ölçüde etkiler. Eğer uyumsuzluk söz konusu ise, tutarsızlık ortaya çıkar. Bu da sözlerinin ve meleğinin itibarını zedeler. Bu yüzden söz ve davranış uyumu bel kemiğidir. Cemaat için etki gücü imam-hatibin sözlerinin hayatında tatbiki ve hayatına yansımasıdır. Çünkü bilgi sahibi olması kötü davranışlarını örtmez ve cemaatin gözünde değersiz kişilik oluşmasını engellemez. Kendine sözü geçmeyen başkasına geçmesi imkânsızdır. İmam-hatip dil ile söylediği Kur'an lafzını halka söylerken, hali, tavırları, ahlakı ve tüm davranışları da, Kur'an'ın anlamlarını duyurması gerekir (Canakcı, 2006: 31).

Açıktan açığa meşru olmayan işlerde bulunan, dine aykırı söz ve davranışlarda bulunan bir imam-hatip toplumun düzelmesine yardımcı olamayacağı gibi aynı zamanda bozulmaya da sebep olabilecektir. İmam-hatip her zaman iyi ahlak sahibi olmalı ve söz ve davranışlarının dinin vitrini olarak düşünmelidir (Yılgın, 1997: 32).

### **3.3.6. İmam-hatibin Mesleki Yeterlilik Durumu**

Bireyin vazifeleri ile ilgili rollerini bulunduğu kurumun misyon ve vizyonuna uygun bir şekilde yerine getirebilmesini gösteren bilgi, kabiliyet ve davranışlardır. Mesleki yeterlilik ise, görevini hakkıyla başarılı bir şekilde ifa edebilmesi için, bulunması gereken niteliklere ve kabiliyetlere denilmektedir.

İmam-hatibin yeterliliği ise, yediden yetmiş her sınıf insan ile iletişim halindedir ve bu kişilere muhatap olmak durumundadır. Bu kişilere dini mevzularda müşavirlik yapan, dini olaylarda aktif olarak içerisinde bulunan kişidir (Küçük, 2015: 31).

### **3.3.7. İmam-Hatiplerin Cemaat Ve Toplum İle İlişkisi**

Her bir insanın maddi ve manevi ihtiyaçlarını tedarik edebilmesi bir toplum dâhilinde bulunmasıyla gerçekleşir. Bunun yanında insan toplumla beraber hayat sürerken, kendisine karşı hak ve sorumlulukları olduğu gibi, diğer insanlara karşı da bir takım hak ve sorumlulukları vardır. Bir kişinin diğer insanlara karşı hak ve yükümlülüklerini bilmesi ve en önemlisi de bunu yaşayabilmesi ve toplum içerisinde hayatın devam ettirilebilmesi için hak ve yükümlülüklerin büyük ehemmiyete sahip olduğunu idrak edebilmesi gerekir. Bunun sebebi, insan genellikle kendini beğenen ve kendini düşünen duyguların esiri olabilmektedir (Çorak, 2010: 18).

İmam-hatip olarak görev yapan bir kişi cami içerisindeki görevlerinin haricinde birçok görev yükümlülüğüne sahiptir. Osmanlı zamanında imam-hatipler, görevlerinin dışında, mahallenin veya köyün en yetkili kişileriydiler. Doğum ve ölüm kaydı imam-hatipler tarafından tutulurdu. Hatta o yörenin genel ahlakından bu kişiler sorumluydular. Kadının temsilciliğinden tutun mülki ve belediye amirliğine kadar önemli görevler imam-hatiplere verilirdi. Günümüz imam-hatiplerin bu kadar kapsamlı görevleri yoktur. Fakat imam-hatibin üzerindeki manevi sorumluluk ve tarihte verilen bu denli ehemmiyet onun toplum karşısındaki imajını yüksek tutmakta ve sorumluluk sahibi yapmaktadır.

Toplum, kanunları eline verilmiş yazılı metinlere benzer, birey bu yazılara göre rolünü yaşar ve toplumda bir yer edinir. İmam-hatiplerin tarihsel, dinsel ve kültürel anlamda kazandıkları pozisyon iyi seviyede olduğu aşikârdır. Ancak günümüzde bu durumun öneminin azaldığı görülmektedir. İmam-hatiple toplum ilişkisinin toplum tarafından görevleri bir çerçeve içerisinde çizilmekte ve vazifeleri sabitlenmektedir. İmam-hatibin, cami cemaatinden her bireyin maddi ve manevi sorunlarıyla, dertleriyle, talepleri ve istikametleri ile doğrudan olarak bir öğretmen gibi birebir ilgilenmesi çok önemlidir. Öncelikle cami cemaatinin ve sonrası bulunduğu toplumun; ailesini, çocuklarını, iş hayatını, kültür durumlarını, geçim şartlarını bildiği gibi ibadeti, itikadı, bilgisi, ameli ile de yakından ilgilenmesi önemli bir husustur. Kısacası imam-hatip toplum içinde yer edinmeli ve saygı değer olmalı ve aynı zamanda onlardan biri olmalıdır (Gül, 2007: 22).

İmam-hatip halk ile beraber olmalı, cemaatin veya halkın öncelikle dini ihtiyaçlarını sormaları için zemin hazırlayıp rahat bir şekilde temin etmelerini sağlamalıdır. Fakat toplum içerisinde boş ve gereksiz söz ve dedi kodu ile alakasız olmalı, bu mekânlardan uzak durmalıdır. Dünyevi mekânlarda oyun oynanan yer veya kahvehane gibi yerlerde mümkün olduğunca bulunmamalıdır. Toplum ile beraberken konuşmasına, gülmesine, şakalarına ve tüm davranışlarına dikkat etmelidir özellikle küçük yerlerde fitneye sebep olacak kişiler ile beraber bulunmaktan şiddetle kaçınmalıdır. Genç kız öğrencilere, mümkün olduğunca, hanım hocalara ders verilmeli ve kendisi onlarla baş başa kalmaya muhal vermemelidir. İmam hatip basit ideallerle vazifesini ve itibarını zedelememelidir (Yılgin, 1997: 35).

Din neşredilirken o toplumda yerleştiği ve kökleştiği zaman, o topluma ait farklı inançlar, kurallar, değerler, örf ve adetler, tutum ve tavırlar ile yaşam bulur ve bu şekilde devam eder. Dolayısıyla da toplum ile sosyal anlamda ilişki kurar, kaynaşır ve toplumun bireylerini dinsel ve sosyokültürel anlamda birleşmesini ve bütünleşmesini sağlar (Çorak, 2010: 25).



İmam-hatip vazifesini tam olarak yerine getirebilmesi için halkını, cemaatini tüm açıdan bilmeli ve tanınmalıdır. Aynı zamanda cemaatte imam-hatibi tanımalı, bilmeli ve güven duyması gerekir. Bu da ancak imam-hatibin cemaati her yönüyle tanınmasıyla ve kime, hangi açıdan yaklaşabileceğini bilmesi ile olur. Dolayısıyla da imam-hatibin iletişim kabiliyeti güçlü olmalıdır. İmam-hatip gittiği toplum ile ilgili iyi araştırma yapmalı ve o çevrenin mezhebi, tarikatları, dini yaşayış biçimlerini iyi bilmesi gerekmektedir. Hatta bulunduğu yörede kan davalarını, hasımlık durumlarını ve bireylerin toplum ile olan ilişkilerini bilmeli ve ona göre vaazını hazırlamalı ve zenginleştirmelidir. Bu sayede imam-hatip aynı zaman da toplumun “Halk Eğitimsi” imajını kazanmış olacaktır (Yılıgın, 1997: 40).

İmam-hatip cami dışı insanlarla da (bilerek veya bilmeyerek) karşılıklı etkileşim halindedir. Cami cemaati dışındaki insanlar, cami cemaati gibi imamla uyumlu ve olumlu etkileşim halinde olmayabilir. Hatta bu kişiler bazen inatçı, kabullenmeyen, kaba ve düşüncesiz olabilirler. İmam-hatip bu durumlarda bile güzel bir dil ile konuşarak ve üslubunu bozmadan ikna edici yumuşak bir tutumla yaklaşmalıdır. Siyasi düşünce ve din ile ilgili konularda farklı görüşlerdeki kişilere asla aykırı konuşmamalı ve toplumdaki dışlayıcı bir tavır sergilememelidir. İslam’ın esaslarına uygun olmayan konuşmalarda bile hoşgörü ile yaklaşmalı ve tatmin edici bir dille anlatılmalıdır (Çorak, 2010: 28).

### **3.3.8. İmam-Hatibin Toplumdaki İmajı**

Özellikle günümüz algısında, din hizmetlerinden söz edilince imam-hatip akla gelir. Toplum içerisindeki imam-hatip imajı bazen kötü, amacını aşan vicdanları rahatsız edecek bir tip şeklinde olabilmektedir. Fakat bu imam-hatibin, masum ve yanlış yapmayacak bir kişi olacağını göstermez. Dolayısıyla imam-hatipler dindarlar içerisinde ayrıcalıklı kişiler değildir. Din konusunda eğitim almış, anlatım ilmini almış, topluma örnek olabilecek, dine, dindarlara ve topluma hizmet edecek kimselere denilmektedir (Karahan, 2008: 68).

İmam-hatiplerin imajının, bulunduğu toplumun kültürü ve değerleri düşünülerek toplumun imam-hatipler üzerindeki düşünceleri, vazifelerini yerine getirme ölçüsünde, davranışları ve düşüncelerini gözleme yoluyla ortaya çıkmaktadır.

Bir kişi dış dünyayı tanıırken muhakkak bulunduğu sosyokültürel çevreden etkilenecek algılayacaktır. Dış dünya ile ilgili sorunların cevap bulmasındaki etken olan kültürel şifreler, kullanıma uygun ana gelinceye dek bellekte kalır ve hayattaki tecrübelerde yardımcı olur.

Toplumun dini edinmesi gereke bilgileri ve manevi ihtiyaçlarını tam anlamıyla öğretecek bilgili, şuurlu, mesleki yeterliliğe sahip, hayatındaki davranışları, hal ve hareketleriyle örnek ve aynı zamanda dünya ve toplumdaki değışimlerden haberdar olan din görevlileri gerekmektedir. İmam-hatibin imajı bu yönde ilerlerse hem saygınlığını korumasını sağlar hem de toplumda bir imaj kazanır.

Toplumun düşünce dünyasındaki imam-hatip imajının şekillenmesinde sabit fikirlerin ve yargıların önemli etkisi vardır. Bu düşünce imam-hatipleri her zaman aynı niteliklere sahip olacağı kanısı oluşturur. Hâlbuki imam-hatiplerinde yanlış yapabileceği ve yanlışlarının din ile alakalı olmadığını, kendisini bağladığını bilinmesi gerekir (Gül, 2007: 28-29).

İslam toplumlarında âlimler her zaman rağbet görmüşler ve idari işleyişin hem önderi, hem murakıbbı sayılmışlardır. Din görevlilerin imajı tarih içerisinde bu görevlerden dolayı daima üstün tutulmuştur. Fakat günümüzdeki imam-hatip veya din görevlisi imajı farklı algılanmaktadır. Buna hem görevlinin görevindeki aksaklıkları, topluma karşı tutumları ve toplum ile uyumu hem de toplum tarafından beklenen yanlış düşünceler etken olmaktadır (Çorak, 2010: 35-36).

### **3.4.İmam-Hatiplerin Atama Süreçleri**

İmam-hatiplik yapan görevliler DİB tarafından açılan imamlık tespit sınavlarında başarı sağlayarak atanması gerekmektedir. Bir kısım şartları taşıyan kişiler, ihtiyaç doğrultusunda zaman zaman Diyanet İşleri Başkanlığı'nın uygun gördüğü müftülüklerde açılan sınavlara tabi tutulurlar. Bu sınavlardan geçer not alan, yani Kur'an-ı Kerim ve dini bilgilerden başarı sağlayan kişileri imam-hatip olarak tayin edilirler.

Resmi gazetede 22.06.1965 tarihinde yayımlanan 663 sayılı, kanun hükmünde kararname ile tüm din görevlileri için belli özellik ve öğrenim şartı konulmuş, ücretli kadrolarda çalışan cami görevlileri maaşlı kadroya dâhil edilmiş. Bucak ve köydeki camilerde ise her yıl 2000 imam-hatip kadrosu açılması öngörülmüş ve görev yapacak kişilerin tayin aşamaları tekrardan düzenlenmiştir. Bu kanundan sonrada, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın tüm personeli 14 Temmuz 1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamına dâhil edilmiştir (DİB, 2015).

Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği 15 Nisan 2015 tarihinde resmi gazetede yayınlanan 29327 sayılı metninde imam-hatiplerin atama usulleri ve göreve başlama süreçleri anlatılmıştır (DİB, 2015).

### **3.5.Mesleğinin İlk Beş Yılında Olan Köy İmam Hatiplerinin Yaşadıkları Sorunlar**

Memuriyete veya iş hayatına yeni başlamış, hem mesleki açıdan hem de yeni atandığı köyün cemaati, halkı veya toplumu açısından karşılaşmış olduğu birtakım sorunlar yaşamaktadır. Özellikle bu sorunların başında, imam-hatibin köy halkı veya cami cemaati ile oryantasyon(uyum), bütünleşme, sosyalleşme sorunları gelmektedir. Bu sorunlar bazen imam-hatibin yaşadığı sıkıntılar olarak karşılaşılmakta bazen de toplum tarafından karşılaşılan sıkıntılar olabilmektedir. İmam-hatibin karşılaştığı sıkıntılar genellikle; sosyokültürel, imam-cemaat iletişimi, imam-muhtar iletişimi, toplumsal statü ve imaj, lojman, sağlık, eğitim ve ailevi sorunlar gibi bir takım sorunlar ile karşılaşmaktadır. Bu sorunlar imam-hatibin verimliliğini, otoritesini ve aynı zamanda halk tarafından memnuniyetsizliği etkilemektedir. En önemlisi de imam-hatip görevini layıkıyla yapamaz, hizmet veremez ve topluma uyum sağlayamaz hale gelebilmektedir.

Köylerde imam-hatip görevini yapanların karşılaştıkları sorunların farklı farklı sebepleri olduğu gibi görev yerlerinin fiziki yapısı ile alakalı sorunlar da yaşanabilmektedir (Buyrukçu, 1991: 173). Öncelikle yerleşim yeri olan köy kavramından kısaca bahsedilecektir.

#### **Köy Kavramı**

Köy, toplumsal, ekonomik, coğrafi ve nüfus gibi nitelikleriyle şehirden ayrılan, nüfus yoğunluğunun düşük olduğu kırsal bir yerleşim yerleridir. Ekonomik anlamda genellikle tarım ile geçim sağlayan insanların hayat sürdüğü ve iş sektörünün çoğunlukla gelişim göstermediği yaşam yerleridir. Köy hayatı nüfusu iki bin ve üç bini aşmayan, kırsal alanlarda yerleşilmiş yaşam sürdürülen yerlere denilmektedir. Köyün en önemli tanımlarından biri sosyal hayatta aktif bir şekilde yer almasıdır. Köyler şehirlere göre ailelerin geniş tipte olduğu, komşuluk münasebetlerinin daha sıkı olduğu ve kültürel bir dayanışmanın hayat tarzı olmuş sosyal bir topluluktur (Arven, 2011).

Köy halkının, bazen şehir yaşantısına göre farklı tarzları ve farklı kültürleri olabilmektedir. Köy sosyolojisi olarak ta adlandırılan, bu kültüre uyum sağlamak bütünleşerek

yaşamak daha önce bu kültür veya bu kültüre benzer toplumlarda bulunmayan bireyler için sorun yaşamak kaçınılmaz olunabiliyor.

Gapteyap'ın kırsal sosyoloji hakkında verdiği bilgiler şunlardır (Gapteyap, 2014):

Köy farklı sosyoekonomik, kanuni ve kültürel niteliklere sahipliği, köyü şehirden ayıran bir yerleşim birimi ve farklı toplumsal özellikte olduğunu gösterir. Köyün kendine ait farklılıklarını detaylı bir şekilde anlayabilmek için, onu şehir toplumundan bağımsız kılan doğallığı, sosyoekonomik, sosyokültürel, sosyopsikolojik açıdan incelemek önemlidir. Köylerde toplum genellikle tarım ile meşgul oldukları için hâkim meslek çiftçiliktir. Bununla beraber dağınık bir meslek türü vardır. Dolayısıyla tarımsal faaliyetleri temel gelir kaynaklarıdır.

Sosyokültürel farklılık köy hayatında bireylerde ve yaşam yerlerine göre farklılık gösterebilir. Bu farklılığın bir sebebi sosyal ayrılaşmadır. Günümüzde kentte üst sınıf gören insanlar, hayat sınırlarını kendileri belirleyebilmektedir. Köy hakkında bu durum söz konusu değildir. Köyün en varlıklı ile ekonomik açıdan durumu en kötüsü ile komşu olması yan yana oturması doğaldır ve imkân dâhilindedir.

Köyde insanlar muhafazakârlık ve geleneklere bağlılık önemli bir kavramdır. Bundan dolayı de yeniliklere açıklık biraz zayıftır. Günümüz toplumuna göre bu değişmektedir. Köylülerin genellikle muhafazakâr oldukları bilinir. Bu durum hem davranışlarında ve kültürlerinde önemli ölçüde kendini gösterir. Haberleşme imkânı arttıkça köy halkının beklentilerinde de artış olmakta ve istek düzeyleri yükselmektedir.

Köylerde aile kavramı belirgin bir nitelik taşır. Aile birçok tutumların hareketi ve merkezidir. Kişilerin aile şerefine verdikleri önem çok fazladır. Bu konuda çok hassasiyet gösterirler.

### **3.5.1. Mesleğinin İlk 5 Yılında Olan Köy İmam Hatiplerinin Sosyokültürel Kaynaklı Oryantasyon(Uyum) Sorunu**

Araştırmamızın konusu olan yeni atanan imam-hatiplerin oryantasyon yani uyum sorununu tetikleyen, uyumsuzluğa sevk eden ve toplum ile bütünleşmesini, kaynaşmasını engelleyen konunun da başında söylediğimiz gibi bir takım yaşanan sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sıkıntıların tamamı zamanla imam-hatibin uyum sorunu, yeni geldiği köyde bütünleşme ve sosyalleşme sorunu haline gelmektedir. Mesleğinin ilk 5 yılında olan köy

imam hatipleri bu sorunlarla muhakkak karşılaşacaktır. Bu sorunlar ile sadece köy imamları değil, önceki konularda da değindiğimiz gibi ister yeni atanan imam-hatipler olsun isterse de yer değişikliği yapan imam-hatip olsun, toplumla ve cemaatle yeni tanışan her din görevlisinin karşılaşacağı, yaşayacağı sorunlardır.

### **3.5.1.1. Köylü ve Cemaat Etkileşiminden Kaynaklanan Sorunlar**

Halka en çok yakın olan, halk ile iç içe bir ortamda bulunan, dini yaşatabilecek, din konusunda gözde olabilecek, halka birinci derecede örnek olacak ve aynı zamanda dini tatbik ettirmede en çok faydalı olan kişi cami görevlileri olan imam hatiplerdir ve en çokta bu kişilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu dini gereksinimlerin giderilmesinde imam ve cemaat etkileşimi ve ilişkileri ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda bu etkileşim imam ve cemaat arasında değerlendirme, bağların azalıp artması ve uyum sağlayıp sağlamamaya neden olmaktadır. Bu nedenle yeni atanan imam-hatipler göreve başladığı köyde cemaati iyi tanımalı ve halkın içerisine girip halk ile tanışmaya ve tanımaya çalışmalıdır. Köy halkının ve cemaatin beklentilerini bilmeli ve ona göre hareket etmelidir.

İmam-hatip cemaate karşı tutumlarında iyi niyetli, samimi ve sevimli olmalı, sert kaba ve kırıcı üsluptan şiddetle kaçınmalıdır. Bu sayede köy halkını camiye ve dini hizmetlere çağırmada kolaylık yaşayacaktır. Aynı zamanda cemaatin güvenini kazanarak anlattığı, bilgi verdiği konularda tesirini artırabilmelidir. Bu da bu konuları ilk önce kendisinin yaşamasıyla gerçekleşecektir (Buyrukçu, 1991: 196).

İmam-hatip neşeli, cana yakın, karakterde olmalıdır. Bu tip kişiler köylü tarafından daha çok sevilirler. Ayrıca bu nitelikli insanların sözleri daha fazla dinlenilir. Çünkü fayda sağlayacağını düşünerek ve güven duygusuyla dinlenilir. Toplumla münasebeti iyi olmayan bir kişi, genellikle kendini beğenen ve kendini öven karakterlerde olurlar. Bu kişiler de toplum tarafından sevilmez ve dışlanırlar. Bu durum eğer köy imamlarında olursa, halkın daha çok tepkisini çekebilir ve köylü tarafından hoş karşılanmaz. Böyle bir yörede cemaat-imam ilişkisi geçimsizlik olarak sonuçlanır (Yılıgın, 1997: 44).

Yeni atanan imam ile cemaatin ilişkilerinin en tetikleyici unsurlarından bir tanesi de imam-hatibin görevinde pasifleşmesi, rutinleşmesi ve tembelleşme halini almasıdır. Bu durumda cemaat ile imam arasında olumsuz bir iletişim süreci başlar. Görevini severek, aktif bir şekilde yapmayan imam-hatipten köy halkı ve cemaati hoşnut olmaz. Din görevlilerini özellikle köy imamlarını pasifleştirdiği, merkezi ezan sisteminde ezan nasıl olsa okunacak

düşüncesiyle camiye geç gelen imamların, merkezden gelen hutbenin de yöre halkı ve köy halkına tamamıyla hitap etmemesi ve hatta bazen alakasız olması büyük sorunlar teşkil etmektedir. Bu sorunlar hem yeni atanan imam-hatibi tembelleştirmekte, hem cemaat ile imam arasında bağ kurmasını engellemekte, hem de dini hizmetlerin yapılmasının hiçbir faydası olmamaktadır. Köye yeni atanan imam ezan okumaması, vaaz-nasihahat vermeme hatta bazı konularda bildiklerinin de unutulması cemaat nezdinde bu hizmetin değeri azalmakta ve din görevlilerine verilen kıymet son bulmaktadır. Bundan dolayı, cemaat ve köylü tarafından imam-hatibe tepki ortaya çıkmaktadır. Bunun en büyük olumsuz getirisi de, yeni atanan imam-hatiple cemaat arasında birbirlerine yabancılaşma, diyalogların ortadan kalkması, soğuma, uyum sağlayamama ve sosyalleşememe gibi olumsuzlukların ortaya çıkmasıdır. Bundan dolayı DİB 2006 yılında bu konu hakkında bazı tedbirler alma yoluna gitmiş, hutbe yazımı illere verilerek komisyon oluşturulmuştur. Köyün durumu, yapısı ve halkı göz önünde bulundurularak bu şartlara göre hutbe yazılmaya çalışılmıştır. Merkezi sistemde de katı kural kaldırılarak esnek bir hale getirilmiştir. Bu çalışmalar sorunlara tam anlamıyla çözüm bulmasa da bazı sorunların önüne geçilmiştir (Yavuzer, 2008: 186).

İmam-cemaat arasında yaşanan problemlerden de uyumsuzluk meydana gelebilir. İmam-hatibin yeni atanmasıyla o köyün halkı görevlinin amiri algısı oluşur. Köylü, imamın her yanışında, her görev aksatmalarında imam üzerindeki baskısı daha da artar ve takip başlar. Cemaat, görevini aksatan, görev sürekli olarak yerini habersiz boş bırakan, halkın içerisine girmeyen ve iletişimi zayıf, mesleği ile uyuşmayan hal ve hareketler içerisine giren imam ile cemaat arasında sorunlar meydana gelir. Bu sorunlarda imamın yeni atandığı köyde sosyalleşmesini ve halk ile bütünleşmesini geciktirir (Yavuz, 2015: 177).

Teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesinden ve ilerlemesinden dolayı, köy halkının imam-hatiplerden beklentileri daha da artmakta ve yeniliklerden hızlı bir şekilde haberdar olmaktadır. Bu nedenle mesleğinin ilk 5 yılında olan köy imam hatiplerinin gelişen ve hızlı bir şekilde değişim gösteren dünyamızın yaşam koşullarına uygun bilgili, kültürlü, teçizatlı, meselelere hızlı çözüm bulan, insan münasebetlerinde yetişmiş, sürekli olarak kendisini yenileyen ve geliştiren, kabiliyetli bir nitelikte ve vasıfta olması gerekir (Canakcı, 2006: 30).

Günümüz insanının bilgi ve kültür düzeyleri geçmişe göre daha da artmış ve hızla da yükselmektedir. Hatta yukarıda da bahsettiğimiz gibi teknolojinin artmasıyla ve öğrenimin kolaylaşmasıyla da bazı imam-hatiplerin seviyesinin üstüne çıkmıştır. Böyle bir topluma veya cemaate din hizmetinde bulunan ve irşat vazifesini yüklenmiş bir imam-hatibin seviyesi de üstün olmalı, din ilimlerinin yanında fen ilimlerinin de hakkında fikir sahibi olmalıdır. Hatta

atandığı köyde halkı bilgi konusunda sınırlamamı, güncel konuları takip edip cemaati bilgilendirmelidir.

Yeni atanan köy imamı herkesin seviyesine göre hareket etmelidir. Bunu ancak kendi ili seviyesini cemaatin seviyesinden fazla tutarak başarabilir. Makamı ne olursa olsun, imamın karşısındaki bir açıdan çok kültürlü bir açıdan bilmeyen bir insan olarak kabul görmelidir. Bir üniversiteliye, okuma yazmayı bilmeyen gibi, bir okuma yazmayı bilmeyene de üniversiteli kişiye hitap eder gibi konuşmamalı arasında muhakkak fark bulunmalıdır. Hatta her makamın her bölgenin insanının hassasiyetine göre konuşmalıdır. Muhtarla konuşurken farklı, yaşlı bir kişiyle konuşurken farklı, köyün öğretmeniyile farklı veya bir bayan ile konuşurken farklı üslup ve tarzlarda konuşmalıdır. İmam-hatip bu hususlara riayet ederek hareket etmeli, mesleğini en iyi şekilde temsil etmelidir (Yılgın, 1997: 42-43).

### ***3.5.1.2. Sosyokültürel Farklılıklardan Doğan Sorunlar***

İmam-hatip yeni atandığı köyde kendisine has sosyal yapısı ve kültürel değerlere bağlı, bütünlüğü oluşturmak için belirli kuralları ve normları bulunan, bir toplum ile karşılaşır. İmam-hatip geldiği sosyal yapıya göre hareket eder ve kendi kültürüne göre yaşamaya çalışırsa, çatışmalara, uyumsuzluğa ve dışlanmaya neden olur. Eğer imam-hatip köy halkı ile sosyalleşmeye çalışır ve davranışları önceden tahmin edebilirse, kendi davranışlarını da ona göre düzenler ve topluma göre şekil almaya başlar. Dolayısıyla da imam-cemaat veya halk etkileşimi, yani sosyal etkileşim çoğunlukla ahenkli bir şekilde devam eder. İmam-hatip topluma uymasını, daha açık bir ifadeyle sosyal etkileşimde toplumun nüfuzunu, toplumun sözünün bir olmasını, sosyal konumu ve saygınlığı, beraber yaşam koşulları gibi ortam faktörlerini yaşamına dâhil etmelidir. Bunun yanında itaat ve benimseme gibi bireysel ve psikolojik faktörlerin toplum üzerinde söz sahibi olduğu ve bu faktörler ile ancak uyum sağlayabileceğini bilmesi gerekir (Buyrukçu, 1991: 296-297).

Geleneksel toplumlarda sosyal hayatta din, önemli ölçüde yer edinmekte ve kıstas alınmaktadır. Bezen de toplumu yönlendirici ve şekillendirici bir rol alır. Türkiye'nin farklı yerleşim kesimlerinden farklı bölgelere atanan köy imam-hatiplerinin karşılıklarına çok farklı kültür, gelenek, kural, norm ve yaşayış tarzı ve bu değerlere sahip toplumlar çıkabilmektedir. Köy imam-hatipleri hem görevlerini yerine getirmekle mesul, hem de cinsiyet, yaş, eğitim, sosyal ve kültürel farklılıkları ve aynı zamanda istek ve gereksinim çeşitliliğini de dikkate almak ve gözetmek zorundadırlar. Yani hem dini kurallarına ve yönetmeliğe göre anlatabilmeyi

hem de aynı zaman da bir kamu görevlisi çerçevesinde hareket etmeyi bilmelidir. Bu şekilde köylü ile uyum içerisinde görevini yapacaktır. Bu faktörler ile uyum sağlanmadığında, mesleki hayatında olumsuz sonuçlar doğuracak ve problemlerle sıklıkla karşılaşacaktır (Yavuz, 2015: 175).

Din yaşamın her safhasında yer aldığından dolayı imam-hatibin görevi sadece cami içerisinde bitmemektedir. Bu vazife cami dışında bilgi, beceri, kültür ve tecrübesi nispetinde günlük hayatta da yansımaları gözükmelidir. Bu yüzden imam-hatipler camide yapılan ibadet ve irşat vazifelerinin dışında aile ziyaretleri, öncelikli olarak ta yaşlı ve kimsesizleri gözetme, hatırını sorma, dargınlığı, kırgınlığı ve husumeti önleyici faaliyetlerde bulunma, kişisel, ailevi, toplumsal sorunlarda aktif rol alma, birlik beraberlik, yardımlaşma, kaynaşma gibi konularda da kendini vazifeli görmeli ve hizmette öncü olmalıdır. Bu şekilde toplum ile sosyalleşmesi, bütünleşmesi ve iç içe sağlıklı bir yaşam sürdürmesi kolaylaşacak köylü tarafından da sevilecek benimsenecektir. Bununla beraber resmi görevini tam ifa etmiş olacaktır. İmam-hatip özellikle köyde namaz kıldıran memur sıfatında sıyrılıp daha aktif ve farklı alanlarda da hizmet edebilen, köy halkına ve cemaate daha yararlı, fedakâr bir konumda olması imam-hatibin görev kutsiyetine yakışır bir niteliktir. Bunun içinde eğitim ve kültür seviyesini sürekli güncellemesi, imam-hatibin daha fazla sosyalleşmesi, yapıcı, birleştirici, cami cemaati olsun olmasın tüm köy halkını bir görüp ona göre davranış ve muamelede bulunmasıyla başarıyı sağlayacaktır (Yavuzer, 2008: 192-196).

Köy imamı cemaat ile münasebetlerinde fedakârlık vazifesini çoğunlukla kendi almalıdır. Çünkü tarihten günümüze kadar imamların veya din görevlilerin görev yerleri sadece cami ile küçük sınırlar olmamıştır bilakis bütünüyle vatan sathı olmuştur. İmam-hatip, halkın arasında şefkat abidesi, camide ibadette ve Müslümanlıkta önder, evinde örnek bir reis, savaş zamanlarında askeri coşturan moral ve enerji kaynağı olmuştur. İmam görevini yaptığı her yerde özellikle kırsal bölgelerde bilimi ve tekniği, ilerlemeyi ve istikrarı fitilleyen bir motivasyon menşei olmalıdır (Yılgin, 1997: 43-44).

### ***3.5.1.3. Köy Halkının Geleneğine Bağlılığından Kaynaklanan Sorunlar***

Şehirlere göre daha “kapalı” bir nitelikte olan köy kesimlerinde dinsel bir faaliyet uzun süre değişmeden yerleşebilir ve kalabilir. Aynı zamanda yazılı kaynaklardan uzak olmada bu faaliyetlerin gerçek anlamda tatbik edilmesinden mahrum bırakabilir.



Başka bir şehirden, kültürden veya farklı bir kesimden gelen kişilerin, geldiği bölge insanlarına yabancı kalması, kültür kodlarını kendi düşüncesinde tanımlayamaması kişisel, toplumsal ve mesleki açıdan uyumsuzluğa neden olacak ve geldiği ortam ile bütünleşmeye ve sosyalleşmeye engel olacaktır. Köy imam-hatipleri bu konuda hassasiyet göstermesi ve atandığı köyde görev olarak telakki etmemesi nedeniyle köy halkının tepkisini almakta ve topluma uyum sağlayamamaktadır (Yavuz, 2015: 179).

Bireyler, içinde buldukları kültürel ve fiziki yapıya uygun olarak kendi doğru ve yanlışlarını, adetlerini, değer yargıları, tutum ve alakalarını geliştirirler. mesleğinin ilk 5 yılında olan köy imam hatipleri, göreve başladığı ilk gün itibariyle, doğru olarak telakki edip o halkın kurallarına, normlarına uymayan yanlış davranışları veya genel ahlaka ve insanı doğasıyla bağdaşmayan adet ve gelenekleri terk edememekte ve değiştirmekte zorlanmaktadır. Hatta değiştiremediği tavır ve tutumları, mesleğini ciddi anlamda zedelemekte ve mesleğini bırakacak duruma getirmektedir. En önemlisi köy halkına verilen din hizmeti sekteye uğramakta ve görev kutsiyeti rencide olmaktadır (Yavuz, 2015: 179).

İmam-hatibin geldiği köy halkının içerisinde eğitimsiz, okuma-yazma bilmeyen veya az bilen kişiler olabilir. Genç nüfus az olabilir. Sadece eğitim anlamında farklılık değil, mezhep anlamında, dil, ırk, lehçe veya başka farklılıklar da olabilir. Bu gibi farklılıklara göreve gelmeden önce eğitim almalı ve bu tür bilgilerin verilmesi için seminerlere tabi tutulması gerekmektedir. Kendini dini, siyasi, kültürel ve güncel konularda her kesime hitap edebilecek bir konuma getirmelidir. Halkın ve cemaatin içerisinde her bilgiden insanlar karşısına çıkabileceğini düşünmelidir.

Cemaatin ve halkın içerisinde farklı bilgilere sahip kişiler muhakkak çıkmaktadır. Bundan dolayı, imam bir anda bütün cemaatin ikna olmasını beklememelidir. Bu yüzden köy imamı sabırlı olmalı ve hoşgörüsüyle yaklaşmalıdır. İkna kabiliyetinin yanında, karşıdaki kişiye anlatılan ilmi sanatkâr bir usta gibi onun zihnine işleyebilmesi de çok önemli bir özelliktir. Usandırmadan, kırmadan rencide etmeden anlaşılır bir dille, dini üsluba uygun bir şekilde anlatmalıdır. Bundan dolayı köye yeni gelen bir imam, köy halkını iyi tanımalı, kültürünü, değerlerini, normlarını, yaşayış tarzlarını ve din hakkındaki düşüncelerini iyi bilmeli öğrenmeye çalışmalıdır (Yılıgın, 1997: 38).

### **3.5.2. Yeni Atanan Köy İmam-Hatiplerinde Sosyal Psikoloji ve Fiziki Kaynaklı Oryantasyon(Uyum) Sorunu**

Köy imamlarını topluma, halka, cemaate uyum sağlamasını, sosyalleşmesini ve bütünleşmesini engelleyen başka diğer sorunlarda psikolojik, fiziki sorunlardır. Bunlar; statü ve imajdan kaynaklanan sorunlar, imam-muhtar ilişkisinden kaynaklanan sorunlar, lojman sorunlarıdır.

#### **3.5.2.1. İmaj ve Statü Sorunu**

Herkes toplum içerisinde bir imaj sahibi ve saygın bir kişi olmak istemesi doğal ve psiko-sosyal bir gereksinimdir. Bu durum kişinin özgüvenini ve hadiselere bakış açısını önemli ölçüde etkiler. İmaj ve statü özellikle sosyal meslek sektörlerinde, görevinde başarı ve memnuniyeti ve halkla ilişkileri de etkileyen önemli bir unsurdur. Aynı zamanda görevine ve topluma uyum sağlamasına ve sosyalleşmesine katkı sağlayacak önemli bir faktördür (Yavuz, 2015: 179).

Her mesleğin toplum gözünde bir değeri ve kıymeti vardır. Bu değer toplumdaki fonksiyonuna göre değişebilmektedir. O görevde bulunanlar toplumun mesleğe atfettikleri değere göre bir “sosyal statü” kazanırlar. Meslek, sosyal statünün belirlenmesinde en önemli belirteçtir. Kısacası o görevin itibarını, imajını ve statüsünü yücelten ve düşüren, yine o görevi üstlenen kişilerdir.

İmam-hatipler temel olarak görev olarak statüsü ve imajı yüksek bir meslektir. Tarihte de bu itibarda yer almıştır. Toplumun önde geleni ve köy halkının seçtiği liyakat sahibi kişiler konumunda yer almışlardır. Bununla beraber özellikle günümüze doğru, imam-hatipler halk içinde genellikle cenaze yıkayan ve sonrası işlevleri yerine getiren, camiye açan-kapanan, ezan okunmasını sağlayan gibi asıl vazifeden uzak imajlar atfedilmiştir. Bu durumda, din konusunda halkını, cemaatini ve köylüleri aydınlatmak, bilgi vermek gibi, asıl vazifesinin geri planda kalmasına neden olmuştur. Hatta özellikle köy imamları, eğitim ve yeniliklere muhalif olan veya toplumu geriden izleyen, sosyal ve kültürel yönden değişim ve ilerleme göstermeyen bir izlenim halini almıştır (Çorak, 2010: 51-52). Bütün bu düşünceler halk gözünde imamın çalışmalarına ve başarılarına göre zamanla değişmektedir. İmam eğer kendini geliştirir, sadece ev ile cami arasında sıkışıp kalmazsa ve toplumun içerisine girer, halk ile üzülür halk ile sevinirse köy imamının cemaatteki ve toplumdaki imajı olumlu yönde gelişir ve halk tarafından

kabullenilir. Bu sayede yeni atanan köy imamı, köy halkı ile uyum içerisinde o topluma sosyalleşerek görevini devam ettirir.

### **3.5.2.2. İmam-Muhtar ilişkisinden Kaynaklanan Sorunlar**

“442 sayılı köy kanununda, köyün imamı ile öğretmeni veya başöğretmeni ihtiyar meclisinin doğal üyesidirler. Köy muhtarı köy yönetiminin ve ihtiyar meclisinin başıdır. Köy Kanununa göre; köy işlerinde söz söylemek, emir vermek ve emrini yaptırmak muhtarın hakkıdır. Muhtar, köy derneği tarafından köylü kadın ve erkekler arasından seçilir. İhtiyar meclisi üyeliğine seçilme şartları muhtarın seçiminde de geçerlidir. Muhtar kendisine verilen görevler itibarıyla hem devlet memuru hem de köy yerel yönetiminin başı sayılmıştır. Köy muhtarı ve yapacağı işte köy muhtarıyla birlik olanlar, köy işlerinde fenalıkları anlaşılırsa Devlet memuru gibi yargılanırlar ve ceza görürler. Köy muhtarına köy işlerini gördükleri zaman karşı gelen ve kötü söyleyenler devlet memuruna karşı koyanlar gibi ceza görürler. Muhtar yazılarını köy kâtibine yazdırır. Köyde kâtip bulunmazsa bu işi köyün öğretmenine ve yoksa imamına yaptırır” (MİGM, 2007).

Köy muhtarıyla ilgili bu kanunda, köy muhtarına verilen bu yetkileri, köy muhtarının kötüye kullanmaları ve bazen aşırıya kaçmaları veya bu yetkilerini yeni atanan imam-hatibin bilmemesi ve küçümsemesinden dolayı bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bazen de imam ile köylü arasında iyi münasebetlerin olması, cemaatin ve halkın teveccühünü kazanması, hizmetleriyle ön plana çıkmasından dolayı imam ile muhtar arasında anlaşmazlık yaşanabilmektedir.

Köyde sözü geçen veya itibar sahibi kişi veya kişiler, yeni atanan imam-hatip üzerinde bir otorite veya hâkimlik kurmak ister. Bu beklentileri de yerine gelmediğinde de bu kişi veya kişiler ile imam arasında iletişimsizlik ve uyumsuzluk sorunları ortaya çıkmaktadır. Bu da imamın köye ve halka uyum sağlamasını ve sağlıklı görev yapmasını engeller. Muhtar imamın amiri olmak ister. İmamda muhtarın eli altında çalışan bir görevlisi olmak istemez. İmam ile muhtar arasında yaşanan diğer sıkıntılar ise muhtarlık seçimleri veya fakir kişinin belirlenmesi gibi sorunlardır. Bu gibi sorunlarda, imam-hatip Hakkın hatırını gözetmeli ve mesleğinin kutsiyetine zarar vermeyecek şekilde davranmalıdır (Yavuz, 2015: 186).

### **3.5.2.3. Mesken ve Barınma Sorunu**

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın kapsamında Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı birimince yapılan araştırmada 2013 yılı istatistik verileri; Türkiye'de 85.412 cami vardır. Bu camilerin 49.813' ü köy camileridir. Köy camilerinin ise; 38.779 sayısı kadar lojmanı bulunmaktadır. Yani bu sayı azımsanmayacak kadar fazladır. Ama buradaki sorun lojmanın yokluğu değil, lojmanların kullanılır ve oturulur halde olmaması sorunudur. Bu lojmanların çoğunun bakımsız ve bakımlarının da köy halkı ve imam tarafından karşılanmasından sorun çözülememektedir (Yavuz, 2015: 186). Ayrıca lojmanların çoğunluğunun Diyanet İşleri Başkanlığı'nın mülkiyetinde olmayıp cami derneklerinde veya vakıflar idaresinde olması büyük sorunlara neden olmaktadır. Bu nedenle imam-hatibin uzaktan gelip görev yapması, hatta yan köylerden ev kiralaması gibi sorunlar ortaya çıkmakta, bu da yeni atanan imam hatibin ilk günlerden uyum sağlamasına engel olmaktadır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu çalışma Gaziantep ilinin merkez ilçelerindeki köylerine yeni atanan imam hatipler, köyde göreve başladıklarında; yaşadıkları uyum, alışma ve sosyalleşme; kısacası oryantasyon sorunları belirlemeyi amaçlayan nitel bir araştırmadır. Bu araştırmada nitel araştırma desenlerinden durum çalışması (vaka, örnek olay çalışması) yöntemi kullanılmıştır. Durum çalışması; güncel bir olguyu kendi gerçek yaşam çerçevesi içinde çalışan, olgu ve içinde bulunduğu içerik arasındaki sınırların kesin hatlarıyla belirgin olmadığı ve birden fazla kanıt veya veri kaynağının mevcut olduğu durumlarda kullanılan, görgül bir araştırma tekniğidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 289). Mesleğinin ilk 5 yılında olan köy imam hatiplerin, karşılaştıkları sorunları belirlemeye yönelik olduğu için durum araştırma deseni kullanılmıştır.

#### 4.1. Nitel Araştırma

Bu çalışmada, nitel araştırma yöntemi, nitel veri toplama, bulgu ve analiz tekniği kullanılmıştır. Bu teknik yorumlayıcı yaklaşıma dayanır. Nitel araştırma, yapılandırılmamış gözlem, yapılandırılmamış görüşme ve doküman inceleme gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, olgu ve olayların kendi doğal ortamları içinde gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırmadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 39).

Bu çalışmada araştırma yöntemine karar verilmeden önce ilgili alan yazın taranmış ve araştırılması düşünülen konuya dair yapılan çalışmaların olup olmadığı, var ise yapılacak çalışmaya katkılarının neler olacağı üzerinde titizlikle durulmuştur. Alan yazın incelemesinde, araştırma konusuna dair yapılmış bir araştırmanın olmadığı fark edilmiştir. Alanında yapılmış çalışma verilerinin olmaması ve araştırma konusunun mesleğinin ilk 5 yılında olan köy imam hatiplerinin oryantasyon çalışmalarına katkıda bulunacağı tasavvur edilerek planlanan bu araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden keşfetmeye dayalı bütüncül tek durum deseni kullanılmıştır.

Keşfetmeye dayalı durum çalışması; bir olay hakkında dikkate değer belirsizlik olması durumunda, durumu açıklığa kavuşturmak amacıyla yapılan çalışmalardır. Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı,

algılandığı ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırma türüdür. Bu çalışma da, İl Müftülüğüne bağlı köydeki cami imam hatipleri ile görüşülüp doküman analizi yapılarak veri toplama yöntemi kullanıldığından ve doğal ortamda genel olarak incelendiğinden bütüncül tek durum deseni kullanılmıştır (Aytaçlı, 2012: 7; Akman ve Kafadar, 2014: 14).

Nitel araştırma insanların yaşam biçimlerini, hayat hikâyelerini, tutumlarını, toplumun gösterdiği değişimleri ve birliktelik ile yaşanan hayata yönelik bilgi edinme aşamasıdır (Özdemir, 2011m: 325).

#### **4.2. Güvenilirlik Çalışması**

Veriler kaydedilirken kayıt cihazının kayıt kalitesine dikkat edilmiş ve veri kaybı sağlanmaması için farklı yerlerde koruma altına alınmıştır. Bununla beraber ses kayıt cihazına izin vermeyen katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen veriler, görüşme formunda mevcut olan soruların altındaki boş alanlara manuel bir şekilde not alınmış ve bu notlar daha sonra dijital ortamda yazıya dökülmüştür. Bu şekilde veri kaybının önlenmesi amaçlanmıştır.

Verilerin analiz edilmesinde bilgisayar programından faydalanılarak araştırmanın güven seviyesinin üst düzeyde olmasına katkı sağlanmıştır. Bilgisayar programlarının kullanımının faydalılığı, araştırmacının araştırma sorularına, amaçlarına sınırlılıklara, yöntem ve analitik yaklaşıma, programa aşina olma derecesine, bilgisayar destekli veri analizi verilerin mekanik olarak yönetilmesine yardım eder. Aynı zamanda bu teknikler: kodları kesme ve yapıştırma alt kategorilerin oluşturulması, kenar notları bilgisayar destekli veri analizi için ilave faydalar ve kolaylıklarda sunmaktadır (Sözbilir, 2009: 10).

Araştırmacı yapmış olduğu kodlamanın güvenilirliğini ve doğruluğunu ölçümlemek amacıyla iki ayrı kişinin görüşlerini almış ve kodlamanın doğruluğu hakkında fikirlerini müzakere etmiştir. Ayrıca yapılan kodlamaların tutarlılık oranlarının yüksek çıkması amacıyla hem araştırmacı hem de konuya hâkim bağımsız iki kişi tarafından tüm veriler kodlanmış ve habersiz bir şekilde yapılan kodlamalar karşılaştırılarak tutarlılık oranlarının güvenilirliğe sahip olduğu kanısına varılmıştır.

### 4.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Gaziantep ili merkez ilçelerinin köylerinde görev yapan DİB'e bağlı yeni atanan imam hatipleri oluşturmaktadır. Bu nedenle Gaziantep İl Müftülüğüne başvurarak, Gaziantep merkez ilçelere bağlı köylerde çalışan ve ölçüt örneklem yöntemine göre yaşanan sorunların güncel bir şekilde tespit edilmesi için, mesleğinin ilk 5 yılındaki imam hatipler belirlenerek 10 imamdan 7 kişiye ulaşılmıştır. Ayrıca yaşanan sorunları farklı bir bakış açısıyla değerlendirmek için bu imamların çalıştıkları köylerin muhtarlarına ulaşılmaya çalışılmış, 2 muhtar dışında 5 muhtarla görüşme sağlanmıştır. Örneklem alınan ve sorunların en iyi şekilde anlaşılabilmesi için derinlemesine mülakat yöntemi ile görüşme yapılan kişilere ilişkin demografik bilgiler aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

**Tablo 3. Görüşülen İmam Hatiplerin Yaş Grupları Durumu**

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL..
Demografik Faktörler								0
Yaş Faktörü								0
25		■						1
27				■				1
28					■			1
29						■		1
34	■							1
37							■	1
38			■					1
Σ TOPLAM	1	1	1	1	1	1	1	7

Tablo 3' te görüşülen kişilerin yaş grupları kod halinde sınıflandırılarak yaş bilgilerine yer verilmiştir. Bu tabloda görüldüğü üzere görüşülen imam hatiplerin yaş aralığı 25 – 38 dir. Bu aralık göz önünde bulundurularak kodlar oluşturulmuştur.

**Tablo 4. Görüşülen İmam-Hatiplerin Eğitim Durumu**

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL..
Demografik Faktörler								0
Mezun Olduğu Okul								0
Ön lisans İlahiyat		■	■	■	■		■	5
Lisans Kamu			■					1
Türk Dili ve Edebiyatı	■							1
Lisans İlahiyat						■		1
Σ TOPLAM	1	1	2	1	1	1	1	8

Tablo 4’ te görüŖülen kŖilerin eğitim durumlarının kodları yer almaktadır. Bu tablodan anlaŖıldığı gibi burada, görüŖülen imamların 5 tanesi İlahiyat bölümünden (**K2, K3, K4, K5, K6, K7**), 1 tanesi hem Kamu hem de İlahiyat bölümünden (**K3**), 1 tanesi Türk Dili ve Edebiyatı bölümünden (**K1**), mezun olmuŖtur. Bu bilgilere göre de tablo oluŖturulmuŖtur.

**Tablo 5.** GörüŖülen İmam-Hatiplerin Görev Süreleri Durumu

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Demografik Faktörler								0
Görev Süresi								0
1						1		1
2								0
3	1				1			2
4		1	1	1			1	4
5								0
<b>Σ TOPLAM</b>	1	1	1	1	1	1	1	7

Tablo 5’ te yer verilen bilgiler görüŖme yapılan imamların yeni atandıkları köyde ne kadar süredir görev yaptıkları veya göreve kaç yıldır devam ettikleri bilgilere deđinilmiŖtir. Tablo 5’ te görüldüğü gibi ortalama görev süreleri 3 ile 4 arası deđiŖmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda da kotlar oluŖturulmuŖtur.

**Tablo 6.** GörüŖülen İmam-Hatiplerin Köyden Önce YaŖadığı Yer Durumu

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Demografik Faktörler								0
Köyden Önce YaŖadığı Yer								0
Köy			1	1				2
Kasaba								0
İlçe						1		1
İl Merkezi	1	1		1	1		1	4
<b>Σ TOPLAM</b>	1	1	1	1	1	1	1	7

Tablo 6 da imam hatiplerin köye atanmadan önce yaŖadıkları yerler belirtilmiŖtir. Bu tabloda görüldüğü üzere, köyden daha önce 2 tanesi köyde (**K3,K4**), 1 tanesi ilçede (**K6**), 4 tanesi de il merkezinde (**K1, K2, K5, K7**) yaŖamaktadır.



**Tablo 7.** Görüşülen İmam-Hatiplerin Medeni Durumları

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Demografik Faktörler								0
Medeni Durumu								0
Evli	■	■	■	■	■	■	■	7
Bekar								0
Σ TOPLAM	1	1	1	1	1	1	1	7

Tablo 7 de katılımcıların medeni durumlarına yer verilmiştir. Bu tablodan anlaşılacağı gibi tüm katılımcıların evli oldukları görünmektedir.

**Tablo 8.** Görüşülen İmam-Hatiplerin Sigara Kullanım Durumları

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Demografik Faktörler								0
Sigara Kullanımı								0
Evet					■			1
Hayır	■	■	■	■		■	■	6
Σ TOPLAM	1	1	1	1	1	1	1	7

Tablo 8 de katılımcıların sigara kullanım durumları gösterilmiştir. Bu tablodan çıkan sonuç ise; K5 kişinin haricindeki kişilerin sigara kullanmadıkları saptanmıştır.

**Tablo 9.** Görüşülen İmam-Hatiplerin Yaşadıkları Yer Durumları

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Demografik Faktörler								0
Yaşadığı Yer								0
Görev Yaptığı Köy	■	■	■	■	■	■	■	7
İlçe Merkezi								0
İl Merkezi								0
Σ TOPLAM	1	1	1	1	1	1	1	7

Tablo 9 da imam hatiplerin görev yaptıkları sürede yaşadıkları yer hakkında bilgi vermiştir. Bu tabloda tüm katılımcıların yaşadıkları yerin görev yaptıkları köy olduğu görünmektedir.

**Tablo 10.** Görüşülen İmam-Hatiplerin Görev Yaptıkları Köyün Nüfus Durumları

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Demografik Faktörler								0
Köyün Nufusu								0
700 Kişi	1							1
300 Kişi		1						1
500 Kişi			1					1
450 Kişi				1				1
500 Kişi					1			1
450 Kişi						1		1
200 Kişi							1	1
TOPLAM	1	1	1	1	1	1	1	7

Tablo 10 da köyün nüfus aralığı 200 – 700 kişi olarak değişmektedir. Tabloda görüldüğü gibi en az nüfusa sahip köyde bulunan kişi **K7** kişisi, en fazla nüfusa sahip köyde bulunan kişide **K1** kişisi olarak ortaya çıkmıştır.

#### 4.4. Veri Toplama Teknikleri

Nitel araştırma yöntemlerinden saha çalışması stratejisinin uygulandığı bu çalışmada derinlemesine görüşme tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırmacı derinlemesine görüşme tekniği ile araştırılan konunun bütün boyutlarını kapsayan, daha çok açık uçlu soruların sorulduğu ve detaylı cevapların alındığı bir sistemi uygular. Bu sayede araştırmacı, katılımcı ile yüz yüze, birebir görüşmeler gerçekleştirerek bilgi edinir. Bu yöntem ile katılımcı kendisini birinci elden ifade edebilme fırsatı edinirken araştırmacı da görüşme yaptığı kişilerin anlam dünyalarını, bakış açılarını, içinde buldukları özel durumlara ait duygu, düşünce ve tecrübelerini yine onların ifadeleri aracılığıyla derinlemesine anlama imkânı elde eder (Tekin, 2006: 102-102).

#### 4.5. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini toplanmasında nitel araştırma yöntemin de sıklıkla kullanılan veri toplama aracı olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ne tam yapılandırılmış görüşmeler kadar katı ne de yapılandırılmamış görüşmeler kadar esnek; iki uç arasında yer almaktadır. Nitel araştırmada veri toplama

yollarından biride görüşmedir. Görüşme yoluyla, deneyimler, tutumlar, düşünceler, niyetler, yorumlar ve zihinsel algılar ve tepkiler gibi gözlenemeyeni anlamaya çalışırız (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 54; Özkan, 2016: 54).

Bu araştırmada söz konusu görüşmeler, araştırmacı tarafından imamlardan randevu alınarak yüz yüze yapılmıştır. Ayrıca görüşme detaylarını kaçırmamak adına izin veren imamların ses kayıtları alınmıştır. Bu kayıtlar zaman geçirilmeden, bilgisayar ortamının da yazıya aktarılmıştır.

#### **4.6. Verilerin Analizi ve Yorumlanması**

Veri analizinde öncelikle “neden” ve “nasıl” sorularına cevaplar aranarak, veri setinin bütününde doğrudan görme imkânı olmayan, sadece kavramsal kodlama ve sınıflandırma yöntemiyle temaların ve bu temalar arasındaki münasebetin analiz süreci ortaya çıkarılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 238).

Bununla birlikte, nitel veri analiz süreci, nicel veri analizden bütünüyle farklıdır. Nicel analiz sürecine kıyas edildiğinde ölçüm ve ölçümlemeden konuşmak basit değildir. Nitel analizde üzerinde çalışılan veriler, çoğunlukla anlamlar, algılar ve inançlardır. Nitel araştırma nicel araştırma kadar soyut değildir. Nitel araştırmada karışık işlemleri gerektiren bir yöntemdir. Fakat bu işlemler gerçekleştirilmeden önce asıl üzerinde durulması gereken husus verilerin tekrar tekrar ve üzerinde durularak okunmasıdır (Kıykaç, 2017: 57).

Bu çalışmada, veri analizinde kodlama yapılırken ve bu kodlamaları sistematik bir ölçü ile sayısal analizi ve bulguların görsel olarak sunum sağlaması ve verilerin kolay analiz edilmesi açısından Maxqda bilgisayar programı kullanılmıştır. Oldukça yorucu ve uzun olabilen veri analizinde, nitel araştırma yapan kişiye kolaylık sağlayan bazı bilgisayar programları bulunmaktadır. Bu yazılımlar, veri analizinde kodlama, temaların ortaya çıkarılması, nitel verilerin sayısal analizi, bulguların görsel olarak sunulması gibi süreçlerde araştırma yapan kişiye önemli derecede kolaylıklar sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 262-263).

Metinde ilk bakışta görülmeyen, katılımcının önem verdiği yerler; tekrar tekrar ve dikkatli bir biçimde okunmasıyla, anlaşılabilmesi mümkün olacaktır. Bu doğrultuda, verilerin kodlama aşamasına geçmeden önce veriler, (görüşme formları) tekrar tekrar okunmuş ve verilere aşina olunması sağlamıştır (Kıykaç, 2017: 57).

Bu araştırmada, görüşme yöntemi ve doküman incelemesinden elde edilen veriler ‘‘içerik analizi’’ tekniği kullanılarak çözümlenmiştir. Bu tekniğin kullanılmasıyla, toplanan verilere açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşılması amaçlanmıştır. (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242)

‘‘içerik analizi’’ ve ‘‘kodlamayı’’ kendi yerlerine kullanılacak şekilde rastgele bir simgesel tutumların taraf tutmadan, sistemli bir şekilde niceliksel tanımlama yapılarak gerçekleştirilmesi n görülmektedir. içerik analizi, metin içinde tanımlanarak, daha önceden belirlenen karakterlerden düzenli ve sistemsel sonuçlar çıkarmada kullanılan yöntem tekniğidir. Ayrıca, içerik analizine ilişkin birbirinden farklı tanımlar yapılsa da, hepsinin değindiği iki önemli husus, yöntemin ‘‘sistemsel’’ ve ‘‘tarafsız’’ olması gerektiğidir (Koçak ve Arun, 2006: 22)

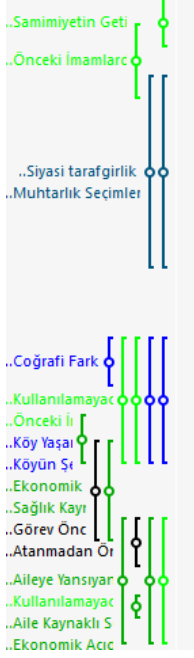
#### **4.7. Verilerin Kodlanması**

içerik analizinin ilk aşaması verilerin kodlanmasıdır. Bu aşamada, araştırmacı elde ettiği verileri inceleyerek, anlamlı bölümlere ayırmaya ve her bölümün kavramsal olarak ne anlam ifade ettiğini bulmaya çalışır. Bu bölümler bazen bir sözcük, bazen bir cümle ya da paragraf, bazen de bir sayfalık veri olabilir. Kendi içerisinde anlamlı bir sınıf olan bu gruplar, araştırmacı tarafından adlandırılır veya diğer bir ifadeyle kodlandırılır. Tüm bu verilerin kodlama işlemi yapıldıktan sonra, bir kod listesi haline gelir. Bu liste verilerin incelenmesinde ve düzenlenmesinde anahtar liste vazifesini görür (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 243).

Bu araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizi tekniği kullanılarak, elde edilen kavramların birbirleriyle belirli bir tema altında tasnif edilerek ve kavramlar incelemede bulunularak birbirleriyle olan ilişkileri ortaya çıkarılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242).

Yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen kayıtlı veriler ve notlar dijital ortamda Word formatına dönüştürülerek içerik analizi tekniğiyle zmlemesi yapılmıştır. Bu noktada içerik analizinin ilk gerekliliği olan kodlama işlemi Maxqda programı kullanılarak yapılmıştır. Tablo 11’ de grldği gibi, kodlama yapılırken ilk olarak katılımcıların cümleleri ve görüşme metnindeki paragraflar kodlamaya temel alınmıştır. Böylece hangi kelime ve cümlenin anlam noktasında bir bütünlük sağladığı ve bir anlam ifade ettiği ortaya çıkmıştır. Kodlama bazen bir cümle bazen de bir sözcük ifade edecek şekilde oluşturulmuştur.

**Tablo 11.** İmam Hatiple Yapılan Bir Görüşme Kesitinden Cümle ve Sözcük Temel Alınarak Kodlanması



52

**2. Köy halkının yaşam tarzına uyum konusunda ne tür sorunlar yaşadınız?**

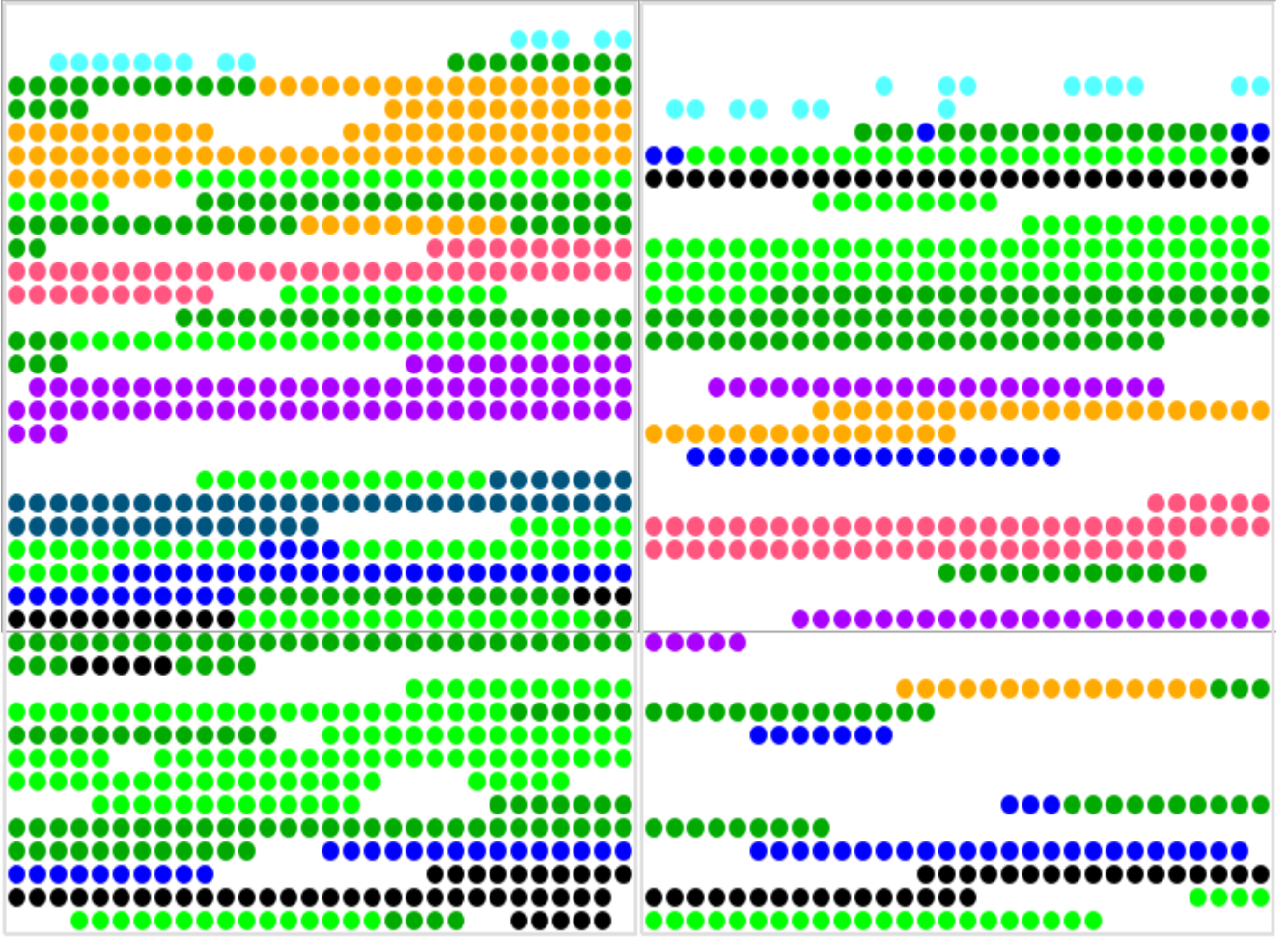
53

- a. Ben imamlıktan önce medresede kaldığım için medrese durumu biraz yokluk şartlarına alıştırdığından dolayı köy halkına girdiğimde çok sıkıntı çekmedim. İlk atandığımda Şanlıurfa'ya temmuz ayında atanmıştım ve çok sıcakta çok sıkıntı çekmiştim. Ve ben gittiğimde öyle kötü lojmanım vardı ki evin her tarafı çatlıktı. Her tarafından akrepler yılanlar geliyordu. Evin durumu çok perişandı. Benden önceki imamda avize ve ampullerine kadar sökmüş götürmüştü. Görev yerim ilçe merkeziyle arasında 17 km fark vardı. Arabada yoktu. Gidip bir ihtiyaç alınmıyordu. İlk görevimde ramazana denk gelmişti. Ramazan görevi olduğu için daha önce hiç imamlık yapmamışım hiç teravih kaldırma gibi bir tecrübem yok. Ben ilk atandığımda da yakın zamanda karaciğer nakli gerçekleşmişti. Hala üzerimde otuz yakın dikişlerim mevcuttu. Bunların yanında yapabilir miyim diye tereddüt içindeydim. Gittiğimde sivrisinek, evin her yerinden koku gelmesi gibi sorunlarla da karşılaşınca çok sıkıntılı başlangıcım olmuştu. Hatta ailem bana dedi ki oğlum görevinden istifa et seneye yine sınav açılır tekrar girersin demişti. Ben bir defa girdik devam edeceğim diye azim gösterdim. Ve borçla harçla aldığım klima beni biraz daha rahatlattı ve ailem bu fikrini biraz olsun değiştirmişti. Hatta ameliyatımı duyan köyün ileri gelenlerinden ve köyde en zengin,

Tablo 11' de görüldüğü gibi, kodlama işlemleri cümleler bazında da yapıldığı gibi sözcükler de temel alınarak da yapılmıştır. Her bir kod farklı renklendirilerek ana kod başlığı altında birleştirilmiştir. Her bir kod görüşülen imamların anlamlı cümlelerinden çıkarılmış ve bu cümleler çerçevesinde kodlar oluşturulmuştur. Oluşan bu kodlar kimi görüşme metinlerinde bir cümleyi temsil ederken, kimi metinlerde bir sözcüğü temsil etmiştir.

Tablo 11' de yer alan kesitte; sol kısım “kod” lar bölümü yer almaktadır. Bu kodlar: coğrafi faktörler, Ekonomik faktörler, Siyasi faktörler gibi kodlar görünmektedir. Kodların önündeki işaretler hangi kodun hangi cümleyi veya sözcüğü ne kadar kapsadığını göstermektedir. Metnin yanında yer alan rakamlar ise paragraf sayılarına işaret etmektedir. Örneğin ikinci sorun alanınının 52. paragraftan başladığını göstermektedir.

**Tablo 12.** Farklı İki Görüşmeden Alınan Kodlu Metnin Belge Portresi



Tablo 12’ de iki farklı görüşmeye ait kodların belge portreleri görünmektedir. Bu tabloda verilen renkli yerler kodlanmış alanları göstermektedir. Diğer beyaz olan yerler ise soruların olduğu veya kodlanmamış kısımları ifade etmektedir. Belge portresinin önemi, analiz edilirken kullanılacak olan kodların metindeki yeri ve kapladığı alanı görebilmek adına kolaylık sağlamaktır.

**Tablo 13.** İçerik Analizi Yöntemiyle Oluşturulmuş Kod Listesi

<b>Sosyal Faktörler</b>	
Köy Yaşamından kaynaklı Sorunlar	
Sağlık Kaynaklı Sorunlar	
Yanlış Diyalogdan Kaynaklanan Sorunlar	
Eğitim ve Sosyal İmkânsızlıklar	
Yaş Sorunu	
Aile ve Akrabalık İlişkilerinin Kesintiye Uğraması	

Köylünün örf ve adetlere bağımlı kalması	
Aileye Yansıyan Sorunlar	
Aile Kaynaklı Sorunlar	
Farklı İnsanlarla Karşılaşılması	
Kültürel Farklılık	
Tanışıp Uyum Sağlamanın Zaman Alması	
Ekonomik Açıdan İmkânsızlıklar	
<b>Coğrafi Faktör</b>	
Köy Yaşam Şartlarına Uyum Zorluğu	
Köyün Şehirden Uzaklığı	
Coğrafi Farklılık	
Köyün Yaşadığı Şehre Uzaklığı	
Köy Nüfusunun Fazlalığı	
Köy Nüfusunun Azlığı	
<b>Psikolojik Faktörler</b>	
İmamlık Statüsünden Kaynaklı Sorunlar	
İtibarın Sarsılması	
<b>Fiziki Çevresel Faktörler</b>	
Köylünün Ekonomik Açıdan Yardımcı Olmaması	
Genç Nüfus İle Yaşanan Sorunlar	
	Köy İşlerinin Camiden Uzaklaştırması
	Kumar Oyunlarının Camiden Uzaklaştırması
	Kafaların Uyuşmaması
	Sosyal Medyanın Camiden Uzaklaştırması
Bayan Nüfus İle Yaşanan Sorunlar	
Yaşlı Nüfus ile Yaşanan Sorunlar	
	Söylenilenlerin onlara ağır gelmesi ve alınganlık göstermeleri
Köyün Muhtarı ve ileri gelenlerinden Kaynaklanan Sorunlar	
Samimiyetin Getirdiği Olumsuzluklar	
Önceki İmamlardan Kaynaklanan Sorunlar	
Lojman Sorunu	
	Lojmanın Olmaması
	Kullanılmayacak Lojman Sorunu
	Lojman Küçük
Cemaatin İmamı Hizmetinde Gibi Görmesi	
Sorun Yaşanan Aile Ve Kişilerden Kaynaklı Sorunlar	
<b>Kurumsal Faktörler</b>	
Önce yapılan bir uygulamayı değiştirilmesinden kaynaklı sorunlar	
Görev Öncesi Din Hizmetleri Hakkında Bilgi Verilmemesi	

Görev Öncesi Köy Yaşamı Hakkında Bilgi Verilmemesi	
Atanmadan Önce Yer Hakkında Bilgi Verilmemesi	
İlgililere İletilmesi Gereken Notlar	
<b>Siyasi Faktörler</b>	
Muhtarlık Seçimlerinden Kaynaklı Sorunlar	
Siyasi tarafgirlik	
<b>Mesleki Faktörler</b>	
Cemaatin Oluşmaması	
Vazifeyi Aksatmadan Kaynaklı Sorunlar	
Mesleki Yetersizlik Durumları	
Mesleki Yetersizlik Durumlarındaki Davranışlar	
	Müftülüğe, Vaizlere ve İmamlara Sorarım
	Kitaplara veya Diyanetin Kaynaklarına Bakarım
	Benden Daha Bilgili Kişilere Sorarım
	Bilmiyorum Der Konuyu Kapatırım
<b>Dini Faktörler</b>	
Atadan gelen ve kulaktan duyulan bilgilerin din kabul edilmesi	
Yanlış ve Eksik Din Bilgisi	
Yanlış ve Eksik Din Bilgisi Durumundaki Davranışlar	
	Kurandan Ayetler Göstererek
	Konuşarak Anlatma
	Eksiklerini Yüzlerine Vurma

Tablo 14’ te kodların tematik (içerik analizi yöntemi) olarak hazırlanmış listesi görünmektedir. Bu listede kodlanan veriler, anlamlı ve her biri başlıklar halinde hazırlanmış, temsil ettiği cümlelerin veya sözcüğün sentezlenmesi ile oluşturulmuştur. Kodlar oluşturulurken görüşme metinlerindeki cümleler göz önünde bulundurulmuş ve her görüşmeciye ait metinlerden kapsayacak ve temsil edecek anlamlı cümleler oluşturulmuştur.



## BEŞİNCİ BÖLÜM

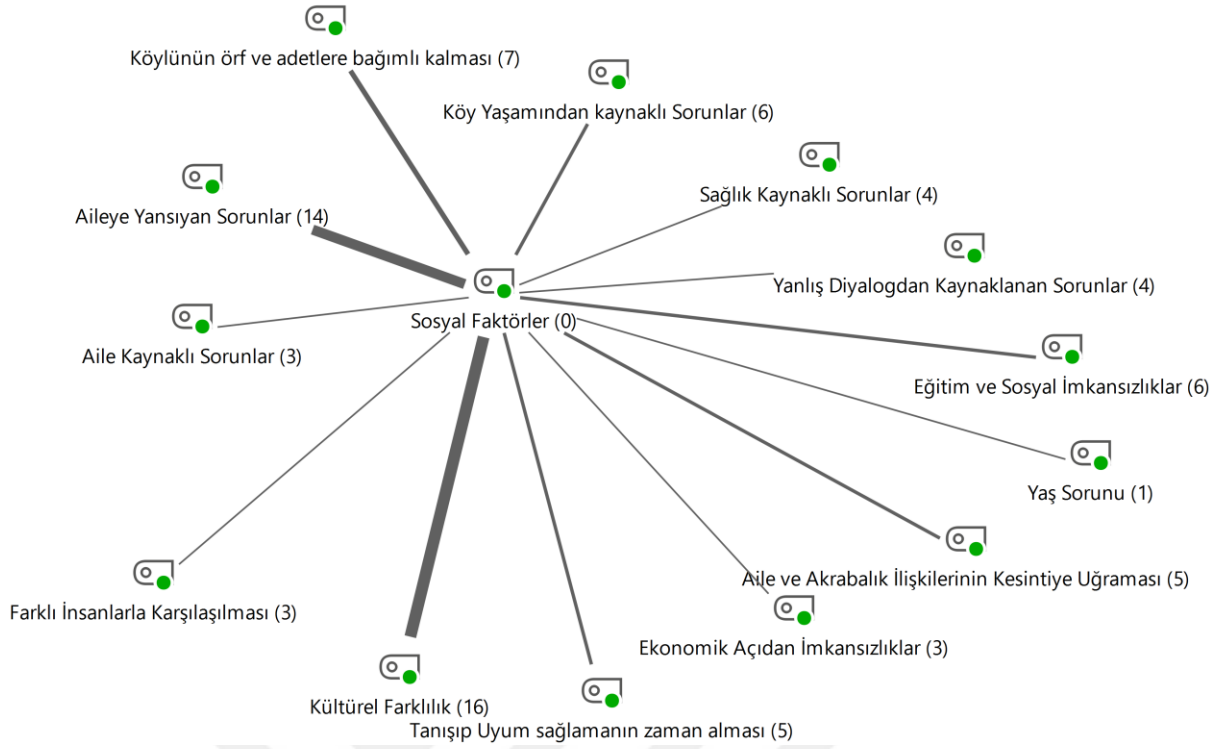
### BULGULAR VE YORUM

Mesleğinin ilk 5 yılında olan köy imam hatiplerinin oryantasyon sorununu araştırmak amacıyla imam hatipler ve buldukları köylerin muhtarlarıyla yapılan görüşmeler sonucu toplanan veriler ve belgeler ışığında elde edilen bulgular 8 temel başlık altında toplanarak tetkik edilmiştir. Bu başlıklar; (1) Sosyal Faktörler, (2) Coğrafi Faktörler, (3) Psikolojik Faktörler, (4) Fiziki Çevresel Faktörler, (5) Kurumsal Faktörler, (6) Siyasi Faktörler, (7) Mesleki Faktörler, (8) Dini Faktörlerdir.

Bu bölümde, her başlık ve bu başlıkları oluşturan alt başlıklara ait veriler şekiller ve tablolar ile izah edilerek tasnif edilmiş bir yöntem uygulanmıştır. Aktarılan her bulguların başlıkları ifade ettiği anlamları tek tek izah edilerek kapsadığı alt konu ve başlıklar hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Kapsadığı diğer alt başlıklar ise yine konu başlığı olarak ele alınıp, bu temalar üzerinde de analizlerde bulunulmuş ve şekil ve tablolar ile yorumlaması yapılmıştır.

#### 5.1. Sosyal Faktörler

Bu başlık mesleğinin ilk 5 yılında olan köy imam hatiplerinin, köylü ve cemaat ile olan sosyal münasebetlerinden kaynaklanan sorunları kapsamı amacıyla oluşturulmuştur. Bu başlık altında 13 alt başlıklar bulunmaktadır. Bunlar; köy yaşamından kaynaklı sorunlar, sağlık kaynaklı sorunlar, yanlış diyalogdan kaynaklanan sorunlar, eğitim ve sosyal imkânsızlıklar, yaş sorunu, aile ve akrabalık ilişkilerinin kesintiye uğraması, köylünün örf ve adetlere bağımlı kalması, aileye yansıyan sorunlar, aile kaynaklı sorunlar, farklı insanlarla karşılaşılması, kültürel farklılık, tanışıp uyum sağlamanın zaman alması, ekonomik açıdan imkânsızlıklardır. Bu alt kategoriye ait bulgular başlıklar halinde açıklanmıştır.



**Şekil 1.** Sosyal Faktörler Kod Teori Modeli

Şekil 1 de sosyal faktörler kategorileri başlıklar halinde gösterilmiştir. Şekilde görüldüğü gibi modelin merkezinde sosyal faktörler dizini yer almaktadır. Bu dizine bağlı diğer alt başlıklar ise temel dizin ile bir bütünlük oluşturarak merkezin etrafına dağılmışlardır. Şeklin en uç kısmını ise kodlar oluşturmuşlardır. Kodların uç kısmında bulunan rakamlar ise o kodda bulunan katılımcıların ifadelerinin sayısını göstermektedir. Örneğin “kültürel farklılık” kodunda bulunan ifade sayısı 16 olarak gösterilmiştir. Tablo 14’ te ise kodlamaların frekans ve oransal ağırlıkları açıklanmıştır. Bu aşamadan sonra alt kategorilere ait bulgular detaylı olarak incelenmiştir.

**Tablo 14.** Sosyal Faktörlerin Alt Temalarına İlişkin Frekans ve Yüzesel Dağılımları

İsim (Kod)	Frekans	Yüzde	Yüzde (geçerli)
Eğitim ve Sosyal İmkânsızlıklar	5	71,43	71,43
Köylünün örf ve adetlere bağımlı kalması	5	71,43	71,43
Aileye Yansıyan Sorunlar	5	71,43	71,43
Kültürel Farklılık	5	71,43	71,43
Sağlık Kaynaklı Sorunlar	4	57,14	57,14
Aile ve Akrabalık İlişkilerinin Kesintiye Uğraması	3	42,86	42,86

Farklı İnsanlarla Karşılaşılması	3	42,86	42,86
Yanlış Diyalogdan Kaynaklanan Sorunlar	3	42,86	42,86
Tanışıp Uyum Sağlamanın Zaman Alması	3	42,86	42,86
Aile Kaynaklı Sorunlar	2	28,57	28,57
Köy Yaşamından kaynaklı Sorunlar	2	28,57	28,57
Yaş Sorunu	1	14,29	14,29
Ekonomik Açıdan İmkânsızlıklar	1	14,29	14,29
Kodlanmış BELGELER	7	100,00	100,00

### 5.1.1. Eğitim ve Sosyal İmkânsızlıklar

Burada, atanan yeni imam hatiplerin köy ortamında veya köy yaşam şartlarından dolayı yaşadıkları eğitim ve sosyal alanda imkânsızlıklar yer almaktadır. İmam hatipler şehirden uzak bir yerleşim yerlerinde görev yapmaları nedeniyle yaşamış oldukları eğitim ve sosyal imkânsızlık sorunlarına yer verilmiştir.

**Tablo 15.** Eğitim ve Sosyal İmkânsızlıklar Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K2	Benim zorlandığım konu ise bir hafta boyunca ben kendi sosyal aktivitelerimden mahrum kalıyorum.
K2	Köyde görev yapmanın zor tarafı eğitim konusunda ve sosyal aktiviteler konusunda kısır kalmamız. Araba olmadığı durumlarda müftülüğün olsun Milli Eğitim Bakanlığının olsun birçok aktivite, kültürel faaliyetlerden ve eğitim çalışmalarından yararlanamadığımız durumlar oluyor. Mesela ben ezan makamını geliştirmek için müftülüğümüzün yaptığı çalışmalara katılmak istiyorum veya spor salonlarına gitmek istiyorum ama namaz vakitlerine denk geldiğinden dolayı ve mesafe uzak olduğundan dolayı birçok faaliyetlere katılamıyorum. Sınava girip başarılı olduğum halde eğitim durumumu yükseltemedim. Ve ilahiyatı bitiremedim. Bu sıkıntıyı yaşıyorum.
K3	Evet okuyorum. Sıkıldığım zaman okuyorum. Ama arkadaşların kursa giderken beraber eğitim görürken veya yeri geldiğinde çocuğunu kursa göndermek istediğinde imkân olmayınca daha fazla kötü oluyoruz. Bende dil kursuna gitmek istiyorum. Bende kendimi geliştirmek istiyorum. Ama köyde bu imkân yok. Yine aynı düzen devam ediyor.
K4	Benim düşüncem gençliğimizi köyde heba ediyoruz. Çünkü köyün imkânları kısıtlı, izin belirli bir gün, köye faydalı olamıyorsun. Herkes kendi işinde. E oturup kitap açıp okuma gibi bir aşta olmuyor. Zaman ölüp gidiyor. Aslında genç imamları şehirde koşturmak gerekir. Tabi pişmiş olması da gerekir. Genç imamları köye gönderiyorlar ki tecrübe kazansınlar. Bu da cemaatle uyum sağlayamıyor ki. Ama bir imam vardı. Elli yaşındaydı. Cemaatle iyi geçiniyordu. Çok bilgisi de olmuyordu. Çayını içiyor. Şu ne yaptı bu ne yaptı. Dengine göre kişiler çok oluyordu. Benim kafama göre değil. Ben ilim ortamı sohbet ortamı istiyorum. Bunlarda olmayınca sıkılıyorum.
K5	Ulaşım her yerde en büyük sorun. Burası çok uzak değil ama bir önceki çok fazlaydı. Burası yaşamımı dahi etkiledi. Anne babama ziyareti artırdım. Bunun dışında sağlık

sorunu da oluyordu. Eğitim sorunu oluyordu. Sağlık noktasında merkeze gidip gelmede sıkıntı çekiyorduk.

K7 Daha önce köye gidip gelsek te evlenince köy ortamına alışma noktasında sıkıntılar yaşadık. Özellikle çocuklar çok sıkıntı çektiler. Çocuklar eğitim noktasında çok sıkıntı çektiler. Sürekli öğretmen değiştirmekten eğitim konusunda bir fayda alamadılar. Çocuklarımız okullarına alışamadılar. İlk taşındığımızda eşim de dâhil tüm çocuklarımız biz eski evimize gitmek istiyoruz diye ağladılar. Biz neden buraya geldik diye sıkıntı çektiler.

Tablo 15’ te sıralanmış olan her bir görüşmecinin eğitim ve sosyal imkânsızlık alanında yaşadıkları sorunların metinleri gösterilmiştir. Tablo 16’ te görüldüğü gibi K2, K3, K4, K5, K7 kişileri olarak toplam 5 görüşmecinin ifadelerinden bu kategori çıkarılmıştır. K2 kişisi bu kategoride iki ifadesi bulunmuş ve toplam 6 ifade kaydedilmiştir.

**Tablo 16.** Eğitim ve Sosyal İmkânsızlıklar Kod Matris Tarayıcısı Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Sosyal Faktörler								0
Eğitim ve Sosyal İmkansızlıklar		■	■	■	■		■	6
TOPLAM	0	2	1	1	1	0	1	6

Tablo 15’ te görüldüğü üzere sosyal aktivitelerden uzak kaldığını ve bundan dolayı zorlandığını ifade etmiştir. Yine K2 kişisi köyde kalmanın zor yanları olarak eğitim ve sosyal imkânsızlıklar olarak; müftülüğün ve milli eğitimin açtığı kurslardan aktivitelerinden mahrum kaldığını araba ve ulaşım yönünden de bu sorunların giderilmediğini ifade etmiştir. Ezan veya spor faaliyetlere katılmak istediğini ama namaz vakitlerinden dolayı bu konuda imkânsızlık yaşadığını, hatta sınavlarda başarılı olduğu halde sınavlara katılmadığından dolayı okulunu bitiremediğini dile getirmiş ve bu ifadelerinden dolayı bu kategori kapsamında görülmüştür.

Tablo 15’ te verilen diğer katılımcıların ifadesinde ise; K3 kişinin, kitap okuduğunu fakat arkadaşlarının kursa giderken kendisinin bunlardan mahrum kaldığını, ayrıca çocuğunu kursa göndermek istediğinde imkânsız kalınca kötü olduğunu, dil kursuna gitmek istediğini kendisini geliştirmek istediğini ifade ederek eğitim ve sosyal alanlarda imkânsızlıklarını dile getirmişlerdir. K4 kişisi; köyde heba oluyoruz diye ifade ederek, kitap okunmadığını gençliğinin ölüp gittiğini, genç imamların köylere vermek yerine, şehirde koşturmanın doğru olduğunu dikkat çekmiştir. K5 kişisi; ulaşımdan dolayı eğitimin bir sorun olduğunu ifade

etmiştir. K7 kişinin ise çocuklarının sürekli okul değiştirmelerinden dolayı eğitimlerinin sağlam alamadıklarını ifade etmiştir. Bu ifadeler kapsamında katılımcıların bu söylemleri alt kategori olan Eğitim ve Sosyal İmkânsızlıklar içeriğine alınmıştır.

### 5.1.2. Köylünün Örf ve Adetlere Bağımlı Kalması

Burada, imam hatibin köye yeni atandığından itibaren, köylünün eskiden beri edindikleri kültürlere bağımlı olması ve imam hatibin bu konuda yaşadıkları sıkıntıları içermektedir. Tablo 17’ da görüldüğü gibi bu kategoriye giren ifadelerin sayısı 7, görüşülen imamların sayısı ise 5 tir. Tablo 17’ da K3 kişinin bu kategoriye alınan ifade sayısı 3 olarak görünmektedir. K4 ve K7 kişilerinin ise bu kategori kapsamına girecek ifadelerinin olmadığını göstermektedir.

**Tablo 17.** Köylünün Örf ve Adetlere Bağımlı Kalması Kod Matrisi Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Köylünün örf ve adetlere bağımlı kalması	1	1	3	0	1	1	0	7
TOPLAM	1	1	3	0	1	1	0	7

**Tablo 18.** Köylünün Örf ve Adetlere Bağımlı Kalması Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K1	Örneğin bu köyde nazar boncuğu her evde asılır. Büyüklere anlatmak biraz zordur ama çocuklara nazar boncuğunun kötülüğünü aşıyorsam çocuklar bir gün nazar boncuklarını kıracaklardır.
K2	Bunların hiç birinde çok şükür zorlanmıyorum. Hepsini de severek yapıyorum. Mesela daha önceki köyümde hiç cenaze namazı kıldırılmamıştı. Hiç olmamıştı. Buraya geldiğimden beri on altı defa cenaze namazı kıldırıldı. Ve katılmak onlarla beraber olmak vazifem ve hoşnut oluyorum. Fakat burada sorun yaşadığım tek konu taziyelerin uzun tutulması. Taziye evi sahibine yük olduğu ve katılan insanların işi olduğunu düşünemiyorlar. Normalde taziyenin hakkı 3 gündür. Ama burada bir hafta on güne kadar sürüyor. Benim zorlandığım konu ise bir hafta boyunca ben kendi sosyal aktivitelerimden mahrum kalıyorum. Ailemle zaman geçiremiyorum. Sabah dokuzdan akşam on bire kadar taziyelerinde bulunmam beni çok sıkıyor. Hatta çoğu zaman haftalık iznimde bunun içerisinde gidebiliyor.
K3	Belli bir şeyi kafadan silmek köy cemaatinde biraz zor oluyor.

K3	Mesela mevlit okutacak arkadaş dedi ki; Hocam mevlit okutmazsak bizi köy yerinde arkamızdan konuşurlar. Bende onun yerine bir kuran okut. Bir cami ihtiyaçlarını yerine getir veya bir talebeye yardımda bulun dedim. Ya hocam okutmazsak bana söverler dedi. Köyün böyle bir inancı böyle bir kültürü vardı. İtiraz etme değil de utanırım diye yapıyorlardı.
K3	Örneğin mevlit düğünlerine gidiyorum çalgılı düğünlere gitmiyorum. Diyorlar ki hocam ömürde bir kere evlendiriyoruz. Bende dinen kız erkeklerin bir arada eğlenmeleri uygun olmadığını anlatıyorum. Beni anlıyorlar. Hatta camiye yardım istiyoruz yapmıyorlar. Ama bir deste mermiyi havaya boş yere sıkıyorlar. Mücadele ediyoruz ama kültür değiştirmek çok zor
K5	Örneğin bu köyde özellikle kapalılığı çok sevmiyor. Bir çay içmeye gidince çok mutlu oluyorlar. Bir hafta gitmesen hocam bize küstün mü? Bize neden gelmiyorsun? Diye tepki geliyor. Bu sorunu yaşıyorum. Bunun dışında bir sıkıntı yaşamadım. İlgi ve alaka istiyorlar. Evlerine gidip ziyaret edilmesini istiyorlar. İçine kapanık dışarı çıkmıyor diye tepki geliyor. Bende bunu bildiğim için özellikle bayramda her eve gitmeye çalıştım. Böyle yapmayınca hoca bizi sevmedi hoca köyü beğenmedi hoca gidecek diye tepkilerle karşılaşılıyor. Gibi sorunlarla karşılaşılıyor.
K6	Bunlarda benden önceki hocalar bazen anlatmışlar bazen benden önceki hocalar düzeltmemişler bu yüzdende değiştirmek çok zor oluyor ve çok zaman alıyor.

Tablo 18’ da köylerin örf ve adetlere bağımlı kalması kategorisinde bulunan görüşmeci kişilerin ifadeleri yer almaktadır. Bu ifadelerden de anlaşıldığı gibi; K1 kişisi köylünün evlerinde nazar boncuğunun olduğunu ve bu konuda kendilerine bir şey söylemeyip çocuklara bu konuda dersler verdiğini belirtmiştir. K2 kişinin de, taziye sürelerinin uzun tutulma kültürünün kendini zorladığını ve sosyal aktivitelerden mahrum kalması, ailesiyle zaman geçirememesi ve haftalık izinlerinin bunun içerisine gitmesini belirterek köylünün örf ve adetlere kalmasından doğan sorunu ifade etmiştir. K3 kişisi de, köylünün mevlit okutma kültürüne bağımlı kalması ve bu konuda sorunların yaşadığını ve aynı zamanda çalgılı düğünlere de imamı da davet ettiklerini belirtmişlerdir. Bununla beraber köylünün camiye yardım etmediğini ama düğünlerde boş yere mermi sıkıldığını ifade etmiştir. K5 kişinin ifadeleri de, bulunduğu köyün imamın uzak kalmasını sevmedikleri ilgi ve alakanın sıklıkla olmasını istediklerini ve yanlarına gidilmezse hoca bizi sevmedi ifadelerinin kullanıldığını belirtmiştir. K6 kişinin ise köy adetlerini kendinden önceki hocaların düzeltmek istediğini fakat düzeltilmediğini belirtmiş ve düzeltilmesinin zor olduğunu ve zaman aldığını ifadelerinde yer vermiştir. Bu ifadeler kapsamında verilen cevapların bu kategorinin içeriği olarak düşünülmüş ve bu kod oluşturulmuştur.

### 5.1.3. Aileye Yansıyan Sorunlar

Bu kavram yaşanan sorunların aileye yansımından ortaya çıkan problemleri ifade etmek için oluşturulmuştur. Burada, mesleğinin ilk 5 yılında olan köy imam hatiplerinin kendisinin yaşadığı sıkıntıların bir kısmı ailesine de yansımış ve yeni bir sorun haline gelmiştir.

**Tablo 19.** Aileye yansıyan Sorunlar Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Aileye Yansıyan Sorunlar		■	■	■	■		■	14
Σ TOPLAM	0	3	5	1	3	0	2	14

Bu alt tema da, katılımcıların bu anlamdaki sorunları yer almaktadır. Tablo 19’ de bu koda ait katılımcıların ifade sayıları gösterilmektedir. Bu tablo ile K2, K3, K4,K5 ve K6 kişilerinin ifadeleriyle oluşturulduğu görünmektedir.

K2 ve K5 kişisinin bu kategoride verdiği ifade sayılarının 3, K7 kişisinin 2, K3 kişisinin ise 5 toplamda 14 ifadelerinin yer aldığı görünmektedir. (Tablo 19)

**Tablo 20.** Aileye yansıyan Sorunlar Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K2	Ailemle zaman geçiremiyorum
K2	Gittiğimde sivrisine, evin her yerinden koku gelmesi gibi sorunlarla da karşılaşınca çok sıkıntılı başlangıcım olmuştu. Hatta ailem bana dedi ki oğlum görevinden istifa et seneye yine sınav açılır tekrar girersin demişti. Ben bir defa girdik devam edeceğim diye azim gösterdim. Ve borçla harçla aldığım klima beni biraz daha rahatlattı ve ailem bu fikrini biraz olsun değiştirmişti.
K2	Lojman çok kötü bir durumda olduğundan dolayı evlenmemi üç yıl geciktirmiştim.
K3	Ama ailem köy yaşamına uymada biraz sıkıntı yaşadı. Benim iki çocuğum göreve başlamadan önce şehirde doğmuştu. Üçüncü çocuğum göreve başlayınca oldu. İlk görevim samsundaydı. Baya zorluklar çektik. Kardan dolayı yollar kapanmıştı. Bakkal falan yoktu ekmeğimizi mecburen buzdolabına koyuyorduk. İlk oraya gittiğimizde yemekleri benimseyemedik. Kültürlerine biraz zor alıştık.
K3	Köyde görev yapmanın en zor gelen yanı çocukları geliştirmede ve ailevi sorunlar çok fazla oluyor.

K3	Ama ailevi sorunlar açısından ailevi ilişkiler açısından zor. Ailen şehir istiyor sen köydesin. Çocuklar köye ayak uyduramıyor. Eğitim noktasında sıkıntılar çekiyoruz. Çocuklardan duymadığım sözcükleri köyün çocuklarından öğreniyorlar. Çocuklarını çok esirgemiyorlar. Çocuktan küfür duyunca bu senin zoruna gidiyor. Bu kadar eğitmişsin bir anda bozulması insanın zoruna gidiyor. Her ihtiyacını karşılayamıyorsun. Bir yere gidip gelemiyorsun. Hele birde aracın yoksa sana sürgün gibi geliyor.
K3	Yeri geldiğinde çocuğunu kursa göndermek istediğinde imkân olmayınca daha fazla kötü oluyoruz.
K3	Sabah erkenden kalkıyorlar. Hoca hasta mı? Hoca geç yattı falan demez. Bağırır çağırırlar. Hoca rahatsız olur mu diye düşünme olmuyor. Kendi evlerini güzel yaparlar. Lojman olunca bir kurşun vermiyorlar. Ve belediye günde iki sefer tankerle su geliyor. Ne makine kullanabiliyoruz. Nede sağlıklı su içebiliyoruz. Sürekli sudan hastaneye gidiyoruz. Eskiden su varmış ama taş ocağından dolayı tüm su gözleri kapanmış.
K4	Ciddi sorunlarımız yok ama biz imamlar olarak şu sorunları yaşıyoruz. Bazı imamlar buna dikkat ediyor bazıları etmiyorlar. Mesela eşleriyle aynı ortamda bazıları ortamda oturuyorlar bazıları oturmuyorlar. Biz oturmuyoruz. Köylülerle birlikte eşimizle oturmuyoruz. Bundan kaynaklanan sıkıntılarla karşılaşabiliyoruz. Örneğin gittiğin yerde, ‘Ya hocam gel bir odada beraber oturalım ne olacak ki.’ diyorlar. Ben yok ayrı odada oturalım diyorum da tamam ayrı oturalım diyorlar. Yoksa beraber oturacak. Ondan sonra hanıma da soracak sen nasılsın diye diyalog kurmaya çalışacak. Sonra ne olacak iş farklı boyutlara gidecek. Çoğu imamların sorunları da bunlardır. Böyle şeylere dikkat etmiyor. Bir bakıyorsun ki konu nereye gelmiş. Köylü insanı rahatlar. Bizde bu rahatlığı yapamıyoruz.
K5	Özellikle ailem akrepten yılandan veya herhangi bir böcekten çok korkuyorlar. Bu konuda biraz sıkıntı çekiyoruz. Ben köy yaşamını bildiğim için çok zorlanmadım ama ailem sıkıntı yaşıyor.
K5	Örneğin diğer köyde çöp kutusu bile yoktu. Ben şehirde büyümüşüm git dağa at derlerdi. Ama ben utanırdım. Atamazdım. Şehirde bütün imkânlar elinizin altında iken köye gelince psikolojik olarak etkileniyor insan. Özellikle aileden uzak kalmak çok etkiliyor.
K7	Daha önce köye gidip gelsek te evlenince köy ortamına alışma noktasında sıkıntılar yaşadık. Özellikle çocuklar çok sıkıntı çektiler. Çocuklar eğitim noktasında çok sıkıntı çektiler. Sürekli öğretmen değiştirmekten eğitim konusunda bir fayda alamadılar. Çocuklarımız okullarına alışamadılar. İlk taşındığımızda eşim de dâhil tüm çocuklarımız biz eski evimize gitmek istiyoruz diye ağladılar. Biz neden buraya geldik diye sıkıntı çektiler.
K7	Yine benim yaşadığım sıkıntı değil de köyde görev yapmanın sıkıntısını ailem noktasında çekiyorum. Çocuk okula gittiğinde geç kaldığında korkuyoruz. Birde sıcak olduğundan akrep ve benzeri haşerelerin olması bize sıkıntı yaşıyoruz. Çocuk rahatsızlandığında köyde doktor olmadığı için doktora falan götüremiyoruz.





Tablo 20’ de görüldüğü üzere K2 kişisi ailesiyle zaman geçiremediğini, sorunların ailesine yansımından dolayı ailesinin görevinden istifa etmesini ve tekrar hazırlanmasını istediğini ifade etmiştir. Yine K2 kişisi lojmanın verdiği sıkıntıdan dolayı evlenmesinin üç yıl geciktiğini belirtmiştir. K3 kişisi ise bulunduğu yerin coğrafi zorlukları nedeniyle ailem sıkıntı çekmişti. İfadesine yer vermiştir. K3 kişinin ifadeleriyle çocukları geliştirmenin zor olduğunu ailevi sorunların çok olduğunu, ailesinin şehir istediğini, çocukların öğrenmemesi gereken şeyleri öğrendiğini belirtmiştir. K4 kişisi ise eşler ile beraber aynı ortamda oturulmak istediğini ve ailesiyle samimi olmalarına imkân vermemek için önlem aldığını dile getirmiştir. K5 kişisi ise ailesinin köy şartlarından dolayı zorluk çektiğini, köyde çöp kutusunun olmaması bile sıkıntı olduğunu, K7 kişisi ise ailesinin köy yaşamına uyum sağlayamadığı ve köye neden geldiklerini sorgulayarak ağladıklarını, çocuğun okula gidip gelmesinde sorunları yaşadıklarını ifade etmiştir. Bu ifadeler doğrultusunda bu alt tema oluşturularak bu ifadeler içeriğine alınmıştır.

#### 5.1.4. Kültürel Farklılık

Bu alt temanın oluşmasında imam hatiplerin kendi memleketlerinden ve kendi yaşadıkları yerlerden farklı bir yere giderek farklı kültürlerle karşılaşmasındaki sorunları kapsamaktadır. İmam hatiplerin oryantasyon sorunu yaşamalarındaki etmenin büyük nedeninin kültürel farklılığın olması nedeniyle bu alt tema oluşturulmuş ve bu bağlamda yaşanan sorunlar dahil edilmiştir.

**Tablo 21.** Kültürel Farklılık Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
 Kültürel Farklılık	■	■	■	■	■			16
 TOPLAM	2	3	6	3	2	0	0	16

Tablo 21’ de görülen kodlamanın K1, K2, K3, K4, K5, kişilerini kapsadığı görünmektedir. Bu kişilerin bu alt temanın kümesi olacak ifadelerinin toplamı 16 olarak görünmektedir. Kapsayan görüşmeci sayısının ise 5 olarak gösterilmiştir.

**Tablo 22. Kültür Farklılığı Modeli (K1)**

Belge	Kodlu Bölümler
K1	Benim için farklı bir kültür
K1	Fakat daha önceki görev yerimde farklı dil kullandıkları için biraz zorlanmıştım. Anlatamıyordum bilgileri. İletişim ve diyalogumuz biraz kopuktu.

Tablo 22’ da K1 kişinin gittiği köyün kendisi için farklı olduğunu ve farklı dil kullandıklarından dolayı zorlandığını bilgileri anlatamadığını ve iletişimin zor olduğunu ifade etmiştir.

**Tablo 23. Kültür Farklılığı Modeli (K2)**

K2	Daha önceki görev yerim Şanlıurfa Viranşehir’di. Oranın halkı Arap olduğu için ister istemez her ırkın kendine göre farklı özellikleri olabiliyor.
K2	Onlarda mesela kuranı ve diğer ilimleri Türklere göre daha iyi bildiklerini zanneden ve düşünen insanlar olmuştu. Kendi söylediğinin doğru olarak kabul eden insanlar vardı.
K2	Ben Antepliyim oraya gittiğimde kendi memleketimiz olmadığı için diyalog konusunda sorunlar yaşadık.

Tablo 23’ te K2 nin kültür farklılığı koduna dâhil edilen ifadesinde, görev yaptığı yerin halkı farklı bir ırka sahip olduklarını, bu nedenle görevini yaparken, ayrıca farklı bir memlekete gittiği için sorunların yaşadığını ifade etmiştir. Bu kapsamda bu temaya dâhil edilmiştir.

**Tablo 24. Kültür Farklılığı Modeli (K3)**

K3	Sorunlara sebep olmadı ama kendi dedelerinden duydukları şeyleri dinin bir parçası gibi görüyorlar. Bizde aydınlatmaya çalışıyoruz. Örneğin geçen hafta bir mevlit oldu. Mevlidi dinin bir parçası gibi gösterdiler. Olmazsa olmaz gibi görüyorlar. Bizde gerekli nasihati yaptık. Bu şekilde olmadığını anlattık. Dinin bir parçası değil de, bir hasanedir.
K3	Mesela mevlit okutacak arkadaş dedi ki; Hocam mevlit okutmazsak bizi köy yerinde arkamızdan konuşurlar. Bende onun yerine bir kuran okut. Bir cami ihtiyaçlarını yerine getir veya bir talebeye yardımda bulun dedim. Ya hocam okutmazsak bana söverler dedi. Köyün böyle bir inancı böyle bir kültürü vardı. İtiraz etme değil de utanırım diye yapıyorlardı.

K3	Ama ailem köy yaşamına uymada biraz sıkıntı yaşadı. Benim iki çocuğum göreve başlamadan önce şehirde doğmuştu. Üçüncü çocuğum göreve başlayınca oldu. İlk görevim samsundaydı. Baya zorluklar çektik. Kardan dolayı yollar kapanmıştı. Bakkal falan yoktu ekmeğimizi mecburen buzdolabına koyuyorduk. İlk oraya gittiğimizde yemekleri benimseyemedik. Kültürlerine biraz zor alıştık.
K3	Yani önemli bir sorun yaşamadım ama mesela kadın erkek ayrı oturuyoruz. Kırmayacak şekilde anlatıyoruz. Yaşlı olunca kırmamak için beraber oturuyoruz.
K3	Anlatıyorsun yabancısın kadın kadınla oturur erkek erkekle oturur beraber oturacaksın diye bir şey yok. Bu dinimizin emri. Hani kendi kültürlerinde yok ya bu tuhaflarına geliyor. Bunu anlatmada ve kendilerine ayak uydurmada biraz zorluk çekiyoruz.
K3	Örneğin mevlit düğünlerine gidiyorum çalgılı düğünlere gitmiyorum. Diyorlar ki hocam ömürde bir kere evlendiriyoruz. Bende dinen kız erkeklerin bir arada eğlenmeleri uygun olmadığını anlatıyorum. Beni anlıyorlar. Hatta camiye yardım istiyoruz yapmıyorlar. Ama bir deste mermiyi havaya boş yere sıkıyorlar. Mücadele ediyoruz ama kültür değiştirmek çok zor

Tablo 24’ de bu kapsamda edilen ifade ise; dedelerinden gördüklerini dinin bir parçası gibi görmeleri ve kültürlerine yansıtılmalarını ve bu kültürün uygulanmadığı zamanlarda ise köylü tarafından ayıp karşılanabileceğini, yemeklerine ve kültürlerine zor alıştıklarını, kadın erkek beraber oturdukları için kırmamak adına beraber oturduklarını ve bunun yanlış olduğunu anlattığımızda tuhaf karşıladıklarını bu kültürlerine ayak uydurmada sıkıntı çektiklerini, çalgılı düğünlere ısrarla davet ettiklerini ifade etmiştir. Bu ifadeler neticesinde kültürel farklılık teması içeriğine alınmıştır.

**Tablo 25. Kültür Farklılığı Modeli (K4)**

K4	Ciddi sorunlarımız yok ama biz imamlar olarak şu sorunları yaşıyoruz. Bazı imamlar buna dikkat ediyor bazıları etmiyorlar. Mesela eşleriyle aynı ortamda bazıları ortamda oturuyorlar bazıları oturmuyorlar. Biz oturmuyoruz. Köylülerle birlikte eşimizle oturmuyoruz. Bundan kaynaklanan sıkıntılarla karşılaşabiliyoruz. Örneğin gittiğin yerde, ‘Ya hocam gel bir odada beraber oturalım ne olacak ki.’ diyorlar. Ben yok ayrı odada oturalım diyorum da tamam ayrı oturalım diyorlar. Yoksa beraber oturacak. Ondan sonra hanıma da soracak sen nasılsın diye diyalog kurmaya çalışacak. Sonra ne olacak iş farklı boyutlara gidecek. Çoğu imamların sorunları da bunlardır. Böyle şeylere dikkat etmiyor. Bir bakıyorsun ki konu nereye gelmiş. Köylü insanı rahatlar. Bizde bu rahatlığı yapamıyoruz.
K4	Herkesin tek odası oluyor. Bende tek gidiyorum. Ve iç içe oturuyorlar. Bende mecburen gidiyorum. Çünkü hocam senden sonra ki imam bir çay içmeye bile gelmedi diyorlar. Garipsememek için gidiyorum. Uygun değil ama haram da değil.

	Düğünlerine asla karışmıyoruz. Değiştirmek mümkün olmaz. Sadece düğünden sonra nikâh kıymaya çağırırlarsa gideriz.
K4	En zor görev yönü; Cemaatin yaşlı olması bizim genç olmamız. Cemaatin eften püften sohbetleri. Çütünü sürdün mü? İlacını attın mı? Namaz kılma gibi bir sorun falan yok. Kafası ilaçta şunda bunda. Benim ilgi alanıma girmiyor. Ben istiyorum ki hocam ben namazı şöyle kılıyorum. Siz ce doğru mu? Diye sorma fala yok.

Tablo 25’ de K4 kişinin kültürel farklılık temasına dâhil edilen ifadeleri yer almaktadır. Bu ifadeler, eşleriyle aynı ortamda oturduklarını ve buna imamların dikkat etmediğini ve köylünün bu konuda beraber oturmayı teklif ettiğini bu noktadan sıkıntı çektiklerini belirtmiştir. Ziyarete gitmezse de bir önceki imam ile kıyaslama yapıldığını bu nedenle de tek başına gittiğini, yine cemaatin köy işleri ile çok alakadar olması ve dini meselelerin konuşulmadığını belirtmiştir.

**Tablo 26. Kültür Farklılığı Modeli (K5)**

K5	Örneğin bu köyde özellikle kapalılığı çok sevmiyor. Bir çay içmeye gidince çok mutlu oluyorlar. Bir hafta gitmesen hocam bize küstün mü? Bize neden gelmiyorsun? Diye tepki geliyor. Bu sorunu yaşıyorum. Bunun dışında bir sıkıntı yaşamadım. İlgi ve alaka istiyorlar. Evlerine gidip ziyaret edilmesini istiyorlar. İçine kapanık dışarı çıkmıyor diye tepki geliyor. Bende bunu bildiğim için özellikle bayramda her eve gitmeye çalıştım. Böyle yapmayınca hoca bizi sevmedi hoca köyü beğenmedi hoca gidecek diye tepkilerle karşılaşılıyor. Gibi sorunlarla karşılaşılıyor.
K5	Bu köyde olmadı burası bizim kültürden olduğu için. Ama diğer yerde çok sıkıntı çektik. Oranın kültürünü benimseyene kadar çok zorlandık. İmamlığı bırakacak duruma bile geldik. Örneğin diğer köyde çöp kutusu bile yoktu. Ben şehirde büyümüşüm git dağa at derlerdi. Ama ben utanırdım. Atamazdım. Şehirde bütün imkânlar elinizin altında iken köye gelince psikolojik olarak etkileniyor insan. Özellikle aileden uzak kalmak çok etkiliyor.

Tablo 26’ de görüldüğü üzere kültür farklılığı alt kategorisinin K5 kişisine ait ifadeler yer almaktadır. Köy halkının imam hatipten kendilerine sürekli gelmek istemeleri, ziyaret etmesini istedikleri eğer yapılmazsa imam hatip hakkında sevilmediğini düşündüklerini belirtmiştir. Aynı zamanda diğer görev yaptığı köyde kültürlerini benimseyemediklerini ve görevi bırakmaya kadar gittiklerini şehirden bir anda köy yaşamına köy kültürüne gidince psikolojik olarak etkilenildiğini ifade etmiştir. Bu ifadelerin bu temaya dâhil edilmesinin nedeni, gittikleri yerin farklı kültürde olması ve bundan dolayı sorun yaşaması düşünülmüştür.

Tüm görüşülen imamların bu ifadeleri “Kültürel Farklılık” alt kodunun oluşmasına zemin hazırlamıştır.

### 5.1.5. Sağlık Kaynaklı Sorunlar

Bu başlık, köyde görev yapan imam hatiplerin sağlık ile ilgili yaşadıkları sorunlardan ve bu sorunların görev süresince etkilerinden çıkan verilerin kodlamasıyla ortaya çıkmıştır. Burada tablo 27’ de görüldüğü gibi K2, K3, K5, K7 kişilerinin ifadelerinden ortaya çıktığı görünmektedir. Toplamda 4 kişi ve 4 ifade olduğu görünmektedir.

**Tablo 27.** Sağlık Kaynaklı Sorunlar Kod Matris Tarayıcısı Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Sosyal Faktörler								0
Sağlık Kaynaklı Sorunlar		■	■		■		■	4
<b>TOPLAM</b>	0	1	1	0	1	0	1	4

Sağlık kaynaklı sorunları kapsadığı bu kodda imam hatiplerin kendi şahsı veya ailesi olarak yaşadığı sağlık sorunlarını içermektedir.

**Tablo 28.** Sağlık Kaynaklı Sorunlar Görüşmeci İfadeleri (K2)

Görüşmeci	Kod	İçerik
K2	Sosyal Faktörler\ Sağlık Kaynaklı Sorunlar	İlk görevimde ramazana denk gelmişti. Ramazan görevi olduğu için daha önce hiç imamlık yapmamışım hiç teravih kıldırma gibi bir tecrübem yok. Ben ilk atandığımda da yakın zamanda karaciğer nakli gerçekleşmişti. Hala üzerimde otuza yakın dikişlerim mevcuttu. Bunların yanında yapabilir miyim diye tereddüt içindeydim.

Tablo 28’ de görüldüğü gibi görüşmeci K2 Sağlık Kaynaklı sorun ile ilgili ilk atandığı yakın zamanda sağlık sorunları yaşamış bu nedenle sorunlar yaşadığını ifade etmiş.

**Tablo 29.** Sağlık Kaynaklı Sorunlar Görüşmeci İfadeleri (K3)

Görüşmeci	Kod	İçerik
K3	Sosyal Faktörler\ Sağlık Kaynaklı Sorunlar	Sabah erkenden kalkıyorlar. Hoca hasta mı? Hoca geç yattı falan demez. Bağırır çağırırlar. Hoca rahatsız olur mu diye düşünme olmuyor. Kendi evlerini güzel yaparlar. Lojman olunca bir kuruş vermiyorlar. Ve belediye günde iki sefer tankerle su geliyor. Ne makine kullanabiliyoruz. Nede sağlıklı su içebiliyoruz. Sürekli sudan hastaneye gidiyoruz. Eskiden su varmış ama taş ocağından dolayı tüm su gözleri kapanmış. 69 - 69 (0) Sosyal Faktörler\ Sağlık Kaynaklı Sorunlar

Tablo 29’ da görüşmecinin ifadelerine göre; köyde sağlıklı su içemediklerinden dolayı sürekli hastaneye gittiklerini belirtmiş ve bu sorundan dolayı bu kod kapsamına alınmıştır.

**Tablo 30.** Sağlık Kaynaklı Sorunlar Görüşmeci İfadeleri (K5)

Görüşmeci	Kod	İçerik
K5	Sosyal Faktörler\ Sağlık Kaynaklı Sorunlar	Ulaşım her yerde en büyük sorun. Burası çok uzak değil ama bir önceki çok fazlaydı. Burası yaşamımı dahi etkiledi. Anne babama ziyareti artırdım. Bunun dışında sağlık sorunu da oluyordu. Eğitim sorunu oluyordu. Sağlık noktasında merkeze gidip gelmede sıkıntı çekiyorduk.

Tablo 30’ de görüldüğü gibi görüşmeci köyün uzaklığından dolayı sağlık sorunları yaşadığını dile getirmiş, bu nedenle de bu koda dâhil edilmiştir.

**Tablo 31.** Sağlık Kaynaklı Sorunlar Görüşmeci İfadeleri (K7)



Görüşmeci	Kod	İçerik
K7	Sosyal Faktörler\ Sağlık Kaynaklı Sorunlar	Yine benim yaşadığım sıkıntı değil de köyde görev yapmanın sıkıntısını ailem noktasında çekiyorum. Çocuk okula gittiğinde geç kaldığında korkuyoruz. Birde sıcak olduğundan akrep ve benzeri haşerelerin olması bize sıkıntı yaşıyoruz. Çocuk rahatsızlandığında köyde doktor olmadığı için doktora falan götürüyoruz.

Tablo 31’ de görüşmeci sağlık kaynaklı sorunu ailesinin çektiğini ifade etmiş, köyde doktorun olmadığından dolayı çocuklarını doktora götüremediğini ifade etmiştir. Bu nedenle bu ifadelerden dolayı bu kod kapsamına alınmıştır.

### 5.1.6. Aile ve Akrabalık İlişkisinin Kesintiye Uğraması

Bu kategoride imam hatiplerin köyde göreve başladıklarında veya memleketlerinden ayrıldıklarında aile ve akraba ilişkilerinde kesintiler yaşamalarından kaynaklı sorunlar içermektedir.

**Tablo 32.** Aile ve Akrabalık İlişkilerinin Kesintiye Uğraması Kod Matrisi Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
 Aile ve Akrabalık İlişkilerinin Kesintiye Uğraması	1	2	0	0	2	0	0	5
 TOPLAM	1	2	0	0	2	0	0	5

Tablo 32’ de görüldüğü üzere bu kapsama giren katılımcıların sayısı 3 kişidir. Bunlar; K1, K2, K5 kişileridir. Toplamda 5 ifadeye başvurulmuş ve 3 görüşmecinin ifadeleri alınmıştır. K2 ve K5 kişilerinin her alt temada 2 ifadesi bulunmaktadır.

**Tablo 33.** Aile ve Akrabalık İlişkisinin Kesintiye Uğraması Modeli



Belge	Kodlu Bölümler
K1	Akrabalık ilişkilerinin tamamıyla son bulması benim için bir sorundu. Memleketime geldiğimde kısa olduğu için hiçbir akrabamı göremeden geri gidiyordum. Bu zor yanı var. Halamı iki yıldır doğru dürüst görmemiştim.
K2	Ailemle zaman geçiremiyorum.
K2	Bunun haricinde ramazanlarda davetlere ve akraba ziyaretlerine katılmıyorum. Dört yıldır hiçbir akraba ve ailemle iftar yapamadım ve davetlere gidemedim. Bunun nedeni de namaza geç kalma endişesinden dolayı bu gibi ziyaretlerden mahrum kaldığım olmuştur
K5	Ulaşım her yerde en büyük sorun. Burası çok uzak değil ama bir önceki çok fazlaydı. Burası yaşamımı dahi etkiledi. Anne babama ziyareti artırdım. Bunun dışında sağlık sorunu da oluyordu. Eğitim sorunu oluyordu. Sağlık noktasında merkeze gidip gelmede sıkıntı çekiyorduk.
K5	Psikolojik olarak etkileniyor insan. Özellikle aileden uzak kalmak çok etkiliyor.

Tablo. 33’ da görüldüğü üzere aile ve akrabalık ilişkilerinin kesintiye uğraması K1 kişisi için; kısa gelip gittiği için akrabalarını göremeden geri gittiğini belirtmiş, akrabalarından iki yıldır göremediği kişilerin olduğunu dile getirmiştir. K2 kişisi de, ailesiyle zaman geçirememesi, davetlere ve akraba ziyaretlerine katılamadığını dört yıldır akrabası ve ailesiyle iftar yapamadığını ifade etmiştir. K5 Kişisi ise ulaşım olmadığı yerde ailesini ziyaret edemediğini bir sorun olarak belirtmiştir. Yine aynı kişi aileden uzak kalmanın psikolojik olarak etki oluşturduğunu dile getirmiştir. Bu ifadeler doğrultusunda bu cevaplar, aile ve akrabalık ilişkilerinin kesintiye uğraması kategorisi kapsamına alınmıştır.

### 5.1.7. Farklı İnsanlarla Karşılaşılması

Bu kategoride yer alan ifadeler imam hatiplerin köye gittiklerinde kültürleri ve düşünceleri farklı insanlarla karşılaşması ve bundan oluşan sorunları kapsamaktadır.

**Tablo 34.** Farklı İnsanlarla Karşılaşılması Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
 Farklı İnsanlarla Karşılaşılması	■	■	0	■	0	0	0	3
 TOPLAM	1	1	0	1	0	0	0	3

Tablo 34’ te görüldüğü üzere K1, K2, K4 kişilerinin ifadeleri bu kategori kapsamında olduğu görünmektedir.

**Tablo 35.** Farklı İnsanlar Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K1	Farklı insanlar
K2	Daha önceki görev yerim Şanlıurfa Viranşehir’di. Oranın halkı Arap olduğu için ister istemez her ırkın kendine göre farklı özellikleri olabiliyor.
K4	Orda bir adam vardı sürekli bana hocam sen mezraya gitsene diyor. Ben görevimi yapıyorum cemaat benden memnun vaazımdan hutbemden. Köyün halini anladığım için. Cemaat neyden rahatsız olur mesela geç kalmamdan vaaz vermesem rahatsız olurlar. Sürekli bana hoca köyüne neden gitmiyorsun diye soru soruyor. Nedeni de git onlara da bir şeyler öğret diyor. Bir gün eni sonu dayanamadım koluna girdim. Dedim ki yürü gidelim lojmanı beraber yapalım dedim. Senin verdiğinin iki katını vereyim dedim. Sonra durdu dedi ki hocam ben sen git onlara da öğret diye söylüyorum dedi. Bende kardeşim lojman yok



neden ikide birde yüzüme çarpıyorsun dedim. Adam kendince istiyor ki onlarda namazlı niyazlı olsun dindar olsun diye sıkıştırıyor. O adam laf sokardı yani ikide bir oda buydu yani. Böyle yapınca ister istemez cemaate mesafemi koymak zorunda kaldım soğudum ben. Beni soğuttu. Erken gidiyordum cemaatle sohbet edelim diye. Bu adamda lafı sokunca ezanı bekliyordum evimde oturuyordum. Namaz bitince aralarında durmadan çekip hemen evime giderim. Çünkü bu adamın amacı sürekli laf sokma derdinde. Bana git kendi lojmanını kendin yap diyor bende ben inşaatçı mıyım ben imamım dedim. Bu adam hiçbir vakit namazına da gelmez sadece ikindiye gelir. Bana derki hoca o kadar maaş alıyorsun bir çay yap ta içelim der. Sanki sürekli gözü benim paramda.

Tablo 35’ da K1 in köy halkı hakkında farklı insanlar olarak ifade etmiştir. K2 nin ise farklı bir şehre gittiğini ve bu şehrin farklı dili olduğunu farklı insanların olduğunu bundan kaynaklı sorunlarını ifade etmiştir. K4 kişisi ise atandığı köyde bir köylünün olduğu ve bu köylünün maaşını sorduğunu ve uğraştığını ve bu nedenle de camide fazla durmadığını ifade etmiştir. Bu ifadeler kapsamında alt tema oluşturulmuştur.

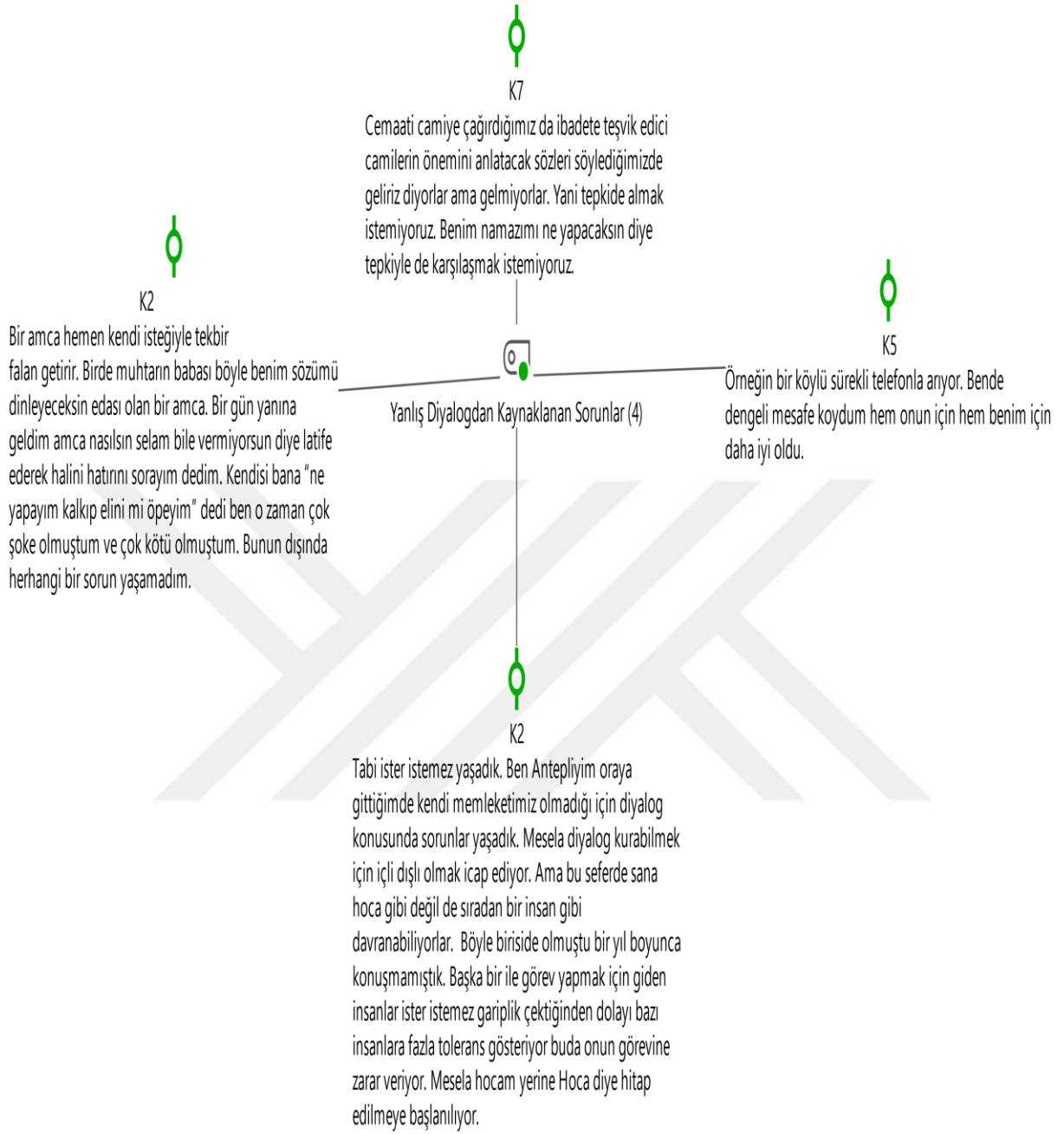
### 5.1.8. Yanlış Diyalogdan Kaynaklanan Sorunlar

Burada, katılımcıların cemaat ve köy halkı ile iletişiminde, konuşmalarında veya tüm aralarındaki münasebetlerinde yaşadıkları sorunlar ifade edilmektedir.

**Tablo 36.** Yanlış Diyalogdan Kaynaklanan Sorunlar Kod Matris Tarayıcısı Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL..
▼ Sosyal Faktörler								0
Yanlış Diyalogdan Kaynaklanan Sorunlar		■			■		■	4
Σ TOPLAM	0	2	0	0	1	0	1	4

Tablo 36’ da görüldüğü üzere yanlış diyalogdan kaynaklı sorunlar alt kategorisine dâhil edilen görüşme sayısı 3 tür. K2 katılımcının 2 ifadesi bu kapsamda görülmüştür. Toplamda bu kategoriye dâhil olan ifade sayısı 4 olmuştur.



**Şekil 2. Yanlış Diyalogdan Kaynaklanan Sorunlar Model**

Şekil 2’ de görüldüğü gibi; K2 kişisi kendi memleketi olmadığından dolayı diyalog anlamında sorunlar yaşadığını, diyalog kurabilmek için içli dışlı olmak gerektiğini, olduğunda da imamlık sıfatının zarar gördüğünü ifade etmiştir. Yine bu kişi diyalog anlamında yaşadığı sorunu muhtarın babası olan bir kişinin sürekli müezzinlik yaptığı ve şaka yaparak hali hatırı sorulduğunda sert tepki verildiğini ifade etmiş ve bu bağlamda bu alt kategoriye alınmıştır.

Şekil 2’ de diğer görüşülen imamlara ait kesitlerde ise; K5 kişinin bir köylünün sürekli kendini aradığını ve bu nedenle araya mesafe koymak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Bu nedenle de diyalogdan kaynaklı sorunlar kapsamına dâhil edilmiştir. K7 kişisi cemaati camiye çağırdığımızda geliriz diyorlar fakat gelmiyorlar, benim namazımı ne yapacaksın diye tepki alıyoruz ifadesiyle yanlış diyalogdan kaynaklı sorun olduğunu teşkil etmiştir. Bundan dolayı bu kategoride gösterilmiştir.

### 5.1.9. Tanışıp Uyum Sağlamanın Zaman Alması

Bu kavramın oluşma nedeni katılımcıya yöneltilen; köylüye ve cemaate uyum konusunda sıkıntı yaşadınız mı? Sorusuna cevaplardan ortaya çıkmıştır. Bu cevaplardan ortaya çıkan sonuç ise tanışıp uyum sağlamanın zor olduğunu ve zaman gerektiğini ifade etmelerinden bu alt tema oluşturulmuştur.

**Tablo 37.** Tanışıp Uyum Sağlamanın Zaman Alması Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL..
Tanışıp Uyum sağlamanın zaman alması	1	0	2	0	1	0	0	4
TOPLAM	1	0	2	0	1	0	0	4

Tablo 37’ de hangi görüşmeci ifadelerinin bu tema kapsamında olduğu görünmektedir. Bu alt tema kapsamına alınan katılımcılar; K1, K3, K5 kişileridir. K3 kişinin 2 ifadesi ve K5 kişinin 1 ifadesi dâhil edilmiştir. Toplamda 4 ifade kapsatılmıştır.

**Tablo 38.** Tanışıp Uyum Sağlamanın Zaman Alması Modeli



Belge	Kodlu Bölümler
K1	En başta köylü ile tanışmamız alışmamız altı ay sürdü
K3	Baya zorluklar çektik.
K3	Anlatıyorsun yabancısın kadın kadınla oturur erkek erkekle oturur beraber oturacaksın diye bir şey yok. Bu dinimizin emri. Hani kendi kültürlerinde yok ya bu tuhaflarına geliyor. Bunu anlatmada ve kendilerine ayak uydurmada biraz zorluk çekiyoruz.
K5	Oranın kültürünü benimseyene kadar çok zorlandık. İmamlığı bırakacak duruma bile geldik.

Tablo 38 bu alt temaya alınan görüşülen imamların ifadelerini göstermiştir. Bu ifadelerde K1 kişinin, alışması ve tanışmasının 6 ayı sürdüğünü belirtmiştir. K3 kodlu kişi ise, köylüye ayak uydurmada ve alışılmasında zorluklar çektiğini ifade etmiştir. K5 kişisi ise; uyum sağlama konusunda kültürlerine zor uyum sağladıklarını ifade etmiştir. Bu ifadeler doğrultusunda da bu alt tema oluşturulmuştur.

#### 5.1.10. Aile Kaynaklı Sorunlar

Bu başlık adı altında 3 ifade yer almaktadır. Bu ifadelerin 2 si K1 kişisinden, 1 si de K2 kişisinden oluşturulmuştur. Aile kaynaklı sorun kavramının oluşma nedeni ailesinin sağlık veya diğer sorunlarından kaynaklı yaşadıkları sorunları kapsamaktadır. Tablo 39’ de yer alan şablonda K1 kişinin ve K2 kişinin ifadeleri, diğerlerinin ise bu temada yer almadıkları görülmektedir.

**Tablo 39.** Aile Kaynaklı Sorunlar Kod Matrisi Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
 Aile Kaynaklı Sorunlar	■	■						3
 TOPLAM	2	1	0	0	0	0	0	3

Bu tema ifadelerinin çok olmamasının sebebi her kişide bulunması ihtimal olan konulardır. Tablo 40’ te K1 kişinin babasının rahatsızlığından dolayı memleketine gidip gelmek zorunda kaldığını ve cemaatten birisinin bunu sorun yaptığını bu hastalıktan dolayı yaşadığı moral bozukluğunun üstüne cami cemaatinden birisinin kendisini şikâyet ettiğini ve sorunlar yaşadığını ifade etmiştir.

**Tablo 40.** Aile Kaynaklı Sorunlar Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K1	Babamın rahatsızlığından dolayı da Gaziantep’e gidip gelmek zorunda kalıyorduk.
K1	Ben bu düşüncedyken ve babamın bu rahatsızlığından dolayı da moral bozukluğu yaşıyorum bu sıkıntılı süreçte bu kişinin bana çöpleri al çöpleri topla gibi konuşması beni zor durumda bırakıyordu. Ve dayanamayıp artık benim görevim değil çok istiyorsan sen al diye konuşmak zorunda kaldım. Perşembeden perşembeye gelen bir insandı. Gidip beni müftülüğe şikâyet etmiş. Beni azarladı diye. Bunun yanında kafayı taktığı için senin sesin gelmiyor arkadan veya sesin yüksek çıkıyor veya hızlı kıldırıyorsun. Gibi problemler çıkarmaya başladı ve sen buradan gidene kadar senle uğraşacağım dedi. O günden sonra beni sürekli şikâyet etmeye devam etti. Bu böyle devam ettikçe buradan kurtulayım diye dua ettim her namazdan sonra. Günüm dolar dolmaz ben o köyden kaçıp geldim. Ama durduğum süreçte her anım zindan oldu. Taşındığım günün bir gün öncesi bile beni şikâyet etti. Hatta seni kulağından asarım diye tehdit edecek kadar ileriye gitti.
K2	Gittiğimde sivrisinek, evin her yerinden koku gelmesi gibi sorunlarla da karşılaşınca çok sıkıntılı başlangıcım olmuştu. Hatta ailem bana dedi ki oğlum görevinden istifa et seneye yine sınav açılır tekrar girersin demişti. Ben bir defa girdik devam edeceğim diye azim gösterdim. Ve borçla harçla aldığım klima beni biraz daha rahatlattı ve ailem bu fikrini biraz olsun değiştirmişti.

K2 kişisi ise “gittiğim yerde lojman sorunu olduğundan ailem bana görevimi bırakmamı söylemişti ama ben bırakmadım” şeklinde sorunlarını ifade etmiştir. Bu kapsamda oluşan kodlar aile kaynaklı sorunlar olarak adlandırılmıştır.

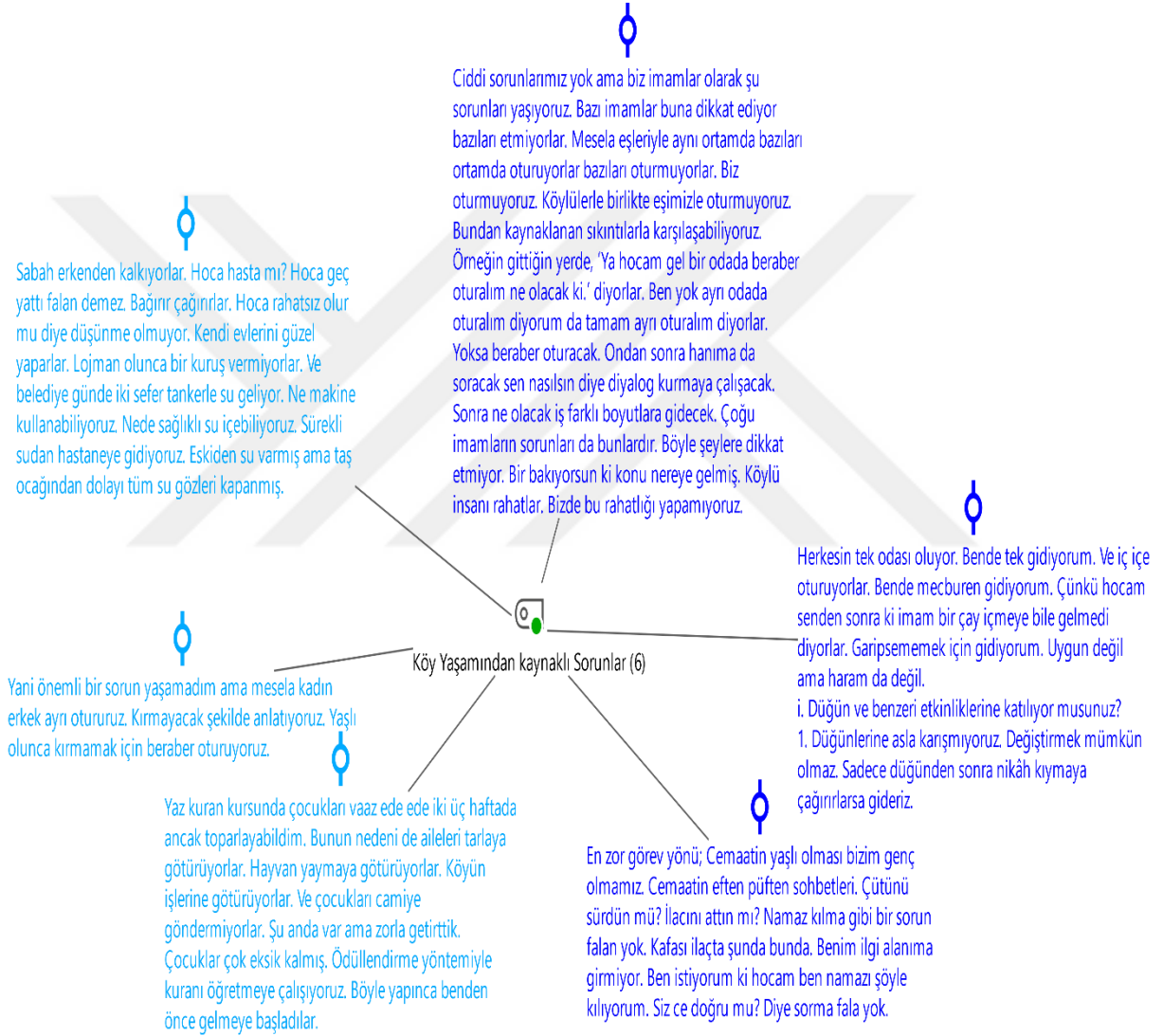
### **5.1.11. Köy Yaşamından Kaynaklı Sorunlar**

Bu başlık mesleğinin ilk 5 yılında olan köy imamlarının köy yaşamı ile ilgili sorunları kapsamaktadır. Bu başlık ile köylünün köy yaşantılarını ve köy yaşamını daha önceden bilmediğinden dolayı yabancılik çekme sorunlarını içermektedir.

Şekil 3’ de görüldüğü gibi köy yaşamlarından kaynaklı alt kategoriye ait katılımcıların ifadeleri de dâhil edilmiştir. Burada görüşülen imamların köy yaşamından kaynaklı sorunları ifade etmişlerdir. Şekildeki açık mavi olan yer K4 görüşmecisine ait koyu mavi olan alan ise K3 görüşmecisine aittir. Tablo 41’ de görüldüğü gibi toplamda 2 görüşmecinin 6 ifadesi yer almaktadır.

**Tablo 41. Köy Yaşamından Kaynaklı Sorunlar Kod Matris Tarayıcısı Modeli**

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
▼ Sosyal Faktörler								0
Köy Yaşamından kaynaklı Sorunlar			■	■				6
Σ TOPLAM	0	0	3	3	0	0	0	6



**Şekil 3. Köy Yaşamından Kaynaklı Sorunlar Modeli**

Bunlar Şekil 3' de yer aldığı gibi K3 görüşmecinin bir ifadesinde köy halkının eşleriyle beraber oturması ve rahat konuşmaları bir sorun olarak görmektedir. Bununla beraber, bayan erkek beraber oturdukları zaman gitmeye mecbur olduğunu, yoksa “çay içmeye bile gelmedi”

diye sitem ettiklerini, K3' ün diğer bir ifadesi ise köy yaşamının sürekli köy işleriyle ilgili soru sorması ve konuşması kendisinin ilgi alanı ile ilgili bir konunun konuşulmadığıyla ilgili sorunları açıklamıştır. K4 kişinin ise köy yaşamından kaynaklı sorunları kapsayacak ifadelerinde ise; köylünün hocayı kendilerinden gibi görmeleri ve köy yaşamı erken kalkıp iş yapan bir halk olması nedeniyle imamın bu konuda sıkıntılarını ifade etmiş. Ayrıca köyün suyunun olmadığını ve tankerlerle su geldiğini dile getirerek köy yaşamından kaynaklı sorunları ifade etmiştir. Bununla beraber kadın erkek beraberin oturduğu ve kırmamak için kendilerinin de oturmak zorunda kaldıklarını, yazın çocukları köy işlerinde çalıştırdıklarından dolayı çocukların camiye gelmediklerini ifade etmiştir. Bu sorunlar köy yaşamından kaynaklı sorunlar olması nedeniyle bu kod açılmıştır.

### 5.1.12. Yaş Sorunu

Burada imam hatiplerin köye ilk atandıklarında, yaşlarında dolayı yaşadıkları sorunları kapsamaktadır. Bu nedenle de yaşanan sorunlar bu alt kategoride değerlendirilmiştir.

**Tablo 42.** Yaş Sorunu Kod Matrisi Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Yaş Sorunu		■						1
TOPLAM	0	1	0	0	0	0	0	1

**Tablo 43.** Yaş Sorunu Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K2	İlk atandığımda 21 yaşında olduğum için ister istemez yaş itibariyle küçük olarak görenler oldu bu sorunu yaşadım.



Tablo 42' de görüldüğü gibi bu sorunu yaşayan bir görüşmecinin ifadesi yer almaktadır. Bu görüşmecinin ifadeleriyle bu kod açılmıştır. Tablo 43' te yaş sorunu kapsamında sadece K2 kişisi olduğu görünmektedir.

Tablo 43' te K2 kişisi yaşının 21 olması nedeniyle köylü ve cemaat tarafından küçük görenlerin olduğunu ifade etmiş ve bu sorun nedeniyle de bu kategoriye alınmıştır.

### 5.1.13. Ekonomik Açıdan İmkânsızlıklar

Burada, imam hatiplerin köye atandıktan sonra yaşadıkları ekonomik açıdan imkânsızlıkları kapsamaktadır. Bu imkânsızlıklar ilk göreve başlandığında bazı sorunlara neden olmuş, bu sorunlarda bu alt temada gösterilmiştir.

**Tablo 44.** Ekonomik Açıdan İmkânsızlıklar Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
 Ekonomik Açıdan İmkânsızlıklar	0	3	0	0	0	0	0	3
 TOPLAM	0	3	0	0	0	0	0	3

Tablo 44’ de görüldüğü üzere K2 kodlu kişinin 3 ifadesi bu alt kategori kapsamına alındığı görünmektedir. Bu ifadeyle bu alt tema oluşturulmuştur.

**Tablo 45.** Ekonomik Açıdan İmkânsızlıklar Kod Matris Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K2	17 km fark vardı. Arabada yoktu.
K2	Ve borçla harçla aldığım klima beni biraz daha rahatlattı
K2	Araba olmadığı durumlarda müftülüğün olsun Milli Eğitim Bakanlığının olsun birçok aktivite, kültürel faaliyetlerden ve eğitim çalışmalarından yararlanamadığımız durumlar oluyor.

Tablo 45’ den anlaşılacağı gibi K2 kişinin bu ifadeleri bu kodu oluşmasını sağlamıştır. K2 kişinin köy ile merkez arasında mesafenin çok olduğunu ve aracında olmaması nedeniyle sorunların yaşandığını, arabasızlık nedeniyle kendini geliştirmek için gitmek istediği kurslara gidemediğini, kaldığı yerin sıcak olduğunu ve klima alması gerektiğini ve bunu da ekonomik sıkıntıdan dolayı ancak borç ve harçla aldığını ifade etmiştir.



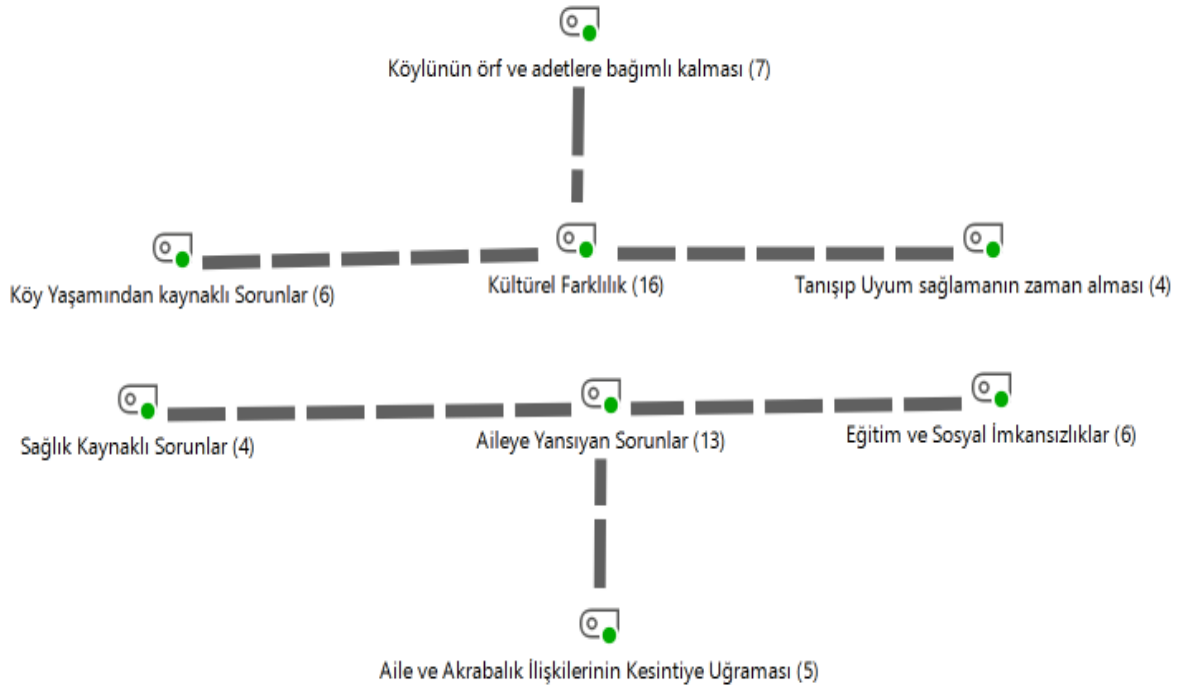
### 5.1.14. Sosyal Faktörler Kod İlişkileri

Görüşme yapılan imamların ifadelerinde yer alan sorunlar doğrultusunda alt tema oluşturulurken, bu alt temaların birbirleri ile ilişkileri muhakkak olmakta ve bu sorunlar birbirleriyle etkileşim halinde olmaktadır. Bu alt kategorilerin oluşmasında ifadelerin bir diğer alt kategorinin sonucu veya başlangıcı olabilmektedir. Bu nedenle bu kodların arasındaki ilişkiler ve tablolar aracılığıyla bu konu başlığı altında incelenmiştir.

**Tablo 46.** Sosyal Faktörler Temasının Alt Kodlarının Birbirleriyle İlişkileri Modeli

Kod Sistemi	Sosya...	Köy Y...	Sağlık...	Yanlış...	Eğiti...	Yaş S...	Aile v...	Köylü...	Ailey...	Aile K...	Farklı ...	Kültür...	Tanış...	Ekon...	TOPL...
Sosyal Faktörler															0
Köy Yaşamından kaynaklı Sorunlar															34
Sağlık Kaynaklı Sorunlar															27
Yanlış Diyaloğdan Kaynaklanan Sorunlar															4
Eğitim ve Sosyal İnkansızlıklar															36
Yaş Sorunu															5
Aile ve Akrabalık İlişkilerinin Kesintiye Uç															25
Köylünün örf ve adetlere bağımlı kalması															28
Aileye Yansıyan Sorunlar															63
Aile Kaynaklı Sorunlar															16
Farklı İnsanlarla Karşılaşılması															12
Kültürel Farklılık															68
Tanışıp Uyum sağlamanın zaman alması															33
Ekonomik Açıdan İnkansızlıklar															13
TOPLAM	0	34	27	4	36	5	25	28	63	16	12	68	33	13	364

Tablo 46’ de görüldüğü üzere kodların birbirleriyle olan ilişkileri kare kutucuklarla belirtilmiştir. Karenin büyük olduğu yerlerde iki kod arasındaki ilişki artmış, küçüldüğü yerlerde azalmıştır. Aralarındaki ilişki aşağıdaki daha detaylı şekillerde anlatılmıştır.



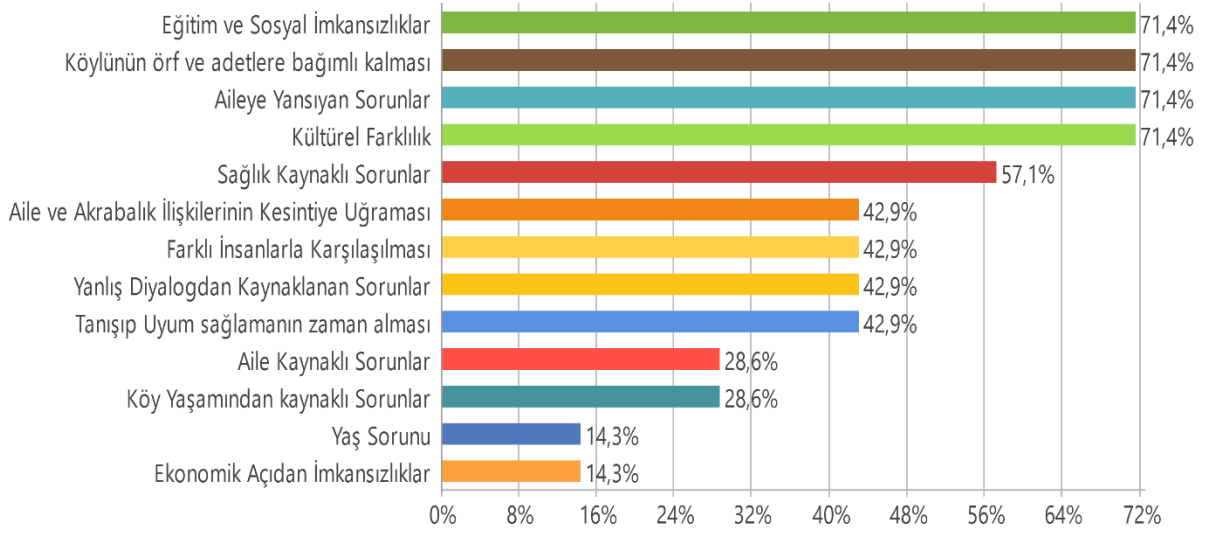
**Şekil 4. Sosyal Faktörler Kod Birlikte Oluşturma Modeli**

Şekil' 4 te kodların birbirleriyle ilişki düzeyleri görünmektedir. Kültürel farklılık kodunun; köylünün örf ve adetlerle bağımlı kalması koduyla, köy yaşamından kaynaklı sorunlar koduyla ve tanışıp zaman alması koduyla ilişkili olduğu görünmektedir. Buradan çıkarılan sonuç ise; diğer kodların kültürel farklılığı da kapsadığını ve bu kodlarda yaşanan sorunların aynı zamanda kültürel farklılık sorunu da olduğunu göstermektedir. Sağlık kaynaklı sorunların ise aileye yansıyan sorunların alt sorunları ve eğitim ve sosyal imkânsızlıklarında yine aileye yansıyabildiği anlaşılmaktadır. Aynı zamanda aileye yansıyan sorunların diğeri de, aile ve akrabalık ilişkilerinin kesintiye uğraması da yine aileye yansıdığı görünmektedir.

#### **5.1.15. Sosyal Faktörler Alt Kodların İstatistiği**

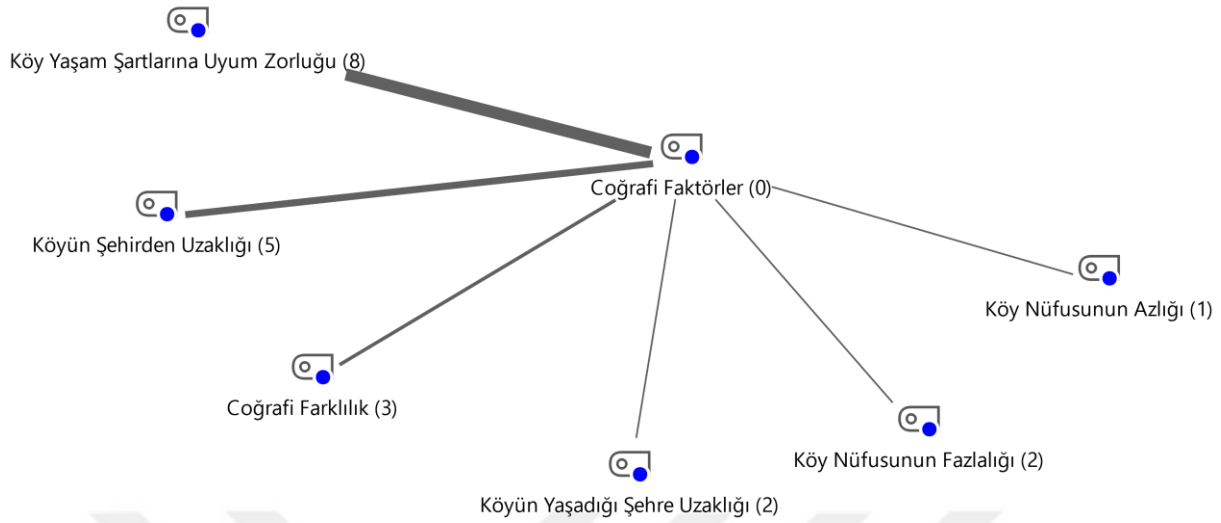
Oluşan alt kodların katılımcılarda ne kadar kullanıldığı ve yüzdelik oranları tablo 47 de gösterilmiştir. Bu tablodan anlaşıldığı gibi, en yüksek yüzdeliğe sahip 4 kod bulunmakta, en az da 2 kod bulunmaktadır.

**Tablo 47. Sosyal Faktörler Alt Kodların İstatistiği Modeli**



## 5.2. Coğrafi Faktörler

Bu kod imam hatiplerin ilk görev yerlerine gittiklerinde farklı kültür, farklı dil ve farklı insanlarla karşılaştığı gibi farklı coğrafi özelliklerle de karşılaşmıştır. Bu farklılaşma kimi imam hatiplerde veya ailelerinde sorun oluşturmuştur. Bu sorunları içeren Coğrafi Faktörler teması 6 alt kategoriden oluşmaktadır. Bunlar: Köy yaşam şartlarına uyum zorluğu, köyün şehirden uzaklığı, coğrafi farklılık, köyün yaşadığı şehre uzaklığı, köy nüfusunun fazlalığı, köy nüfusunun azlığı olarak alt tema olarak kodlanmıştır. Bu alt temaya ait bulgular başlıklar halinde sıralanmıştır.



**Şekil 5.** Coğrafi Faktörler Kod Teori Modeli

Şekil 5 te coğrafi faktörler teması ve alt kodları gösterilmiştir. Şekilde görüldüğü üzere merkezde ana tema yer almakta, yayılmış yerlerde ise alt kategoriler yer almaktadır. Bu kategorilerden köy yaşam şartlarına uyum zorluğu teması frekansı ( $f=8$ ) iken köyün şehirden uzaklığı teması frekansı ise, ( $f=5$ ) olarak görünmektedir. Frekans arttıkça merkezden gelen çubukların görsel olarak kalınlığı artmaktadır. Bu nedenle en az frekansa ( $f=1$ ) sahip kod “Köy Nüfusunun Azlığı” olarak görünmektedir. Bundan da anlaşılacağı gibi coğrafi faktörler temasını en fazla etkileyen alt kategori; “Köy Yaşam Şartlarına Uyum Zorluğu” sonucu ortaya çıkmıştır.

**Tablo 48.** Coğrafi Faktörlerin Alt Temalarına İlişkin Frekans ve Yüzdesel Dağılımları



İsim (Kod)	Frekans	Yüzde	Yüzde (geçerli)
Köy Yaşam Şartlarına Uyum Zorluğu	5	71,43	83,33
Köyün Şehirden Uzaklığı	4	57,14	66,67
Coğrafi Farklılık	3	42,86	50,00
Köyün Yaşadığı Şehre Uzaklığı	2	28,57	33,33
Köy Nüfusunun Fazlalığı	1	14,29	16,67
Köy Nüfusunun Azlığı	1	14,29	16,67
Kodlanmış BELGELER	6	85,71	100,00
Kodlanmamış BELGELER	1	14,29	-
ANALİZ EDİLEN BELGELER	7	100,00	-

Tablo 48’ de kodlamaların isimleri, o kodlamaya ait frekansları ve oransal ağırlıkları açıklanmıştır. Bu aşamadan sonra alt temalara ait bulgular detaylı bir şekilde incelenmiştir.

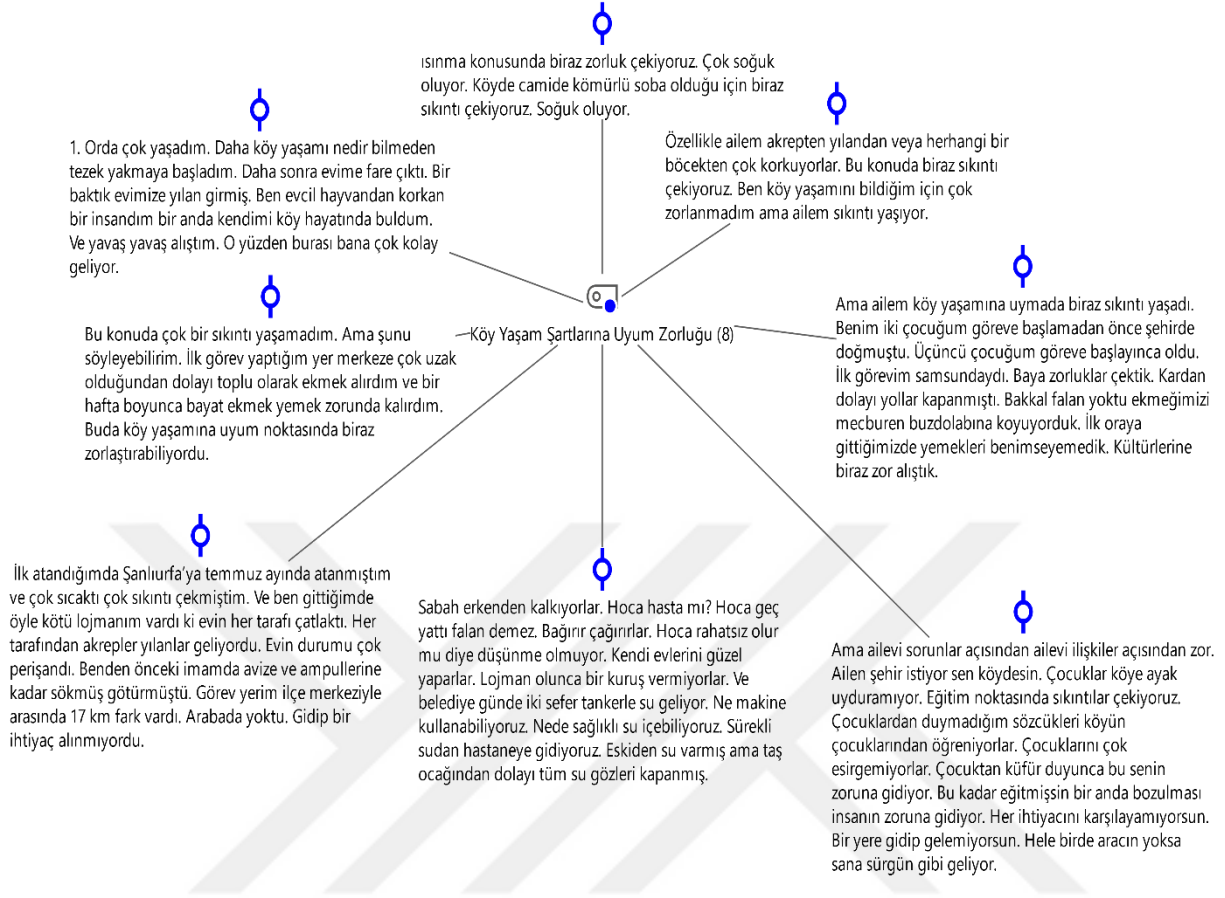
### 5.2.1. Köy Yaşam Şartlarına Uyum Zorluğu

Bu temada imam hatiplerin köyde atamaları yapıldıktan sonra gittikleri köyün yaşam şartlarına uyum sağlayamama ve yaşadıkları sıkıntıları kapsamaktadır. Bu alt kategori katılımcıların ifadelerinden ortaya çıkmış ve coğrafi faktöre dâhil edilmiştir.

**Tablo 49.** Köy Şartlarına Uyum Zorluğu Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL..
 Köy Yaşam Şartlarına Uyum Zorluğu	■	■	■		■	■		8
 TOPLAM	1	2	3	0	1	1	0	8

Tablo 49’ da görüldüğü gibi, K1, K2, K3, K5 ve K6 olmak üzere 5 görüşmecinin ifadeleri yer almaktadır. K2 görüşmecinin ise 2, K3 görüşmecinin ise 3 ifadesi bu kapsama girmiştir. Toplam 8 ifade içermektedir. Bu ifadeler tek tek tablolar yardımıyla yorumlanmıştır.



**Şekil 6. Köy Şartlarına Uyum Zorluğu Görüşmecî Metinleri**

Şekil 6' da köy şartlarına uyum zorluğu temasını kapsayan görüşmecî ifadeleri yer almaktadır. Bu ifadeler kişi bazında tablolar ile yorumlanmıştır.

**Tablo 50. Köy Şartlarına Uyum Zorluğu Modeli (K1)**

K1	1. Orda çok zor yaşadım. Daha köy yaşamı nedir bilmeden tezek yakmaya başladım. Daha sonra evime fare çıktı. Bir baktık evimize yılan girmiş. Ben evcil hayvandan korkan bir insandım bir anda kendimi köy hayatında buldum. Ve yavaş yavaş alıştım. O yüzden burası bana çok kolay geliyor.
----	--

Tablo 50' de K1 kişinin ifadesi yer almaktadır. K1 kişisi köy yaşamının zorluğu olarak, köy yaşamı nedir bilmezken kendi tabiriyle tezek yakmaya başladığını, evine fare

çıkıldığını, evcil hayvandan korkarken köy hayatına bir anda girdiğini ifade etmiş. Bu ifadeler neticesinde bu kategori içeriğine alınmıştır.

**Tablo 51.** Köy Şartlarına Uyum Zorluğu Modeli (K2)

K2	İlk atandığımda Şanlıurfa'ya temmuz ayında atanmışım ve çok sıcaktı çok sıkıntı çekmişim. Ve ben gittiğimde öyle kötü lojmanım vardı ki evin her tarafı çatlıktı. Her tarafından akrepler yılanlar geliyordu. Evin durumu çok perişandı. Benden önceki imamda avize ve ampullerine kadar sökmüş götürmüştü. Görev yerim ilçe merkeziyle arasında 17 km fark vardı. Arabada yoktu. Gidip bir ihtiyaç alınmıyordu.
K2	Bu konuda çok bir sıkıntı yaşamadım. Ama şunu söyleyebilirim. İlk görev yaptığım yer merkeze çok uzak olduğundan dolayı toplu olarak ekmek alırdım ve bir hafta boyunca bayat ekmek yemek zorunda kalırdım. Bu da köy yaşamına uyum noktasında biraz zorlaştırabiliyordu.

Tablo' 51 de K2' nin ifadelerinde ise gittiği şehrin en sıcak ayında göreve başladığını ve sıkıntı çektiğini, evinin her tarafından haşerelerin çıktığını ve köyün uzaklığını söylemiştir. Aynı zamanda köy yaşamına uyumda zorlandığı konu olarak köyün şehre uzaklığından dolayı toplu ekmek aldığını ve sürekli bayat yediğini bunun köy yaşantısını olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Bu ifadeler köy şartlarına uyum zorluğu olarak görüldüğünden bu alt kategoriye alınmıştır.

**Tablo 52.** Köy Şartlarına Uyum Zorluğu Modeli (K3)

K3	Ama ailem köy yaşamına uymada biraz sıkıntı yaşadı. Benim iki çocuğum göreve başlamadan önce şehirde doğmuştu. Üçüncü çocuğum göreve başlayınca oldu. İlk görevim samsundaydı. Baya zorluklar çektik. Kardan dolayı yollar kapanmıştı. Bakkal falan yoktu ekmeğimizi mecburen buzdolabına koyuyorduk. İlk oraya gittiğimizde yemekleri benimseyemedik. Kültürlerine biraz zor alıştık.
K3	Ama ailevi sorunlar açısından ailevi ilişkiler açısından zor. Ailen şehir istiyor sen köydesin. Çocuklar köye ayak uyduramıyor. Eğitim noktasında sıkıntılar çekiyoruz. Çocuklardan duymadığım sözcükleri köyün çocuklarından öğreniyorlar. Çocuklarını çok esirgemiyorlar. Çocuktan küfür duyunca bu senin zoruna gidiyor. Bu kadar eğitmişsin bir anda bozulması insanın zoruna gidiyor. Her ihtiyacını karşılayamıyorsun. Bir yere gidip gelemiyorsun. Hele birde aracın yoksa sana sürgün gibi geliyor.

K3 Sabah erkenden kalkıyorlar. Hoca hasta mı? Hoca geç yattı falan demez. Bağırır çağırırlar. Hoca rahatsız olur mu diye düşünme olmuyor. Kendi evlerini güzel yaparlar. Lojman olunca bir kuruş vermiyorlar. Ve belediye günde iki sefer tankerle su geliyor. Ne makine kullanabiliyoruz. Nede sağlıklı su içebiliyoruz. Sürekli sudan hastaneye gidiyoruz. Eskiden su varmış ama taş ocağından dolayı tüm su gözleri kapanmış.

Tablo 52’ de K3 kişinin 3 ifadesi yer almaktadır. K3 kişisi burada; ailesinin köy şartlarına uyum konusunda zorluk çektiğini ve şehre uzaklığından dolayı ekmeği sürekli bayat yediklerini, çocukların köye ayak uyduramadığını, her ihtiyacını karşılayamadığını, aracının olmaması durumunda da bir yere gidip gelemediklerini ifade etmiştir. Bunun yanında köyde su olmadığından dolayı makine kullanamadıklarını ve suyun sağlıklı olmadığını belirterek bu ifadelerin köy şartlarına uyum zorluğu olması nedeniyle alt tema içeriğine alınmıştır.

#### **Tablo 53. Köy Şartlarına Uyum Zorluğu Modeli (K5)**

K5 Özellikle ailem akrepten yılandan veya herhangi bir böcekten çok korkuyorlar. Bu konuda biraz sıkıntı çekiyoruz. Ben köy yaşamını bildiğim için çok zorlanmadım ama ailem sıkıntı yaşıyor.

Tablo 53’ te yer alan K5 kişinin cümlelerinde ise; ailesinin köyde haşerelerden çok korktuklarını bu konuda sıkıntı çektiklerini ifade etmiştir. Bu ifadeler doğrultusunda bu kapsama alınmıştır.

#### **Tablo 54. Köy Şartlarına Uyum Zorluğu Modeli (K6)**

K6 Isınma konusunda biraz zorluk çekiyoruz. Çok soğuk oluyor. Köyde camide kömürlü soba olduğu için biraz sıkıntı çekiyoruz. Soğuk oluyor.

Tablo 54’ te ise K6 kişiye ait ifadelerde, ısınma sorunu çektiğini ve köyün çok soğuk olduğunu, köyde camide kömürlü sobanın olduğunu ve sıkıntı çektiklerini belirtmiştir. Bu ifadeler neticesinde köy şartlarına uyum konusunda katılımcıların yaşadıkları sorunlar ve zorluklar bu kategoride yer almıştır.



### 5.2.2. Köyün Şehirden Uzaklığı

Burada yer verilen ifadeler, atandıkları köyün şehirden uzak olması nedeniyle yaşadıkları sorunları içermektedir. Bu sorunlar köyün şehirden uzaklığı sorunu ve bundan kaynaklanan sorunları kapsamaktadır.

**Tablo 55.** Köyün Şehirden Uzaklığı Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Köyün Şehirden Uzaklığı	■	■	■	0	■	0	0	5
TOPLAM	1	2	1	0	1	0	0	5

Tablo 55’ de görüldüğü üzere köyün şehirden uzaklığı teması kapsamına alınan 4 kişinin ifadeleri bulunmaktadır. İfade sayısı ise 5 tir. K2 kişinin 2 ifadesi bu tema içeriğine alınmıştır. Diğer kişilerin ifadeleri bu alt kategoriye girmemiştir.

**Tablo 56.** Köyün Şehirden Uzaklığı Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K1	Köyün şehirden çok uzaklığı olmuştu.
K2	İlk atandığımda Şanlıurfa’ya temmuz ayında atanmıştım ve çok sıcaktı çok sıkıntı çekmiştim. Ve ben gittiğimde öyle kötü lojmanım vardı ki evin her tarafı çatlıktı. Her tarafından akrepler yılanlar geliyordu. Evin durumu çok perişandı. Benden önceki imamda avize ve ampullerine kadar sökmüş götürmüştü. Görev yerim ilçe merkeziyle arasında 17 km fark vardı. Arabada yoktu. Gidip bir ihtiyaç alınmıyordu.
K2	Bu konuda çok bir sıkıntı yaşamadım. Ama şunu söyleyebilirim. İlk görev yaptığım yer merkeze çok uzak olduğundan dolayı toplu olarak ekmek alırdım ve bir hafta boyunca bayat ekmek yemek zorunda kalırdım. Bu da köy yaşamına uyum noktasında biraz zorlaştırabiliyordu.
K3	Ama ailevi sorunlar açısından ailevi ilişkiler açısından zor. Ailen şehir istiyor sen köydesin. Çocuklar köye ayak uyduramıyor. Eğitim noktasında sıkıntılar çekiyoruz. Çocuklardan duymadığım sözcükleri köyün çocuklarından öğreniyorlar. Çocuklarını çok esirgemiyorlar. Çocuktan küfür duyunca bu senin zoruna gidiyor. Bu kadar eğitmişsin bir anda bozulması insanın zoruna gidiyor. Her ihtiyacını karşılayamıyorsun. Bir yere gidip gelemiyorsun. Hele birde aracın yoksa sana sürgün gibi geliyor.

K5 Ulaşım her yerde en büyük sorun. Burası çok uzak değil ama bir önceki çok fazlaydı. Burası yaşamımı dahi etkiledi. Anne babama ziyareti artırdım. Bunun dışında sağlık sorunu da oluyordu. Eğitim sorunu oluyordu. Sağlık noktasında merkeze gidip gelmede sıkıntı çekiyorduk.

Tablo 56’ da kodlu kişilerin ifadeleri yer almaktadır. Bu ifadeler doğrultusunda oluşturulan köyün şehirden uzaklığı temasını kapsayan ifadeler şunlardır: K1 kişisi köyün şehirden uzaklığını ifade etmiştir. K2 Kişisinin iki ifadesinde ise; görev yerinin merkeze uzaklığının 17 km olduğunu arabasının da olmadığını bu nedenle de ihtiyacının gideremediğini ve yine uzaklığından dolayı ekmeği bayat yemek zorunda kaldığını ifade etmiştir. K3 kişisi de, aracı olmadığında bir yere gidip gelinmediğini ve her ihtiyacını karşılayamadığını belirtmiştir. K5 kişisi ise, bir önceki görev yerinde merkeze uzaklığından dolayı sağlık noktasında sıkıntı çektiğini, yakın olmadığı içinde anne babasını ziyaretinin az olduğunu ifade etmiştir.

### 5.2.3. Coğrafi Farklılık

Bu alt kategoride, imam hatiplerin göreve geldikleri yerin daha önceki kaldıkları yerden coğrafi olarak farklı olması ve bu nedenle yaşadıkları sorunları ve çektikleri sıkıntıları kapsamaktadır. Bu alt tema coğrafi farklılık olması nedeniyle de coğrafi faktörler temasının alt teması olarak kodlanmıştır.

**Tablo 57.** Coğrafi Farklılık Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Coğrafi Farklılık	1	1	1	0	0	0	0	3
TOPLAM	1	1	1	0	0	0	0	3

Tablo 57’ de gösterildiği gibi 3 kişinin 3 ifadeleri yer almaktadır. Her bir kişinin bir ifadesi bulunmaktadır. Bunlar; K1, K2 ve K3 kişileridir.

**Tablo 58.** Coğrafi Farklılık Modeli



Belge	Kodlu Bölümler
K1	Farklı bir coğrafya
K2	İlk atandığımda Şanlıurfa'ya temmuz ayında atanmıştım ve çok sıcaktı çok sıkıntı çekmiştim.
K3	Ama ailem köy yaşamına uymada biraz sıkıntı yaşadı. Benim iki çocuğum göreve başlamadan önce şehirde doğmuştu. Üçüncü çocuğum göreve başlayınca oldu. İlk görevim samsundaydı. Baya zorluklar çektik. Kardan dolayı yollar kapanmıştı. Bakkal falan yoktu ekmeğimizi mecburen buzdolabına koyuyorduk. İlk oraya gittiğimizde yemekleri benimseyemedik. Kültürlerine biraz zor alıştık.

Tablo 58' de yer alan ifadelerde, K1 kişisi gittiği köyün farklı bir coğrafya olduğunu, K2 kişisi, kendi memleketinden farklı bir şehre atandığını ve coğrafi olarak farklılığın olduğunu, K3 kişisi ise, ilk görevinin yine memleketinden farklı ve coğrafi olarak ta soğuk ve yaşam şartlarının zor olduğunu belirtmiştir. Bu ifadeler doğrultusunda alt kategori kapsamında alınmış ve yorumlanmıştır.

#### 5.2.4. Köyün Yaşadığı Şehre Uzaklığı

Bu alt temanın oluşmasının nedeni, yine katılımcıların ifadeleri doğrultusunda oluşturulmuştur. Katılımcıların ifadeleri kapsamında oluşturulan bu kod, imam hatiplerin ilk atandıklarında kendi şehirlerinden uzak bir şehre atanmalarından kaynaklı sorunlar, bu alt kategoride işlenmiştir.

**Tablo 59.** Köyün Yaşadığı Şehre Uzaklığı Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
 Köyün Yaşadığı Şehre Uzaklığı	1	0	1	0	0	0	0	2
 TOPLAM	1	0	1	0	0	0	0	2

Tablo 59' da gösterildiği gibi, 2 kişinin 2 ifadesi bu kategori kapsamına girmiştir. Toplamda 2 ifade kullanılmış diğer kişilerin ifadelerine bu kapsamda olmadıkları için yer verilmemiştir. İfadesine yer verilen kişiler ise; K1 ve K2 kişileridir.

**Tablo 60.** Köyün Yaşadığı Şehre Uzaklığı Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K1	Gaziantep'e gidip gelmek zorunda kalıyorduk.
K3	Ama ailem köy yaşamına uymada biraz sıkıntı yaşadı. Benim iki çocuğum göreve başlamadan önce şehirde doğmuştu. Üçüncü çocuğum göreve başlayınca oldu. İlk görevim samsundaydı. Baya zorluklar çektik. Kardan dolayı yollar kapanmıştı. Bakkal falan yoktu ekmeğimizi mecburen buzdolabına koyuyorduk. İlk oraya gittiğimizde yemekleri benimseyemedik. Kültürlerine biraz zor alıştık.

Tablo 60' da verilen ifadeler K1 ve K3 kişilerine aittir. K1 kişisi atandığı yerin kendi şehrinde uzak olması nedeniyle gidip gelmek zorunda kaldığını, K3 kişisi ise, göreve başladığı yerin farklı bir şehir olduğunu, uzak olduğunu ve zorluklar çektiğini ifade etmiştir. Bu ifadeler neticesinde bu tema içeriğine alınmıştır.

#### 5.2.5. Köy Nüfusunun Fazlalığı

Bu alt kategoride imam hatibi köy hane sayısının fazla olmasından dolayı yaşadıkları sorunları kapsamaktadır. Bu tema her görüşmeciyi kapsamadığından dolayı ifade içeriği az olmaktadır.

**Tablo 61.** Köy Nüfusunun Fazlalığı Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Köy Nüfusunun Fazlalığı	2	0	0	0	0	0	0	2
TOPLAM	2	0	0	0	0	0	0	2

Tablo 61' de görüldüğü gibi bir görüşmecinin 2 ifadeleriyle bu tema oluşturulmuştur. Bu alt kategori K1 kişinin 2 ifadesini kapsamaktadır.

**Tablo 62.** Köy Nüfusunun Fazlalığı Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K1	Burada sadece çocukların dini eğitimi ile ilgili sorunlar yaşadım. Yetmiş yakın öğrenci geliyor. Hepsine yetişemiyorum. Bu noktada bazen iyi öğrenen arkadaş yardım ediyor veya bazen hanım yardım ediyor.
K1	Ama hane fazla olunca hepsine bir anda gidilmiyor ve yetişmek zor oluyor.

Tablo 62 de görülen ifadeler de K1 kişisi, 70 e yakın öğrencinin geldiğini ve hepsine yetişemediğini, bu noktada bilen birisinden ve eşinden yardım aldığını belirtmiştir. Ve yine aynı kişi hane sayısının fazla olduğunu hepsini ziyaret edemediğini zor olduğunu ifade etmiştir. Bu ifadeler bu alt kategori kapsamına alınmıştır.

### 5.2.6. Köy Nüfusunun Azlığı

Bu alt kategori imam hatibin atandığı köyde hane sayısının azlığından kaynaklı sorunları içermektedir. Her görüşmeçiye hitap etmediğinden dolayı kişi sayısı ve ifade kapsamı azdır.

**Tablo 63. Köy Nüfusunun Azlığı Kod Matrisi Modeli**

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Köy Nüfusunun Azlığı							1	1
TOPLAM	0	0	0	0	0	0	1	1

Tablo 63' te yer verilen kod sistemi modelinde, bu tema kapsamına alınan K7 kişisi görünmektedir. K7 kişinin 1 ifadesi kapsamında bu tema oluşturulmuştur.

**Tablo 64. Köy Nüfusunun Azlığı Modeli**

Belge	Kodlu Bölümler
K7	Genç nüfus köyümüzde yok. İhtiyarların ağırlıklı olduğu bir köyde görev yapıyorum. En fazla altı kişi var genç olarak. Onlarda merkezde çalıştıkları için ve evlenip gittikleri için köyde kalmıyorlar. Hatta çocuk sayısı bile çok az. Bundan dolayı yazın kuran kursunda merkezde kalabalık olduğundan dolayı buraya dedesinin nenesinin yanına gelen çocukları kaydediyoruz.

Tablo 64' te verilen K7 kişinin ifadesinde genç nüfusun ve çocuk sayısının köyünde olmadığını, sadece köye yazın merkezden misafir olarak gelen kişilere ders verebildiğini ifade etmiştir.

Tüm bu ifadeler coğrafi faktörlerin bir alt kategorisi olarak değerlendirilmiş ve kod oluşturulmuştur. Bu kodlar alt başlıklar halinde yorumlanmış, şekiller ve tablolar yardımıyla da analizleri yapılmıştır.

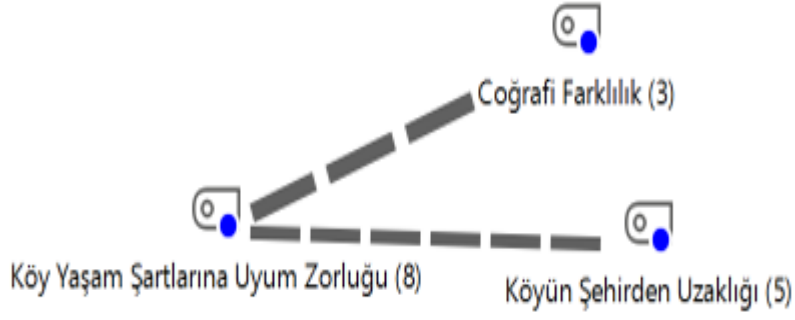
### 5.2.7. Coğrafi Faktörler Kod İlişkileri

Temaların alt kategorileri alt başlıklar halinde yorumlanırken ilişkileri görünmektedir. Bu ilişkiler kod ilişkileri başlık altında tekrardan yorumlanarak sorunların birbirini etkilemedeki düzeyleri gösterilmek istenmiştir. Coğrafi Faktörler temasının alt kodlarına ait ilişkilendirmeler, tablolar yardımıyla aşağıda yorumlanmıştır.

**Tablo 65.** Coğrafi Faktörler Temasının Alt Kodlarının Birbirleriyle İlişkileri Modeli

Kod Sistemi	Co...	Köy Yaşam Şartlarına Uyum Zorluğu	Köyün Şehirden Uzaklığı	Coğrafi Farklılık	Köyün Yaşadığı Şehre Uzaklığı	Köy Nüf...	Köy N...	TOPLAM
Coğrafi Faktörler								0
Köy Yaşam Şartlarına Uyum Zorluğu			1	1	1			6
Köyün Şehirden Uzaklığı		1		1				4
Coğrafi Farklılık		1	1		1			4
Köyün Yaşadığı Şehre Uzaklığı		1		1				2
Köy Nüfusunun Fazlalığı								0
Köy Nüfusunun Azlığı								0
<b>TOPLAM</b>	0	6	4	4	2	0	0	16

Tablo 65' te alt kodların birbiriyle ilişkileri görünmektedir. Tablodan anlaşıldığı gibi karenin büyük olduğu yerler köyün şehirden uzaklığı, köy yaşam şartlarına uyum zorluğu kodunu etkilemiştir. Yine köyün şehirden uzaklığı da köy yaşam şartlarına uyum zorluğunu etkilemiştir.



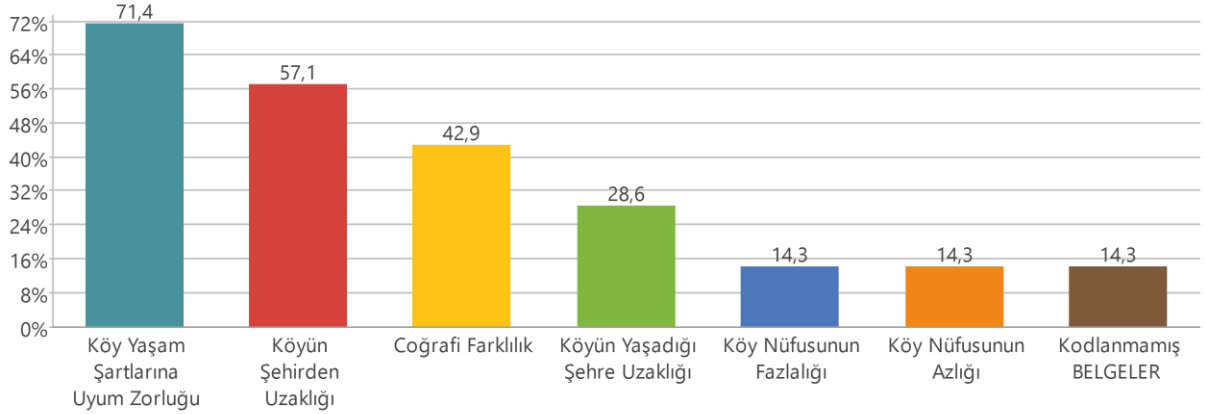
**Şekil 7.** Coğrafi Faktörler Kod Birlikte Oluşturma Modeli

Şekil 7’ de kodların birlikte oluşturma modelinde, coğrafi farklılığın köy yaşam şartlarına uyum zorluğu koduyla ilişkili olduğu, köyün şehirden uzaklığı da yine köy yaşam şartlarına uyum zorluğu kodunun arasında ilişki olduğu görülmektedir.

### 5.2.8. Coğrafi Faktörler Alt Kodların İstatistiği

Oluşan alt kodların kişiler bazında yüzdelik oranlarını tablo yardımı ile bu alt başlıkta verilmiştir.

**Tablo 66.** Coğrafi Faktörler Alt Kodların İstatistiği Modeli



Tablo 66’ da gösterildiği gibi, en fazla ifade alan kod, % 71,4 ile köy yaşam şartlarına uyum zorluğu olmuştur. En az ifadeye sahip olan kategori ise % 14,3 ile köy nüfusunun azlığı ve fazlalığı olmuştur. Kodlanmamış veriler ise ( büyük çoğunluğu sorular) % 14,3 olarak görülmektedir.

### 5.3. Psikolojik Faktörler

Bu temanın oluşmasında ki etmenler; imam hatip kendi memleketinden farklı bir memlekete gidip, hiç tanımadığı kişilerle tanışıp, hiç görmediği yerlere gidip görevine başlamaktadır. Geldiği bu yerlere uyum sağlamaya çalıştığı safhada yaşadığı psikolojik ifadeler bu başlık altında değerlendirilmiştir. Bu temaya bağlı 2 alt tema oluşturulmuş ve bunlar alt başlık olarak yorumlanmıştır. Bunlar: İmamlık Statüsünden Kaynaklı Sorunlar, İtibarın Sarsılması olarak kodlanmıştır.

**Tablo 67.** Psikolojik Faktörler Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Psikolojik Faktörler								0
İmamlık Statüsünden Kaynaklı Sorunlar								2
İtibarın Sarsılması								6
<b>TOPLAM</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

Tablo 67’ de gösterildiği gibi temanın 2 alt kodları bulunmaktadır. Bunların, imamlık statüsünden kaynaklı sorunlar kodunun K3 ve K5 kişilerinin ifadelerinden oluştuğu, itibarın sarsılması kodunun da; K1, K2, K3, K4, K5, K7 kişilerin oluşturduğu görünmektedir. Buradan da anlaşıldığı üzere itibarın sarsılması alt temasının çoğunluk görüşmecinin ifadelerinin olduğu görünmektedir.

**Tablo 68.** Psikolojik Faktörlerin Alt Temalarına İlişkin Frekans ve Yüzdesele Dağılımları

İsim (Kod)	Frekans	Yüzde	Yüzde (geçerli)
İtibarın Sarsılması	6	85,71	100,00
İmamlık Statüsünden Kaynaklı Sorunlar	2	28,57	33,33
Kodlanmış BELGELER	6	85,71	100,00
Kodlanmamış BELGELER	1	14,29	-
ANALİZ EDİLEN BELGELER	7	100,00	-

Tablo 68’ de alt temalarına ilişkin frekans oranları görünmektedir. İtibarın sarsılması kategorisinin frekansı (f=6) yüksek olduğundan yüzdeleri oranı da 85,71 olarak görünmektedir.



### 5.3.1. İtibarın Sarsılması

Burada imam hatiplerin köyde yaşadıkları bir olay ile imamlık veya hocalık sıfatlarının zedelenmesi, itibar kaybetmesinden kaynaklı sorunları işlemiştir. Tablo 67' de görüldüğü üzere K6 kişisi hariç diğer katılımcıların ifadesi yer almaktadır.

**Tablo 69.** İtibarın Sarsılması Modeli (K1)

K1 Bir arkadaşın bakkal dükkânı vardı. Önünden geçerken içeride baktım eşini dövüyor. Bende kapıyı çaldım sanki görmemiş gibi yaparak tuz almak istediğimi söyledim. Kapıyı hiç açmadan bende tuz yok dedi. Bende bir şey demedim çıktım gittim. Benim arkamdan hemen bir araba geldi durdu. O adam içeri girdi kapıyı ona açtı. Sonra muhtarla karşılaştık. Muhtar hayırdır hoca dedi. Bende bana dükkânın kapısını açmadı ona açtı dedim. Hayırdır dedim. Laf ve dedi kodu yayılmış bu adam hocaya dükkânı açmamış diye. Daha sonraki haftada adam camiye geldi. Nasılsın abi dedim. Sana ne dedi. Bende hayırdır abi dedim. Sonra dedi ki sen beni niye gidip herkese rezil ettin dedi ve argo kelime kullandı. Ben bir şey demedim ama orda benim itibarım sarsıldı.

Tablo 69' da yer verilen K1 ifadesine göre yanlış bir davranışı düzeltmek için yaptığı hamlenin, yanlış anlaşılması ve bu nedenle yanlışını düzeltecek kişi tarafından herkesin önünde hakaret edilmesini ifade etmiş ve itibarının sarsıldığını belirtmiştir.

**Tablo 70.** İtibarın Sarsılması Modeli (K2)

K2 Bu köyde hiç öyle bir sorun yaşamadım. Çok şükür bana çok fazla değer veriyorlar. Ama daha önceki görev yerimde şöyle bir sorun yaşamıştım. Orası tarlalarında daha fazla ürün olan insanlar olduğundan dolayı sürekli tarlalara gidiyorlar gün boyu tarlada bulunuyorlardı. Köyünde yaşlı kesimi yaşlı olduklarını dile getirerekten namaza gelmiyorlardı. Bir gün şöyle bir olay yaşamıştım. Orda merkezi sistem ezan okuma yoktu. Ezanı okumuştum okuduktan sonra birisi beni aradı biz namaza geliyoruz bizi bekler misiniz diye bende tamam dedim onların gelmesini beklerken bir abdest tazeliyeyim dedim lavaboya girdiğimde hoparlörden bir ses gelmeye başladı sonra birisi Hoca Efendi lütfen camiye diye üç kez anons edildiğini duydum. Ve gerçekten moralim çok bozuldu. Camiye gittiğimde caminin ileri gelenlerinden birisi bana kusura bakmayın hocam ben sizin burada olduğunuzu bilmiyordum. Ben sizin camiden eve kablo çekip evde ezan okuduğunuzu düşündüm ve böyle bir şey yaptım diye dile getirmişti. Ve çok moralim bozulmuştu böyle bir sorun yaşamıştım. Bu durum benim köylünün gözü önünde küçük düşmeme neden olmuştu.

Tablo 70' de görülen K2 kişinin bu tema içeriğine alınan ifade ise, bir köylünün imam hatibi yanlış anlayarak caminin hoparlöründe tüm köylüye de yanlış yansıtarak imamın itibar kaybetmesine sebep olmuş bu ifadelerde itibarın sarsılması olarak alt kategoriye alınmıştır.

#### **Tablo 71. İtibarın Sarsılması Modeli (K3)**

K3 Bazen hocayı cemaat önünde rencide etmek isteyen insanların soruları geliyor. Ben bunu hissettiğim zaman cevabını kısa keserim bir daha ondan tartışmaya girmem. Bilmiyorsam bilmiyorum der konuyu kapatırım.

Tablo 71' de gösterilen ifadede K3 kişinin, cemaat içerisinde imam hatibi rencide etmek isteyen soruların geldiğini ve buna izin vermediğini bilmiyorum diyerek kapattığını ifade etmiştir. Bu cümlelerde itibarın sarsılması olarak düşünülerek koda dâhil edilmiştir.

#### **Tablo 72. İtibarın Sarsılması Modeli (K4)**

K4 Bahçede herkesin içinde Hoca bugün sabah namazına kalkmadın ha derdi.

K4 kişisi cemaatten bir kişinin sabah namazına kalkmadığı zamanlarda herkesin içinde namaza kalkmadığını uyararak söylediğini ifade etmiştir. (tablo 72) Bu ifadeler herkesin önünde yapılan bir olay olduğundan dolayı itibarın sarsılması olarak değerlendirilmiştir.

#### **Tablo 73. İtibarın Sarsılması Modeli (K5)**

K5 Örneğin burada çocuklardan top oynuyorduk. Birisi geldi. Hocam burada çocukları çıkarsanız burada oynamayın diye azarlayan olmuştu. Caminin içinde oynasak hoş olmaz ama avlusunda oynanması sıkıntı olmuyor diye açıklama yaptım sıkıntı çıkmadı. Bir önceki köyde siyasi gözle bakan bile olmuştu ve aşırı tepki gelmişti. Ama yöreden yöreye göre değişiyor. Örneğin ben tavuk besliyorum. Ya hoca tavuk besler mi diye yadırgıyorlar.

Tablo 73' te gösterilen ifade de, K5 kişinin ifadelerinde, imam hatibin top oynadığı sırada bir köylünün azarladığını ve tavuk yetiştirdiğinden dolayı yadırgadıklarını ifade etmiştir. Bu ifadeler itibarın sarsılması olarak değerlendirilerek bu kapsama alınmıştır.

**Tablo 74. İtibarın Sarsılması Modeli (K7)**

K7	Bu köyde bir cemaatin yurdu var. Bu arkadaşlar camiye gelmedikleri gibi görev yapan imamın imajını olsun ve mesleği ile ilgili imamı daha aşağıya görüp kendilerini her zaman daha ön saflarda göstermeye çalışıyorlar. Özellikle kalabalık ortamlarda cenaze gibi veya bir belediye başkanları geldiğinde farklı bir kalabalıklarda, mevlitler de imamı dinlemiyor. Ben varım burada diyor. Benim söylediklerim doğru diye aksettiriyor. Bu sorunla karşılaştım. Görevimizi yapmamıza izin vermeyecek hale geliyorlar. Örneğin hiç beş vakit namaz kılmayan insanlar, namaz kılmasını bilmeyen insanlar. Cenaze namazında hemen gelirler ilk safta dururlar. Mezarlıkta da benden önce Kur'an okurlar. Kendilerini göstermek için. Bende sabır göstererek bu arkadaşları uyardım. Uyarmama rağmen dinlemediler uyarılarımızı. Bizde biliyoruz bizde okuyoruz dediler. Böyle bir sorun yaşadık.
----	---

Tablo 74' te yer alan K7 kişinin ifadesinde ise; görev yaptığı köyde cemaat yurdunun olduğunu imamın imajını ve mesleğini aşağıda gördüğünü, imamın görevinin yapamadığını ve itibarının sarsıldığını ifade etmektedir.

Bu ifadeler ışığında psikolojik faktörler teması oluşturulmuş, imam hatibin imamlık statüsü ve itibarının sarsılması konularında yaşadıkları sorunlar analiz edilmiştir.

### 5.3.2. İmamlık Statüsünden Kaynaklı Sorunlar

Bu temanın içeriğini, imam hatiplerin hocalık sıfatlarının olması nedeniyle köy halkında bir ağırlığı ve resmiyetleri bulunmaktadır. Yani köy halkının gözünde yanlış yapmayan adam olarak bilinen bu kişiler, atandıklarından itibaren bu konu ile alakalı yaşadıkları sorunları oluşturmaktadır.

**Tablo 75. İmamlık Statüsünden Kaynaklı Sorunlar Modeli**

Belge	Kodlu Bölümler
K3	Birde her yerde imam köyde çok dikkat çekiyor. İlk gittiğimizde bazıları insan görmemiş gibi bakıyor. Birde köy halkında herkesin çocukları yanlış yapıyor. Hocanın çocuğu bir şey yaptığında hocanın çocuğu böyle mi yapar. Diye çok tepki veriyorlar. Geçen gün birisine böyle kızdım. Ya hocanın çocuğu peygamber çocuğu mu? Dedim. İki de çocuk dedim. Ben böyle deyince alttan almaya başladı. Köy halkında böyle bir yanlış düşünce var. Ama şehirde bu anlayış yok. Köyde hocanın ve ailesinin yaptığı tüm hareket köy halkı tarafından çok dikkat çekiyor.

K5 Örneğin burada çocuklardan top oynuyorduk. Birisi geldi. Hocam burada çocukları çıkarsanız burada oynamayın diye azarlayan olmuştu. Caminin içinde oynasak hoş olmaz ama avlusunda oynanması sıkıntı olmuyor diye açıklama yaptım sıkıntı çıkmadı. Bir önceki köyde siyasi gözle bakan bile olmuştu ve aşırı tepki gelmişti. Ama yöreden yöreye göre değişiyor. Örneğin ben tavuk besliyorum. Ya hoca tavuk besler mi diye yadırgıyorlar.

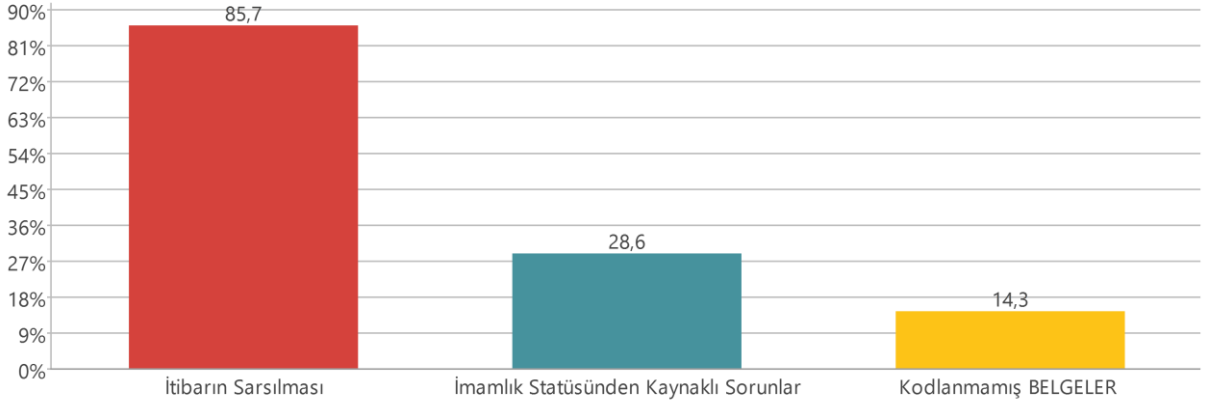
Tablo 75’ de görüldüğü üzere K3 ve K5 kişilerinin ifadesi bu kodu oluşturmaktadır. K3 kişisi, köye ilk gittiği zaman insan görmemiş gibi baktıklarını. İmamların çok dikkat çektiğini, hocanın çocuğunun yanlış yaptığı zamanlarda çok tepki verildiğini, köy halkının böyle bir yanlış düşüncede olduğunu ifade etmiştir. K5 kişisi ise çocuklarla top oynandığı zaman birisi gelip kızarak azarladığını, olaya siyasi bakanın bile olduğunu ifade etmiştir. Bununla beraber kendisinin tavuk beslediğini “hoca tavuk besler mi?” diye yadırgadıklarını belirtmiştir. Bu ifadeler imamın köyde göz önünde bulunduğunu ve dikkat çektiğini, yanlış yaptığında ise hemen yadırgandığını ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle bu ifadeler doğrultusunda imamlık statüsünden kaynaklı alt temaya dâhil edilmiştir.

### 5.3.3. Psikolojik Faktörler Alt Kodların İstatistiği

Oluşan alt kodların yüzdeleri bu başlık altında verilmiştir. Tablo aracılığıyla gösterilen yüzdeler oranları şöyledir:

Tablo 76’ da görüldüğü gibi itibarın sarsılması alt temasının kullanılma oranı %85,7 olarak görünmektedir. Diğer alt temanın ise % 28,6, kodlanmamış belgelerin ise % 14,3 olarak gösterilmektedir.

**Tablo 76.** Psikolojik Faktörler Alt Kodların İstatistiği Modeli



#### 5.4. Fiziki ve Çevresel Faktörler

Burada katılımcıların ifadelerinden ve sorulan sorunun cevaplarından çıkarılarak, köy halkının genç kesiminden, köylünün imam hatibe yardımcı olmaması, köyün bayan halkı ile yaşanan sıkıntılar ve buna benze diğer sorunları kapsamaktadır. Bu tema altında 10 alt tema ve bu alt temalarında altında 8 alt tema oluşturulmuştur. Bunlar; Tablo 77’ de gösterilmiştir.

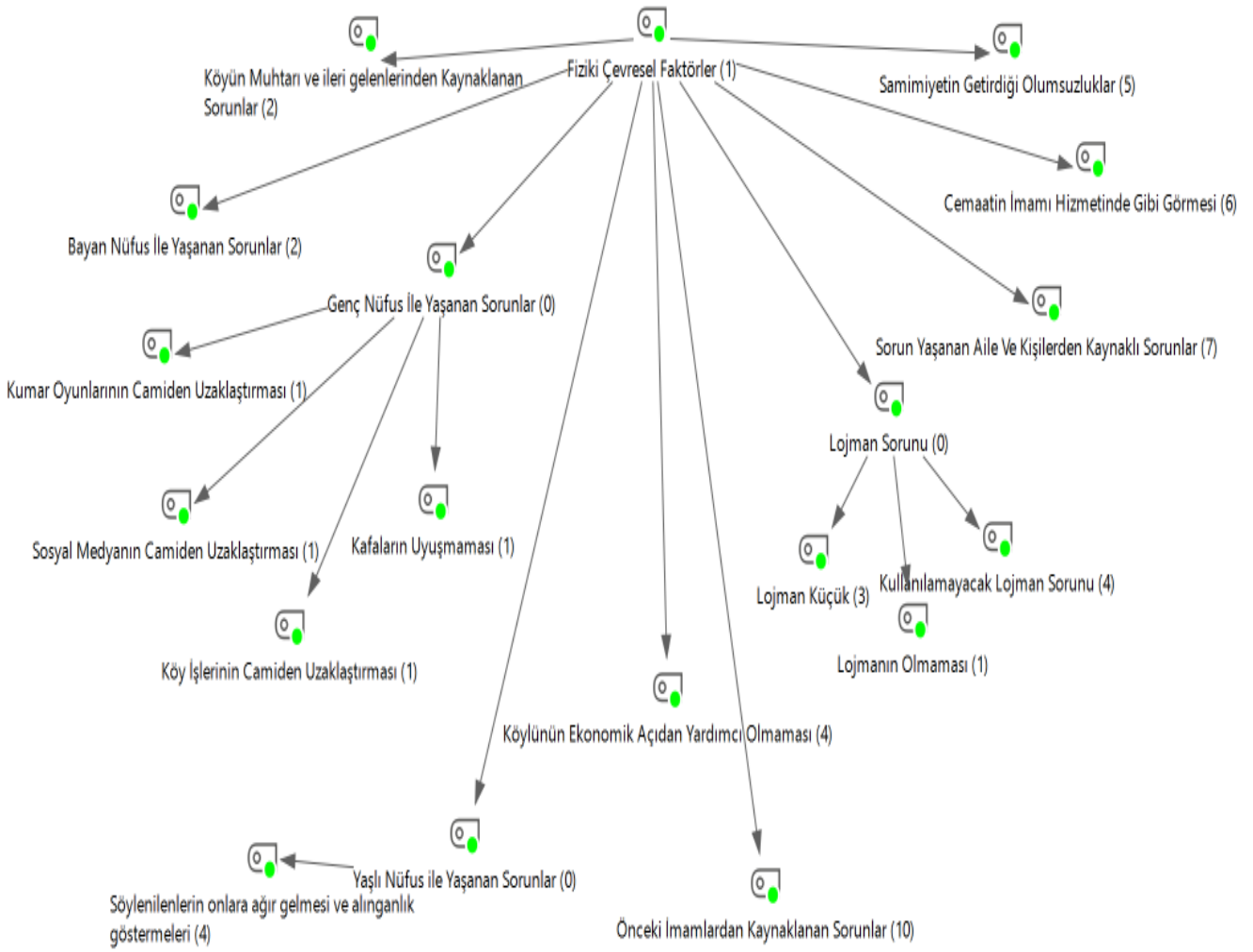
**Tablo 77.** Fiziki Çevresel Faktörler Alt Kodlar ve Alt Kodlara Bağlı Kodlar Modeli

Köylünün Ekonomik Açıdan Yardımcı Olmaması
Genç Nüfus İle Yaşanan Sorunlar
Köy İşlerinin Camiden Uzaklaştırması
Kumar Oyunlarının Camiden Uzaklaştırması
Kafaların Uyuşmaması
Sosyal Medyanın Camiden Uzaklaştırması
Bayan Nüfus İle Yaşanan Sorunlar
Yaşlı Nüfus ile Yaşanan Sorunlar
Söylenilenlerin onlara ağır gelmesi ve alınganlık göstermeleri
Köyün Muhtarı ve ileri gelenlerinden Kaynaklanan Sorunlar
Samimiyetin Getirdiği Olumsuzluklar
Önceki İmamlardan Kaynaklanan Sorunlar
Lojman Sorunu
Lojmanın Olmaması
Kullanılamayacak Lojman Sorunu
Lojman Küçük
Cemaatin İmamı Hizmetinde Gibi Görmesi
Sorun Yaşanan Aile Ve Kişilerden Kaynaklı Sorunlar

Şekil 8’ de görüldüğü üzere modelin merkezinde fiziki çevresel faktörler kodu yer almakta, diğer yayılmış yerlerde ise bu temanın alt kodları ve bu kodların alt kategorileri yer almaktadır.

**Tablo 78.** Fiziki Çevresel Faktörlerin Alt Temalarına İlişkin Frekans ve Yüzdesel Dağılımları

İsim (Kod)	Frekans	Yüzde	Yüzde (geçerli)
Lojman Sorunu	6	85,71	85,71
Önceki İmamlardan Kaynaklanan Sorunlar	4	57,14	57,14
Genç Nüfus İle Yaşanan Sorunlar	4	57,14	57,14
Cemaatin İmamı Hizmetinde Gibi Görmesi	4	57,14	57,14
Sorun Yaşanan Aile Ve Kişilerden Kaynaklı Sorunlar	4	57,14	57,14
Yaşlı Nüfus ile Yaşanan Sorunlar	3	42,86	42,86
Samimiyetin Getirdiği Olumsuzluklar	3	42,86	42,86
Köylünün Ekonomik Açıdan Yardımcı Olmaması	3	42,86	42,86
Köyün Muhtarı ve ileri gelenlerinden Kaynaklanan Sorunlar	2	28,57	28,57
Bayan Nüfus İle Yaşanan Sorunlar	2	28,57	28,57
Kodlanmış BELGELER	7	100,00	100,00
Kodlanmamış BELGELER	0	0,00	-
ANALİZ EDİLEN BELGELER	7	100,00	-



**Şekil 8.** Fiziki ve Çevresel Faktörler Kodlama Modeli

Öncelikli olarak tablo 78’ de frekans gruplarına baktığımızda lojman sorunun frekansının en yüksek olup (f=6) %85 ile en yüksek yüzdeliğe sahip olduğunu, bayan nüfus ile yaşanan sorunlar frekansının ise (f=2) olup en düşük yüzdeliğe (%28,5) sahip olduğunu görmekteyiz. Analiz edilen belgelerin frekansının 0 olduğu bundan dolayı da yüzdeliğinin % 100 olduğu görünmektedir. Bundan sonraki aşamada alt temalara ait kodlamalar ve bunların altındaki kategoriler, tablo ve şekiller yardımıyla alt başlıklar halinde bulgular açıklanmıştır.

### 5.4.1. Lojman Sorunu

Bu temanın oluşmasında katılımcılara yöneltilen sorunun cevapları ve onların ifadeleri katkı sağlamıştır. Bu temada imam hatiplerin köye atandıklarında kalacak yerleri hakkında yaşadıkları sorunları içermektedir. Bu alt temanın yine buna bağlı alt kodları bulunmaktadır. Bunlar; Lojmanın Olmaması, Kullanılmayacak Lojman Sorunu, Lojman Küçük kodlarıdır. Alt kategorilere bağlı bulgular detaylı olarak açıklanmıştır.

#### 5.4.1.1. Lojmanın Olmaması

Burada göreve başlayan imam hatiplerin köylerinde oturmaları için bir evin bulunmaması sorunlarını kapsamaktadır.

**Tablo 79.** Lojmanın Olmaması Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Lojmanın Olmaması				■				1
TOPLAM	0	0	0	1	0	0	0	1

*“Bir yer gösterin gelelim dedim yerde yok. Burada bir oda var içinde saman var sahibi çıkarırsa kal dediler. Sahibi çıkarmazsa da yapacak bir şey yok.” (K4: 24 - 24)*



Tablo 79’ da verildiği gibi. Bu temada K4 kişinin ifadesi yer almaktadır. K4 kişinin yukarıda verilen ifadelerinde, ilk köye gittiğinde saman olan bir odanın kalacak yeri olarak gösterildiğini belirtmiştir. Bu ifadeler neticesinde bu temada yer almıştır.

#### 5.4.1.2. Kullanılmayacak Lojman Sorunu

Bu alt kategorinin oluşmasında, imam hatibin köyde kalacağı yer hakkında yaşadığı sorunlar etken olmuştur. Lojman hakkında kullanılmayacak vb. cümleleri kullanan katılımcıların ifadeleri bu alt kategoride yer almaktadır.



**Tablo 80.** Kullanılmayacak Lojman Sorunu Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
 Kullanılmayacak Lojman Sorunu		■					■	4
 TOPLAM	0	3	0	0	0	0	1	4

Tablo 80’ da görüldüğü gibi bu temada ifadeleri bulunan kişiler; K2 ve K7 kişileridir. K2 kişinin 3, diğer kişinin 1 ifadesi ile birlikte toplam 4 ifade mevcuttur.

**Tablo 81.** Kullanılmayacak Lojman Sorunu Modeli

K2	İlk atandığımda Şanlıurfa’ya temmuz ayında atanmıştım ve çok sıcaktı çok sıkıntı çekmiştim. Ve ben gittiğimde öyle kötü lojmanım vardı ki evin her tarafı çatladı. Her tarafından akrepler yılanlar geliyordu. Evin durumu çok perişandı. Benden önceki imamda avize ve ampullerine kadar sökmüş götürmüştü. Görev yerim ilçe merkeziyle arasında 17 km fark vardı. Arabada yoktu. Gidip bir ihtiyaç alınmıyordu.
K2	Gittiğimde sivrisinek, evin her yerinden koku gelmesi gibi sorunlarla da karşılaşınca çok sıkıntılı başlangıcım olmuştu. Hatta ailem bana dedi ki oğlum görevinden istifa et seneye yine sınav açılır tekrar girersin demişti. Ben bir defa girdik devam edeceğim diye azim gösterdim. Ve borçla harçla aldığım klima beni biraz daha rahatlattı ve ailem bu fikrini biraz olsun değiştirmişti.
K2	Şu anda yaşadığım ev çok iyi. Ama sadece su sıkıntısı var. Tanker gelip su dağıtıp gidiyor. Bunun dışında herhangi bir sıkıntı yaşamıyorum. Ama daha önceki görev yaptığım yerde lojman çok kötü bir durumda olduğundan dolayı evlenmemi üç yıl geciktirmiştim. Bu köyde lojman yeni yapıldığından dolayı böyle bir sıkıntı yaşamıyorum.
K7	Ev konusunda evimizin yapılacak yapı işleri var. Kimse ilgilenmiyor. Gerek kurumumuz olsun gerekse belediye olsun. Herhangi bir şekilde ilgilenme yok. Köy halkıda cemaatte muhtarda ne soruyorlar nede yardım ediyorlar. Mümkün mertebe kendi cebimizden halletmeye çalışıyoruz.

K2 kişinin Tablo 81’ deki ifadeleri ile, lojmanın her tarafının çatlak olduğunu, her tarafından akrepler yılanlar geldiğini, perişan bir durumda olduğunu belirtmiştir. K2 kişisi aynı ifadelerinde, evin her yerinden sineklerin ve kokuların geldiğini ve ev kullanılacak durumda olmadığından dolayı 3 yıl evlenemediğini, şu anki kaldığı evde de su sıkıntısının olduğunu ve tankerle suyun geldiğini belirtmiştir. K7 kişisi ise, evin yapılacak işlerinin olduğunu ifadelerinde yer vermiştir. Bu ifadeler neticesinde bu alt kod oluşturulmuştur.

### 5.4.1.3. Lojman Küçük

Görüşmeler neticesinde görülen ifadelerde ve yöneltilen sorunun cevaplarında imam hatiplerin kaldıkları yerin küçük olması nedeniyle sorunların yaşadıkları görünmektedir. Bu nedenle bu alt temanın alt kategorisi oluşturulmuştur. Burada kaldığı yerin küçük olduğunu belirten kişilerin ifadeleri yer almaktadır.

**Tablo 82.** Lojman Küçük Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K1	Benim lojman çok küçük. Hatta çocuğu olan imamlar burayı tercih etmiyorlar. Ben yeni evli olduğum için sıkıntı olmadı. Ayrıca lavabosu dışarıda bu konuda sıkıntı çekiyoruz. Mutfağı çok küçük iki kişi giremiyor. Bize denildi ki cami yapılacak ve lojmanı da yapılacak denildi. Bizde sabredelim dedik.
K3	Daha önceki yerde çok küçüktü bütün eşyaları satmak zorunda kaldım. Köydeki lojmanlar çok küçük yapıyorlar. İki odası vardı sadece bekâr kalacak şekilde yapmışlar.
K5	Erkekler için çok ciddi bir şey değil ama aile efradında çok küçük. İmkânları çok kısıtlıyor. Birde özellikle ilk atamada bize tercihler sunuluyor. Diyorlar ki yüz tane cami var. Bunun yirmi beşinde tercih hakkınız var. Bize verilen süre ya bir hafta ya da on gün. Bu sürede camileri gezme imkânı görme imkânı yok. Ancak telefonla öğrenebiliyorsunuz oda tanıdık varsa. Yoksa hiçbir bilgi edinemezsiniz. İlk atamada en yakın nereye gidebilirim avantajı olabiliyor. Örneğin sisteme lojmanların fotoğraflarını sisteme ekleyebilirler. Bu sorun giderilebilir.

Tablo 82' de gösterilen K1 kişisi, lojmanın çok küçük olduğunu ve çocuğu olan imam hatiplerin orayı tercih etmediğini, lavabosunun dışarıda olduğunu ifade etmiştir. K3 kişisi, kaldığı evin iki odası olduğunu bekâr kişiler için yapıldığını ve bu nedenle de eşyalarının çoğunu satmak zorunda kaldığını ifade etmiştir. K5 kişisi ise; ailesi için lojmanın çok küçük olduğunu ve sıkıntı yaşadıklarını belirtmiştir.

Katılımcıların tüm bu ifadeleri lojman sorununu ortaya çıkarmış ve alt kodlar halinde bulgular değerlendirilmiştir. Bu bulguların neticesinde, köye atanan imam hatiplerin lojmanlarının kimisinin kullanılmayacak, kimisinin bakıma ihtiyacının olduğu kimisinin de hiç olmadığı tespit edilmiştir.

#### 5.4.2. Önceki İmamlardan Kaynaklanan Sorunlar

İmam hatip köyde göreve başladıktan sonra, kendinden önceki imam hatibin bıraktığı olumlu ve olumsuz izleri bulunmaktadır. Bu temada bir önceki imam hatipten kaynaklı yaşanan sorunlar işlenmiştir.

**Tablo 83.** Önceki İmamlardan Kaynaklanan Sorunlar Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Önceki İmamlardan Kaynaklanan Sorunlar		■	■	■		■		10
TOPLAM	0	3	3	3	0	1	0	10

Tablo 83’ te görüldüğü üzere K2, K3, K4 ve K6 kişilerinin bu temada yer aldıklarını görmekteyiz. Bu kişilerin toplam 10 ifadeleri bu alt temada yer almaktadır. Bunlardan K2, K3 ve K4 kişilerinin 3 ifadeleri, diğerinin ise 1 ifadesi bulunmaktadır.

**Tablo 84.** Önceki İmamlardan Kaynaklanan Sorunlar Modeli (K2)

K2	Her yörenin kendine ait özellikleri var. Mesela bu köye başladığımdan beri cenazeler oldu. Cenazelerden sonra tesbih ve tevhit çekme gibi adetleri vardı. Veya teravihten veya yatsı namazından sonra bu kalkıp selamlaştıktan sonra Fatiha okunuyor vefat etmiş kişilere. Ben başka yerlerde görmedim. Burada böyle bir uygulama var ben uygulamıyorum. Tabi yapmadığımız zaman bize sizden önceki imam yapıyordu sen neden yapmıyorsun sen ondan daha iyi mi biliyorsun? Diye sitem ediyorlar. Bu da ister istemez canımızı sıkıyor. Gönülleri kırılmasın diye tabi arada yapmak zorunda kalıyoruz.
K2	Ben bu sorunu yaşamadım ama benden önceki imam arkadaşımız bu sorunu yaşamış. Hala yaşadığı sorunlar bugün bile dile getiriliyor. Bu köyde birisi hocanın yaptığı şeyleri anlatarak hala hoşnut olmadığını anlatıyor.
K2	İlk atandığımda Şanlıurfa’ya temmuz ayında atanmıştım ve çok sıcaktı çok sıkıntı çekmiştim. Ve ben gittiğimde öyle kötü lojmanım vardı ki evin her tarafı çatlağı. Her tarafından akrepler yılanlar geliyordu. Evin durumu çok perişandı. Benden önceki imamda avize ve ampullerine kadar sökmüş götürmüştü. Görev yerim ilçe merkeziyle arasında 17 km fark vardı. Arabada yoktu. Gidip bir ihtiyaç alınmıyordu.

Tablo 84' te yer alan K2 kişinin ifadesinde, bir önceki imamın bir geleneği devam ettirdiğini ve bundan dolayı da şu anki imama “senden önceki imam yapıyordu sen ondan daha iyi mi biliyorsun” diye atıfta bulunulduğunu belirtmiş. Yine aynı kişi, kendinden önceki görevlinin yanlışlar yaptığını ve hala anlatıldığını ve kendinden önceki imamın lojmandaki ampulleri ve avizeleri söküp götürdüğünü belirtmiştir.

**Tablo 85.** Önceki İmamlardan Kaynaklanan Sorunlar Modeli (K3)

K3	Cemaat açısından da memnun olundu. Hoca sadece camide görev yapmıyormuş. Başka bir yerde de soru sorulabiliyormuş denildi. Daha önceki hoca arkadaşlardan böyle bir şey gelmemiş.
K3	Birde nedense özellikle bu köyde daha önceki hocalar hakkında çok konuşuyorlar. Hoca böyle yaptı hoca böyle yaptı diye. Bende diyorum biz gittikten sonra bizim hakkımızda da bizim ailemiz hakkında da konuşurlar mı? Örneğin falan hocanın hanımı dağa giderken bile çarşaf giyerdi. Geldiğimiz zaman bizi gördüğünde öcü görmüş gibi içeri kaçar.
K3	Bayan nüfus ile eşim aracıyla konuşuyorum. Eşim ders veriyor. Daha önceden lojmana gelirlermiş. Ben buna müsaade etmedim. Genç kızların eve girmesini istemedim. Benimde yeni çocuğum olduğu için eşim çok müsait olmuyor. Ama öğrenmeyi de çok istiyorlar. Sohbet dinlemek istiyorlar. Bende Cuma günü vaaz verilirken sesi dışarıya veriyorum evindeki hanımlarda dinleyebiliyorlar. Bayanlarla diyalog konusunda eşim aracı oluyor. O şekilde yardımcı oluyorum. Hatta on üç on dört yaşından büyük olan bayanlara da güzel bir dille anlatarak kuran dersi vermeyeceğimi söyledim. Ben bunu cemaate anlattım ve yine sorusu olan olursa dedim eşimin yanına gelsin dedim. Anlayışta gösterdiler. Onlar içinde daha iyi oldu. Daha rahat soru sorabildiler.

Tablo 85' te yer verilen K3 kişinin ifadelerinde, kendisinin cami dışında sohbette bulunduğunu daha önceki imamın böyle bir şey yapmadığını, kendinden önceki imam hakkında çok konuşulduğunu ve kendisinin de “konuşulur muyuz?” diye tedirgin olduğunu belirtmiştir. Aynı kişi, kendinden önceki imam hatip zamanında cami lojmanında bayanlara ders verildiği ve bunun uygun olmadığını, kendisinin buna müsaade etmediğini ifade etmiştir.

K4 *“Genellikle imamların yaşadığı sorunlar bir önceki imamların bıraktığı eserler yani sorunlar sıkıntılar olmuştur. Bir önceki imama mesela gidiyor bakıyor ki namaz kılan yok bir şey yok bu sefer imamda cumadan cumaya gitmeye başlıyor. Köylüler ona bir oda veriyorlar sadece. Yerine göre imamda haklı cemaat yok sıkılıyor kaçıp gidiyor. Ben köye gittim bana köylüler dedi ki hocam görev*

*yapacaksan gel görev yapmayacaksan kusura bakma gelme dedi. Önceki imam gibi gidip geleceksen hiç gelme dedi. Bunu yüzüme direk söylediler. Bir yer gösterin gelelim dedim yerde yok. Burada bir oda var içinde saman var sahibi çıkarırsa kal dediler. Sahibi çıkarmazsa da yapacak bir şey yok. Önceki imam köylülerle sıkıntı yaşamış gitmiş.”*

K4 kişisine ait bu ifadelerde, bir önceki imamın köye gittiğinde namaz kılanı bulmadığında, haftada bir Cuma namazlarına geldiğini ve bundan dolayı de ön yargıyla karşılandığını ve önceki imamın verdiği imaj ile kalmak için bir oda verildiğini belirtmiştir.

*K4 “Bir ara ramazanda cemaatten biri dedi ki: Hocam doktor bana on iğne yazmış dedi. Senden önceki imama sordum o iğne orucu bozmaz dedi. Sen ne diyorsun diye sordu. Bende hemen ilmihali açtım ve gösterdim bozulduğunu oda tatmin oldu tamam hocam iftardan sonra vurdururum dedi.”*

K4 kişinin bu ifadelerinde ise, köy halkından birinin daha önceki imamın yanlış yönlendirmesiyle ibadeti yanlış yaptığını belirtmiş. Tablo 91’ de ifadelerine yer verilen önceki temada ifadenin yer aldığı, yine K4 kişiye ait ifadelerde, daha önceki imamın siyasi olarak taraftar olduğu bundan dolayı da sıkıntı yaşadığı ve bunun kendisine yansıdığını belirtmiştir.

*K6 “Mesela geçen gün bir kişi geldi hocam dedi kızım hasta oldu muska yapar mısın dedi. Senden önceki yapıyordu kızım iyileşiyordu sende yapar mısın dedi. Bende dinimizde böyle bir şeyin olmadığını söyledim ve bizim bu gibi şeyleri yapmamızın doğru olmadığını söyledim. Oda ben parayla başka hocaya yaptırırım dedi.”*

K6 kişinin bu ifadesinde ise; kendinden önceki imam hatibin köy halkından birisine kızına iyileşmesi için “muska” yaptığını ve bu imam hatibe de teklif edildiğini belirtmiştir.

Katılımcıların tüm bu ifadeleri, bir önceki imamdan kaynaklı sorunlar temasını oluşturmaktadır. Bu ifadeler ışığında; imam hatibin göreve başladığı yerde önceki imamdan

kaynaklı sorunlarla karşılaşabileceği ve bu sorunların görevine ve yaşamına uyumunu etkileyeceği sonucu ortaya çıkmaktadır.

### **5.4.3. Genç Nüfus İle Yaşanan Sorunlar**

Bu kodun açılmasının nedeni, imam hatibe yöneltilen sorunun cevabı ve verilen ifadeler neticesidir. Bu temada imam hatibin köyün genç halkla yaşadıkları sorunları içermektedir. bu temaya bağlı 4 alt kategoriler bulunmaktadır. Bunlar: Köy işlerinin camiden uzaklaştırması, kumar oyunlarının camiden uzaklaştırması, kafaların uyuşmaması, sosyal medyanın camiden uzaklaştırması kodlarıdır. Bu kodlar alt kategorilere ait bulgular detaylı olarak yorumlanmıştır.

#### **5.4.3.1. Köy İşlerinin Camiden Uzaklaştırması**

K5 *"İşe güce bağlılık çok fazla oluyor. Camide daha fazla görmek istiyoruz ama bize tepki geliyor yoruluyoruz gelemiyoruz diye cevaplar alıyoruz "*

K5 kişinin yukarıda verilen aynen ifadesi doğrultusunda bu alt kategori oluşturulmuştur. K5 kodlu görüşmeci bu ifadesinde, genç nüfusu camide göremediğini ve köy işleriyle daha fazla meşgul olduklarını belirtmiştir.

#### **5.4.3.2. Kumar Oyunlarının Camiden Uzaklaştırması**

K3 *"Birde köyde çoğu kâğıt oynarlar"*

K3 kişisine ait bu ifadede gençlerin sürekli oyun yerlerinde oyun oynadıklarını ve bu nedenle de camiye getiremediğini belirtmiştir. Bu ifadeler doğrultusunda bu alt kod oluşturulmuştur.

#### **5.4.3.3. Kafaların Uyuşmaması**

K4 *"Halen bu sorunu yaşıyoruz. Gençleri bir türlü toparlayamıyoruz. Kafalar uyuşmuyor. Getiriyorsun kafalar hep başka yerlerde. Hocam işe gidiyorum. Bir türlü uyum sağlayamadık. O sıkıntı var. Yanımdan geçip selam vermiyor. Ben*

*acaba beni sevmiyor mu diye kendime sordum. Sonradan öğrendim ki gençlik bitmiş. Sana selam vermek aklına gelmiyor.”*

K4 kişisi, gençleri toplayamadığını, kafaların uyuşmadığını kafaların başka yerde olduğunu ve selam verildiğinde bile alınmadığını, gençliğin bittiğini belirtmiştir. Bu ifadeler kafaların uyuşmaması alt kodunun oluşmasına etken olmuştur.

#### **5.4.3.4. Sosyal Medyanın Camiden Uzaklaştırması**

**K2** *"Genç nüfus ile aramız iyi ama. Genç nüfusu camiye teknolojinin yüzünden çekemiyorum. Gençlerle pikniğe ve sosyal aktivitelere katılıyoruz. Beni de çok seviyorlar. Sosyal medyanın gençler üzerinde ki bağımlılığı camiden uzaklaşmalarını ve soğumalarına neden oluyor. Toparlamaya çalışıyorum ama çok zor oluyor. Camiye çağırıyorum bir gün geliyorlar ama süreklilik olmuyor. Bunun dışında yaşadığım bir sıkıntı yok. "*



K2 kodlu kişi ise, genç nüfusu teknoloji nedeniyle camiye çekemediğini, hatta sosyal aktivitelere bulunduğunu fakat yine de sosyal medyanın bağımlılığı nedeniyle camiden uzaklaştıklarını ve soğuduklarını, camiye geldiklerinde ise sürekli olmadığını ifade etmiştir.

Tüm bu ifadeler neticesinde bu alt kodlar oluşturulmuş. Her görüşmecinin sorunları için farklı alt kodlar açılarak bulguların yorumlanması sağlanmıştır.

#### **5.4.4. Cemaatin İmamı Hizmetinde Gibi Görmesi**

Bu alt temanın oluşmasındaki etken, imam hatiplerin cemaatten veya köy halkından kimi zaman, bazı kişiler tarafından alınan emirler neticesinde ortaya çıkan sorunları kapsamaktadır. Bu sorunlar bu alt kategoriye ait bulgular incelenmiştir.

**Tablo 86.** Cemaatin İmamı Hizmetinde Gibi Görmesi

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
 Cemaatin İmamı Hizmetinde Gibi Görmesi	2	1	1	2	0	0	0	6
 TOPLAM	2	1	1	2	0	0	0	6

Tablo 86’ da görüldüğü üzere bu kategori içerisinde yer alan K1, K2, K3 ve K4 kişilerinin ifadeleri olmuştur. K4 kişinin 2 ifadesiyle toplam 6 ifade 5 katılımcı içermektedir.

**Tablo 87.** Cemaatin İmamı Hizmetinde Gibi Görmesi Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K1	Bana o aile gelip her seferinde şurayı süpür şurayı temizle diye emir verir gibi konuşuyordu.
K1	Ben bu düşüncedeyken ve babamın bu rahatsızlığından dolayı da moral bozukluğu yaşıyorum bu sıkıntılı süreçte bu kişinin bana çöpleri al çöpleri toplama gibi konuşması beni zor durumda bırakıyordu. Ve dayanamayıp artık benim görevim değil çok istiyorsan sen al diye konuşmak zorunda kaldım. Perşembeden perşembeye gelen bir insandı. Gidip beni müftülüğe şikâyet etmiş. Beni azarladı diye. Bunun yanında kafayı taktığı için senin sesin gelmiyor arkadan veya sesin yüksek çıkıyor veya hızlı kıldırıyorsun. Gibi problemler çıkarmaya başladı. Ve sen buradan gidene kadar senle uğraşacağım dedi. O günden sonra beni sürekli şikâyet etmeye devam etti. Bu böyle devam ettikçe buradan kurtulayım diye dua ettim her namazdan sonra. Günüm dolar dolmaz ben o köyden kaçıp geldim. Ama durduğum süreçte her anım zindan oldu. Taşındığım günün bir gün öncesi bile beni şikâyet etti. Hatta seni kulağından asarım diye tehdit edecek kadar ileriye gitti.
K2	Bir amca hemen kendi isteğiyle tekbir falan getirir. Birde muhtarın babası böyle benim sözümü dinleyeceksin edası olan bir amca. Bir gün yanına geldim amca nasılsın selam bile vermiyorsun diye latife ederek halini hatırımı sorayım dedim. Kendisi bana “ne yapayım kalkıp elini mi öpeyim” dedi ben o zaman çok şoke olmuşum ve çok kötü olmuşum. Bunun dışında herhangi bir sorun yaşamadım.
K3	Cemaatte şöyle bir durum var. Hoca bize söylesin bizim haberimiz olsun diye istiyorlar. Bizim kanunen yetkili amirimiz müftülük. Biz oradan izin alıyoruz. Köy halkı bizimde iznimiz olsun. Bize sorulsun istiyor. Ama ben diğer hocalardan edindiğim tecrübe ile müftülükten izinde alsam cemaate şu gün yokum diye bilgi veriyorum.
K4	Orda bir adam vardı sürekli bana hocam sen mezraya gitsene diyor. Ben görevimi yapıyorum cemaat benden memnun vaazımdan hutbemden. Köyün halini anladığım için. Cemaat neyden rahatsız olur mesela geç kalmamdan vaaz vermesem rahatsız olurlar. Sürekli bana hoca köyüne neden gitmiyorsun diye soruyor. Nedeni de git onlara da bir şeyler öğret diyor. Bir gün eni sonu dayanamadım koluna girdim. Dedim ki yürü gidelim lojmanı beraber yapalım dedim. Senin verdiğinin iki katını vereyim dedim. Sonra durdu dedi ki hocam ben sen git onlara da öğret diye söylüyorum dedi. Bende kardeşim lojman yok neden ikide birde yüzüme çarpıyorsun dedim. Adam kendince istiyor ki onlarda namazlı



niyazlı olsun dindar olsun diye sıkıştırıyor. O adam laf sokardı yani ikide bir oda buydu yani. Böyle yapınca ister istemez cemaate mesafemi koymak zorunda kaldım soğudum ben. Beni soğuttu. Erken gidiyordum cemaatle sohbet edelim diye. Bu adamda lafı sokunca ezanı bekliyordum evimde oturuyordum. Namaz bitince aralarında durmadan çekip hemen evime giderim. Çünkü bu adamın amacı sürekli laf sokma derdinde. Bana git kendi lojmanını kendin yap diyor bende ben inşaatçı mıyım ben imamım dedim. Bu adam hiçbir vakit namazına da gelmez sadece ikindiye gelir. Bana derki hoca o kadar maaş alıyorsun bir çay yap ta içelim der. Sanki sürekli gözü benim paramda.



K4 Bu yaşadığım bunun içine girer mi bilmiyorum ama diğer amca elektrik gittiğinde bana hoca çık minarede ezanı oku diyor. Diyordu ki bu minare neden yapılmış. Bende diyordum ki çıkıp insem üstüm berbat olacak hiç çıkılmamış bir yer. Burada okusak ne olacak. Sanki orda okuyunca tüm köylü gelecek mi? Kafayı ona takmıştı. Siz boşuna alıyorsunuz parayı diye sürekli sitem ediyordu.

Tablo 87’ de K1 kişisi, bir ailenin kendine sürekli emir verdiğini çöpü toplamasını, temizlik yapmasını gibi emirler verdiğini ifade etmiştir. K2 kişisi, muhtarın babasının benim sözüm dinlenecek düşüncesiyle istediği zaman müezzinlik yaptığını belirtmiştir. K3 kişisi; cemaatin imam hatibin kendilerinde izin almasını istediğini ve bir yere gideceği zaman cemaatin haberinin olmasını gerektiğini ve köylünün, imamın izin alarak gitmesini istediklerini ifade etmiştir. K4 kişisi ise, cemaatten birisinin kendisine “ o kadar para alıyorsun kalk çay yap ta içelim” dediğini, cemaatten farklı bir kişi ise, elektrik gittiğinde kendisinden minarede çıkıp ezan okumasını istediğini ifade etmiştir. Bu ifadeler neticesinde bu alt kategori oluşturulmuştur.

#### 5.4.5. Sorun Yaşanan Aile ve Kişilerden Kaynaklı Sorunlar

Burada imam hatibin köy halkından veya cemaatten bazı kişiler ile yaşadığı sorunları kapsamaktadır. Bu sorunlar neticesinde oluşan bu alt temaya ait bulgular tablolar yardımıyla incelenecektir.

**Tablo 88.** Sorun Yaşanan Aile ve Kişilerden Kaynaklı Sorunlar Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
 Sorun Yaşanan Aile Ve Kişilerden Kaynaklı Sorunlar	1	1	0	3	0	0	2	7
 TOPLAM	1	1	0	3	0	0	2	7

Tablo 88’ de yer alan temada, K1, K2, K4 ve K7 kişilerinin 7 ifadeleri yer almaktadır. K4 kişinin 3 ifadesi, K7 kişinin 2 ve diğerlerinin de 1 er ifadeleri bu alt temada yer almaktadır.

*“Köyün tamamı değil ama bir aile ile sorun yaşamaya başladık. Bu aile köyün biraz dışlanmış olduğu aileydi. O aile benim gidiş gelişimi sürekli sorgulardı.” (K1: 24 - 24)*

K1 kişisine ait bu kesitte, sorun yaşadığı ailenin köyün dışladığı bir aile olduğunu ve memleketine gidip gelmesini sorun ettiğini belirtmiştir.

*“Yapılan işler de tebrik olmazsa ister istemez potansiyel ve şevki azalıyor. Ben bu köye geldiğimde baya değişiklik yaptığımı düşünüyorum. Bir kişi benim hakkımda hoca camiye temiz tutmuyor diye söylemiş. Yanına gidip sorduğumda hayır ben böyle bir şey söylemedim diye söylemişti.” (K2: 70 - 70)*

K2 nin konuşmalarından değiştirilmeden alınan ifadelerinde; köy halkından birisinin kendisi hakkında başka kişilere temizlik yapmadığını ve bunu o kişiye sorduğunda söylemediğini ifade etmiştir.

Tablo 99’ de yer alan K4 kişinin ifadelerinde; cemaatten bir kişinin imam hatiple sürekli uğraştığını, sorun yaşattığını ve imam hatibin bu kişi sebebiyle mesleğinden ve cemaatten soğuduğunu belirtmiştir.

*“Bu köyde bir cemaatin yurdu var. Bu arkadaşlar camiye gelmedikleri gibi görev yapan imamın imajını olsun ve mesleği ile ilgili imamı daha aşağıya görüp kendilerini her zaman daha ön saflarda göstermeye çalışıyorlar. Özellikle kalabalık ortamlarda cenaze gibi veya bir belediye başkanları geldiğinde farklı bir kalabalıklarda, mevlitler de imamı dinlemiyor. Ben varım burada diyor. Benim söylediklerim doğru diye aksettiriyor. Bu sorunla karşılaştım. Görevimizi yapmamıza izin vermeyecek hale geliyorlar. Örneğin hiç beş vakit namaz kılmayan insanlar, namaz kılmasını bilmeyen insanlar. Cenaze namazında hemen gelirler ilk safta dururlar. Mezarlıkta da benden önce Kur’an okurlar. Kendilerini göstermek için. Bende sabır göstererek bu arkadaşları uyardım. Uyarmama rağmen*

*dinlemediler uyarılarımızı. Bizde biliyoruz bizde okuyoruz dediler. Böyle bir sorun yaşadık.” (K7: 34 - 34)*

*“Öncede bahsettiğim cenaze konusunda yaşlı birisi geldi söyledi neden uzattın diye. Yani bazen anlayışsız olabiliyorlar. Daha önceki görevli arkadaşlar cami ile hiç ilgilenmemişler. Hatta ben ilk geldiğimde bana dediler ki biz camiye girerken korkuyoruz. Neden diye sorduğumda caminin bahçesi çalı gibi olmuş. İçerisinden yılan çıkabilir. Dediler. Bende yani benim camim değil sadece sizin de caminiz dedim. Yine de temiz bulunmasına özen gösteriyoruz.” (K7: 61 - 61)*

Yukarıda katılımcının görüşme metninden değiştirilmeden alınan ifadelerde, imam hatibin köyünde cemaat yurdunun olduğu ve bu yurda bağlı kişilerin camiye gelmedikleri gibi imam hatibin yapacağı işleri de kendilerinin yapmak istediklerini ve köyde sıkıntı yaşadığını belirtmiştir. Aynı kişi, bir kişinin cenazeyi neden uzattın diye tepki vermesinden sorun yaşadığını ifadelerinde yer vermiştir.

Katılımcıların tüm bu ifadelerinden, sorun yaşanan aile ve kişilerden kaynaklı sorunlar alt kategorisi oluşturulmuş bu sorun ve alınan cevaplar bu alt kodda yer verilmiştir.

#### **5.4.6. Yaşlı Nüfus ile Yaşanan Sorunlar**

Bu tema, katılımcılara ait ifadelerden, yaşlı nüfus ile yaşadıkları sorunları içermektedir. Bu alt kategori, imam hatiplerin bu konu ile ilgili yaşadıkları sorunları kapsamaktadır. Bu temaya bağlı alt kategori olan “Söylenilenlerin Onlara Ağır Gelmesi Ve Alınganlık Göstermeleri” kodlu alt başlıkta bulgular incelenecektir.

##### **5.4.6.1. Söylenilenlerin Onlara Ağır Gelmesi Ve Alınganlık Göstermeleri**

Bu alt kategoride yer verilen ifadeler, yaşlı nüfus ile iletişim kurarken imam hatibin söylediklerinin yaşlı nüfusa ağır gelmesi ve yaş itibarıyla de söylediklerinden gücendiklerini belirtmişlerdir. Bu ifadeler doğrultusunda bu alt kategori oluşturulmuş ve bu ifadeler dâhil edilmiştir.

**Tablo 89.** Söylenilenlerin Onlara Ağır Gelmesi ve Alınganlık Göstermeleri Kod Matrisi Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
▼ Fiziki Çevresel Faktörler								0
▼ Yaşlı Nüfus ile Yaşanan Sorunlar								0
● Söylenilenlerin onlara ağır gelmesi v		■	■		■			4
Σ TOPLAM	0	2	1	0	1	0	0	4

Tablo 89’ te gösterildiği gibi bu alt kategori kapsamına giren ifadeler; K2, K3 ve K5 kişinin ifadeleridir. K2 kişinin 2 diğerlerinin birer ifadeleriyle toplam 4 ifade yer almaktadır.

**Tablo 90.** Söylenilenlerin Onlara Ağır Gelmesi ve Alınganlık Göstermeleri Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K2	Genç kesim ile sıkıntı yaşamıyorum ama yaşı ileride olanlarla sıkıntı yaşıyorum. Söylediğimiz şeyler onlara ister istemez bazen ağır gelebiliyor. Biraz genç olduğumuz bunu böyle yapmayın dediğimizde kırılabilirler.
K2	Yaşlılar biraz anlayış konusunda zayıf oldukları için yaş itibariyle idare etmek gerekiyor.
K3	Birde ihtiyarlar müezzinlik yapmaya çok meraklılar. Onlarda kulaktan duyma ezberlemişler. Bende artık talebe yetiştiriyorum. Sizi emekli ediyorum dedim. Biraz darıldılar ama çocuklarda iyi öğrendiler yapıyorlar. Kimse olmadığı zamanda kendilerine yaptırıyoruz.
K5	Yaşlı insanlarda alınganlık çok oluyor. Hastalık olduğunda veya farklı bir olay olduğunda ziyaret etmezsek sitem ediyorlar.

Tablo 90’ da ilgili koda ait katılımcıların ifadeleri değiştirilmeden aynen verilmiştir. K2 kişisi, yaşlı nüfus ile ilgili söylediklerinin ağır geldiğini ve genç olması nedeniyle uyarıda bulunmak istediğinde kırılabilirliklerini ve aynı kişi yaşlıların anlayışlarında zayıf olduklarını belirterek idare etmek gerektiğini ifadelerinde yer vermiştir. K3 kişinin ifadelerinde, yaşlı kesimin müezzinlik yapmayı çok istediklerini ve bildiklerinin kulaktan duyma bilgiler olması nedeniyle “gençleri yetiştirip onlara yaptırırım bu konuda bana kırıldılar” olarak belirtmiştir. K5 kişisi ise, yaşlı insanlarda alınganlığın çok olduğunu ziyaret edilmezse sitem edildiğini ifade etmiştir.

Katılımcıların tüm bu ifadeleri neticesinde, imam hatiplerin yaşlı nüfus ile yaşadıkları sorunların çoğunluğunun imam hatibin söylediklerinin onlara ağır gelmesi ve yaş itibariyle alınganlık göstermelerinden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle bu alt kod oluşturulmuştur.

#### 5.4.7. Samimiyetin Getirdiği Olumsuzluklar

Bu alt temada imam hatibin köylü ve cemaat ile samimiyet den dolayı yaşadıkları sorunlar yer almaktadır. İmam hatibin samimiyet göstermesiyle, cami cemaati ve köylü tarafından olumsuz neticeleri bu alt tema kapsamına yorumlanmıştır.

**Tablo 91. Samimiyetin Getirdiği Olumsuzluklar Kod Matris Modeli**

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL..
Samimiyetin Getirdiği Olumsuzluklar		■		■	■			5
TOPLAM	0	3	0	1	1	0	0	5

Tablo 91’ gösterildiği gibi, bu alt temanın kapsadığı ifade sayısı 5, kişi sayısı ise 3 tür. Bunlar; K2, , K4, K5 tir. K2 kişinin bu alt kategori içeriğinde 3 ifadesi bulunmaktadır.

**Tablo 92. Samimiyetin Getirdiği Olumsuzluklar Modeli (K2)**

K2	Tabi ister istemez yaşadık. Ben Antepliyim oraya gittiğimde kendi memleketimiz olmadığı için diyalog konusunda sorunlar yaşadık. Mesela diyalog kurabilmek için içli dışlı olmak icap ediyor. Ama bu seferde sana hoca gibi değil de sıradan bir insan gibi davranabiliyorlar. Böyle biriside olmuştu bir yıl boyunca konuşmamıştık. Başka bir ile görev yapmak için giden insanlar ister istemez gariplik çektiğinden dolayı bazı insanlara fazla tolerans gösteriyor bu da onun görevine zarar veriyor. Mesela hocam yerine Hoca diye hitap edilmeye başlanılıyor.
K2	Örneğin herhangi bir insana yakınlık gösterdiğin zaman onu sevmeyen insanlar tavır alabiliyorlar.
K2	Bir amca hemen kendi isteğiyle tekbir falan getirir. Birde muhtarın babası böyle benim sözümü dinleyeceksin edası olan bir amca. Bir gün yanına geldim amca nasılsın selam bile vermiyorsun diye latife ederek halini hatırlamı sorayım dedim. Kendisi bana “ne yapayım kalkıp elini mi öpeyim” dedi ben o zaman çok şoke olmuşum ve çok kötü olmuşum. Bunun dışında herhangi bir sorun yaşamadım.

Tablo 92’ da yer alan ifade K2 kişinin samimiyetin getirdiği olumsuzluklar temasının içeriğine giren ifadedir. Burada K2 kişisi, farklı bir ile gidildiğinde oranın yaşayışını öğrenmek için bir halkı ile samimi olmak gerektiğini fakat imam hatiplerin bu konuda samimi oldukları

zaman ‘‘Hocam’’ diye değil de, ‘‘Hoca’’ diye hitap edildiğini ifade etmiştir. Bir köylüye yakınlık gösterildiği zaman onu sevmeyen insanların tavır alabildiğini, köyün ileri gelen bir insana latife ile hatırını sorduğunda ters tepki verdiğini belirtmiştir.

**Tablo 93.** Samimiyetin Getirdiği Olumsuzluklar Modeli (K4)

K4 Benden bir önceki imam bu sorunu yaşamış. Bir aile var bu köyde. İmam bizim himayemiz altına girmeli. İmam bizimle oturup kalkmalı. Bir biz varız bu köyde. İmam bizimle sofraya oturmalı. Bizim dediğimizi yapmalı. Ben bu gibi şeylere dikkat ederim. Ben ilk gittiğimde muhtara söyledim dedim muhtarım benim sıkıntı yaşayacağım birisi var mı? Dedim. Ben söylemeyeyim sen kendin görürsün dedi. Bende bu gibi şeylere dikkat eden birisiyim. Beni bir gün ramazanda iftara çağırdı. Reddetmedim hemen gittim. Hanımı anlatıyor kendisi anlatıyor. Bana dedi; ‘Hoca kydekiler beni kıskanırlar. Yani imam senle oturup kalkıyor diye.’ Dedi. ‘Bende diyorum ki siz davet edemiyorsunuz ben davet ediyorum.’ Hocam bir önceki imam yediğimiz içtiğimiz ayrı gitmezdi. Benim tabiatıma ters düşer. Bu kadar samimi olamam. Diğer imamlardan beklediğini bendende bekledi. Bende diğer insanlara mesafemi nasıl yaptıysam buna da yaptım. Bu adam çokta hoşuna gitmedi. Bir nceki imamla çok samimi olmuşlar. Hatta hanımlar birbirine sıkı sıkıya bağlanmışlar. Hatta imama bir tarafa kötü oy kullandırmışlar. İmam bir tarafa düşman kesilmiş. Oyunu bize verirsen bu köyde kimse sana bir şey diyemez gibi yakınlışmaya çalışmışlar. Bu seferde bir oy gerekiyor. İmamın yanına gidiyorlar. İmam diyor ki; ben sizin niçin geldiğinizi biliyorum. İmam diyor ki ben gerekirse oy kullanmayacağım diyor. Seçim günü saat sandığın kapanmasına bir saat kala imam hanımıyla birlikte okula gidiyorlar. Gelip sıkıştırmışlar. Hocam git oyunu kullan biz kaybediyoruz diye. Ve ikisi de bir tarafa atacaklar. Oradan birisi diyor ki hani siz kullanmayacaktınız. Neden kullandınız? Diye soruyor. O kadar kan dökülecek bir seçimde imam kendi hanımıyla birlikte kendini ortaya atıyorlar. İmam sonradan vaz geçiyor kendisi kullanmıyor. Bir oyla şimdiki muhtar kazanıyor. Bana bu muhtar diyor ki eğer biz kazanamasaydık. Gençlerle birlikte imamın evini linç edecektik. Diyor. şansı iyiydi yine bir oyla kazandı diyor.

Tablo 93’ de K4 kodlu kişisinin ifadeleri değiştirilmeden verilmiştir. K4 kişisi ifadelerinde köy halkından birisinin kendisi ile yakınlık kurmak istediğini ve eve sürekli davet ettiğini, imam hatibin sürekli kendileriyle beraber olmak istediğini belirtmiş. Fakat bir önceki imam hatibin bu kişiyle samimi olduğunu ve siyasi olarak taraf tutturulduğuna, hatta oy kullandırmak için yanlarına çekmek istediklerine eski imam hatibin onlarla samimi olup onlar tarafına oy kullanacağını fakat son anda değiştirmesiyle diğer tarafın kendini linç etmesinden

kurtulduğunu belirtmiş. Bu nedenle imam hatip bundan dolayı samimiyetin getirdiği olumsuzluklar nedeniyle samimi olmadığını ifade etmiştir.

K5 “Örneğin bir köylü sürekli telefonla arıyor. Bende dengeli mesafe koydum hem onun için hem benim için daha iyi oldu.”

K5 kişiyle görüşme sonucu bu temaya dâhil olan ifadesinde ise; bir köylünün sürekli telefonla aradığını ve aradaki dengenin bozulmaması için mesafe koyduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların bu ifadelerine dayanarak, samimiyetin getirdiği olumsuzluklar alt kodu oluşturulmuştur. Bu ifadeler bu tema kapsamına alınmıştır. Bu cümleler sonucunda, imam hatibin köy halkı ve cemaat ile çok samimi olması gerektiğini ve resmiyeti ve mesafeyi koruması gerektiği, yoksa köye ve cemaate uyum ve alışma zorluğu çekebileceği gerçeğini ortaya koymaktadır.

#### 5.4.8. Köylünün Ekonomik Açıdan Yardımcı Olmaması

Bu temada, imam hatiplerin ekonomik sıkıntılarında köylü tarafından desteklenmemesi ve bu konu ile ilgili yaşadığı sorunlar çözümlenmiştir.

**Tablo 94.** Köylünün Ekonomik Açıdan Yardımcı olmaması Kod Matrisi Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Köylünün Ekonomik Açıdan Yardımcı Olmama			■	■			■	4
TOPLAM	0	0	1	1	0	0	2	4

Tablo 94’ de görüldüğü gibi, bu temanın içeriğine giren K3, K4 ve K7 kişilerinin ifadeleri olmuştur. Bu kişilerin ifadeleriyle bu tema oluşturulmuştur. Toplam 3 görüşmeci ve 4 ifade yer almaktadır. K7 kişinin 2 ifadesi bu tema içeriğine girmiştir.

**Tablo 95.** Köylünün Ekonomik Açıdan Yardımcı Olmaması Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K3	Buraya geldik burasıda öyle ama burada yardımcı olacak kimse bulamadım. Kendi memleketim ama kimse gayret göstermedi. Terasın bir merdiveni bir demiri yok ben yaptırtacaktım bir abimiz acıdı ben yaptırırım dedi. Daha başka şeyler yaptıralım dedik. Kurbanı bekleyelim kurbanda deri toplayıp yaptıralım dediler.
K4	Sadece bakımsız o kadar. Kendi ihtiyaçlarımızı kendi paramızdan hallediyoruz.
K7	Fakat cami ile ilgili çok alakadar olmuyorlar. İnşaatı osun, temizliği olsun hiç ilgilenmiyorlar. Caminin lavabosunu cami cemaati değil camiye gelmeyen, yoldan geçenler kirletiyorlar. Yine biz temizliyoruz. Çevre düzenlemesini biz yapıyoruz. Bir eksik olduğunda, bir arıza olduğunda biz karşılıyoruz. Yani hocam bir eksiğin var mı diye soran yok. Minareye çıkıp ben takıyorum. Tek başıma ben çıkıyorum. Çıkıp düşsem kimsenin haberi olmayacak. Tamirci çağırsak köy yerine kimse gelmiyor. Bu konuda sorunlar yaşıyorum.
K7	Ev konusunda evimizin yapılacak yapı işleri var. Kimse ilgilenmiyor. Gerek kurumumuz olsun gerekse belediye olsun. Herhangi bir şekilde ilgilenme yok. Köy halkıda cemaatte muhtarda ne soruyorlar nede yardım ediyorlar. Mümkün mertebe kendi cebimizden halletmeye çalışıyoruz.

Tablo 95’ de yer alan ifadeler K3, K4, K7 kişilerine ait kesitlerdir. Burada, K3 kişisi, evinde yapılacak olan tadilata kimsenin yardımcı olmadığını kendisinin yaptıracığı o zaman yardımcı olduklarını ifade etmiştir. K4 kişisi, lojmanın ihtiyaçlarını kendi parasından karşıladığını belirtmiştir. K7 kişisi ise, camini inşaatı, temizliği ile cemaatin ve köylünün alakadar olmadığını, eksik bir şey olduğunda veya bir arıza olduğunda kendi cebinden karşıladığını belirtmiştir. Yine aynı kişi, oturduğu evin yapılacak işlerinin olduğunu ve kimsenin ilgilenmediğini ve ihtiyaçlarını cebinden giderdiğini ifadelerinde belirtmiştir. Bu ifadeler doğrultusunda, Tablo 95’ de bulunan kişilerin ekonomik açıdan köylünün yardım etmemesinden dolayı sorunlar yaşadığı görülmüştür.

#### **5.4.9. Köyün Muhtarı ve ileri gelenlerinden Kaynaklanan Sorunlar**

Bu alt temanın oluşması, imam hatiplerin köye ilk gittiklerinde; konuştukları, muhatap oldukları, yardım aldıkları ve birebir iletişim kurdukları kişi köyün muhtarı veya ileri gelenleri olması nedeniyle bu kişiler ile yaşanan sorunlar imam hatibin uyumunu önemli derecede etkilemektedir. Bu edenle bu alt tema oluşturulmuş ve bununla ilgili ifadeler bu alt kod kapsamına alınmıştır.



**Tablo 96.** Köyün Muhtarı ve İleri Gelenlerinden Kaynaklanan Sorunlar Kod Matrisi Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Köyün Muhtarı ve ileri gelenlerinden Kaynak				■			■	2
TOPLAM	0	0	0	1	0	0	1	2

Tablo 96’ de gösterildiği gibi K4 ve K7 kişilerinin ifadeleri bu temada yer almaktadır. Toplam 2 katılımcı ve 2 ifade bulunmaktadır.

**Tablo 97.** Köyün Muhtarı ve İleri Gelenlerinden Kaynaklanan Sorunlar Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K4	Hiçbir sorun yaşamadım. Ama muhtarla bir sorun yaşamıştım. Kurbanda deri topladık. Muhtar gidip satmıştı. Bana söylemeden de parayı kullanmıştı. Yiyeceğini düşünmüyorum. Çünkü zengindi. Ama ben sorduğumda ne kadara sattın diye. Bana ‘bin bereket versin’ diye cevap veriyordu. Bende bir şey demiyordum.
K7	Öncede bahsettiğim cenaze konusunda yaşlı birisi geldi söyledi neden uzattın diye. Yani bazen anlayışsız olabiliyorlar. Daha önceki görevli arkadaşlar cami ile hiç ilgilenmemişler. Hatta ben ilk geldiğimde bana dediler ki biz camiye girerken korkuyoruz. Neden diye sorduğumda caminin bahçesi çalı gibi olmuş. İçerisinden yılan çıkabilir. Dediler. Bende yani benim camim değil sadece sizin de caminiz dedim. Yine de temiz bulunmasına özen gösteriyoruz.

Tablo 97’ de yer verilen ifadelerde; K4 kişisi kurbanda beraber deri topladıklarını ve bunu muhtarın habersiz gidip sattığını ve sormadan da parayı kullandığını belirtmiş, zengin olduğu için kendi kullanacağına da ihtimal vermediğini ve sorduğunda net cevaplar vermediğini ifade etmiştir. K7 kişisi ise ileri gelenlerden yaşadığı sorun olarak, cenazede neden uzattın diye uyarıda bulunduğunu ifade etmiştir. Bu ifadeler doğrultusunda muhtar ve ileri gelenler ile yaşadıkları sorunlar bu kod kapsamına dâhil edilmiştir.

#### 5.4.10. Bayan Nüfus İle Yaşanan Sorunlar

Burada imam hatipler köye halk dışında bir kişi olarak gittiklerinde veya köyden farklı bir genç bir kimlik ile gittiklerinde her kesim ile yaşadığı sorunlar olduğu gibi bayan halk ile

de yaşadığı sorunlar olabilmektedir. Bu tema bu sorunları kapsamakta ve katılımcıların ifadesi ve yöneltilen sorunların cevaplarından oluşmaktadır.

**Tablo 98.** Bayan Nüfus İle Yaşanan Sorunlar Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Bayan Nüfus İle Yaşanan Sorunlar		■	■					2
TOPLAM	0	1	1	0	0	0	0	2

Tablo 98’ de bu alt kategorinin K2 ve K3 kişilerinin ifadelerinden oluşturulduğu görülmektedir. Bu alt temada toplam 2 ifade yer almaktadır.

**Tablo 99.** Bayan Nüfus İle Yaşanan Sorunlar Modeli (K2)

Belge	Kodlu Bölümler
K2	<p>Bu köyde yaşamadım ama daha önceki görev yaptığım köyde genç kızlar tarafından arabamın üzerine yazılar yazıldığına şahit olmuştum. Bu nedenle çoğu köylü köye bekâr imamın gelmesini istemiyor. Bu sorunlardan dolayı arabamın üzerine çadır örtmek zorunda kalmıştım. Arabamın üzerine kalp çizilmişti ve farklı farklı şeyler yazılmıştı. Ama ben nişanlandıktan sonra bu sorunlar kalmamıştı. İmam bekâr olunca köyün genç kızları kurtuluşu bekâr imam veya öğretmenlerde olduğunu düşünüyorlar.</p> <p>Başka sorun şunu diyebilirim; ben bekârken genç kızları olan bir aile beni her akşam evlerine maç izlemeye, yemek yemeğe çağırırlardı veya yemek gönderirdi. Ben nişanlandıktan sonra benle iletişimi kestiler. Bir önceki köy muhafazakârlardı evlerine gittiğim halde erkek bayan beraber oturmazlardı. Ama bu köyde çok karışık oturuyorlar.</p>

Tablo 99’ te K2 kişisine ait ifadelerde, köyün genç kızları tarafından arabasının üzerine yazılar yazıldığını, bu nedenle de köylünün köye genç imam gelmesini istemediğini belirtmiştir. Bu sorunlardan dolayı arabasının üzerine çadır örtmek zorunda kaldığını ifade etmiştir. K2 kişisi yine başka ifadelerinde ise, genç kızları olan bir ailenin her akşam evlerine oturmaya, yemeğe vs. davet ettiklerini veya yemek gönderdiklerini aynı ailenin, imam hatip nişanlandıktan sonra iletişimi kestiklerini ifade etmiştir. Bu sorunlar neticesinde bu ifadeler bu alt kategori kapsamına alınmıştır.

**Tablo 100.** Bayan Nüfus İle Yaşanan Sorunlar Modeli (K3)

K3	Bayan nüfus ile eşim aracılıyla konuşuyorum. Eşim ders veriyor. Daha önceden lojmana gelirlermiş. Ben buna müsaade etmedim. Genç kızların eve girmesini istemedim. Benimde yeni çocuğum olduğu için eşim çok müsait olmuyor. Ama öğrenmeyi de çok istiyorlar. Sohbet dinlemek istiyorlar. Bende Cuma günü vaaz verilirken sesi dışarıya veriyorum evindeki hanımlarda dinleyebiliyorlar. Bayanlarla diyalog konusunda eşim aracı oluyor. O şekilde yardımcı oluyorum. Hatta on üç on dört yaşından büyük olan bayanlara da güzel bir dille anlatarak kuran dersi vermeyeceğimi söyledim. Ben bunu cemaate anlattım ve yine sorusu olan olursa dedim eşimin yanına gelsin dedim. Anlayışta gösterdiler. Onlar içinde daha iyi oldu. Daha rahat soru sorabildiler.
----	--

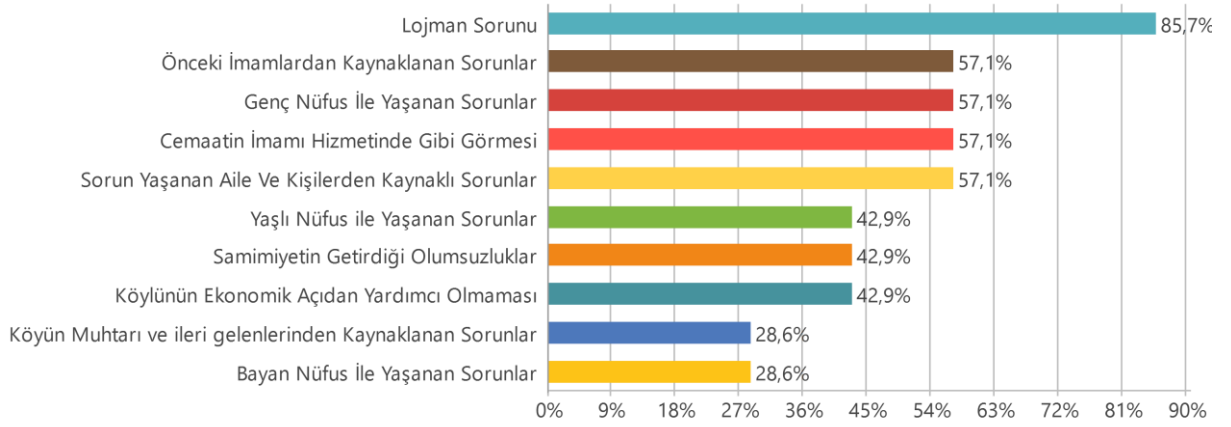
Tablo 100' te K3 kişisine ait ifadeler de ise; bayan nüfus ile eşinin ilgilendiğini, kendinden önceki görevli kişide ders öğrenmeye lojmana geldiklerini ama kendisinin buna müsaade etmediğini belirtmiştir. Hatta 13-14 yaşlarındaki bayan nüfusu güzel dille anlatarak eşine ders verdiğini ve yaştaki bayan nüfusa ise caminin hoparlörünü dışarıya açtığını ifade etmiştir.

Tüm bu ifadeler ile imam hatiplerin köylere gittiklerinde bayan nüfus ile de sorun yaşayabileceğini, bu sorundan dolayı uyum (oryantasyon) sorunu yaşayabilecekleri sonucu ortaya çıkmaktadır.

#### **5.4.11. Fiziki ve Çevresel Faktörler Alt Kodların İstatistiği**

İfadelerden ve alınan cevaplardan oluşturulan temalar ve bu temalara ait alt kodlamalar katılımcıların bazen hiç değinmediği, kimi katılımcıların bu koda ilişkin konu hakkında sorun yaşamadığı olabilmektedir. Bunun zıddı olarak sadece o imamın yaşadığı kodlamalarda mevcuttur. Tüm bu verilerin ne kadar kullanıldığını ve yüzdesel oranları bu başlıkta değerlendirildi ve ortaya çıkarıldı.

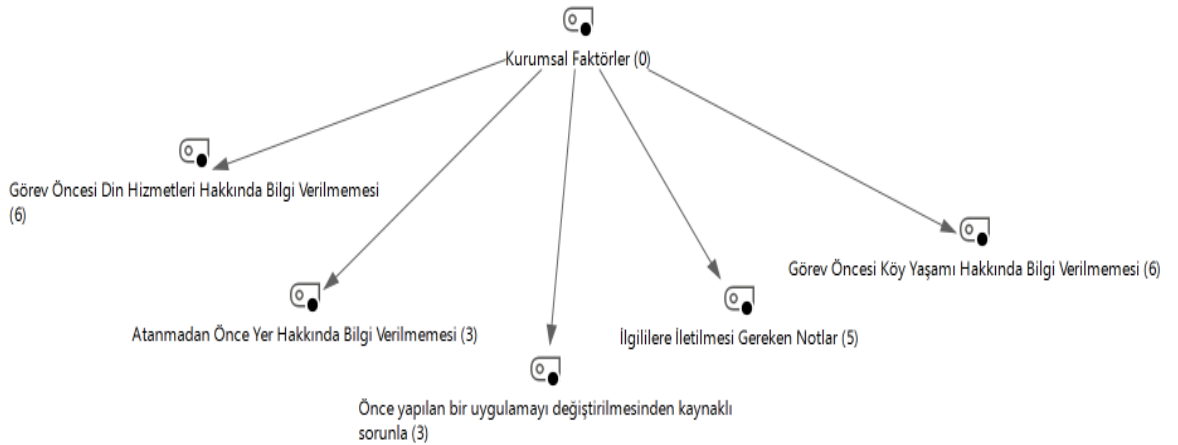
**Tablo 101. Fiziki ve Çevresel Faktörlerin Alt Kodların İstatistiği Modeli**



Tablo 101’ de yer alan grafikte, fiziki faktörler temasının en fazla kullanıldığı kod %85,7 ile lojman sorunu olmuştur. En az kullanılan kod ise, % 28,6 ile bayan nüfus ile yaşanan sorunlar olarak görünmektedir.

### 5.5. Kurumsal Faktörler

Bu ana temanın oluşmasında, imam hatiplerin bağlı buldukları kurumu kapsayan ve kurum bağlayan konular hakkında yaşanan sorunlar olmuştur. Burada imam hatiplerin bu konu hakkındaki ifadeleri bu temanın alt kategorilerinde işlenmiştir.



**Şekil 9. Kurumsal Faktörler Kodlama Modeli**

Bu ifadeler neticesinde Şekil 9’ da görüldüğü gibi alt kodlar oluşturulmuştur. Bunlar: Önce yapılan bir uygulamayı değiştirilmesinden kaynaklı sorunlar, görev öncesi din hizmetleri hakkında bilgi verilmemesi, görev öncesi köy yaşamı hakkında bilgi verilmemesi, atanmadan önce yer hakkında bilgi verilmemesi, ilgililere iletilmesi gereken notlar olmak üzere 5 alt kod bulunmaktadır. Alt kodlara ait bulgular alt başlıklar halinde incelenip yorumlanacaktır.

**Tablo 102.** Kurumsal Faktörlerin Alt Temalarına İlişkin Frekans ve Yüzdesel Dağılımları

İsim (Kod)	Frekans	Yüzde	Yüzde (geçerli)
Görev Öncesi Köy Yaşamı Hakkında Bilgi Verilmemesi	6	85,71	100,00
Görev Öncesi Din Hizmetleri Hakkında Bilgi Verilmemesi	5	71,43	83,33
İlgililere İletilmesi Gereken Notlar	5	71,43	83,33
Atanmadan Önce Yer Hakkında Bilgi Verilmemesi	3	42,86	50,00
Önce yapılan bir uygulamayı değiştirilmesinden kaynaklı sorunlar	3	42,86	50,00
Kodlanmış BELGELER	6	85,71	100,00
Kodlanmamış BELGELER	1	14,29	-
ANALİZ EDİLEN BELGELER	7	100,00	-

Tablo 102’ de görüldüğü üzere, en yüksek frekansla (f=6) % 85,71 yüzdeliğine sahip kod görev öncesi köy yaşamı hakkında bilgi verilmemesi alt kategorisi olmuştur. En az frekans ile (f=3) 42,86 yüzdeliğine sahip kod ise önce yapılan bir uygulamayı değiştirilmesinden kaynaklı sorunlar alt kodu olmuştur. Bu imam hatiplere görev öncesi köy yaşamı hakkında bilgi verilmemesi konusunda katılımcıların çoğunun bu sorunu yaşadığını göstermektedir.

### 5.5.1. Görev Öncesi Köy Yaşamı Hakkında Bilgi Verilmemesi

İmam hatipler göreve başlamadan önce gidecekleri köy hakkında veya kırsal kesim hakkında bilgi almamalarından kaynaklı yaşanan sorunlar bu alt temada işlenmiştir.

**Tablo 103.** Görev Öncesi Köy Yaşamı Hakkında Bilgi Verilmemesi Kod Matrisi Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Görev Öncesi Köy Yaşamı Hakkında Bilgi Veri	1	1	1	1	1	0	1	6
TOPLAM	1	1	1	1	1	0	1	6

Tablo 103’ te görüldüğü üzere, bu alt tema çoğu katılımcının ifadelerini kapsamaktadır. K6 kişisi hariç tüm katılımcılar ifadelerinde bu temaya yer vermiştir. Her bir katılımcının bir ifadesi bulunmaktadır.

**Tablo 104.** Görev Öncesi Köy Yaşamı Hakkında Bilgi Verilmemesi Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K1	Hayır, herhangi bir bilgi verilmedi. İlk atandığım köydeki bir önceki imamı dövmüşler. Benim bundan herhangi bir bilgim yoktu. Benim köyün adı imam kaçırın köymüş. Gittim müftülüğe neden bunu bana önce söylemediniz diye. Seni korkutmak istemedik. Alışırın sandık dediler. Benim altı ay içerisinde yer değiştirme hakkımız var. En azından gider başka köye bakardım. Ama herhangi bir bilgi verilmedi.
K2	Ben atandığım dönemde müftülüğün böyle bir seminerleri yoktu. Ve biz tecrübesiz ve eğitimsiz gittik ve biz bunu yaşayarak öğrendik. Ama şuan çok şükür müftülük bu gibi çalışmalarını yeni yeni başlattı. Ama bizim zamanımız da ne köy yaşamı nede eğitimle ilgili bir seminer verildi. Biz yaşayarak ve internetten yaşadıklarını paylaşan imamların yorumları ile tecrübe kazandık. Veya başka imam arkadaşları dinleyerek tecrübe kazanmıştık.
K3	Ama bu göreve başladıktan iki üç ay sonra verildi. Bizde arkadaşlarla dedik ki keşke bu eğitim görev yerine gitmeden önce verilseydi dedik. Biz tecrübe edindikten sonra bazı şeyleri anlattılar. Şu anda da daha sonradan veriliyor. Ama daha öncesi verilse daha iyi olacak. Çok verim aldık ama göreve başlamadan verilirse daha verimli olacaktır.
K4	Hayır verilmedi. Ben bir hocamıza danışmıştım. Ama toplu olarak verilmedi. Oda köydeydi ben ondan tecrübe edindim. Ona sorduktan sonra daha bilinçli oldum. Örneğin bana dedi ki; hocam ilk köye gittiğinde maaşlısın ve bekârsın. Her köylü kızını sana vermek ister dedi. Herkes seni evine çağırmak ister. Hatta sen yemek yerken kızıyla baş başa bırakmak isteyen bile olur. Dedi. Sizi tuzaga çekmek isteyen olur. Bunun haberdarı ol dedi. Bende daha hassas oldum. Bende dedi kodu olmasın diye. Kendi kendime yüzük taktım. Ve nişanlıyım dedim. Konuyu kapattım. Önüne geçmiş oldum. Din hizmetleri ile ilgilide bilgi verilmedi. Yeni atanarlara verilmiş. Ama bizim zamanımızda verilmedi. İlk defa yapıldı.
K5	Herhangi bir eğitim verilmedi. Ama eğitim verilse çok kolaylık olur. Neyle karşılaşacağını bilirsin en azından.
K7	Köy yaşamı ile ilgili herhangi bir eğitim verilmedi. Ama verilmesi güzel olur. Bizim memleketimiz olduğu için çok sorun yaşamadık. Ama başka şehre gitsek çok zorlanabiliriz.

Tablo 104’ de katılımcıların verdiği ifadeleri üzerine; K1 kişisi atandığı köyde önceki imam hatibin dövüldüğünü, köyünün imam kaçırılan köy olarak anıldığına ve bunun hakkında bilgisinin olmadığını ve kurumuna neden bilgi vermediniz diye soru sorduğunda kurumun imam hatibi korkutmak istemediklerinden bilgi vermediklerini ifade etmiştir. K2 kişisi ifadelerinde, köy yaşamı hakkında bilgi verilmediğini, imam arkadaşlardan ve internetteki aynı görevi yapan kişilerin yorumlarından tecrübe kazandıklarını belirtmiştir. K3 kişisi, göreve başladıktan sonra verildiğini göreve başlamadan önce bilginin verilmediğini ve tecrübe kazandıktan sonra böyle bir girişimde bulunulduğunu ifade etmiştir. K4 kişisi, köy yaşamı hakkında her hangi bir bilginin verilmediğini ve tecrübeli imam hatipten bilgi aldığını ve bayanlar huşunda bu şekilde dikkat edip yüzük takarak gittiğini belirtmiştir. K5 kişisi, köy yaşamı hakkında bilgi verilmediğini, K7 kişinin de yine bu konu hakkında bilgi verilmediğini başka şehre gidildiğinde sorun yaşandığını ifade etmişlerdir.

### 5.5.2. Görev Öncesi Din Hizmetleri Hakkında Bilgi Verilmesi

Bu alt kod, imam hatiplere yöneltilen din hizmetleri hakkında bilgi verilmesi hususundaki cevaplardan oluşturulmuştur. İmam hatipler göreve başlamadan önce yapacakları iş hakkında kurumları tarafından bilgi verilmemesinden kaynaklı sorunlarda bu temada yer verilmiştir. Bu bilgiler çerçevesinde bu alt kod oluşturulmuştur.

**Tablo 105.** Görev Öncesi Din Hizmetleri Hakkında Bilgi Verilmemesi Kod Matrisi Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Görev Öncesi Din Hizmetleri Hakkında Bilgi V	1	2	1	1	1	0	0	6
TOPLAM	1	2	1	1	1	0	0	6

Tablo 105’ te gösterilen modelde K2 kişinin 2 ifadesi, K1, K3, K4, K5 kişilerinin ise 1 er, toplam 6 ifadeleri ve 5 katılımcı bu temada yer almaktadır. Diğer katılımcıların bu konuda ifadeleri yer almamaktadır.

**Tablo 106.** Görev Öncesi Din Hizmetleri Hakkında Bilgi Verilmemesi Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K1	Hayır, herhangi bir bilgi verilmedi. İlk atandığım köydeki bir önceki imamı dövmüşler. Benim bundan herhangi bir bilgim yoktu. Benim köyün adı imam kaçıran köymüş. Gittim müftülüğe neden bunu bana önce söylemediniz diye. Seni korkutmak istemedik. Alışırın sandık dediler. Benim altı ay içerisinde yer değiştirme hakkımız var. En azından gider başka köye bakardım. Ama herhangi bir bilgi verilmedi.
K2	İlk görevimde ramazana denk gelmişti. Ramazan görevi olduğu için daha önce hiç imamlık yapmamışım hiç teravih kıldırma gibi bir tecrübem yok. Ben ilk atandığımda da yakın zamanda karaciğer nakli gerçekleşmişti. Hala üzerimde otuza yakın dikişlerim mevcuttu. Bunların yanında yapabilir miyim diye tereddüt içindeydim.
K2	Ben atandığım dönemde müftülüğün böyle bir seminerleri yoktu ve biz tecrübesiz ve eğitimsiz gittik ve biz bunu yaşayarak öğrendik. Ama şuan çok şükür müftülük bu gibi çalışmalarını yeni yeni başlattı. Ama bizim zamanımız da ne köy yaşamı nede eğitimle ilgili bir seminer verildi. Biz yaşayarak ve internette yaşadıklarını paylaşan imamların yorumları ile tecrübe kazandık. Veya başka imam arkadaşları dinleyerek tecrübe kazanmıştık.
K3	Ama bu göreve başladıktan iki üç ay sonra verildi. Bizde arkadaşlarla dedik ki keşke bu eğitim görev yerine gitmeden önce verilseydi dedik. Biz tecrübe edindikten sonra bazı şeyleri anlattılar. Şu anda da daha sonradan veriliyor. Ama daha öncesi verilse daha iyi olacak. Çok verim aldık ama göreve başlamadan verilirse daha verimli olacaktır.
K4	Hayır verilmedi. Ben bir hocamıza danışmıştım. Ama toplu olarak verilmedi. Oda köydeydi ben ondan tecrübe edindim. Ona sorduktan sonra daha bilinçli oldum. Örneğin bana dedi ki; hocam ilk köye gittiğinde maaşlısın ve bekarsın. Her köylü kızını sana vermek ister dedi. Herkes seni evine çağırmak ister. Hatta sen yemek yerken kızıyla baş başa bırakmak isteyen bile olur. Dedi. Sizi tuzağa çekmek isteyen olur. Bunun haberdarı ol dedi. Bende daha hassas oldum. Bende dedi kodu olmasın diye. Kendi kendime yüzük taktım ve nişanlıyım dedim. Konuyu kapattım. Önüne geçmiş oldum. Din hizmetleri ile ilgili de bilgi verilmedi. Yeni atanarlara verilmiş. Ama bizim zamanımızda verilmedi. İlk defa yapıldı.
K5	Herhangi bir eğitim verilmedi. Ama eğitim verilse çok kolaylık olur. Neyle karşılaşacağımı bilirsin en azından.

Tablo 106’ da verilen ifadelerde, K1 kişinin dini hizmete ilişkin bilgiler verildi mi? Sorusuna hayır hiçbir bilgi verilmedi şeklinde belirtmiştir. K2 kişinin, ilk görevinin ramazana denk geldiğini ve bu konuda hiç tecrübesinin olmadığını yapabilir miyim diye tereddüt ettiğini, görev öncesi herhangi bir seminerin verilmediğini, göreve başlarken tecrübesiz ve eğitimsiz gittiğini yaşayarak ve internetteki yorumlardan tecrübe kazandığını ifadelerinde belirtmiştir. K3 kişisi, eğitimin göreve başladıktan sonra verildiğini daha öncesi verilmesi daha yararlı olacağını halen sonradan verildiğini ifade etmiştir. K4 kişinin de, verilmediğini ve kendisinin başka bir



hocadan tecrübe edindiğini ve o hocanın uyarılarıyla önlem aldığını ifade etmiştir. K5 kişisi ise; herhangi bir eğitimin verilmediğini ve verilse faydalı olacağını belirtmiştir.

### 5.5.3. İlgililere İletilmesi Gereken Notlar

Bu alt kategoride imam hatiplerin yaşadıkları kurumsal kaynaklı sorunları ilgililere iletilmesini talep ettikleri ayrıca söylemek istediğiniz düşünceleriniz var mı? Sorusuna verilen cevaplar neticesinde oluşturulmuştur.

**Tablo 107.** İlgililere İletilmesi Gereken Notlar Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
İlgililere İletilmesi Gereken Notlar		■	■	■	■		■	5
TOPLAM	0	1	1	1	1	0	1	5

Tablo 107’ de gösterilen kod sisteminde, bu temaya ifadeleri geçen katılımcı ve ifade sayısının 5 olduğu görülmektedir. Her katılımcının 1 ifadesi bulunmaktadır. Katılımcılar; K2, K3, K4, K5 ve K7 kişileridir.

**Tablo 108.** İlgililere İletilmesi Gereken Notlar Modeli

K2	Teşekkür ederim. Bu anket derdime derman oldu. Farklı yerlere iletilecek bu sıkıntıların iletilmesi bizi de memnun edecek.
K3	Benim isteğim eğer ulaştırabilirseniz yeni atanan hocalar köye atanıyor ama bir yerden sonra artık şehirde kendilerini geliştirme noktasında genç imamların öncelik verilmesi tayin atamasında yardımcı olunmasını istiyorum. Hafız bir arkadaşım var köyde kendini geliştiremiyor. Ben Arapça biliyorum burada köreliyorum. Bu gibi kabiliyetli insanlar değerlendirilse. Körelmeye bırakılmasa daha iyi olur. Yani akrabalarımı arkadaşlarımı ziyaret edemiyorum. İki vakit arası gitsem hiçbir şey yapamadan koştura koştura geri dönüyoruz. Yerime birisini bıraksam muhtarlık seçimlerinden dolayı onun arkasından namaz kılmıyorlar. Bu konuda bir çalışmanın yapılması bizim için iyi olur. Teşekkür ederim.
K4	Benim düşüncem gençliğimizi köyde heba ediyoruz. Çünkü köyün imkânları kısıtlı, izin belirli bir gün, köye faydalı olamıyorsun. Herkes kendi işinde. E oturup kitap açıp okuma gibi bir aşta olmuyor. Zaman ölüp gidiyor. Aslında genç imamları şehirde koşturmak gerekir. Tabi pişmiş olması da gerekir. Genç imamları köye gönderiyorlar ki tecrübe kazansınlar. Bu da cemaatle uyum sağlayamıyor ki. Ama bir imam vardı. Elli yaşındaydı. Cemaatle iyi geçiniyordu. Çok bilgisi de olmuyordu. Çayını içiyor. Şu ne yaptı bu ne yaptı. Dengine göre

	kişiler çok oluyordu. Benim kafama göre değil. Ben ilim ortamı sohbet ortamı istiyorum. Bunlarda olmayınca sıkılıyorum.
K5	Şu sorunu da ben eklemek istiyorum. İlk köye atandığımızda nasıl davranılacağına dair bilgiler verilmelidir. İmam için bu çok önemlidir. Bunun dışında söylemek istediğim bir şey yok. Teşekkür ederim.
K7	Lojman konusunda en başta kurumumdan ve belediyelerden devletten sadece benim için değil tüm lojmanlar için ilgilenilmesini bekliyoruz.

Tablo 108’ de yer alan ifadelerde K1 kişisi, bu anketin derdine derman olduğunu, bu sorunların farklı yerlere iletilmesi kendilerini de memnun edeceğini ifade etmiştir. K3 kişisi, genç imamların atamalarda öncelik verilmesi gerektiğini, hafız veya Arapça bilen kişilerin köyde köreldiklerini bu insanların değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. K4 kişisi, gençliğin köyde heba olduğunu, köyün imkânlarının kısıtlı olduğunu genç imamları şehirde koşturulması gerektiğini, genç imamların köyde cemaat ile uyum sağlayamadığını ifade etmiştir. K5 kişisi, köye atanmadan önce köyde nasıl davranıldığına dair bilgilerin verilmesi gerektiğine ve imam için bu çok gerekli olduğunu belirtmiştir. K7 kişisi ise; lojman konusunda en başta kurumdan, belediye ve devletten tüm lojmanlar için ilgilenilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Tüm bu ifadeler sonucunda kurumsal faktörler ana teması ile 5 alt kodlar ile bulgular incelenmiştir. Katılımcıların kendi ifadelerinden alınan bilgiler doğrultusunda kodlar oluşturulmuş ve bu kodlara bu ifadeler işlenmiştir.

#### 5.5.4. Atanmadan Önce Yer Hakkında Bilgi Verilmemesi

Bu alt tema, imam hatiplerin ataması yapılmadan önce kalacakları yer hakkında veya köy hakkında bilgi verilmemesinden kaynaklı sorunları kapsamaktadır.

**Tablo 109.** Atanmadan Önce Yer Hakkında Bilgi Verilmemesi Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL..
Atanmadan Önce Yer Hakkında Bilgi Verilme	■	■	0	0	■	0	0	3
Σ TOPLAM	1	1	0	0	1	0	0	3

Tablo 109’ da gösterilen kod bilgilerinde, K1, K2, ve K5 kişilerinin ifadelerini kapsadığı görünmektedir. Her katılımcının bir ifadesi toplam 3 ifade bulunmaktadır.

**Tablo 110.** Atanmadan Önce Yer Hakkında Bilgi Verilmemesi Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K1	Biz ilk atandığımızda kadrolu konumda bulunmuyorduk. Bu yüzden de izin hakkımız olmuyordu. Yalnızca rapor olarak veya müftüden onay olarak izin kullanabiliyorduk. Bu köyde beş yılda yedi tane imam ağlayarak gitmişler. Bana müftülük göreve başlamadan önce bu durumdan hiç bahsetmedi. Burası sorunlu köy diye söylemediler. Ben devlet memurluğunun ne olduğunu bile bilmiyordum.
K2	Gittiğimde sivrisinek, evin her yerinden koku gelmesi gibi sorunlarla da karşılaşınca çok sıkıntılı başlangıcım olmuştu.
K5	Erkekler için çok ciddi bir şey değil ama aile efradında çok küçük. İmkânları çok kısıtlıyor. Birde özellikle ilk atamada bize tercihler sunuluyor. Diyorlar ki yüz tane cami var. Bunun yirmi beşinde tercih hakkınız var. Bize verilen süre ya bir hafta ya da on gün. Bu sürede camileri gezme imkânı görme imkânı yok. Ancak telefonla öğrenebiliyorsunuz oda tanıdık varsa. Yoksa hiçbir bilgi edinemiyorsunuz. İlk atamada en yakın nereye gidebilirim avantajı olabiliyor. Örneğin sisteme lojmanların fotoğraflarını sisteme ekleyebilirler. Bu sorun giderilebilir.

Tablo 110’ da verilen katılımcı ifadelerinde, K1 kişinin, göreve başladığı köyde kendisinden önceki imamların ağlayarak gittiğini ve kurumun bu konuda bilgi vermediğini sorunlu köy bilgisini vermediğini, atanmadan önce devlet memurluğu hakkında da bilgisinin olmadığını belirtmiştir. K2 kişisi, evin hakkında bilgi verilmediği ve her yerden sivrisinek ve kokunun geldiğini bunu bilmediğinden dolayı da sıkıntılı bir başlangıcın olduğunu ifade etmiştir. K5 kişisi ise; evin küçük olduğunu ve ailesinin sorun yaşadığını bu konuda da evi daha önceden görme imkânlarının olmadığını ve bilgi edinemediklerini ifade etmiştir.

### 5.5.5. Önce Yapılan Bir Uygulamayı Değiştirilmesinden Kaynaklı Sorunlar

Bu alt tema, kurumun daha önce uyguladığı bir yönetmeliği, bildirgeyi veya dini vazifeleri, daha sonrası değiştirmesi veya üstünde değişiklik yapmasıyla imam hatibin cemaat ile kurum arasında kalmasından kaynaklı sorunları kapsamaktadır. Bu sorunlar neticesinde bu kod oluşturulmuştur.

**Tablo 111.** Önce Yapılan Bir Uygulamayı Değiştirilmesinden Kaynaklı Sorunlar Kod Matrisi Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Önce yapılan bir uygulamayı değiştirilmesind				■	■		■	3
TOPLAM	0	0	0	1	1	0	1	3

Tablo 111’ te görüldüğü üzere K4, K5 ve K7 kişilerinin ifadeleri bu alt temada yer almaktadır. Her katılımcının 1 ifadesi toplam 3 ifade ile oluşturulmuştur.

**Tablo 112.** Önce Yapılan Bir Uygulamayı Değiştirilmesinden Kaynaklı Sorunlar Kod Matrisi Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K4	Ben çoğu zaman cemaate uyarım. İtilaf etmem. Buna benzer bir şey yaşamadım. Cemaati öyle çok sıkmam. Mesela babamın köyüne bir imam gelmişti. Adamın kulağı ezanda bile değildi. Ama dedi ki cuma namazı on rekâttan fazla kılmayın. Köylüden çok tepki almıştı. Ben neden rekâtı indireyim ki zararı yok. Hatta benim köyde de şu anda soruyorlar neden on rekâtın üzerinde kıldırıyorsun diye. Bende ne zararı var dedim. Diyanet şu anda diyor ki cuma namazı on rekâttır diyor. Son sünneti ister kılsın ister kılmazsın diye fetva verdi. Ben cuma namazı anlatırken yine derim on rekâttır diye ama kılmayın diye yaptırıcı şekilde konuşmam ben. Namaza engel olamam. Bazı imamlar kıldırılmıyor cemaate. Hatta diyor ki bu hafta iki kişi kılmadı diyor diğerleri benim sözümü dinlemedi diyor. Bana ters geliyor.
K5	Bize müftülükten hoparlörden anons etmeyin denildi. Ama burada sağlıkçı geliyor anons et deniliyor veya farklı farklı isteklerde oluyor. Bizde muhtarla müftülük arasında kalıyoruz. Köylünün menfaati olduğu halde müftülük yasak dediği için arada kalıyoruz.
K7	Birisi geldi dedi ki hocam dedi ben falanca köye gittim. İmam Cuma namazını kıldırıldı ve yönünü cemaate döndü namazı bitirdi. Neden bu kadar çabuk kıldı. Ne oldu da son zamanlarda Cuma namazın rekâtları kısaldı. Daha önce böyle sorunlar yoktu. Bana sordu. Bizde kendisiyle vaktin son sünneti kılsa da olur kılmasa da olur konusunu konuştuk. Kılsa daha iyi olur. İşini ihtimale bırakmamış olur diye cevap verdik. Bu neden oluyor diye sorduğunda cevap veremiyoruz. Çünkü bunu yapanda bir hocaydı. Ama ben böyle kılıyorum. Ben kılarım. Zararı yok. Kılmayıp ta cemaatin tepkisini çekmemek için ve cemaate uyum sağlamak için dört rekâtı da kılarım. İşimin adı ne? Kafa karışıklığı sorulara da meydan vermemiş olurum.

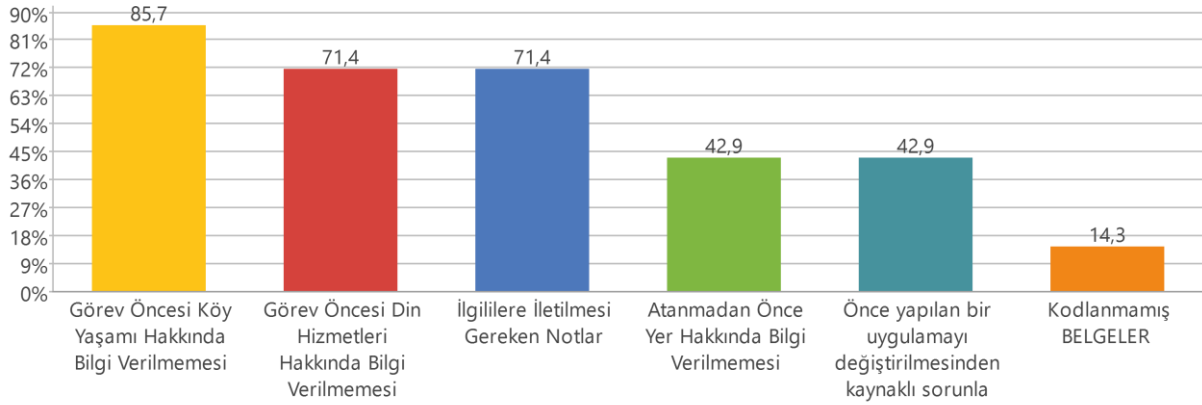
Tablo 112’ te verilen K4 kişinin ifadesinde; diyanetin Cuma namazını 10 rekâta indirdiğini ve diğer rekâtı ister kılsın ister kılmazsın diye fetva yayınladığını, kendisinin bunu cemaate söylediğini fakat zorlamadığını ve “kılsam ne zararı olacak” diye düşündüğünü bu nedenle de “cemaatten neden fazla kıldırıyorsun?” diye sorduklarını belirtmiştir. K5 kişisi;

kurumu tarafından cami hoparlöründen anons edilmeyeceği konusunda uyarı geldiğini fakat köye sağlıkçıların geldiğini veya farklı anonsların edilmesi gerektiğini kendisinin kurumu ve muhtarlıkla arada kaldıklarını ifade ediyor. K7 kişisi ise; köy halkından birinin imam hatibe gelip başka yerde namaz kıldığını ve namazın erken bittiğini neden az kılındığını sorduğunda, imam hatibin son rekâtın kılıp kılmaması için bir zorlamanın olmadığını söylediğinde farklılığın neden olduğunu sorduğunda ise imam hatibin cevap veremediğini belirtmiştir. Bunun yanında, “imam hatibin sen işini ihtimale bırakma kılın daha iyi olur” şeklinde konuştuğunu kendisinin ise cemaatin tepkisini çekmemek için kıldığını ifade etmiştir.

### 5.5.6. Kurumsal Faktörler Alt Kodların İstatistiği

Kurumsal faktörler ana temanın alt kodlarının hangi yüzdelikte kullanıldığını bu alt başlık altında incelenmiştir. Tablo 113’ te görüldüğü üzere sarı kutulu olan yer görev öncesi köy hakkında bilgi verilmemesi kodlu bölgeye aittir. Bu kodun yüzdelik oranı % 85,7 ile ön sırada bulunmaktadır. Bu alt kategori bu temada daha fazla kullanılmıştır.

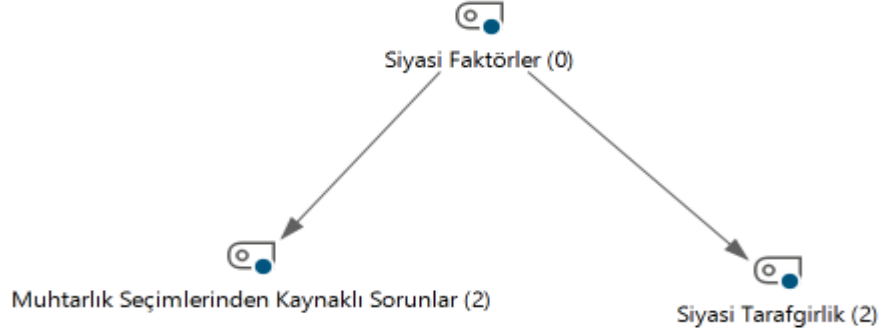
**Tablo 113.** Kurumsal Faktörler Alt Kodların İstatistiği Modeli



### 5.6. Siyasi Faktörler

Bu ana temanın içeriği; imam hatiplerin köyde muhtarlık seçimlerinde ister istemez dâhil olabildikleri ve bu sebeple de sorunlar yaşadıkları ve bu sorunların uyumlarını etkiledikleri gözlemlenmiştir. Bu sorunları kapsayan bu tema 2 alt kategoride bulgular

incelenmiştir. Bunlar; Muhtarlık Seçimlerinden Kaynaklı Sorunlar, Siyasi Tarafgirlik alt kodlarıdır.



**Şekil 10.** Siyasi Faktörler Kodlama Modeli

Şekil 10’ da verilen modelde Siyasi Faktörle temasına bağlı iki alt kod bulunmaktadır. Bu alt temalar muhtarlık seçimlerinden kaynaklı kodun frekansı (f=2), Siyasi Tarafgirlik kodunun frekansı ise (f=2) görünmektedir.

**Tablo 114.** Siyasi Faktörler Alt Temalarına İlişkin Frekans ve Yüzdesele Dağılımları

İsim (Kod)	Frekans	Yüzde	Yüzde (geçerli)
Muhtarlık Seçimlerinden Kaynaklı Sorunlar	2	28,57	100,00
Siyasi Tarafgirlik	2	28,57	100,00
Kodlanmış BELGELER	2	28,57	100,00
Kodlanmamış BELGELER	5	71,43	-
ANALİZ EDİLEN BELGELER	7	100,00	-

Tablo 114’ te verilen frekans ve yüzdesele dağılımlara bakıldığında tüm kodların eşit olduğu ve eşit olduğundan dolayı da yüzdesele oranının % 100 olduğu görünmektedir.

**Tablo 115. Siyasi Faktörlerin Alt Temaları Kod Matris Modeli**

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
• Siyasi Faktörler								0
• Muhtarlık Seçimlerinden Kaynaklı Sorunlar		■		■				2
• Siyasi Tarafgirlik		■		■				2
Σ TOPLAM	0	2	0	2	0	0	0	4

Tablo 115’ te görüldüğü üzere K2 ve K4 kişilerinin ifadeleri bu tema içeriğine alınmıştır. Toplamda iki alt kodda iki ifade bulunmaktadır. Bu kodlara ilişkin bulgular tek başlıkta değerlendirilmiştir.

### 5.6.1. Muhtarlık Seçimlerinden Kaynaklı Sorunlar ve Siyasi Tarafgirlik

Bu temada muhtarlık seçimlerinden kaynaklanan imam hatibin yaşadığı sorunlar yer almaktadır. K1 kişinin aşağıda verilen ifadelerinde, imam hatiplerin bir tarafa siyasi olarak tarafgirlik göstermeleri durumunda, diğer kesim tarafından sıkıntı yaşadığını belirtmiştir. Aynı katılımcı yine, kendinden önceki imam hatibin bu konuda sorun yaşadığını ve köyün diğer tarafı taraf almış ve altı yıl boyunca namaza gelmediğini ve kurumun başka köye almak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Tablo 90’ da K4 kişinin ifadesinde ise, kendinden önceki imam hatibin ilk gittiğinde bir aile tarafından safına çekilmesi ve oy kullanırmak istemesi, sonradan vaz geçtiğini belirtmiştir. Bu sayede diğer tarafın bir oyla kazanması sonucu imam hatibe karışmadıklarını ve “kaybetseydik imamın evini taşılayacak ve gençlerimiz imamı linç edecekti” dediklerini ifade etmiştir.

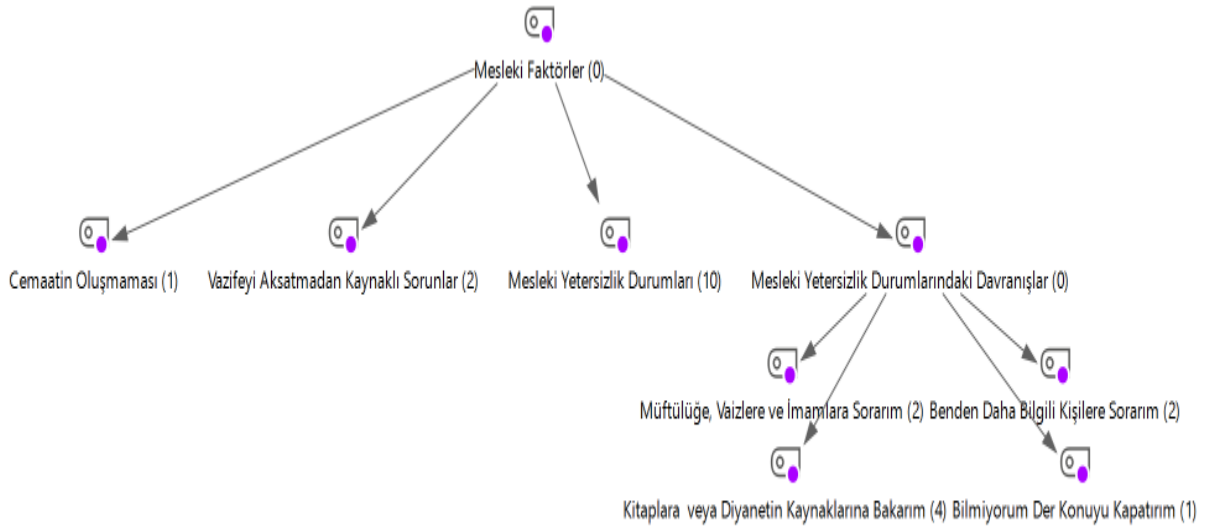
*“Biz imam veya memurlar siyasi olarak bir tarafa tarafgirlik gösterirsek diğer kesim tarafından sıkıntı yaşıyoruz. Özellikle bu muhtar seçimlerinde gerçekleşiyor. Benden önceki imam arkadaşta böyle bir sorun yaşamış. Köyün diğer tarafı saf almışlar konuşmamışlar. Tam altı yıl boyunca camiye gelmemişler. Çevre köylerde namaza gitmişler. Müftülük imamı bu köyden başka köye sınavsız olarak göndermek zorunda kalmış. Bu nedenle ben muhtarlık seçimlerinde oy kullanmadım. Köy yerlerinde oylar belli olduğundan imam oyunu kullanmazsa daha sağlıklı olduğunu düşünüyorum.” (K2: 51 - 51)*

Tüm bu ifadeler neticesinde imam hatibi muhtarlık seçimlerinde ve siyasi tarafgirliği köye uyumunu etkilemekte ve sorunlar oluşturmaktadır. K1 ve K4 kişinin ifadeleriyle oluşturulan bu tema iki alt kod bir başlık altında değerlendirilmiş ve bu kategorilere ait bulgular çözümlenmiştir.

## 5.7. Mesleki Faktörler

Burada, imam hatiplerin köye ve cemaate uyum sağlamada mesleki açıdan yaşadıkları sorunları içermektedir. Tüm oluşturulan tema ve bunlara bağlı alt kodlar katılımcıların ifadeleri ve alınan cevaplar neticesinde oluşturulmuştur. Bu ana temaya bağlı toplam 4 alt kod bulunmakta ve alt kodun da 4 alt faktörü bulunmaktadır. Bunlar:

**Ana Tema:** Mesleki Faktörler, **Alt Kod:** Cemaatin Oluşmaması, Vazifeyi Aksatmadan Kaynaklı Sorunlar, Mesleki Yetersizlik Durumları, Mesleki Yetersizlik Durumlarındaki Davranışlar, **Alt Kategori,** Müftülüğe, Vaizlere ve İmamlara Sorarım, Kitaplara veya Diyanetin Kaynaklarına Bakarım, Benden Daha Bilgili Kişilere Sorarım, Bilmiyorum Der Konuyu Kapatırım oluşan kodlardır.



**Şekil 11.** Mesleki Faktörler Kodlama Modeli

Şekil 11’ de gösterildiği modelde merkezde mesleki faktörler kodu, yayılmış kodlar ise alt kodlar ve alt kategorilerdir. En fazla frekansa sahip kod (f=10) mesleki yetersizlik durumları



kodu olarak görünmektedir. Bu da en fazla ifade içeren kod mesleki yetersizlik kodu olduğunu ortaya koymaktadır.

**Tablo 116.** Mesleki Faktörler Alt Temalarına İlişkin Frekans ve Yüzdesele Dağılımları

İsim (Kod)	Frekans	Yüzde	Yüzde (geçerli)
Mesleki Yetersizlik Durumları	7	100,00	100,00
Mesleki Yetersizlik Durumlarındaki Davranışlar	7	100,00	100,00
Vazifeyi Aksatmadan Kaynaklı Sorunlar	2	28,57	28,57
Cemaatin Oluşmaması	1	14,29	14,29
Kodlanmış BELGELER	7	100,00	100,00
Kodlanmamış BELGELER	0	0,00	-
ANALİZ EDİLEN BELGELER	7	100,00	-

Tablo 116' da görüldüğü üzere mesleki faktörler alt kodlara ilişki frekans ve yüzdeler oranlarına göre; en fazla frekansa sahip kod (f=7) ile mesleki yetersizlik durumları kodu ve yüzdeleri ise tüm belgelerde yer aldığı için % 100 olarak görünmektedir. En az frekansa sahip kod ise, (f=1) ile cemaatin oluşmaması kodu ve yüzdeler oranı ise %14,29 olarak görünmektedir. Bu aşamadan sonra alt kategorilere ait bulgular başlıklar halinde detaylı bir şekilde incelenecektir.

### 5.7.1. Mesleki Yetersizlik Durumları

Bu kod, imam hatiplerin meslek açısından yetersiz kaldıkları durumdan kaynaklı sorunları kapsamaktadır. Bu alt temada imam hatiplerin ifadeleri doğrultusunda oluşturulmuştur.

**Tablo 117.** Mesleki Yetersizlik Durumları Kod Matrisi Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Mesleki Yetersizlik Durumları	■	■	■	■	■	■	■	10
TOPLAM	1	2	2	1	2	1	1	10

Tablo 117’ da gösterilen kod sisteminde, tüm katılımcıların bu temada ifadelerinin olduğunu ve bu alt kodun, tüm katılımcıların ifadelerinden oluşturulduğu gösterilmiştir. K2, K3 ve K5 kişilerinin bu temada 2 şer ifadeleri olduğu görülmektedir.

**Tablo 118.** Mesleki Yetersizlik Durumları Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K1	Örneğin birisi geldi insülin orucu bozmuyormuş doğru mu dedi bende bu beni aşan bir konu dedim ve arayıp beraber öğrendik.
K2	Ben şuan bu konuyu biliyorum ama daha iyi anlatabilmem açısından size bu konuyu araştırayım. İkinci veya akşam namazında ve yahut telefonla size dönüş yapayım diye zaman isteyerekten daha sağlıklı cevaplarla dönüş yapıyoruz.
K2	Bu köyde olmadı ama daha önceki görev yerimde, onlarda şöyle bir şey vardı; o insanlar faizli borç vermek yerine daha çok bir eşyayı bir borç olarak verip o eşya olarak daha fazla almayı alışkanlık edinmişlerdi. Bu da dinimizde caizdir. Ama bunu farklı yollarına giriyorlardı. Bu konularda düzeltmek için kitaplardan ve daha bilgili hocalarımızdan yardım alıyordum.
K3	Nikâhta biraz sıkıntı yaşadım. Çünkü yönetmelik gereği resmi nikâh olmadan imam nikâhi kısılması yasaktı. Suriyeliler ile resmi de yapamıyorlardı bu konuda biraz sıkıntı çekmiştim.
K3	Bazı kişiler her şeyi bilirim deyip hiç bir şey bilmeyen kişiler gelip şu soruyu sordular: Hz Yusuf AS kuyuya atan kardeşinin adı neydi. Bilmem falan Peygamberin devesinin adı neydi. Böyle yanıltıcı sorular soruldu. Kendileri bir vacip gibi biliyorlardı. Bende dedim ki arkadaş sen Allah’ın emrettiklerini yerine getir. Beş vakit namazı kıl orucu tut. Kul hakkına riayet et. Sana bunlar sorulmayacak. Bende bilmiyorum dedim. Hatta araştırmak içinde lüzum yok dedim. Bazen hocayı cemaat önünde rencide etmek isteyen insanların soruları geliyor. Ben bunu hissettiğim zaman cevabını kısa keserim bir daha ondan tartışmaya girmem. Bilmiyorsam bilmiyorum der konuyu kapatırım.
K4	Bir ara ramazanda cemaatten biri dedi ki: Hocam doktor bana on iğne yazmış dedi. Senden önceki imama sordum o iğne orucu bozmaz dedi. Sen ne diyorsun diye sordu. Bende hemen ilmihali açtım ve gösterdim bozulduğunu oda tatmin oldu tamam hocam iftardan sonra vurdururum dedi.
K5	Cenazede mesela fazla uygulama görmediğimiz için zorlanıyoruz. Örneğin ilk cenaze namazında büyükler gelip bize aman hocam bilmiyorsan, daha önce cenaze namazı kıldırmadıysan kıldırma dediler. İlk bizde heyecanlanmıştık.
K5	Ama eksik kalırsak soran kişiye diyoruz ki bize mühlet ver. Bugün yarın öğrenip size dönelim diyoruz. Mesela vaiz hocalar var veya müftülükten arkadaşlar var imamlar var bunu araştırıp dönüyoruz. Süre isteyip dönüyoruz. Mesela arkadaşın birisi sordu; devlet bu sene dişi hayvanın kesilmesini yasakladı. Bunu satsak günaha girer miyiz? Diye sordu. Ben bu sorunun içinden çıkamam. Ben mesela bir vaize sordum. Ondan öğrendim cevapladım tatmin oldu.

K6	Yani bu örnek sayılır mı bilmiyorum ama bir gün bir adam hocam tarlaları boş bırakmak günah mıdır dedi. Veya üzümü çöpe atmak yerine şarap için satsak sonra parasını alıp hayır kuruma versek olur mu dedi. Bende hemen cevap vermedim araştırdım internetten diyanet kaynaklarına baktım ve diğer gün daha sağlıklı cevap verdim.
K7	Mesela bir köylü bana dedi ki; hocam dedi benim dağda bir koyunum vardı. Bu koyun hastaydı. Bıçağımda yanımda yoktu. Ölmek üzereydi. Sadece yanımda tüfek vardı. Tüfekte vurdu. Onunda etini yedim. Bu nasıl olur? Diye sordu. Bende ona o anda cevap veremedim. Bende ona dedim ki hacı abi bu konuyla ilgili tam bilgim yok. Net bir bilgi edineyim. Öyle cevap vereyim diye. Cevap veriyoruz.

Tablo 118' de verilen ifadeler neticesinde:

K1 kişisi, birisinin geldiğini ve insülin orucu bozmadığını ve bunun doğru olup olmadığını sorduğunda, beni aşan konu dediğini ve arayıp beraber öğrendiğini belirtmiştir.

K2 kişisi, köyde faizli borç vermek yerine, verdikleri eşyayı daha fazla almayı alışkanlık edinmişlerdi, bu konuyu düzeltmek için kitaplardan ve bilgili hocalardan yardım alarak düzeltmeye çalıştığını ifade etmiştir.

K3 kişisi, nikâh kıyma işleminde sıkıntı çektiğini, yönetmelik gereği resmi nikâh kıydırmadan dini nikâhın yapılamadığını fakat Suriyelilerin gelip nikâh kıydırmak istedikleri ve bu konuda sorun yaşadığını belirtmiştir. Aynı zamanda cemaatten bazı kişilerin gelip Hz. Yusuf Peygamberi kuyuya atan kardeşinin adının sorulması gibi çok uç soruları sorduklarını buna da kendisinin de onlara bu soruların sorulmayacağını söyleyip bilmiyorum cevabını verdiğini ifade etmiştir.

K4 kişisi, ramazanda iğnenin orucu bozmadığını soran bir cemaatten birinin kitabı açarak anlattığını ve tatmin olup uyguladığını belirtmiştir.

K5 kişisi ilk atandığımızda, cenaze konusunda çok uygulama görmediğimizden dolayı köylülerden birisi gelip “aman hocam daha önce kıdırmadıysan bilmiyorsan kıdırma” şeklinde uyarıda bulduklarını ve kendisinin de heyecanlandığını ifade etmiştir. Bununla beraber, birisinin gelip devletin bu sene dışı kurbanı yasakladığını bunu satsak günaha girer miyiz diye sorduğunu, kendisinin de vaize sorup öğrendiğini ifadelerinde yer vermiştir.

K6 kişisi, “tarlaları boş bırakmak günah olur mu? Ve “üzümü çöpe atmak yerine şarap yapımı için satsak ve bundan gelen parayı hayır kuruma versek olur mu? Diye sorduklarını ve araştırıp öğrenip cevap verdiğini belirtmiştir.

K7 kişisi ise, köy halkından birinin gelip, dağda bir koyunun olduğunu ve hasta olduğunu yanında bıçağının da olmadığını, koyunun ölmek üzere olduğunu ve sadece yanında tüfeğin olduğunu ve vurup etinin yediğini bunun doğru olup olmadığını sorduğunda kendisinin net bilgi edinip öyle cevap verdiğini ifade etmiştir.

Tüm bu ifadeler mesleki yetersizlik durumları kodu altında birleştirilerek aynı kod altında sorun olduğu belirlenmiş ve bu tema oluşturulmuştur.

### 5.7.2. Mesleki Yetersizlik Durumlarındaki Davranışlar

Bu tema, bir önceki temaya bağlı olarak yetersizlik durumları halinde katılımcıların davranışlarını işlemek amacıyla oluşturulmuştur. Bu temanın 4 alt kategorileri bulunmaktadır. Bunlar: Müftülüğe, Vaizlere ve İmamlara Sorarım, Kitaplara veya Diyanetin Kaynaklarına Bakarım, Benden Daha Bilgili Kişilere Sorarım, Bilmiyorum Der Konuyu Kapatırım oluşan kodlardır. Buldukları davranışa göre oluşturulan kodlara ait bulgular incelenmiştir.

**Tablo 119.** Mesleki Yetersizlik Durumlarındaki Davranışlar Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Mesleki Yetersizlik Durumlarındaki Davranışlar								0
Müftülüğe, Vaizlere ve İmamlara Sorarım					■		■	2
Kitaplara veya Diyanetin Kaynaklarına Bakarım		■		■		■	■	4
Benden Daha Bilgili Kişilere Sorarım	■	■						2
Bilmiyorum Der Konuyu Kapatırım			■					1
<b>TOPLAM</b>	1	2	1	1	1	1	2	9

#### 5.7.2.1. Müftülüğe, Vaizlere ve İmamlara Sorarım

Mesleki yetersizlik durumlarında müftülüğe, vaizlere ve imamlara sorarım cevabını veren katılımcıları kapsamaktadır. Tablo 119’ da görüldüğü gibi bu temada 2 ifade bulunmaktadır. Bu ifadeler, K5 ve K7 kişilerine aittir.

### **5.7.2.2. Kitaplara veya Diyanetin Kaynaklarına Bakarım**

Mesleki yetersizlik durumlarında, kitaplara veya diyanetin kaynaklarına bakarım cevabını veren katılımcıları içermektedir. Bu ifadeyi çoğunluk olarak 4 katılımcı kullanmıştır. Bu katılımcılar; K2, K4, K6 ve K7 kişileridir. Bu kişilerin ifadeleri doğrultusunda bu kod oluşturulmuştur.

### **5.7.2.3. Benden Daha Bilgili Kişilere Sorarım**

İmam hatipler mesleki olarak yetersiz kaldıklarında karşıdaki kişilere cevap verme davranışları olan bu alt koda ifadeleri geçen katılımcılar Tablo 119' da verilmiştir. Bunlar; K1 ve K2 kişileri bu cevapları vermişlerdir. Bu kişilerin ifadeleriyle bu alt kod oluşturulmuştur.

### **5.7.2.4. Bilmiyorum Der Konuyu Kapatırım**

Mesleki açıdan yetersiz kaldıklarında verilen cevaplardan bilmiyorum der konuyu kapatırım kodu içeriğine alınan ifade; K1 kişisinden alınmıştır.

Bu ifadeler sonucu oluşturulan bu kodlar Tablo 119' da görüldüğü üzere, K2 kişisi; yetersiz kaldığı durumlarda hem kitaplara ve diyanetin kaynaklarına soruyor, hem de daha iyi bilen birisine sorduğu ortaya çıkmaktadır. K7 kişisi ise, mesleki yetersizlik durumlarında, hem müftülüğe, vaizlere ve imamlara soruyor hem de kitaplara ve diyanetin kaynaklarına baktığı ortaya çıkmaktadır. Yine Tablo 119' da görüldüğü gibi, mesleki yetersizlik durumlarında katılımcıların çoğu kitaplara ve diyanetin kaynaklarından yardım almaktadırlar.

### **5.7.3. Vazifeyi Aksatmadan Kaynaklı Sorunlar**

Bu kodu oluşturan etkenler, imam hatibin vazifesini aksatmasıyla ortaya çıkan sorunlar işlenmiştir. Katılımcıların ifadesiyle oluşan bu alt temaya ait bulgular bu başlıkta incelenmiştir.

**Tablo 120.** Vazifeyi Aksatmadan Kaynaklı Sorunlar Modeli

<b>Belge</b>	<b>Kodlu Bölümler</b>
K3	Bu başıma geldi geçen gün kalkamadım. Cemaatten biri geldi kapımı çaldı. Uyandırdı beni. Gelip direk kapıyı çalıyorlar. Ama herhangi bir sıkıntıda görev aksaklıklarımızda cemaat eski hocaları anlatıyorlar örnek veriyorlar. Hocam

cumadan cumaya gelirdi önce hocaları. Bu sence helal mi diye. İzinli olup ta namaza gitmeyen hocalar varmış.

K4 Arkadan dedi kodu yaparlar. Bir önceki köyümde bir sıkıntı yaşadım. Hemen bitişikte bir adam vardı. Namaza geliyor tek olunca canı sıkılıyor. Bana bağırarak sen neredesin hoca diye biraz kızardı. Diğer cemaat arkadan konuşur. Hiç yüzüme söylemezdi. Bu hoca gidiyor hiç gelmiyor diye arkadan konuşurlardı.

K3 kişisi Tablo 120’ de namaza kalkamadığını ve cemaatten birisinin kapısını çaldığını ve uyandırdığını, vazifeyi aksattığında direk kapıyı çaldıklarını ifade etmiştir. K4 kişisi ise; vazifesinde aksaklık gösterdiğinde cemaatten birinin herkesin içerisinde bağırarak “sen neredesin hoca?” diye kızdığını ve yanlış yaptığında cemaatin arkadan konuştuğunu ifade etmiştir.

#### 5.7.4. Cemaatin Oluşmaması

Bu alt tema, imam hatibin mesleki görevini, cemaatin az olması veya oluşmamasından yapamaması ve buna bağlı sorunları kapsamaktadır. Katılımcıların ifadeleri neticesinde bu alt tema oluşturulmuştur.

**Tablo 121.** Cemaatin Oluşmaması Modeli

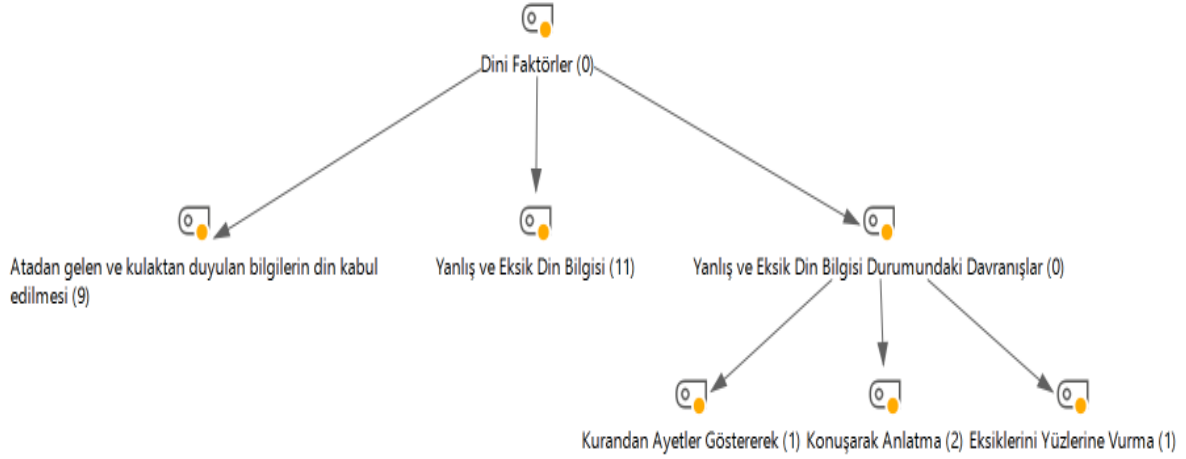
Belge	Kodlu Bölümler
K7	Cemaat ile ilgili hiçbir sorunum olmadı. Sadece bir noktada bir sıkıntı var. Gerçi her köyde yaşanıyor bu sorun ama. Biz her birinin evine gidip diyalog kurduk, her gördüğümüzde söyledik. Camiye gelelim, cemaat olalım ayrı olmayalım diye. Buna rağmen nedense bu civar köylerde zayıflık var. Cemaat konusunda zayıflık var. Benim de şikâyetim onlara biraz anlata anlata cemaate ve camiye çekememek.

Tablo 121’ de K7 kişisine ait ifadelerde, cemaatin az olduğunu ve camiye köylünün gelmediğini ve anlattığı halde köylüyü camiye çekemediğini belirtmiştir.

#### 5.8. Dini Faktörler

Bu tema, imam hatiplerin cemaate bilgi verirken anlatma davranışları veya cemaatin dini konulardaki durumları ve bu durumlara ilişkin imam hatiplerin davranışları, tüm bu

durumlardan kaynaklı sorunları ve ifadeleri içermektedir. Bu temanın toplam 3 alt kodu ve 3 alt kategorisi bulunmaktadır. Bunlar; Atadan gelen ve kulaktan duyulan bilgilerin din kabul edilmesi, Yanlış ve Eksik Din Bilgisi, Yanlış ve Eksik Din Bilgisi Durumundaki Davranışlar ve bu koda bağlı olarak alt kod olarak; Kurandan Ayetler Göstererek, Konuşarak Anlatma ve Eksiklerini Yüzüne Vurma alt kategorilerdir. Bu alt kodlara ilişkin bulgular alt başlıklar halinde incelenmiştir.



**Şekil 12.** Dini Faktörler Kodlama Modeli

Şekil 12’ de gösterilen modelde en fazla ifade bulunan tema, yanlış ve eksik din bilgisi olarak görünmektedir. Temel kod altında 3 kodun bulunduğu ve bu üç koddan birisinin de 3 alt kodu bulunduğu tabloda görünmektedir.

**Tablo 122.** Dini Faktörler Alt Kodlara İlişkin Frekans ve Yüzdesele Dağılımları

İsim (Kod)	Frekans	Yüzde	Yüzde (geçerli)
Yanlış ve Eksik Din Bilgisi	7	100,00	100,00
Atadan gelen ve kulaktan duyulan bilgilerin din kabul edilmesi	5	71,43	71,43
Yanlış ve Eksik Din Bilgisi Durumundaki Davranışlar	4	57,14	57,14
Kodlanmış BELGELER	7	100,00	100,00
Kodlanmamış BELGELER	0	0,00	-
ANALİZ EDİLEN BELGELER	7	100,00	-

Tablo 122’ de görüldüğü üzere en fazla frekansa sahip kod, yanlış ve eksik din bilgisi (f=7), analiz edilen tüm belgelerde bulunmasından dolayı yüzdelik oranı da % 100 olarak çıkarılmıştır. En az frekans ise; (f=4) ile yanlış ve eksik din bilgisi durumundaki davranışlar kodu ve yüzdesel oranı ise % 57,14 sonucu ortaya çıkmıştır. Bu da bu temada en fazla ifadeye sahip temanın, yanlış ve eksik din bilgisi durumundaki davranışlar alt teması olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

### 5.8.1. Yanlış ve Eksik Din Bilgisi

Cemaatin ve köy halkının din konusunda yanlış ve eksik bilgilerinden oluşturulmuştur. Bu temada, katılımcıların bu konu hakkındaki cevapları ve ifadeleri yer almaktadır.

**Tablo 123.** Yanlış ve Eksik Din Bilgisi Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Yanlış ve Eksik Din Bilgisi	■	■	■	■	■	■	■	11
TOPLAM	1	4	2	1	1	1	1	11

Tablo 123’ te görüldüğü üzere tüm katılımcıların ifadelerini kapsamaktadır. K2 kişinin bu temaya giren 4 ifadesi, diğer katılımcıların ise 1 ifadesi, toplamda 11 ifade bulunmaktadır.

**Tablo 124.** Yanlış ve Eksik Din Bilgisi Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K1	Benim bulunduğum köy Hanefi mezhebi idi. Bu noktada ben bir sıkıntı çekmedim. Yalnız bir husus vardı düzeltmeye çalıştığım. Onlar mezhebi din olarak görüyorlardı. Bu noktada sıkıntı yaşamıştım. Mesela şafi mezhebinde olanları farklı bir dindenmiş gibi düşünürlerdi. ‘Hocam onlar bizden ayrı onlar şafi’ gibi başkalaştıran düşünceleri vardı. Aynı din olduğunu bilmiyorlardı. Bu konuda biraz sıkıntı çekmiştim onun dışında sorun yaşamadım.
K4	Hiçbirinden ben zorlanmıyorum. Ama cemaatin anlaması konusunda zorlandığım hususlar nikâh kıyarken şehadet getiremeyen ve Fatıha okuyamayan kişiler oluyor. Yüzlerine vuruyoruz ki eksik kaldıklarını anlatmaya çalışıyoruz. Onun dışında herhangi bir sıkıntı yaşamadım.



K6	Mesela geçen gün bir kişi geldi hocam dedi kızım hasta oldu muska yapar mısın dedi. Senden önceki yapıyordu kızım iyileşiyordu sende yapar mısın dedi. Bende dinimizde böyle bir şeyin olmadığını söyledim. Ve bizim bu gibi şeyleri yapmamızın doğru olmadığını söyledim. Oda ben parayla başka hocaya yaptırırım dedi.
K7	Cenazede biraz sıkıntı yaşıyorum. Peygamberimiz ölülerinize belirli sureler okuyun buyurmuş. Mezar kapatılncaya kadar ben Yasin ve Mülk suresini okuyorum. Bazen kürek eksikliği oluyor. Bir kürekle mezarı kapatılncaya kadar bende sure okumaya devam ediyorum. Bu seferde diyorlar ki; hocam neden uzattın diyorlar. Yani mezarı kapatmadan bitirilmez ki. Mezar kapatılınca duamızı yapacak telkini verip bitireceğiz. Bu konuda cemaatle sıkıntı yaşadık. Oda kendilerinden kaynaklanan bir durum. Geç kapattıkları için bende uzatmak zorunda kalıyorum.

Tablo 124' da görüldüğü üzere K1 kişisi ilk görev yaptığı yerin Hanefi mezhebi olduğunu, mezhebi din olarak bildiklerini farklı mezhepte olanları farklı dinde gibi gördüklerini bu konuda sıkıntı çektiğini ifade etmiştir. K4 kişisi; nikâh kıyarken şehadet getiremeyen ve Fatiha okuyamayan insanların olduğunu belirtmiştir. K6 kişisi, bir kişinin hastalık olduğunda kâğıt (muska) vb. şeyleri yazmasını istediğini daha önce yazıldığında iyileştiğini, imam hatibin bunun yanlış olduğunu belirttiğini ifade etmiştir. K7 kişisi ise; cenaze defnedildikten sonra kapatılırken kürek eksikliğinden dolayı geciktiklerini ve hocanın kapatana kadar okunan Kuranı neden okuduğunu ve uzattığını sorduklarında imam hatibin, sünnet olduğunu söylemiş ve bundan dolayı sorun yaşadığını ifade etmiştir.

Tablo 124' te K2 kişisine ait ifadelerde; cemaatin bildiklerinin kulaktan duyma ve dededen duyma şeylerin bazen baskın olabileceğini ve yanlış bilinen dini kültürleri olduğunu belirtmiştir. K3 kişisine ait ifadelerde; bildiklerini din olarak gördüklerini ve eksik bildiklerini belirtmiştir. K5 kişisine ait ifadelerde ise, Cuma namazı hakkında cemaatin yanlış ve eksik bildiğini belirtmiştir.

### **5.8.2. Atadan Gelen Ve Kulaktan Duyulan Bilgilerin Din Kabul Edilmesi**

Bu tema, imam hatiplerin ifadeleri doğrultusunda, köy halkının eskiden buyana inandıkları bazı kuralları veya değerleri din olarak bilmesi gibi durumları içermektedir.

**Tablo 125.** Atadan Gelen Ve Kulaktan Duyulan Bilgilerin Din Kabul Edilmesi Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Atadan gelen ve kulaktan duyulan bilgilerin	1	3	3	0	1	1	0	9
TOPLAM	1	3	3	0	1	1	0	9

Tablo 125' ten de anlaşılacağı gibi, bu temaya dâhil olan ifade sayısı: 9 görünmektedir. Bu ifadelerin altısı K2 ve K3 kişisine, diğer ifadelerin ise K1, K5 ve K6 kişilerine ait olduğu görünmektedir.

**Tablo 126.** Atadan Gelen Ve Kulaktan Duyulan Bilgilerin Din Kabul Edilmesi Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
K1	Örneğin bu köyde nazar boncuğu her evde asılır. Büyüklere anlatmak biraz zordur ama çocuklara nazar boncuğunun kötülüğünü aşılırsam çocuklar bir gün nazar boncuklarını kıracaklardır.
K2	Onlarda mesela kuranı ve diğer ilimleri Türklere göre daha iyi bildiklerini zanneden ve düşünen insanlar olmuştu. Kendi söylediğinin doğru olarak kabul eden insanlar vardı.
K2	Cemaatin bilgileri kulaktan duyma ve kendi yöremizin ve çevremizin insanları dini yönden eksik olduğunu sizlerde biliyorsunuz. İster istemez babadan duyma dededen duyma şeyler hocanın söylediği şeylere baskın olabiliyor bazı insanlarda.
K2	Her yörenin kendine ait özellikleri var. Mesela bu köye başladığımdan beri cenazeler oldu. Cenazelerden sonra tesbih ve tevhit çekme gibi adetleri vardı. Veya teravihten veya yatsı namazından sonra bu kalkıp selamlaştıktan sonra Fatiha okunuyor vefat etmiş kişilere. Ben başka yerlerde görmedim. Burada böyle bir uygulama var ben uygulamıyorum. Tabi yapmadığımız zaman bize sizden önceki imam yapıyordu sen neden yapmıyorsun sen ondan daha iyi mi biliyorsun? Diye sitem ediyorlar. Bu da ister istemez canımızı sıkıyor. Gönülleri kırılmasın diye tabi arada yapmak zorunda kalıyoruz.
K3	Sorunlara sebep olmadı ama kendi dedelerinden duydukları şeyleri dinin bir parçası gibi görüyorlar. Bizde aydınlatmaya çalışıyoruz. Örneğin geçen hafta bir mevlit oldu. Mevlidi dinin bir parçası gibi gösterdiler. Olmazsa olmaz gibi görüyorlar. Bizde gerekli nasihati yaptık. Bu şekilde olmadığını anlattık. Dinin bir parçası değil de, bir hasanedir.
K3	Mesela mevlit okutacak arkadaş dedi ki; Hocam mevlit okutmazsak bizi köy yerinde arkamızdan konuşurlar. Bende onun yerine bir kuran okut. Bir cami ihtiyaçlarını yerine getir. Veya bir talebeye yardımda bulun dedim. Ya hocam okutmazsak bana söverler dedi. Köyün böyle bir inancı böyle bir kültürü vardı. İtiraz etme değil de utanırım diye yapıyorlardı.

K3	Birde ihtiyarlar müezzinlik yapmaya çok meraklılar. Onlarda kulaktan duyma ezberlemişler. Bende artık talebe yetiştiriyorum. Sizi emekli ediyorum dedim. Biraz darıldılar ama çocuklarda iyi öğrendiler yapıyorlar. Kimse olmadığı zamanda kendilerine yaptırıyoruz.
K5	İster istemez oluyor tabi ki. Köyde ilmi olmadığı için daima kulaktan duyma olduğu için örneğin kitaptan konuştuğumuz zaman bazı meseleler çakışıyor ister istemez. Örneğin Cuma hutbesinde bağdaş kuruyor. Ezan okunurken dizi üstüne duruyor. Ama esasen hutbe okunurken daha dikkatli dinlenilmesi ve diz üstü durması gerekiyor. Cemaat bunun tam tersini biliyor.
K6	Batıl inançlar çok fazla var.

Tablo 126' te verilen ifadelerde, K1 kişinin köyünde nazar boncuğu inancının yaygın olduğunu ve çocuklara kötü olduğunu anlatıp onların devam etmemelerini sağlayacağını ifade etmiştir.

K2 kişisi, cenazeden ve namazdan sonra yaptıkları bir uygulamanın olduğunu ve bunu da yapması için imam hatibi zorladıklarını bu durumun can sıkıcı olduğunu ifade etmiştir.

K3 kişisi, mevlidi dinin bir parçası gibi gördüklerini ve uyardığında yapmazlarsa köy halkının arkalarından küfür edeceklerini, bununla beraber; ihtiyarların kulaktan duyma bilgilerle müezzinlik yapmak istediklerini belirtmiştir.

K5 kişisi, hutbe okunurken bağdaş kurup, ezan okunurken dizi üstüne durduğunu ve tam tersi bildiklerini ifade etmiştir. K6 Kişisi ise batıl inançların çok fazla olduğunu ifadelerinde yer vermiştir.

Katılımcıların bu ifadeleri bu alt temanın oluşmasına katkı sağlamış ve bu ifadeler bu alt tema altında yer almıştır.

### **5.8.3. Yanlış ve Eksik Din Bilgisi Durumundaki Davranışlar**

Bu alt tema bir önceki başlıkta yer verilen cemaatin ve köylünün eksik din bilgisi durumlarındaki davranışlarını 3 alt temada yer vermiştir. Alt başlıklar şeklinde bu kodlara ilişkin bulgular incelenmiştir.

**Tablo 127.** Yanlış ve Eksik Din Bilgisi Durumundaki Davranışlar Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOPL...
Yanlış ve Eksik Din Bilgisi Durumundaki Davr:								0
Kurandan Ayetler Göstererek						■		1
Konuşarak Anlatma					■		■	2
Eksiklerini Yüzlerine Vurma				■				1
TOPLAM	0	0	0	1	1	1	1	4

### 5.8.3.1. Kurandan Ayetler Göstererek

Cemaatin ve köylünün eksik ve yanlış din bilgisinde doğruyu düzeltmek için bu alt temayı kullanan katılımcıları kapsamaktadır. Tablo 127’ de bu temada ifadesi geçen katılımcı K6 kişisi olduğu görünmektedir.

### 5.8.3.2. Konuşarak Anlatma

Cemaatin ve köylünün eksik ve yanlış din bilgisinde doğruyu düzeltmek için bu alt temayı kullanan katılımcıları kapsamaktadır. Tablo 127’ de bu temada ifadesi geçen katılımcı K5 ve K7 kişilerinin olduğu görünmektedir.

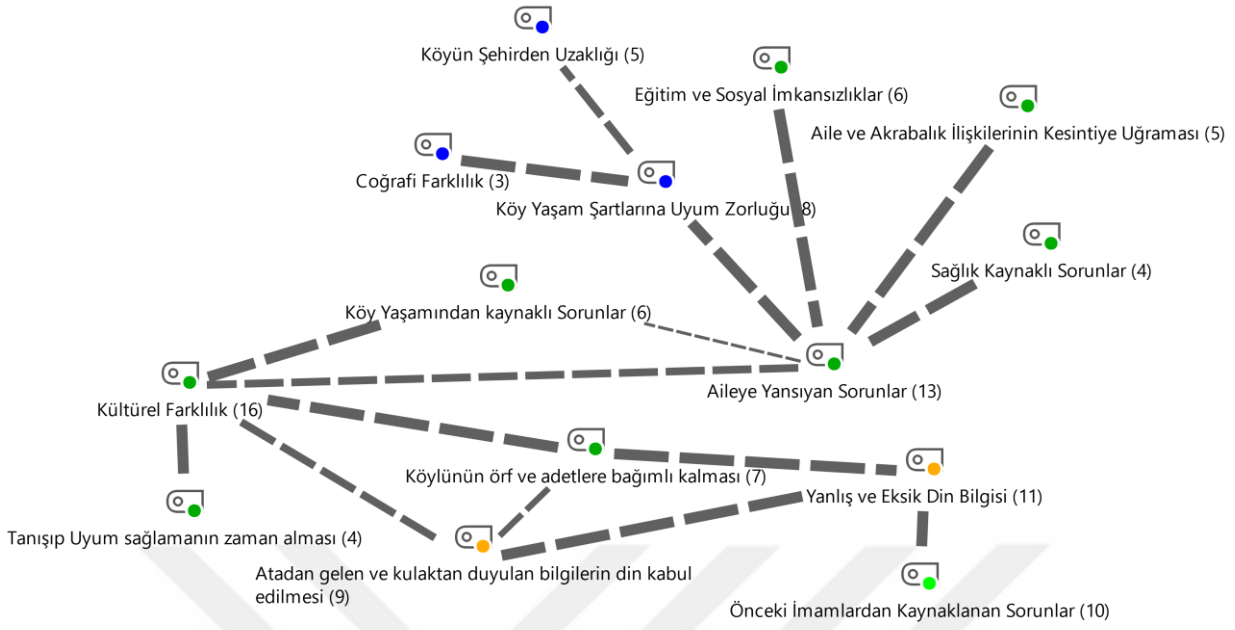
### 5.8.3.3. Eksiklerini Yüzlerine Vurma

Cemaatin ve köylünün eksik ve yanlış din bilgisinde doğruyu düzeltmek için bu alt temayı kullanan katılımcıları kapsamaktadır. Tablo 127’ de bu temada ifadesi geçen katılımcı K4 kişisi olduğu görünmektedir.

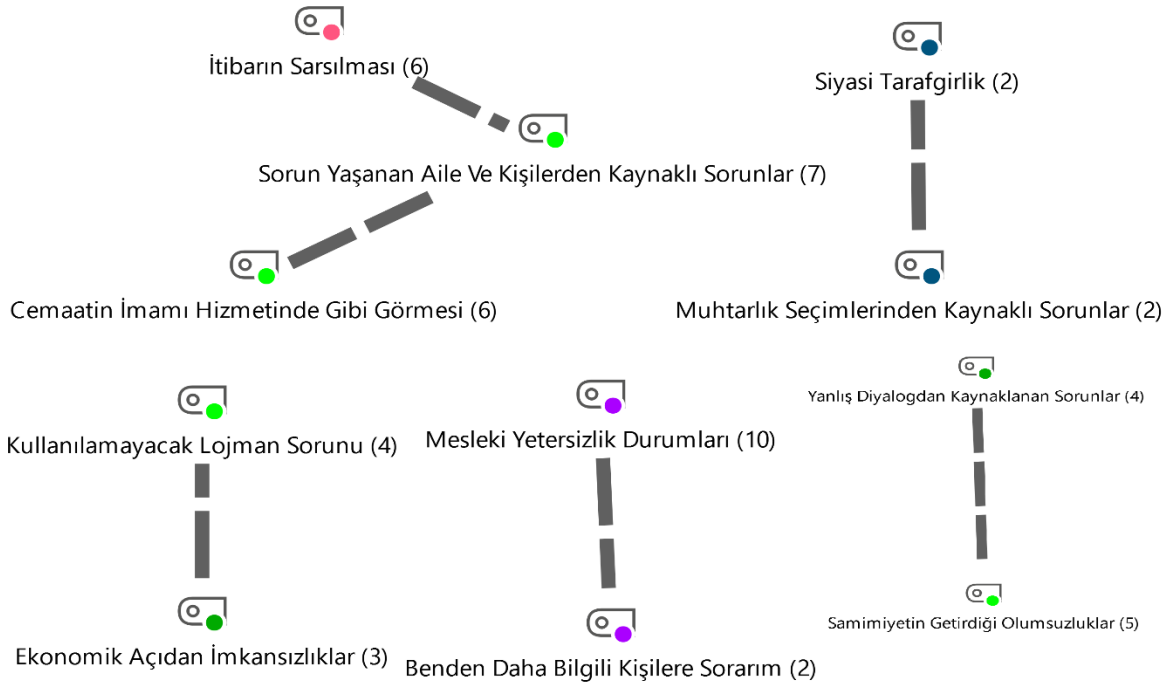
Tüm bu ifadeler neticesinde bu ana tema ve onlara bağlı alt kodlar ve kategoriler oluşturulmuştur. Bu temaya ait bulgular alt başlıklar şeklinde incelenmiş ve tablo ve şekiller yardımıyla ortaya çıkarılmıştır.

## 5.9. Kod İlişkileri

Temaların birbirleri ile var olan ilişkileri alt temalar arasında alt başlıklar olarak değerlendirilmiştir. Bu başlıkta ise tüm kodların aralarındaki ilişki, etkileme, tetikleme ve ikame olma durumlarını tablolar ve şekiller yardımıyla detaylı bir şekilde incelenmiş ve yorumlanmıştır.



Şekil 13. Kod İlişkileri Modeli 1



Şekil 14. Kod İlişkileri Modeli 2

Şekil 13' kod ilişkileri modelinde, kalın çubuklar ilişkinin fazla olduğunu ince çizgiler (şeritler) ise az olduğunu göstermektedir. İlişkileri en fazla olan tema ve alt kodlar alınmıştır. Görüldüğü üzere kültürel farklılık kodu en fazla ilişkili olduğu kod, köy yaşamından kaynaklı sorunlar kodu olmuştur. Bu da köy yaşamından kaynaklı sorunların kültürel farklılıktan kaynaklı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yine kültürel farklılığa en fazla ilişkili alt tema, köylünün örf ve adetlere bağımlı kalması kodu olmuştur. Bu da köylünün örf ve adetlere kalması imam hatip için kültürel farklılığın ortaya çıktığını göstermektedir. Tanışıp uyum sağlamanın zaman almasının etkeni de yine kültürel farklılıktan kaynaklandığı görünmektedir. Atadan gelen ve kulaktan duyulan bilgilerin din kabul edilmesi de kültürel farklılığa girdiğini, aileye yansıyan sorunların bir kısmının kültürel farklılık olduğu gözlemlenmektedir. Buradan çıkarılan sonuç ise; imam hatibin uyumunu etkileyen önemli etkenlerden bir tanesinin kültürel farklılık olduğu kanaatidir.

Şekil 13' te görüldüğü üzere aileye yansıyan sorunlar ile ilişkili kodlar; sağlık sorunları, aile ve akrabalık ilişkilerinin kesintiye uğraması, eğitim ve sosyal imkânsızlıklar, az da olsa köy yaşamından kaynaklı sorunlar kaçınılmaz olarak aileye yansımaktadır. Köy yaşamına uyumu zorlaştıran faktörler ise; coğrafi farklılık ve köyün şehirden uzaklığı olarak görünmektedir.

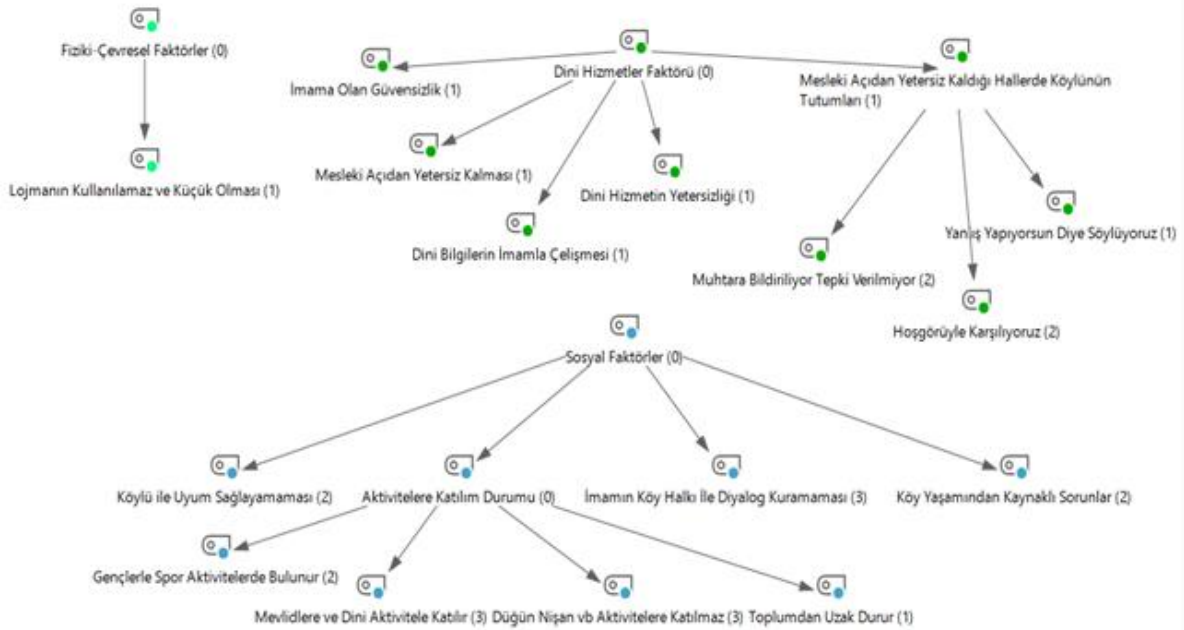
Şekil 13' de görüldüğü gibi, köylünün örf ve adetlere bağımlı kalması, yanlış ve eksik din bilgisini getirmekte, azda olsa atadan gelen ve kulaktan duyulan bilgileri din kabul edilmesine neden olduğu görünmektedir. Yanlış ve eksik din bilgisinin olması ise önceki imamlardan kaynaklanan sorunlar ile ilişkili olduğu veriler neticesinde anlaşılmaktadır.

Şekil 14' te ise; sorun yaşanan aile ve kişilerden kaynaklı sorunlar, itibarın sarsılmasına ve cemaatin imamı hizmetinde gibi görmesine neden olmakta veya ilişkilendirilmektedir. Muhtarlık seçimlerinden kaynaklı sorunlar ise, siyasi tarafgirlikten kaynaklandığı sonucu çıkmaktadır. Kullanılmayacak lojman sorununun, ekonomik açıdan imkansızlıklar ile, mesleki yetersizlik durumlarının; benden daha bilgili kişilere sorarım ile, samimiyetin getirdiği olumsuzlukların ise; yanlış diyalogdan kaynaklı sorunlar ile ilişkilerinin olduğu görünmektedir.

## **5.10. Muhtarlar İle Görüşmeler Sonucu Çıkarılan Bulgular**

Mesleğinin ilk 5 yılında olan köy imam hatiplerinin, köye ilk gittiğinde muhatap olacağı kişi veya yardımını alacağı kişi muhtar olması, köyün idari işlerinin muhtardan sorumlu olması, köy halkının temsilcisi konumunda olması ve ayrıca köy kanununda, köyün imamı ile öğretmeni veya başöğretmeni ihtiyar meclisinin doğal üyesi sayılmasında dolayı köyün

muhtarları ile de görüşülmüştür. Fakat görüşmeyi tüm muhtarlar kabul etmemiş ve muhtarların kodlamaları imam hatibin kodlamalarına benzer yapılmıştır. Muhtarlar ile yapılan görüşmeler yine Maxqda programını kullanarak kodlandırılmıştır. Bu kodlamalar, katılımcıların ifadeleriyle ve yöneltilen sorular neticesinde oluşturulmuştur. Bu aşamadan sonra kodlara ait veriler ve bulgular detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bu başlıklar; (1) Fiziki-Çevresel Faktörler, (2) Dini Hizmetler Faktörü, (3) Sosyal Faktörlerdir.



Şekil 15. Muhtarlar İle Görüşmeler Sonucu Çıkarılan Kod Teori Modeli

### 5.10.1. Fiziki-Çevresel Faktörler

Burada, muhtarların, imam hatiplerin kaldığı yer hakkında muhtarların ifadelerini içermektedir. Bu temaya bağlı alt kod açılarak daha anlamlı kod oluşturulmuştur.

#### 5.10.1.1. *Lojmanın Kullanılamaz ve Küçük Olması*

Bu alt tema, imam hatibin lojmasının kullanılamaz durumda veya küçük olduğunun muhtarın ifadelerinde yer almasıyla oluşturulmuştur.

**Tablo 128.** Muhtarların Lojmanın Kullanılmaz ve Küçük Olduğunu Belirtmesi

Belge	Kodlu Bölümler
KM5	Lojmana çok alışmadı. Yani onun dışında bir sıkıntı yaşamadı. Çok uyumlu bir hocamızdır. Lojmanda çok küçük ailesi geldiğinde hiçbir yere sığmıyor. Sıkıntı çekiyor.

KM5 kişisi, imam hatibin lojmana çok alışmadığını ve lojmanın küçük olduğunu ifade etmiştir.

### 5.10.2. Dini Hizmetler Faktörü

Bu tema, 5 alt kodlardan oluşmaktadır. Bunlar: imama olan güvensizlik, dini bilgilerin imamla çelişmesi, mesleki açıdan yetersiz kalması, dini hizmetin yetersizliği, mesleki açıdan yetersiz kaldığı hallerde köylünün tutumları ve bu kodun 3 alt kategorileri bulunmaktadır. Bunlar ise; muhtara bildiriliyor tepki verilmiyor, hoşgörülle karşılıyoruz, yanlış yapıyorsun diye söylüyoruz kodlarıdır.

**Tablo 129.** Muhtarlar Görüşmesi Dini Hizmetler Faktörü Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	KM1	KM2	KM3	KM5	KM7	TOPL...
▼ Dini Hizmetler Faktörü						0
İmama Olan Güvensizlik					■	1
Dini Bilgilerin İmama Çelişmesi					■	1
Mesleki Açıdan Yetersiz Kalması					■	1
Dini Hizmetin Yetersizliği	■					1
▼ Mesleki Açıdan Yetersiz Kaldığı Hallerde						0
Muhtara Bildiriliyor Tepki Verilmiyor					■	2
Hoşgörülle Karşılıyoruz	■		■	■		3
Yanlış Yapıyorsun Diye Söylüyoruz	■					1
Σ TOPLAM	3	0	1	1	5	10

#### 5.10.2.1. İmama Olan Güvensizlik

Muhtarın veya köylünün imam hatibe olan güvensizliğini içeren bu tema, muhtarların ifadeleriyle oluşturulmuştur. Tablo 129' da görüldüğü üzere, imama olan güvensizlik temasına KM7 kişinin ifadesi yer vermiştir.



**Tablo 130.** Muhtarlar Görüşmesi İmama Olan Güvensizlik Modeli

Belge	Kodlu Bölümler
KM7	Hiç tepki göstermiyoruz. Karışmıyoruz. Bu yaptığı yanlışlarda bizim ona karşı güvenimiz azalıyor. Bir de merkeze giderken hiç haber vermiyor. Haber vermeden gidilir mi? Cenaze olur namaz olur çekip gidilir mi? İzin gününde gidiyorsun bu günde kimse sana karışmaz. Ama diğer günlerde çocuğum hasta der gider çocuğu okula koyacağım der gider. Yeğenim hasta der gider. Her gün merkeze gidiyor. İzin alayım haber vereyim dediği yok.

Tablo 130’ da verilen ifadede KM7 kişisi, imam hatibin yaptığı yanlışların ona olan güveni sarstığını belirtmiştir.

### 5.10.3. Dini Bilgilerin İmamla Çelişmesi

Burada imam hatibin dini bilgilerinin çelişmesi ile oluşan sorunları kapsamaktadır. Tablo 129’ da görüldüğü gibi. Bu temanın kapsadığı ifade KM7 kişisine aittir.

KM7 *“Yüzüne söylemiyorlar ayıp olur diye. Bana şikâyete geldiler hoca böyle böyle yanlış okuyorlar diye. Bende yüzüne söylemeyin ayıp dedim. Müftülüğe şikâyet et dediler ben etmedim ama mecburi kalırsam şikâyet de edeceğim.”*

Yukarıda verilen KM7 kişinin ifadesinde, yanlışının imamın yüzüne söylemediklerini fakat yanlış okuduğunu kendisine şikâyete geldiklerini belirtmiştir.

### 5.10.4. Mesleki Açıdan Yetersiz Kalması

Tablo 129’ da görüldüğü üzere, KM7 kişinin ifadesinde yer almaktadır. KM7 kişinin ifadesinde ise;

KM7 *“Çok yeterli bulmuyoruz. Vaaza falan çıkıyor. Bilen arkadaşlar söylüyorlar bu her şeyi yanlış okuyor diyorlar. Ben bilmem ama bilen arkadaşlar yanlışını çok çıkarıyorlar. Bu adamın arkasında namaz kılınmaz diyorlar.”*

KM7 kişisi, bilen arkadaşların söylediğini her şeyi vaazda yanlış okuduğunu, bilen kişilerin yanlışını çok çıkardığını ifade etmiştir.

#### **5.10.5. Dini Hizmetin Yetersizliği**

Tablo 129’ da verilen kod sisteminde, KM1 kişinin ifadeleri yer almaktadır.

KM1 *“Ama şu da var ki sadece namaz değil dini sohbetler anlatımlar olmuyor. Vatandaşa gelmiyor. Böyle bir programsızlık var. Dini anlatımlar dini toplanmalar olmuyor. Böyle bir çalışmanın yapılması gerekir. Devlet buraya hocamızı atamış. Neden atamış. Burada dini yaysın İslamiyet’i öğretsin bunlar için atanmış. Sadece namaz değil. Namazı her şekilde kılıyoruz. Hoca olsa da kılıyoruz, olmasa da. Gelen hocalar cemaate girip, ortama girip İslamiyet’i yaymalı anlatmalı. Diyanetin bu noktada çalışması yapması gerekir. Bir program hazırlayıp dini sohbet verilmesi gerekir.”*

KM1 kişinin yukarıda değiştirilmeden verilen ifadesinde, sadece namaz kıldırmak olmadığını, dini sohbetlerinde yapılması gerektiğini belirtmiştir.

#### **5.10.6. Mesleki Açıdan Yetersiz Kaldığı Hallerde Köylünün Tutumları**

İmam hatibin mesleki açıdan yetersiz kalması durumunda köy halkı ve cemaatin davranışlarını içeren bu temanın 3 alt kodları bulunmaktadır.

##### **5.10.6.1. Muhtara Bildiriliyor Tepki Verilmiyor**

KM7 *“Yüzüne söylemiyorlar ayıp olur diye. Bana şikâyete geldiler hoca böyle böyle yanlış okuyorlar diye. Bende yüzüne söylemeyin ayıp dedim. Müftülüğe şikâyet et dediler ben etmedim ama mecburi kalırsam şikâyet de edeceğim.”*

KM7 *“Hiç tepki göstermiyoruz. Karışmıyoruz. Bu yaptığı yanlışlarda bizim ona karşı güvenimiz azalıyor. Bir de merkeze giderken hiç haber vermiyor. Haber vermeden gidilir mi? Cenaze olur namaz olur çekip gidilir mi? İzin gününde*

*gidiyorsun bu günde kimse sana karışmaz. Ama diğer günlerde çocuğum hasta der gider çocuğu okula koyacağım der gider. Yeğenim hasta der gider. Her gün merkeze gidiyor. İzin alayım haber vereyim dediği yok.”*

Yukarıda verilen kesitte; KM7 kişisi imam hatip yetersiz kaldığında yüzüne söylemediklerini, muhtara söylediklerini ve tepki vermediklerini ifade etmiştir.

#### **5.10.6.2. Hoşgörüyle Karşılıyoruz**

Bu temada imam hatibin mesleki yetersizlik durumlarında muhtarın ve köylünün davranışlarını içermekte ve bu ifadeler neticesinde oluşturulmaktadır.

**Tablo 131.** Muhtarlar İle Görüşme İmamın Mesleki Yetersizliğinde Hoşgörü İle Karşılanması

KM1	Ben imamla komşu olduğum için köylü arkadaşlar kendi arasında oturduğumuz zaman imam hakkında konuşurlardı. Namaza gelmiyor namazı kıldırmıyor. Namazı kıldırınca çekip gidiyor diye sorunlar yaşandı. Bende bunu köylülerden duydum.
KM3	İnsanlık hali hasta olduğunda namaza gelemeyebilir. Ben Antep'te bir toplantı olduğunda hastaysam bende gidemiyorum. Biz iyilikle, anlayışla karşılarız. Bu gibi durum herkeste yaşanabilir.
KM5	Bugüne kadar büyük bir yanlışlığı olmadı. Örneğin namaza gelmediğinde neden gelmedin dediğimizde bize mantıklı açıklama yapıyor ve anlatıyor şundan dolayı gelemedim diye bizde anlayışla karşılıyoruz. Olabilir insanlık halidir. Merkeze giderken haber vermeden gitmez. Muhtarım şurada işim var şu zaman geleceğim diye haber verip gider.

Tablo 131' de K1 kişisi; köylülerin konuştuğunu ve kendisinin hoşgörüyle karşıladığını ifade etmiştir. KM3 kişisi ise, olabilir insanlık halidir anlayışla karşılıyoruz şeklinde belirtmiştir. KM5 kişisi ise, anlayışla karşılıyoruz ifadesini kullanmıştır.

#### **5.10.6.3. Yanlış Yapıyorsun Diye Söylüyoruz**

KM1 *“İmam bize karşı dini görevinde bir yanlış yaparsa hocam bak burada yanlış yapıyorsun. Sen burada yanıldın gibi itirazda bulunduğumuzda olayı çözebiliyoruz.”*

KM1 kişisi imam hatibin yanlış yaptığı durumlarda yanlış yapıyorsun diye söylediklerini ifade etmiştir.

### 5.10.7. Sosyal Faktörler

İmam hatibin köydeki sosyal durumun hakkında muhtarların ifadelerini kapsamaktadır. Bu tema altında 4 alt kod bulunmaktadır. Tablo 132’ de görüldüğü üzere, bu temada toplam 16 ifade bulunmaktadır. Katılımcı sayısı ise; 5 tir. Tüm katılımcıların ifadeleri bu temada yer almaktadır.

**Tablo 132. Muhtarlarla Görüşmeler Sosyal Faktörler Kod Matris Modeli**

Kod Sistemi	KM1	KM2	KM3	KM5	KM7	TOPL...
▼ Sosyal Faktörler						0
Köylü ile Uyum Sağlayamaması					■	2
▼ Aktivitelere Katılım Durumu						0
Gençlerle Spor Aktivitelerde Bulunu	■			■		2
Mevlidlere ve Dini Aktivitele Katılır	■	■	■			3
Düğün Nişan vb Aktivitelere Katılma		■	■	■		3
Toplumdan Uzak Durur					■	1
İmamın Köy Halkı İle Diyalog Kuramama:					■	3
Köy Yaşamından Kaynaklı Sorunlar	■					2
Σ TOPLAM	4	2	2	2	6	16

**Tablo 133. Muhtarlarla Görüşmeler Köylü İle Uyum Sağlayamaması Modeli**

Belge	Kodlu Bölümler
KM7	Bizim köyde kuran kursumuz var. Buranın hocaları ile bizim imam köye örnek olmaları gerekirken her gün birbirleri ile tartışıyorlar kavga ediyorlar. Ben bıktım artık. Ben şikâyet etmeyi de yapamıyorum. Şikâyet etmeyi sevmiyorum. Bunun için nasıl yapacağımızı bilemiyorum. Kuran kursunun dört tane hocası var bunlarla geçinemiyor. Hocaya diyorum ki sen olmadığında bu adamlar namaz kıldırıyor. Cenaze namazı kıldırıyorlar. Sana yardımcı olmaya çalışıyorlar. Bunlardan iyi geçin hocam diyorum. Kümes yaptı diye şikâyet ediyor. Yapsın dedim burası köy yeri dedim.
KM7	Köylünün birisi iyi değil. Soğuk davranıyor. Diğer hocaları evine davet ederdi yardımcı olurlardı. Bunda öyle bir şey yok. Köylü sürekli bunu gönder diyor.

KM7 kişisi köylü ile uyum sağlayamaması temasına giren ifadesinde, köyde kuran kursunun olduğuna ve buradaki hocalarla anlaşamadığına ve geçinemediklerini ifade etmiştir.

**Tablo 134.** Muhtarlarla Görüşmeler Aktivitelere Katılım Durumu Kod Matris Modeli

Kod Sistemi	KM1	KM2	KM3	KM5	KM7	TOPL...
⊗ Aktivitelere Katılım Durumu						0
⊗ Gençlerle Spor Aktivitelere Bulunur	■			■		2
⊗ Mevlidlere ve Dini Aktiviteye Katılır	■	■	■			3
⊗ Düğün Nişan vb Aktivitelere Katılmaz		■	■	■		3
⊗ Toplumdan Uzak Durur					■	1
Σ TOPLAM	2	2	2	2	1	9

Tablo 134’ de görüldüğü üzere aktiviteler katılım durumu koduna katılımcıların ifadeleri doğrultusunda 4 alt kod oluşturulmuştur. KM1 ve KM5 kişileri imam hatibin gençlerle spor aktivitelerde bulunduğunu belirtmişlerdir. Mevlitlere ve dini aktivitelere katıldığını ifade eden muhtarlar ise; KM1, KM2, KM3 kişileridir. Düğün nişan vb. faaliyetlere katılmaz ifadesini kullanan muhtarlar ise; KM2, KM3, KM5 kişileridir. Toplamdan uzak durur ifadesini kullanan muhtar ise; KM7 kişisidir.

İmamın Köy Halkı İle Diyalog Kuramaması temasında yer alan ifadeler aşağıda değiştirilmeden verilmiştir.

*KM7 “Bizim köyde kuran kursumuz var. Buranın hocaları ile bizim imam köye örnek olmaları gerekirken her gün birbirleri ile tartışıyorlar kavga ediyorlar. Ben bıktım artık. Ben şikâyet etmeyi de yapamıyorum. Şikâyet etmeyi sevmiyorum. Bunun için nasıl yapacağımızı bilemiyorum. Kuran kursunun dört tane hocası var bunlarla geçinemiyor. Hocaya diyorum ki sen olmadığında bu adamlar namaz kıldırıyor. Cenaze namazı kıldırıyorlar. Sana yardımcı olmaya çalışıyorlar. Bunlardan iyi geçin hocam diyorum. Kümes yaptı diye şikâyet ediyor. Yapsın dedim burası köy yeri dedim.”*

*KM7 “Köylünün birisi iyi değil. Soğuk davranıyor. Diğer hocaları evine davet ederdi yardımcı olurlardı. Bunda öyle bir şey yok. Köylü sürekli bunu gönder diyor.”*

*KM7 “Hiç birisi ile iletişim kuramıyor. Kuran kursu hocaları ile sıkıntı yaşadığından dolayı köy halkı ile de hiç gidip gelmez. İletişim kurmaz.”*

KM7 kişinin yukarıda verilen ifadelerinde köyde kuran kursu hocalarıyla diyalog kuramadığını ve köylüye soğuk davrandığını, iletişim kuramadığını ifade etmiştir.

Köy yaşamından Kaynaklı Sorunlar temasının içeriğine giren ifadeler değiştirilmeden aşağıda verilmiştir.

*KM1 "Bundan önceki imamla böyle bir sıkıntı yaşadık. Bir sene kaldı. Ben dedi vicdanen rahatsız oluyorum. Vazifemi yapamıyorum. Bana müsaade dedi gitti. Vakit namazlarına gelemiyordu. Helal istedi gitti. Cuma namazı kıldırılacaktı. Herkes namaz kıldırılmasını bekliyor. İmamda merkezden yetişmeye çalışıyor. Havada soğuk. Kış mevsimi. Buraların havasını bilmediği için. Yolları tahmin edemediği için düşünememiş. Beni aradı kiyam dedi araba bozuldu dedi. Bende cemaate dedim ki hocanın arabası bozulmuş dedim. Ama cemaat dağılmasın diye hemen namaz kıldırarak kişi ayarladım. Hocam sen merak etme biz ayarladık dedim. Sıkıntı yaşamadık. "*

*KM1 “Bu imamla bir sıkıntı yaşamıyoruz. Ama bir önceki imam soba yakmasını bile bilmiyordu. Gittim ki alttan kâğıdı doldurmuş. İçerisi duman dolmuş. Çocukların hepsi bunalmış. Beni çağırıldı. Hocam ne yaptın dedim. Sobayı yaktım böyle oldu dedi. Bende öğrettim hocam böyle yakacaksın dedim. Hiç köy hayatı görmemiş. Sürekli şehirde kalmış bir insandı. Çok sıkıntı çekti. Köylü ile de sıkıntı yaşıyordu. Çünkü çok sosyektikti. Çok zor yaşadı.”*

KM1 kişisine ait bu ifadelerde, bu imamın zorluk çekmediğini fakat bundan önceki imamın köy şartlarına uyum sağlayamadığını ve kışın yolları bilmediğinden yolda kalıp Cuma

namazını kıldıramadığını bundan dolayı de ayrılmak istediğini ve soba yakmasını bile bilmediğini köy hayatını hiç görmediği için sıkıntı yaşadığını belirtmiştir.

Muhtarlar ile görüşmeler sonucu çıkarılan sonuç: KM7 kişi dışında tüm muhtarlar imam hatip hakkında olumsuz ifadelerinin olmadığı ve bu ifadelerin imam hatiplerin ifadeleriyle örtüştüğü görünmektedir. KM7 kişisi imam hatip hakkında olumsuzlukları dile getirmiş ve sorulan sorulara olumsuz cevaplar vermiştir.

**Tablo 135. Muhtar İle İmam Görüşmelerinin Karşılaştırılması**

#### 6.7.1. Cemaatin Oluşmaması

Bu alt tema, imam hatibin mesleki görevini, cemaatin az olması veya oluşmamasından yapamaması ve buna bağlı sorunları kapsamaktadır. Katılımcıların ifadeleri neticesinde bu alt tema oluşturulmuştur.

**Tablo 117. Cemaatin Oluşmaması Modeli**

Belge	Kodlu Bölümler
K7	Cemaat ile ilgili hiçbir sorunum olmadı. Sadece bir noktada bir sıkıntı var. Gerçi her köyde yaşıyor bu sorun ama. Biz her birinin evine gidip diyalog kurduk, her gördüğümüzde söyledik. Camiye gelelim, cemaat olalım ayrı olmayalım diye. Buna rağmen nedense bu civar köylerde zayıflık var. Cemaat konusunda zayıflık var. Benim de şikâyetim onlara biraz anlata anlata cemaate ve camiye çekememek.

Tablo 117’ de K7 kişisine ait ifadelerde, cemaatin az olduğunu ve camiye köylünün gelmediğini ve anlattığı halde köylüyü camiye çekemediğini belirtmiştir.

KM7 kişisi ile K7 kişisinin ifadeleri karşılaştırıldığında ise, Tablo 135’ de yer alan imam hatibin ifadelerinde cemaatin oluşmadığını ve anlattığı halde camiye köylünün gelmediğini ifade etmiştir. KM7 kodlu muhtar ise; imam hatibin iletişim kurmadığını, köylüye gidip gelmediğini ve köylüye soğuk davrandığını ifadelerinde yer vermiştir. Bu iki ifadelerden ortaya çıkan sonuç ise; imam hatibin köylüye soğuk davranması, köy halkına gidip gelmemesi bu

nedenle de köylünün bir önceki imamı evlerine çağırıldığı halde bu imam hatibi çağırmadığı ifadelerde yer almaktadır. Bu durumda, köy halkının camiye gelmemesine neden olmuş ve imam hatip konuşsa bile köy halkı imam soğuk davrandığından dolayı cemaatin oluşmaması sonucu ortaya çıkmaktadır.





## ALTINCI BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Mesleğinin ilk 5 yılında olan köy imam hatiplerinin oryantasyon, alışma, uyum ve sosyalleşme sürecinde yaşadıkları sorunları araştırmak amacıyla yapılan bu çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlar çerçevesinde, DİB' e, bağlı buldukları müftülüklerle, bunlarla beraber; köy muhtarlıklarına, bağlı buldukları yerel yönetimlere, ilgili araştırmacılar ve diğer tüm ilgililere önerilerde bulunulmuştur.

#### 6.1. Sonuç

Yapılan bu araştırma Gaziantep merkez ilçe köylerinde yeni atanan imam hatiplerin oryantasyon sorununu konu alan ilk çalışmadır. Merkez ilçelere bağlı köylere yeni atanan imam hatiplerin oryantasyon sorunu çalışması nitel araştırma yöntemi kullanılarak analiz edilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan imam hatipler ile yapılan görüşmelerde, kimi imam hatipler buldukları köy, kimi de ilk atandıkları köy hakkında değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Çoğunluk olarak ilk atandıkları köyde sorunların olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmanın konusu mesleğinin ilk 5 yılında olan köy imamı olması nedeniyle, örneklem görevde ilk beş yılı olanlarla sınırlandırılmıştır. Katılımcıların ifadelerinden çıkan bulgular doğrultusunda çıkarılan sonuç ise; köy imam hatiplerinin, köy yaşamının zorlu koşulları hakkında eğitimin ve bilginin verilmemesi, farklı yerlerden ve tecrübe edinmiş kişilerden yardım almak zorunda kalmaları, bu noktada kimi katılımcıların sonradan eğitim alması, bu eğitiminde etkisinin olmamasıdır. Ayrıca köy yaşamı hakkında bilgi verilmesi, oryantasyon sorununu azalttığı gözlemlenmiştir. Ayrıca mesleki olarak eğitimin ve seminerlerin verilmesi imamları mesleki açıdan rahat his sağladığı ve mesleki uyumun gerçekleştiği sonucu çıkmıştır. Bununla beraber eğitimler verilmediği için imamlar açıklarını bir başka imamlardan yahut internetteki yorumlardan gidermişlerdir.

İmam hatiplerin çoğunluk olarak ifade ettikleri öncelikli diğer konu ise, ilk atandıklarında kültürel farklılık yaşadıklarını ve uyum sağlayamadıklarını, bir an önce ayrılmak istemeleridir. Hatta atandıkları köylerin dillerini bilmediklerini ve bu nedenle iletişim konusunda zorlandıklarını ifade etmişlerdir. İmam olması nedeniyle erkek bayan beraber oturmak istemeyen imamların bu konuda sıkıntı çektikleri gözlemlenmiştir. Köy halkının ise

değişikliğe açık olmayan ve yeniliği istemeyen bir kesim olması nedeniyle, özellikle şehirden gelen bir imam veya birey için bu çok zor bir durum haline gelmektedir. Benzer konu Aydın'da yapılan bir çalışmada köyde görev yapan sınıf öğretmenler; bu konunun önemli sorun olduğu ve köylülerin, yeni düşünce ve gelişimlere açık olmadığını, köylülerin öğretmenin yenilik getirmesine karşı çıktığını ifade etmiştir (Özpinar, 2008: 109). Benzer durum yapılan araştırmada imam hatiplerin de yaşadığı ve köylülerin inandıkları değerleri ve kültürleri değiştirmesini istemediklerini ve imamın kendi kültürlerine ve değerlerine inanmasını ve uygulamasını istedikleri gözlemlenmiştir.

İmamın yaşı itibarıyla de kitaptan, yeni şeylerden ve mesleği icabı dini konulardan konuşmak istemesi, fakat köylülerin bu konuda sabit fikirleri ve değerleri konusunda taviz vermek istememeleri bu tür bilgilere ve ilgilendikleri konuların sadece tarla ve tohum gibi konulara münhasır kalması, imam hatibi kendini köyde çürüttüğü düşüncesine sevk etmektedir. İlk göreve başladığında ön yargıyla gidilen bu yerlerde, eğer bu ön yargılar kırılmazsa ve yaşanan kültür kabullenilmezse, göreve devam etme zorlaşmakta ve köylüye uyum zorlaşmaktadır. Kültürünü benimseyene kadar zorlandığını ve görevi bırakmayı bile düşündüğünü, dil farklılığından dolayı kuranı iyi bilmeleri ve bildiklerini imama göstermeleri, özellikle köy halkının eğitim seviyesinin çok az olduğu ve buna göre iletişim kurulması gerektiği bilinmezse meslekten soğumaların, cemaatten, köylüden uzaklaşma ve uyumsuzluk sorunlarının ortaya çıkacağı ifadeler doğrultusunda anlaşılmıştır. Benzer örneğin Adıyaman'ın merkez ilçesine bağlı köyde yapılan bir çalışmada, öğretmen için en büyük sorunun, görev yaptığı köyde yaşayan insanlara karşı önyargılı olmasından kaynaklandığını, yeme içme kültürünün farklı olması gibi kültürel farklılığın köye yeni gelen için uyum sağlamada önemli faktörlerin olduğunu ifade etmiştir (Sidekli, Coşkun, ve Aydın, 2015: 320).

Araştırmalar neticesinde, imam hatibin göreve başladığı köyde, coğrafi ve fiziki farklılık nedeniyle uyum sağlayamadığı, köyde kendini geliştiremeyip eğitim konusunda git gide kısırlaştığı ve görevini bırakacak duruma geldiği gibi sorunlar belirlenmiştir. Örneğin ulaşım imkânsızlıklarından dolayı sürekli bayat ekmek yemesi, köyde çöp kovasının olmaması buna benzer sorunların şehir hayatında yaşayan bir kişi için köy yaşamını zor kılmakta ve aile sorunlarına dönüşebilmektedir diye ifade etmişlerdir. Köy yaşamından kaynaklı olarak köyün şehirden ve merkezden uzaklığı da imam hatiplik gibi kutsi bir vazifeyi bırakmaya neden olabilmektedir. Aynı zamanda köyün şehirden uzaklığı imam hatibin mesleki açıdan kendisini geliştirememesi ve eğitim ve seminerlere katılamamasına neden olmakta ve bu durumun mesleğe uyumunu ve köye alışma sürecini önemli derecede etkilemektedir. Köy halkının ve

köy cemaatinin imam hatibin statüsü itibariyle sordukları sorunun veya minbere çıktığında karşılarında âlim bir kişinin olmasını istemeleri köye yeni atanan hatipleri yaşça küçük ve yetersiz görmeleri, imam hatiplerin köy halkına uyumunu zorlaştırmakta ve mesleklerinden soğumalarına neden olmaktadır.

Her genç gibi imam hatipler de, en fazlada dini konularda veya yan branşlarda kendilerini geliştirmeyi ve sosyal faaliyetlere katılmayı arzu ederler. Örneğin bir katılımcıların ifadeleriyle, ezan okumada kendini geliştirmek istemesi, dil kursuna gitmek istemesi veya spor faaliyetlerine katılmak istemesi gibi isteklerde bulunabilir ve fen ilimleri ile din ilimlerini birlikte öğrenmek isteyebilir. Bu durum köyün şehirden uzak olması veya ulaşım şartlarının etkisiyle imkânsız duruma gelmesi ve imam hatibin gayretini ve şevkini azaltmasına neden olmaktadır. Bir katılımcı açıktan üniversite okuduğunu ve sınavlara çalıştığı halde namaz saatine denk gelmesi ve köyün şehre uzaklığı nedeniyle bu gibi eğitim faaliyetlerinden uzak kaldığını ifade etmiştir. Benzer durum Muğla'da yapılan çalışmada, öğretmen katılımcının, sürekli köyde kaldığını ve bu nedenle kültürel faaliyetlerden habersiz kaldığını, farklı bir katılımcı ise kendisini mesleki açıdan yetersiz gördüğünü ama imkânların kısıtlı olduğunu belirtmiştir. Farklı bir katılımcının ise, köyün ilçeye çok uzak olduğunu bu nedenle hiçbir faaliyete katılmadığını, hizmet içi eğitime katılmadığını farklı katılımcılar ifade etmişlerdir (Özpınar, 2008: 110-111).

İmam hatiplerin çoğunluğun katıldığı diğer konu ise; lojman sorununun imam hatibi meşgul ettiği ve görevine tamamen yönelemediği, özellikle aileleri etkilediği ve aile sorunu haline geldiği gözlemlenmektedir. Bu sorunun her köye giden imam hatibin yaşadığı ve bununla ilgili bir katılımcının ifadesiyle muhtar ile beraber hayır sahibinden para toplamaya gittiği ve inşaatında bulunmak zorunda kaldığı gözlemlenmektedir. Bu da imam hatibin kendi mesleğine yoğunlaşamayıp köylü ile veya muhtar ile dini konulardan çok parasal konularda ve inşaat konusunda muhatap olmasına ve iletişim kurmasına neden olmaktadır. Bir imamın muhtar ile beraber deri topladığı ve deriyi muhtarın sattığı ve parasını alıp harcadığı ifadelerinde bulunmaktadır. Bu da imam hatibin mesleğine ve asıl amacına uyum sağlamasını zor duruma getirmekte, köylünün imam hatibi yanlış anlamasına neden olup, köylüyü imamdan uzaklaştırmaktadır. Benzer durum Muğla'da öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada karşımıza çıkmaktadır. Köye giden öğretmenin lojmanının olmadığı veya olup bakımsız olduğu ve bakımı için köylülerden para topladığı veya yardım kuruluşlarından istediğini ifade etmiştir (Özpınar, 2008: 108-112). Lojman sorununun aile sorunlara dönüşmesi kaçınılmaz olmaktadır. Özellikle yeni evlenen çiftlerin eşyalarının sığmamasından kaynaklı eşyalarının sattıklarını,

lavabonun dışarıda olduğunu, çocuklu ailelerin sıkıntı yaşadıkları hatta ifadeler neticesinde lojman sorunundan kaynaklı evlenmenin geciktirilmesi de imam hatibin köye uyumunu zorlaştırmakta olduğu görülmüştür.

Köy şartlarının zor olması da, yine imam hatibin köye uyumunu ve mesleki faaliyetlerinin gerçekleştirmesini engelleyen unsurlardandır. Örneğin sağlık sorunu köy şartlarının önemli etkenlerinden olduğu ve katılımcıların ifadelerinde çocuklarının hasta olduğunda doktora götüremediklerini, hastaneye gidip gelmenin ulaşım açısından zor olduğunu ifade edilmiştir. Köy şartlarının zorluğu olarak su bulunamadığı ve tankerle belediyenin getirdiğini suyun akmaması nedeniyle çocuklarının hasta olduğunu ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra çocukların eğitiminden kaynaklı sorunların yaşanması da köye, cemaate ve mesleğe uyumu zorlaştırmaktadır. Çocuklarının sürekli okul değiştirmesi ve eğitim açısından imkânsızlıkları aile sorunlarına dönüşmekte bu da uyumu zorlaştırmaktadır. Örnek bir durum, Kayseri Pınarbaşı köyünde imam hatiplere ilişkin çalışmada, imama tahsis edilen yerlerin genelde bakımsız olduğu ve sağlıklı yaşam alanı olmaktan uzak olduğunu, bu durumun imam çocuklarında olumsuz etki oluşturduklarını ifade etmiştir (Yavuz, 2015: 188).

Bir diğer konu ise imam hatiplerin yaptıkları meslek ve buldukları konum itibarıyla kazandıkları veya önceden var olan bir statüleri veya bir itibarları bulunmaktadır. Bu imam hatipler için önemli bir konu ve sorun oluşturmaktadır. Belki de yapılan araştırmanın ana çekirdeğini bu konu ve bu sorun oluşturmaktadır. İmam hatiplerin görevi icabı bir dini ve bir inancı temsil etmeleri nedeniyle, yaptıkları hareketleri, buldukları ortamları, yaptıkları konuşmaları, köylü ve cemaatle münasebetleri, aile ilişkileri, kısacası tüm hal ve davranışları, dini temsil etmekte ve kurumunu yansıtmaktadır. Bu nedenle köye ilk atanan imam hatibin yaşı itibarıyla de cemaate ve köylüye karşı davranışlarının seviyeli olması ve örnek bir kişiliğin olması uyum sağlamasında ve köylü ile cemaat ile sosyalleşmesinde önemli bir faktördür. Katılımcıların ifadelerinden çıkarılan sonuca göre, fazla samimiyetin hocalık vasfını kırdığını, görev dışında meşguliyetin, aşırı davranışların ve münasebetlerin itibarı zedelediği ve “hoca” şeklinde hitap edilmesine neden olduğu görülmektedir. Benzer durumun Pınarbaşı örneğinde yaşandığı ve hocam diye değil de “la hoca” veya “hoca” şeklinde çağrılmasına neden olduğu ifade edilmektedir (Yavuz, 2015: 183).

Bulgulardan çıkarılan diğer bir sonuç da; mesleki açıdan yetersiz kalma durumunda veya yapmama durumunda köylü ve cemaat gözünde itibarın zedelenmesi ve uyarıda bulunma makamından uyarılma makamına inmesi sonucunu da ortaya koymaktadır. Bir katılımcının ifadesinde herkesin içerisinde namaza gelemediğini ve kalkmadığını söylemesi itibarının

zedelenmesine ve rehber olma yetisinin kaybetmesine sebep olmakta, bu da kendisinin mesleğine ve cemaatine uyumunu zorlaştırmaktadır.

Bir diğer bir konu ise yani atanan imam hatiplerin, atandıklarında genç olmaları ve bekâr olmalarından dolayı, köyün bekâr kızları için cazip gelmeleri veya köyde evlenme yaşında olan aileleri için vazgeçilmez olabildikleridir. Bu durum bazen sosyal felaketlere veya ahlaki yanlış davranışlara kadar sebep olmaktadır. Bu durum için katılımcıların ifadelerine göre; arabasına kalp işaretinin yapıldığı veya genç kızı olan ailenin sürekli kendini çağırdığı bu durumun nişanlanmasıyla son bulduğu, farklı bir katılımcının nişanlanmadığı halde bu durumdan korunması için parmağına yüzük taktığı belirtilmektedir. Bu da imam hatibin gittiği köyde bekâr olarak gittiğinde dikkat etmesi gerektiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Bir diğer önemli konulardan bir tanesi de, imam hatibin muhtarlık seçimlerinde taraf tutmaması veya seçimlere müdahil olmaması gerektiğidir. İfadeler sonucu, bir imam hatibin bundan dolayı linç edileceği veya oy vermediği kesimin altı ay boyunca camiye gelmeyip farklı camilere gittikleri bu nedenle imam hatibin dini temsil etme konumu olması nedeniyle siyasi faaliyetlere katılması doğru olmadığı ortaya çıkmıştır. Benzer bir durumun pınar başı örneğinde olduğu, imam hatibin oy kullanmasıyla iki tarafından tavır aldığı, her iki tarafın da karşı tarafa kullandığını düşünmesi ve taraf tutmaları da bu sonucu desteklemektedir (Yavuz, 2015: 186).

## 6.2. Öneriler

Bu araştırmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda, mesleğinin ilk 5 yılında olan köy imam hatiplerine, il ve ilçe müftülüklerine, bağlı buldukları DİB'e ve diğer ilgili araştırmacı ve kuruluşlara aşağıda sunulan önerilerde bulunulmuştur.

Köyde görev yapan imam hatiplerin, köy yaşamı (köylü ile iletişim, köyü kalkındırma, köylüyü aydınlatma) ve mesleki eğitimlerinin (Cemaat ile iletişim, Dini yansıtma nasıl olmalı, bayanlarla iletişim, düğün ve nişana katılım durumu) göreve başlamadan önce almaları ve ciddi bir eğitimden geçirilmeleri, ve bu seminerlerde ve eğitimlerde, eğitimcinin tecrübeli köyde görev yapmış ve yaşamış kişilerin olması eğitimi ve oryantasyon sürecini daha da anlamlandıracaktır.

İmam hatipler atanmadan önce köyde çalışmalarını için özendirici faaliyetlerin yapılması ve önlemlerin alınması ve köyde tutmanın yolları aranmalı buna engel olan faktörler ortadan kaldırılmalıdır.

Köyde göreve başlayan imam hatiplere köy halkının ziyaretine gidilmesiyle ilgili veya ayrı durulmayacağına, kendini köylüden farklı görmeyeceğine dair eğitimlerin verilmesi, Cemaatten ve köylüden uzak kaldığında görevini de yapamayacağını bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Köyde muhtarlık seçimlerinde imam hatibin uzak durması gerektiğinin, bu gibi faaliyetler içerisine girmemesi gerektiğinin, siyasi faaliyetlerde ve oy kullanımında cemaatin gözünde değer kaybedeceğinin ve uyumun zorlaşacağına bildirilmesi gerekmektedir.

Lojman ve cami ile ilgili bakımlar ve parasal boyut imam hatip üzerinden kaldırılmalı, imam hatip tamamıyla görevinde ve dini temsil etme konumunda olması sağlanmalıdır.

Ulaşım ile ilgili köy yolları dikkate alınmalı, köylünün su ihtiyacı tankerle değil şebeke hattı ile sağlanmalıdır.

Sağlık sorunları olan köylerin sağlık ihtiyaçları giderilmeli ve imkânlar sağlanmalıdır.

Köylerde bulunan lojmanların bakımı yapılmalı, bu gibi konular imam hatibin üzerinden alınmalı ve uyum süreci kolaylaştırılmalıdır.

Köyde görev yapan imam hatipler için sosyal aktiviteler ve eğitimler düzenlenmeli, imam hatip köyde eskimeye ve bilgilerini unutmasına bırakılmamalıdır. Kabiliyetli ve şehirde görev yapabilecek imamlar köylerde çok bekletilmemelidir. Bu durum mesleğine uyumu zorlaştırmakta ve mesleğini terk etmesine sebep olmaktadır.

Araştırmacılar köye atanan imam hatipler hakkında çalışma yapmalı sosyalleşme süreci hakkında veriler toplamalıdır.

Köyde görev yapan ve şehirde görev yapan imam hatipler arasındaki fark karşılaştırılmalı ve sonuçlara göre önerilerde bulunulmalıdır.

Müftülüğe bağlı müfettişler sadece muhtarı dinlememeli aynı zamanda köy halkından kişileri de dinleyerek hareket etmelidir.

İmam hatiplerin köye atandıktan sonra ilk beş yıl sonrası da araştırılmalı ve çıkarılan sonuca göre sorunların üstesinden ne kadar gelinip gelinmeyeceği belirlenmelidir.

## KAYNAKÇA

- Akman, G., ve Kafadar, O. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri dersi nicel ve nitel araştırma yöntemleri*. Afyonkarahisar.
- Arslanoğlu, İ. (1996). Sosyo-kültürel bütünleşme ve türkiye'de bölücülük. *Yeni forum*, 39-44.
- Arven. (2011, Ağustos 14). *Köy ne demek? Delinetciler*:  
<https://www.delinetciler.org/showthread.php?t=131346> (14.08.2017)
- Aytaçlı, B. (2012, Haziran). Durum çalışmasına ayrıntılı bir bakış. *Adnan menderes üniversitesi eğitim fakültesi eğitim bilimleri dergisi*, 3(1), 1-9.
- Balbay, Z. (2007). *Oryantasyon eğitiminin çalışanların turnover'ına etkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, yıldız teknik üniversitesi. İstanbul.
- Baltacı, A. (2017). Nitel veri analizinde miles-huberman modeli. *Ahi evran üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 3(1), 1-15.
- Bilgili, A. S. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Adnan Menderes Üniversitesi: [akademik.adu.edu.tr/fakulte/iktisat/webfolders/1\\_ders.docx](http://akademik.adu.edu.tr/fakulte/iktisat/webfolders/1_ders.docx)
- Bulgulu, B. M. (2008). *İşgörenin toplumsallaşma sürecinde işe alıştırma eğitiminin önemi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Buyrukçu, R. (1991). *Din görevlisinin mesleğini temsil etme gücü*. Yayınlanmamış doktora tezi, atatürk üniversitesi, Erzurum.
- Canakcı, A. A. (2006). *Balıkesir ve merkez köylerinde imam-hatiplerin mesleki yeterliliği ve yaygın din eğitimindeki rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çorak, A. H. (2010). *Din görevlilerinin verimliliğini engelleyen psiko-sosyal etkenler: istanbul örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Deliömeroğlu, H. (1998). *Sosyal bütünleşme sürecinde sosyal normlar*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Demir, Ç. (2015). *Camilerdeki dini hizmetlerin yapılmasında cami cemaatinin din görevlilerinden beklentilerinin değerlendirilmesi (altınyayla ilçe örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

- Demirbilek, T. (2009). Örgütsel sosyalleşmede işe alıştırma eğitiminin yeri ve önemi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (18), 353-373.
- DİB. (2015, 04 15). *DİB*. Diyanet İşleri Başkanlığı:  
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150415-16.htm> (21.07.2017)
- Er, İ. (2016, Eylül 20). *Sosyal Bilimler*. Enfal: <http://www.enfal.de/sosyalbilimler/s/050>
- Fındıkçı, İ. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa.
- Fırat, Ö. (2010). *Aile şikayetlerinde örgütsel sosyalizasyon ve örgüt kültürünün öneminin analizi: eczacıbaşı ve hacı bekir'in karşılaştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Gapteyap. (2014, Temmuz 3). *Kırsal sosyoloji*. Güneydoğu anadolu projesi tarımsal eğitim ve yayım projesi: [www.gapteyap.org/wp-content/uploads/2014/07/03-KIRSAL-SOSYOLOJI.doc](http://www.gapteyap.org/wp-content/uploads/2014/07/03-KIRSAL-SOSYOLOJI.doc) (15.08.2017)
- Geylan, R., Tonus, H. Z., Kağncıoğlu, D., Benligiray, S., Baraz, A., ve Ergün Özler, N. D. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Grubu, İ. S. (2011, Eylül). *Oryantasyon (işe alıştırma) Nedir?* ik-sosyal-medya-grubu: <http://ik-sosyal-medya-grubu.blogcu.com/oryantasyon-ise-alistirma-nedir-ve-oryantasyon-takip-formu-or/11093052> (18.12.2017)
- Güçlü, A. (2016). *İnsan kaynakları süreçleri - oryantasyon ve işe alıştırma yönetimi*. <http://ikmania.blogspot.com.tr/2016/12/insan-kaynaklar-surecleri-oryantasyon.html> (27.02.2017)
- Gül, H. (2007). *Sosyokültel açıdan din görevlilerinin toplumdaki imajı (kayseri / kocasinan örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gülünay, T. (2016). *Yaz döneminde camilerde verilen kur'an ve dini rehberlik kursları eğitiminin çocukların dini sosyalleşmeleri üzerindeki etkisi: eceabat örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Günay, F. (2010). *Oryantasyon eğitiminin örgütsel bağlılığa olan etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.



- Güneş, S. (2012). *İşletmelerde işe alıştırma (oryantasyon) eğitiminin önemi ve işgören performansına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Kahyaoğlu, M. (2012). *Örgütsel sosyalizasyon taktiklerinin işgörenlerin kariyer planlamaları üzerine etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Karaca, Y. (2012). *Ortaöğretim kurumlarındaki sporcu öğrencilerin kişisel oyun ve sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi (adıyaman ili gölbaşı ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Karahan, A. H. (2008). *Türk toplumunda imam imajı: istanbul örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Karakaş, A. (2014). İnsan kaynakları yönetiminde işe alıştırma eğitimi programlarının önemi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(7), 1-14.
- Kaya, M. (2001). *Göç ve sosyal bütünleşme (akarca köyü örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Kıykaç, B. (2017). *Otel çalışanlarının ağırlanmasının denetimle ilişkisi: kuşadası bölgesinde dört ve beş yıldızlı oteller üzerine nitel bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Kocabacak, A. (2006). *İnsan kaynakları eğitiminde oryantasyon: perakendecilik sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Koçak, A., ve Arun, Ö. (2006). İçerik analiz çalışmalarında örnekleme sorunu. *Dergipark*, 4(3), 21-28.
- Küçük, N. (2015). *Din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri ile mesleki tutum ve motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi (karabük ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Mania, İ. (2016). *Oryantasyon değerlendirme formu*. İkmania: <http://ikmania.blogspot.com.tr/2016/02/oryantasyon-degerlendirme-formu> (15.02.2017)
- Memduhoğlu, H. B. (2008, Aralık). Örgütsel sosyalleşme ve türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 137-153.

- MİGM. (2007, Şubat 22). Yönetim Yapısı ve Teşkilatı. Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü:  
<http://www.migm.gov.tr/yonetim-yapisi-ve-teskilatikoy> (08.06.2017)
- Nuri, Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., ve Özer, M. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi*.  
Ankara: Nobel Yayın.
- Özdemir, N. (2013). *İşe alıştırma (oryantasyon) eğitimi*. Okyanus Bilgi Ambarı:  
[www.okyanusbilgiambari.com/InsanKaynaklari/egitim/oryantasyon.pdf](http://www.okyanusbilgiambari.com/InsanKaynaklari/egitim/oryantasyon.pdf) (14.02.2017)
- Özgen, H., Öztürk, A., ve Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel  
Kitapevi.
- Özkan, M. M. (2016). *İşletmelerde dış kaynak kullanımında taraflar arası iletişim problemleri: türkiye'de ilaç lojistik sektöründe nitel bir araştırma*. Yayınlanmamış  
Doktora Tezi, Avrasya Üniversitesi, Trabzon.
- Özpinar, M. (2008). *Köyde görev yapan sınıf öğretmenlerinin sorunları*. Yayınlanmamış  
Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Root, G. N. (2017, Haziran 21). *The importance of new employee orientation for human resources*. Chron: <http://smallbusiness.chron.com/importance-new-employee-orientation-human-resources-10242.html> (21.06.2017)
- Sidekli, s., coşkun, İ., ve aydın, Y. (2015, haziran). Köyde öğretmen olmak: birleştirilmiş  
sınıf. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 311-331.
- Soysal, N. Ö. (2015, temmuz 27). *Oryantasyon eğitimi nedir?* İk blog:  
<http://www.kariyer.net/ik-blog/oryantasyon-egitimi-nedir/> (21.02.2017)
- Sözbilir, M. (2009, şubat 24). *Nitel veri analizi - eğitimde nitel araştırma yöntemleri*.  
fenitay.files.wordpress: <https://fenitay.files.wordpress.com/.../1112-nitel-arac59ftc4b1rmada-veri-analizi.pdf> (22.11.2017)
- Tekin, H. H. (2006). Nitel araştırma yönteminin bir veri toplama tekniği olarak derinlemesine  
görüşme. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 3(13), 101-116.
- Tiyek, R. (2014, Aralık 1). Oryantasyon eğitim programı etkinliğinin değerlendirilmesi: bir  
araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 333-353.
- Topaloğlu, M., ve Sökmen, A. (2003). Uygulama, işe alıştırma (oryantasyon) eğitiminin  
etkinliği ve işgören performansı ile ilişkisi: Ankara'da bir araştırma. *Ticaret ve Turizm  
Eğitim Fakültesi Dergisi*(2).

- Tunç, A. (2011). *İlahiyat fakültesi öğrencilerinde din ve sosyalleşme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Tütüncü, A. (2015). *İnsan kaynaklarında işe alımlar yetkinlik bazlı mülakatın buna etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Ünlüöner, M., ve Boylu, Y. (2016). İşe alıştırma eğitimlerinin iş tatmini üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırma Dergisi*, 8(2), 407-426.
- Yavuz, E. (2015, Temmuz). Köy imamlarının görev yaptıkları yerleşim biriminin fiziki ve sosyokültürel yapısından kaynaklanan problemleri üzerine sosyolojik bir inceleme kayseri pınarbaşı örneği. *Dini Araştırmalar Dergisi*, 18(47), 172-197.
- Yavuzer, H. (2008, Eylül). Diyanet işleri başkanlığının kurumsal yapılanması içinde cami hizmetlerine sosyolojik bir bakış. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi (SBArD)*(12), 175-199.
- Yenilmez, K., Kaya, S., Balçık, P. Y., ve Dolgun, N. A. (2016). Hastanelerde işe alıştırma (oryantasyon) programının değerlendirilmesi: hacettepe üniversitesi hastaneleri örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(2), 131-152.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, H. (2010). *Ortaöğretim din kültürü ve ahlak bilgisi dersi müfredatının dini sosyalleşme açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yılgin, M. (1997). *Din eğitimi açısından din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri ve cemaatle olan ilişkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Yılmaz, G. *Toplumsal Değişimde Camilerin Rolü*. Yunus Emre Camii Külliyesi Eğitim ve Kültür Derneği: <http://www.yecder.org/kose-yazisi/toplumsal-degisimde-camilerin-rolu> (1.05.2017)
- Yılmaz, T. (2012, Kasım 01). Oryantasyon. *Rapor Dergisi*.  
<http://www.rapordergisi.com/index.php?p=makale-detay&mid=171> (14.07.2017)
- Yüksel, Ö. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitapevi.

## EKLER

### Ek 1. Görüşme Formu

## GÖRÜŞME FORMU

### Araştırma Konusu:

Mesleğinin İlk 5 Yılında Olan Köy İmam Hatiplerinin Oryantasyon Sorunu  
(Gaziantep İli Örneği)

**Tarih ve Saat:** \_\_\_\_\_

**Görüşmeci:** \_\_\_\_\_

### GİRİŞ

Merhaba, benim adım Mehmet Sait Kaya, Hasan Kalyoncu Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisiyim. Mesleğinin ilk 5 yılında olan köy imam hatiplerinin Oryantasyon Sorunları üzerine bir araştırma yapıyorum ve sizinle bu sorunlar hakkında konuşmak istiyorum. Bu görüşmede amacım; “mesleğinin ilk 5 yılında olan köy imam hatiplerinin alışma ve uyum sürecini ne tür sorunlar etkilemekte ve imam-hatipler hangi sorunlarla karşılaşmaktadır?” bu sorunları araştırmak ve bu sorunlar hakkında önerilerde bulunmaktır. Bu nedenle sizin bu sorunlarla ilgili fikirlerinizi ve taleplerinizi öğrenmek istiyorum.

Benimle görüşme boyunca, konuşmalarınız tamamı gizlidir. Bu bilgilerin araştırmacının dışında kimsenin görmesi söz konusu değildir. Bununla beraber, araştırma sorunları değerlendirilirken, görüşülen kişilerin isimleri kesinlikle yansıtılmayacaktır.

Görüşmeyi izin verirseniz ve sizin için bir sakıncası yoksa kaydetmek istiyorum. Müsaadenizle sizin fikirlerinizi ve taleplerinizi almak istediğim sorular şunlardır:

### **DEMOGRAFİK BİLGİLER**

YAŞINIZ:

MEZUN OLDUĞUNUZ OKUL:

KAÇ YILDIR GÖREV YAPIYORSUNUZ?

KÖYDEN ÖNCE YAŞADIĞINIZ YER: KÖY/ KASABA/ İLÇE/ İL MERKEZİ

MEDENİ DURUMUNUZ:

SİGARA KULLANIM DURUMUNUZ:

YAŞADIĞINIZ YER: GÖREV YAPTIĞI KÖY/ İLÇE MERKEZİ/ İL MERKEZİ  
KÖYÜN NÜFUSU:

## **İMAM-HATİP İLE MÜLAKAT SORULARI**

### **DİNİ HİZMETE İLİŞKİN SORUNLAR**

1. Köye atandığınız günden beri cemaat ile ne gibi sorunlar yaşadınız?
2. Size okulda öğretilen dini bilgiler ile cemaatin bilgileri ve dini uygulama ve yaşama şekli arasında ne gibi farklılıklar bulunmaktadır? Bu farklılıklar hangi sorunlara sebep oldu?
3. Köyde sunduğunuz din hizmetlerinden en çok hangisinde (Namaz, nikâh, cenaze, dini eğitim vb.) zorlanıyorsunuz? Neden?
4. Sizin cemaatin gözünde itibarınızı zedeleyecek ne gibi sorunlar yaşadınız. Tepkiler ne yönde oldu?
5. Cemaat ile diyalog konusunda yaşadığınız sorunlardan bahseder misiniz?
6. Cemaatin dini konulardaki sorularına cevap vermekte kendinizi yetersiz hissettiğiniz oldu mu? Bu durumları nasıl yönetiyorsunuz?
7. Vazifenizi aksatmanız, geciktirmeniz veya yapmamanız durumunda cemaat ile ne tür sorunlar yaşıyorsunuz?

### **KÖY HALKI VE KÖY YAŞAMINA UYUM KONUSUNDA YAŞANAN SORUNLAR**

1. Göreve başladığınız günden beri köy halkı ile ne gibi sorunlar yaşadınız?
2. Köy halkının yaşam tarzına uyum konusunda ne tür sorunlar yaşadınız?
3. Köy halkı ile samimiyet ( ilişki kurma) noktasında yaşadığınız sorunlar nelerdir?
4. Köy halkından genç nüfus ile diyalog konusunda ne gibi sorunlar yaşadınız?
5. Köy halkından bayan nüfus ile diyalog anlamında yaşadığınız sorunlar nelerdir?
6. Köy halkından yaşlı nüfus ve ileri gelenler ile yaşadığınız sorunlar nelerdir?
7. Köyün ileri gelenleri ile yaşadığınız sorunlardan bahseder misiniz?
8. Köyün ileri gelenleri ile yaşadığınız sorunlar köye uyumunuzu nasıl etkilemektedir?

9. Köyde görev yapmanın size en zor gelen yanı nedir? Sebeplerini açıklar mısınız?
10. Köy yaşamına uyum konusunda yaşadığınız sorunlardan bahseder misiniz?
11. Size köydeki görevinize başlamadan önce köy yaşamı ve vereceğiniz din hizmetleri konusunda bir eğitim verildi mi? Bu eğitimin faydaları hakkında neler söyleyebilirsiniz?
12. Köyde yaşadığınız ev konusunda yaşadığınız sorunlardan bahseder misiniz?
13. Söylemek istediğiniz başka düşünceleriniz var mı?



## GÖRÜŞME FORMU

**Araştırma Konusu:**

**Mesleğinin İlk 5 Yılında Olan Köy İmam Hatiplerinin Oryantasyon Sorunu  
(Gaziantep İli Örneği)**

**Tarih ve Saat:** \_\_\_\_\_

**Görüşmeci:** \_\_\_\_\_

### **GİRİŞ**

Merhaba, benim adım Mehmet Sait Kaya, Hasan Kalyoncu Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisiyim. Mesleğinin ilk 5 yılında olan köy imam hatiplerinin Oryantasyon Sorunları üzerine bir araştırma yapıyorum ve sizinle bu sorunlar hakkında konuşmak istiyorum. Bu görüşmede amacım; “mesleğinin ilk 5 yılında olan köy imam hatiplerinin alışma ve uyum sürecini ne tür sorunlar etkilemekte ve imam-hatipler hangi sorunlarla karşılaşmaktadır?” bu sorunları araştırmak ve bu sorunlar hakkında önerilerde bulunmaktır. Bu nedenle sizin bu sorunlarla ilgili fikirlerinizi ve taleplerinizi öğrenmek istiyorum.

Benimle görüşme boyunca, konuşmalarınız tamamı gizlidir. Bu bilgilerin araştırmacının dışında kimsenin görmesi söz konusu değildir. Bununla beraber, araştırma sorunları değerlendirilirken, görüşülen kişilerin isimleri kesinlikle yansıtılmayacaktır.

Görüşmeyi izin verirseniz ve sizin için bir sakıncası yoksa kaydetmek istiyorum. Müsaadenizle sizin fikirlerinizi ve taleplerinizi almak istediğim sorular şunlardır:

### **MUHTAR İLE MÜLAKAT SORULARI**

1. Köyünüzde görev yapan imam hatiple ilgili hangi sorunları yaşıyorsunuz?
2. İmamın dini bilgisini yeterli buluyor musunuz? Hangi konularda eksikleri olduğunu düşünüyorsunuz?
3. Köylünün dini bilgileri ile imamın uygulamalarının çeliştiği oluyor mu? Bu çelişkileri nasıl çözümlüyorsunuz?

4. İmam dini konularda size göre hata yaptığında köy halkı veya siz nasıl tepki veriyorsunuz? Bu hatalar imama olan güveninizi etkiliyor mu?
5. İmam köy halkına uyum konusunda sıkıntılar yaşıyor mu? Hangi alanlarda sıkıntılar yaşıyor?
6. Bu güne kadar imamla olan diyalog konusunda hangi sorunları yaşadınız?
7. İmam köyün tüm kesimleri ile (Kadın – erkek, yaşlı genç, camiye gelen-gelmeyen) diyalog kurabiliyor mu? Ne gibi sorunlar yaşıyorsunuz?
8. İmam köy yaşamına uyum konusunda ne gibi sorunlar yaşamaktadır?
9. İmam köyde yapılan düğün, nişan, spor aktivitesi vb. gibi faaliyetlere katılır mı?
10. Söylemek istediğiniz başka düşünceleriniz var mı?





**Ek3. Araştırma İzin Belgesi**

**T.C.  
GAZİANTEP VALİLİĞİ  
İl Müftülüğü**

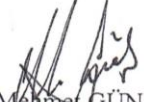
**Sayı** : 5548305/900-1933  
**Konu** : Anket Çalışması İçin  
İzin Verilmesi

13 Temmuz 2017

**HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**İlgi** : a)05/07/2017 tarihli ve 701 sayılı yazınız.  
b)Valiliğimizin 12/07/2017 tarihli ve 731 sayılı onayı.

“Köye Yeni Atanan İmamların Oryantasyon Sorunu” konulu tez çalışması yapan Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans programı öğrencilerinden 30469619840 T.C. kimlik numaralı Mehmet Sait KAYA’ya konu ile ilgili anket çalışması yapabilmesi için ilgi (a) yazınızla talep edilen iznin verildiğine dair ilgi (b) Valiliğimiz oluru ekte gönderilmiştir.  
Gereğini arz ederim.

  
Mehmet GÜNEŞ  
İl Müftüsü V.

Ek :  
Valilik Onayı (1 sayfa)



T.C.  
GAZİANTEP VALİLİĞİ  
İl Müftülüğü

Sayı : 5548305/640- 73 /  
Konu : Anket Çalışması İçin  
İzin Verilmesi

12 Haziran 2017

VALİLİK MAKAMINA

**İlgi** : Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 05/07/2017 tarihli ve 701 sayılı yazısı.

Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans programı öğrencilerinden 30469619840 T.C. kimlik numaralı Mehmet Sait KAYA'nın "Köye Yeni Atanan İmamların Oryantasyon Sorunu" konulu tez çalışması ile ilgili olarak veri oluşturmak amacıyla Müftülüğümüze bağlı köy (mahalle) cami imamlarıyla bir anket çalışması yapmak için gerekli izin verilmesi ilgi yazıyla talep edilmektedir.

Bu itibarla; adı geçene aşağıda bilgileri bulunan cami görevlileriyle sözü edilen çalışmayı yapabilmesi için gerekli izin verilmesi hususunu;  
Olurlarınıza arz ederim.

Ahmet ÇELİK  
İl Müftüsü

Uğur ALADAĞ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

