

DİN GÖREVLİLERİNİN MESLEKİ YETERLİLİKLERİ

İbrahim TURAN*

Özet

Bu çalışmada, Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde görev yapan imam-hatiplerin din görevliliğine yönelik mesleki yeterlilik düzeyleri incelenmiştir. Bu amaçla hazırlanan kişisel bilgi anketi ile Din Görevliliği Mesleki Yeterlilik Ölçeği, 1 Mart-30 Nisan 2012 tarihleri arasında Samsun, Amasya ve Trabzon illerinde toplam 600 imam-hatip üzerinde uygulanmıştır. Toplanan verilerin analizinde t-testi ve varyans analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda İlahiyat Fakültesi mezunu imam-hatiplerin din görevliliği mesleki yeterlilik düzeyleri, İmam-Hatip Lisesi ve ilahiyat ön lisans mezunlarına göre daha yüksek olarak bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Din görevlisi, mesleki yeterlilik, Diyanet İşleri Başkanlığı.



The Professional Proficiencies of Imams

Abstract

This study examines the levels of professional proficiencies of imams who work for the Presidency of Religious Affairs in terms of religious duties. For this purpose, a "Personal Information Questionnaire" and the "Scale for Religious Professional Proficiency" were prepared by the researcher himself and administered to 600 imams who work in Samsun, Amasya and Trabzon between the dates of March 1 and April 30, 2012. For the analysis of data, T-test and analysis of variance were used. It was found that the levels of religious proficiency of the imams who graduated from the Faculties of Theology were higher than those of the levels of pre-level of Faculties of Theology and Imam and Preacher High School.

Key Words: Imam, Professional qualities, Presidency of Religious Affairs.

* Yrd. Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Eğitim Anabilim Dalı, ibrahim-turan55@hotmail.com

Giriş

Günümüzde teknolojik gelişmelere paralel olarak kitle iletişim araçlarının hızla yaygınlaşması, sosyo-kültürel değişimleri de beraberinde getirmektedir. Bu değişimin bir sonucu olarak, günümüz insanı hayatın her alanına ilişkin yeni bilgilere ihtiyaç duymakta ve bu ihtiyacını da çeşitli şekillerde karşılamaya çalışmaktadır. Dünya-daki küresel değişim ve gelişime paralel olarak günümüz insanının manevi ihtiyaçları da bir o kadar farklılık arz etmektedir.

Ülkemizde toplumun din hizmeti ihtiyacının karşılanması Anayasanın ilgili maddesi¹ gereği Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yerine getirilmektedir.² Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun birinci maddesinde, Başkanlığın resmi görevi, “İslam dininin inanç, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek” şeklinde tarif edilmiştir. Başkanlık, yurtiçinde bu görevini il ve ilçe müftülükleri vasıtasıyla yerine getirebilmek için din eğitimi ve öğretimi alanında özel eğitim almış elemanlar istihdam etmektedir. Müftü, vaiz, uzman, Kur’an Kursu öğreticisi, imam-hatip ve müezzin-kayyım gibi çeşitli unvanlarla istihdam edilen din görevlilerinden, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda belirtilen genel şartları taşımalarının yanı sıra, İslam dininin öngördüğü belli kişisel nitelik ve mesleki yeterliklere de sahip olmaları beklenmektedir. Zira İslam dininin inanç, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek, farklı ve üstün nitelikler gerektirmektedir. Bunun sağlanabilmesi için ise, gerek akademik gerekse mesleki yönden kendini geliştirmiş din görevlilerine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu nedenle, din görevlilerinin kendilerinden beklenen etkin din hizmetini yerine getirebilmeleri, her şeyden önce kendilerini mesleki açıdan geliştirmeleri ile mümkün olacaktır. Kurumsal performans ve toplam kalite yönetimi bağlamında kurumsal başarının sağlanabilmesi ve hizmet kalitesinin arttırılabilmesi için kurum personelinin yeterlilik durumlarının zaman zaman test edilmesi ve varsa eksikliklerin giderilmesi gerekmektedir. Nitekim Başkanlık, hazırladığı stratejik

¹ Bkz. *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 1982*, Madde: 136, Yeni Çizgi Yay., Ankara, 2005, s. 105.

² 22.06.1965 tarih ve 633 sayılı “Diyanet İşleri Başkanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun” a göre; Genel idare içerisinde yer alan Diyanet İşleri Başkanlığı, İslam dininin inanç, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, toplumu din konusunda aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmekle yükümlü kılınmıştır.

planlarda da kurumsal performans ve toplam kalitenin arttırılmasına yönelik çaba göstermektedir. Örneğin 2012-2016 Stratejik Planında bu gelişime şu şekilde işaret edilmektedir:³

Başkanlığın mevcut teşkilat yapısı, 633 sayılı Kanun'da çok kapsamlı değişiklikler yapan 01.07.2010 tarihli ve 6002 sayılı Kanun ile belirlenmiştir. Söz konusu kanun, Başkanlığa oldukça önemli kazanımlar sağlamıştır. Her şeyden önce hiyerarşik olarak Başkanlık, Genel Müdürlük seviyesinden Müsteşarlık seviyesine yükseltilmiş, iki sürekli kurula ilaveten dokuz genel müdürlük seviyesinde olmak üzere on dört hizmet birimi oluşturulmuştur. Bu bağlamda, çağımızda din hizmeti sunmanın bir gereği olarak cami dışı din hizmetlerinin önü açılmış, Başkanlık personelinin hizmet içi eğitimleri için gerekli alt yapı hazırlanmış, ayrıca bir radyo ve televizyon kurulması hususu da Başkanlığa bir görev olarak verilmiştir. Böylece Başkanlık, toplumu din konusunda aydınlatma noktasında her türlü imkândan yararlanmaya âdeta memur edilmiştir. Modern yönetimin bir gereği olarak insan kaynakları yönetim sistemi benimsenmiş ve personelin kariyer sistemine göre alınarak yetiştirilmesi sağlanmıştır. Başkanlığın ihtiyaç duyduğu kadrolar ihdas edilerek personelin yıllardır mağdur durumda bulunduğu özlük haklarında bir iyileşme sağlanmıştır. Özetle, söz konusu Kanun din hizmetlerinin önünü açmış, engel görülebilecek hususları bertaraf etmiş, teşkilat personelinin uygun bir ortamda hizmet etmesine zemin hazırlamıştır.

Başkanlığın bu yönde önemli sayılabilecek bir çabası olmakla birlikte son yıllarda Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde istihdam edilen din görevlilerinin eğitim düzeyi açısından durumlarına bakıldığında, bunun yıllara göre farklılık gösterdiği de görülmektedir. 2010 yılı itibarıyla kurumdaki toplam personel sayısının % 29,1'i İmam Hatip Lisesi (İHL) mezunu iken, İlahiyat Ön Lisans mezunlarının oranı % 37,5 ve İlahiyat Fakültesi mezunlarının oranı ise % 10,9'dur.⁴ Bu oranın İmam-Hatip Lisesi mezunları açısından halen yüksek olması, Başkanlığın stratejik planlarda belirtilen hedeflere ulaşmada personelin yeterlilik durumlarının test edilmesini de gerekli kılmaktadır.

Yeterlilik, genel olarak ferdin görevleri ile ilgili rollerini kurumun hedef ve amaçlarına uygun olarak yerine getirebilmesi için gereken bilgi, beceri ve tutumları ifade etmektedir.⁵ Mesleki yeterli-

³ Diyanet İşleri Başkanlığı, *Stratejik Plan 2012-2016*, Ankara 2012, s. 18, http://www.diyaret.gov.tr/strateji_gelistirme_baskanligi/dokumanlar/diyaret_strat_ejik_plan.pdf (22.10.2012).

⁴ Diyanet İşleri Başkanlığı 2010 Yılı İstatistikleri, <http://www.diyaret.gov.tr/turkish/tanitim/tanitimistatistik.asp> (11.05.2012).

⁵ Ziya Bursalıoğlu, *Eğitim Yöneticisinin Yeterlilikleri*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yay., Ankara 1981, s. 5'den aktaran, Süleyman Akyürek, "Kur'an Kursu Öğreticisinin Mesleki Yeterlilikleri", *E.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 18, Yıl: 2005, s. 177.

lik, mesleki yönden bir mesleğin başarılı bir şekilde yerine getirilebilmesi için sahip olunması gereken özellikleri ifade etmektedir.⁶ Mesleki yeterlilik algısı ise, bireyin yapmakta olduğu işte kendini yeterli görüp görmemesi durumu olup, işindeki belli görevleri yerine getirebilmek için kendi bilgi, beceri ve yeteneklerine olan inancıdır.⁷ Mesleki yeterlilik konusu her meslek alanında gerekli olmakla birlikte din hizmetlerinde görev alacak kimselerde daha da önemle üzerinde durulması gereken hususlardandır. Bu nedenle, mesleğin gerektirdiği niteliklere sahip olabilmesi için din görevlilerine ihtiyaç duydukları alanlarda kendilerini geliştirmeleri amacıyla eğitim verilmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışmada, Diyanet İşleri Başkanlığı'nda görev yapan imam-hatiplerin din görevliliğine yönelik mesleki yeterlilik algıları, dini danışmanlık ve rehberlik, mesleki alan bilgisi, mesleki pedagojik formasyon ve mesleki beceri ve uygulama yeterlilikleri bakımından incelenmektedir.

A. Araştırmanın Problem Durumu

50 | db

Günümüzün değişen şartları çerçevesinde toplumun eğitim seviyesi her geçen gün artmakta iken, buna paralel olarak sosyo-kültürel ve dini alandaki ihtiyaç ve beklentiler de farklılaşmaktadır. Bu durum tabiatıyla topluma din hizmeti sunan din görevlilerinin, toplumun ihtiyaç ve beklentilerine cevap verme konusunda mesleki anlamda din görevlilerinin yeterlilik durumlarının araştırılmasını gündeme getirmektedir.

Araştırmada şu alt problemlere cevap aranacaktır:

1. İlahiyat Fakültesi mezunu imam-hatipler ile ilahiyat ön lisans veya İmam-Hatip Lisesi mezunu olanların din görevliliğine yönelik mesleki yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

2. İmam-hatiplerin görev yaptıkları yer ile mesleki yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3. Din görevliliğini tercih etme ile mesleki yeterlilik durumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

⁶ Mehmet Şişman, *Öğretmenliğe Giriş*, PegemA Yay., 4. Baskı, Ankara, 2002, s. 8.

⁷ Yunus Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi SBE, Konya, 2007, s. 107.

B. Araştırmanın Amacı

Din hizmetlerinin verimli ve kaliteli bir şekilde yürütülmesi, en başta din görevlilerinin mesleki bilgi ve genel kültür açısından iyi yetişmiş olmasına bağlıdır. Halkla sürekli olarak yüz yüze olmaları ve doğrudan iletişim kurmaları, din görevlilerini toplumun manevi imarında ön plana çıkarmaktadır. Bu nedenle din görevliliği gibi çok önemli bir göreve aday olanların mesleki bilgi, beceri ve genel kültür bakımından iyi yetişmeleri, hem kurumsal açıdan hem de toplumsal açıdan son derece önemlidir. Böylesine önemli bir görevi icra etme konumunda bulunan kimselerin mesleki yeterlilikleri, ihtiyaçları ve beklentileri zaman zaman yapılacak olan alan araştırmaları ile tespit edilmelidir. Yapılacak bu araştırmaların sonucunda eğer bir eksiklik varsa, bunlar giderilerek din görevlilerinin toplumun ihtiyaçlarına en iyi şekilde cevap verecek biçimde yetiştirilmeleri sağlanmaya çalışılmalıdır.

İşte bu çalışmanın amacı, Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde görev yapan imam-hatiplerin gelişen ve değişen şartlar çerçevesinde görevlerini daha etkin ve verimli yapabilmeleri için gerekli yeterlilik düzeylerini tespit etmek ve yeterlilik düzeylerinin daha yüksek bir seviyeye ulaşması için çözüm önerileri sunmaktır.

C. Araştırmanın Yöntemi

1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2012 yılında Samsun, Trabzon ve Amasya illerinde Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde görev yapan İmam-Hatipler oluşturmaktadır. 2011 yılı itibarıyla Samsun'da görev yapan toplam İmam-Hatip Sayısı 2290, Trabzon'da 1622 ve Amasya'da ise, 588'dir.⁸

Araştırmanın örneklemini, Samsun merkez ve ilçelerinden tesadüfî yöntemle seçilen 275 İmam-Hatip, Trabzon merkez ve ilçelerinden 200 İmam-Hatip ve Amasya merkez ve ilçelerinden 125 İmam-Hatip oluşturmaktadır.

2. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında, "Din Görevliliği Mesleki Yeterlilik Ölçeği" uygulanmıştır. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın, kurumun farklı ka-

⁸ DİB, "İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına ve Kadrolarına Göre Personel Sayısı", <http://www.diyamet.gov.tr/turkish/dy/Diyamet-Isleri-BaskanligiAnaMenu-istatistikler-561.aspx> (09.03.2012).

demelerinde görev yapan personelinin mesleki performansını artırmak amacı ile hazırlanmış olduğu yeterlilik kriterlerinden⁹ hareketle (İmam-Hatip yeterlilik kriterleri açısından) bir “*Din Görevliliği Mesleki Yeterlilik Ölçeği*” hazırlanmıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen ölçek toplam 55 maddeden oluşmaktadır. Likert tipinde beş dereceli olarak hazırlanan ölçeğin seçenekleri “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kısmen katılıyorum”, “çoğunlukla katılıyorum”, “tamamen katılıyorum” şeklinde düzenlemiştir. Ölçekte olumlu maddeler sırasıyla 1, 2, 3, 4, 5 şeklinde puanlanırken, olumsuz maddeler ise, sırasıyla 5, 4, 3, 2, 1 şeklinde puanlanmıştır.

“*Din Görevliliği Mesleki Yeterlilik Ölçeği*” örneklem grubuna uygulandıktan sonra elde edilen veriler üzerinden, ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. “*Din Görevliliği Mesleki Yeterlilik Ölçeği*”nin yapı geçerliği için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucu KMO değeri 0,88 ve Barlett test değeri ($p < 0,000$) olarak bulunmuştur. KMO değerinin yüksek olması, ölçek verileri üzerinde faktör analizinin yapılabilirliğini göstermektedir. Ayrıca, ölçeğin toplam puanı ile madde puanlarının korelasyon katsayılarına bakılmış ve korelasyon katsayılarının 0,74 ile 0,33 arasında olduğu görülmüştür. Bu analizler sonucu korelasyon katsayıları ve birinci faktör yükleri 0,30’un altında bulunan on madde ölçekten çıkarılmıştır.

Ölçeğin alt faktörlerini görmek amacıyla döndürülmüş (varimax) temel bileşenler faktör analizi yapılmış ve ölçek maddeleri dört alt faktörde toplanmıştır. “*Din Görevliliği Mesleki Yeterlilik Ölçeği*”nin faktör analizi sonuçları ve ölçeğin toplam puanı ile madde puanlarının korelasyon katsayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

⁹ Bkz. “İmam-Hatiplik Yeterlikleri”, <http://www.diyaret.gov.tr/turkish/dinegitimi/din-egitimi-dairesi-baskanligi-icerik-imam-hatiplik-yeterlikleri-206.aspx> (10.07.2012).

Tablo 1: “Din Görevliliği Mesleki Yeterlilik Ölçeği”nin Toplam Madde Puanları ile Faktör Analizi Sonuçları

Alt Faktör-ler	Madde No	Din Görevliliği Mesleki Yeterlilik Maddeleri	Top.Puan - Mad.P.	1. Faktör Yüklü	2. Faktör Yüklü	3. Faktör Yüklü	4. Faktör Yüklü
Dini Danışmanlık ve Rehberlik	41	Cemaatimin ilgi, ihtiyaç ve beklentilerini bilirim.	0,59	0,74			
	40	Görev alanımla ilgili herhangi bir sorunla karşılaştığımda onu çözebilirim.	0,59	0,73			
	42	Görevimi yerine getirirken, cemaatimin ilgi, ihtiyaç ve beklentilerine göre hareket edebilirim	0,55	0,69			
	49	Cemaatimin kendi arasında yaşadığı sorunların çözümünde aktif rol oynayabilirim.	0,55	0,64			
	39	Önemli gün ve gecelerde programlar düzenlerim.	0,45	0,56			
	48	Düğün, nişan vb. törenlerde günün anlam ve önemine ilişkin konuşma yapabilirim.	0,47	0,54			
	38	Görev alanımla ilgili cemaatime dini konularda danışmanlık ve rehberlik yapabilirim.	0,58	0,48			
	24	Cenaze ile ilgili dini görevleri usulüne uygun bir şekilde yapabilirim.	0,40	0,46			
	23	Gerektiğinde cemaatin ilgi ve ihtiyaçlarına uygun vaaz hazırlar ve sunabilirim.	0,52	0,42			
	Mesleki Alan Bilgisi	13	Temel fıkıh kavramlarını bilirim.	0,51		0,72	
9		Hadislerle ilgili temel kavramları bilirim.	0,51		0,68		
10		Temel hadis kaynaklarının isimlerini bilirim.	0,35		0,66		
14		Fıkıhın temel kaynaklarını isimleriyle bilirim.	0,47		0,65		
6		Kur'anın başlıca ana konularını bilirim.	0,48		0,60		
7		Kur'an ve tefsirle ilgili temel kavram ve ilkeleri bilirim.	0,54		0,59		
12		Kullandığım hadislerin anlamlarını bilirim.	0,50		0,57		
18		İslam tarihi ile ilgili temel kaynakların isimlerini bilirim.	0,47		0,52		
27		Cemaatimin iman, ibadet ve ahlak konularındaki sorularını cevaplandırmakta zorlanırım.	0,35		0,50		
4		Görevimin gerektirdiği kadar Arapça bilirim.	0,42		0,47		
2	Okuduğum ayetlerin anlamlarını bili-	0,34		0,44			

		rim.				
	20	Dindeki inanç ve yorum farklarını bilirim.	0,39		0,41	
Mesleki Pedagojik Formasyon	43	Yaygın din eğitimi ile ilgili ilke ve yöntemleri bilirim.	0,53			0,64
	54	Günümüzde mevcut olan dini akımları bilirim.	0,43			0,64
	44	Görevimi yerine getirirken yaygın din eğitimi ile ilgili ilke ve yöntemlerden faydalanırım.	0,60			0,62
	45	Yaz Kur'an kurslarında din eğitimi ile ilgili yeni yöntem ve teknikleri uygulayırım.	0,54			0,62
	37	Mesleğimle ilgili olarak bilgisayar ve interneti etkili bir şekilde kullanabilirim.	0,42			
	47	Yetişkinlerin eğitim öğretimine ilişkin temel ilke ve kavramları, yaygın din eğitimi uygulamalarında kullanabilirim	0,56			0,52
	50	Din hizmetlerini daha etkili yapabilmek için farklı alanlarda okumalar yaparım.	0,52			0,51
	33	Etkili iletişim yöntem ve tekniklerini bilirim.	0,49			0,48
	55	Türkiye'nin dini yapısı hakkında yeterli derecede bilgi sahibi değilim.	0,33			0,48
	52	Görevimde daha başarılı olabilmek için insan bilimlerinden yararlanırım.	0,50			0,42
	53	Yerel ve genel ölçekte güncel olayları takip ederim.	0,47			0,33
	Mesleki Beceri ve Uygulama	5	Namazları usulüne uygun olarak kıldırım.	0,34		
32		Özel gün ve gecelerde cemaatin önünde Kur'anı makam üzere okurum.	0,33			0,54
29		Yasin, Mülk, Fetih, Hucurat, Rahman ve Nebe sureleri ile Duha suresinden Nas suresine kadar ezbere okurum.	0,30			0,53
15		Hz. Peygamberin hayatını bilirim.	0,39			0,47
17		Hutbe, vaaz ve sohbetlerimde Hz. Peygamberin tutum ve davranışlarından örnekler verebilirim.	0,42			0,46
35		Kur'anı yüzünden okumayı öğretirken gerekli yöntem ve teknikleri kullanabilirim.	0,50			0,46
31		Yaz Kur'an Kurslarında öğreticilik yapmakta zorlanırım.	0,36			0,43
22		Günün anlam ve önemine ve cemaatin ihtiyaçlarına uygun hutbe hazırlar ve sunarım.	0,42			0,43
28		Yapılması mutad olan duaları Türkçeleriyle birlikte yapabilirim.	0,39			0,43
30		Kendimi geliştirmek için mesleğimle	0,46			0,41

		ilgili yayınları takip ederim.					
3		Görevimi yaparken Kur'anın mealinden yararlanırım.	0,39				0,40
25		Namazda okunan kısa surelerin anlamlarını bilirim.	0,47				0,38
26		Gerektiğinde ilmihal konularını cemaatin seviyesine uygun olarak anlatabilirim.	0,53				0,35

Tabloda görülen alt faktörlerde “*Dini Danışmanlık ve Rehberlik*” 9 maddeden, “*Mesleki Alan Bilgisi*” 12 maddeden, “*Mesleki Pedagojik Formasyon*” 11 maddeden ve “*Mesleki Beceri ve Uygulama*” ise 13 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeğin tümünden alınabilecek en düşük puan 45, en yüksek puan ise 225'dir. Alt boyutlarda ise, “*Dini Danışmanlık ve Rehberlik*” alanından alınabilecek en düşük puan 9, en yüksek puan 45; “*Mesleki Alan Bilgisi*” alanından alınabilecek en düşük puan 12, en yüksek puan 60; “*Mesleki Pedagojik Formasyon*” alanından alınabilecek en düşük puan 11, en yüksek puan 55 ve “*Mesleki Beceri ve Uygulama*” alanından alınabilecek en düşük puan 13, en yüksek puan 65 olabilmektedir.

Ölçeğin güvenirlik analizinde, test-yarı test güvenirlik katsayısı 0.74 ve Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ise 0.90 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, “*Din Görevliliği Mesleki Yeterlilik Ölçeği*”nin geçerlik ve güvenilirliğinin yeterli olduğu söylenebilir.

3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri, 1 Mart-30 Nisan 2012 tarihleri arasında anket yöntemiyle araştırmacı tarafından Amasya, Trabzon ve Samsun illerinde İmam-Hatip olarak görev yapan ve müftülüklerin aylık toplantısı esnasında tesadüfi yöntemle örnekleme giren 600 imam-hatipten toplanmıştır. Bunların içerisinde geçerli olan 408 anketten elde edilen veriler, SPSS programına girilerek istatistiksel işlemler yapılmıştır. Verilerin analizinde, t-testi ve varyans analizi kullanılmıştır. Veriler, bulgular bölümünde tablolaştırılarak, bulguların tartışma ve yorumları yapılmıştır.

D. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde, Diyanet İşleri Başkanlığı'nda İmam-Hatip olarak görev yapan din görevlilerinin çeşitli değişkenlere göre din görevliliği mesleki yeterliklerine ait veriler tablolaştırılarak tartışma ve yorumları yapılmıştır.

1- Görev Yaptıkları Yere Göre Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri

Tablo 2: Görev Yaptığı Yere Göre Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilik Puanlarının İstatistiksel Sonuçları

Görev Yeri	N	X	S	Sonuç	Tukey
1. Köy	230	179,68	19,14	Sd= 2/405 F=3,05 p= 0,04 p< 0,05 Önemli	1-3 önemli
2. İlçe Merkezi	85	179,82	15,50		
3. İl Merkezi	84	185,37	20,27		
Toplam	408	180,88	18,78		

Tabloya bakıldığında, köyde görev yapan imam-hatiplerin din görevliliği mesleki yeterlik puanlarının ortalaması (X=179,68), ilçe merkezinde görev yapanların din görevliliği mesleki yeterlik puanlarının ortalaması (X=179,82) ve il merkezinde görev yapanların din görevliliği mesleki yeterlik puanlarının ortalaması ise (X=185,37) olarak bulunmuştur. Görev yaptıkları yere göre imam-hatiplerin mesleki yeterlilik puan ortalaması (X=180,88) olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre il merkezinde görev yapan imam-hatipler genel ortalamanın üstünde bir mesleki yeterlilik puanına sahip olduğu görülmektedir.

56 | db

Görev yaptıkları yere göre, imam-hatiplerin puan ortalamaları arasındaki farkın önemli olup olmadığına Tukey testi ile bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda köyde görev yapan imam-hatipler ile il merkezinde görev yapanların puan ortalamaları arasındaki farkın ($p < 0,05$) düzeyinde önemli olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre, köyde görev yapan imam-hatiplerin din görevliliği mesleki yeterlik düzeylerinin il merkezinde görev yapanların din görevliliği mesleki yeterlik düzeylerine göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Köyde görev yapan din görevlileri ile il merkezinde görev yapan din görevlileri arasında mesleki yeterlilik bakımından ortaya çıkan bu farklılığın sebebi, ilk etapta eğitim durumunda aranabilir. Ancak istatistikleri eğitim durumu ile görev yeri açısından karşılaştırdığımızda anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. O halde burada akla gelebilecek bir diğer husus mesleki motivasyon düzeyleridir. Bu durum bizi köyde görev yapan din görevlilerinin mesleki motivasyon düzeyleri hakkında düşünmeye sevk etmektedir. Ancak bununla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin Kaya ve Nazıroğlu'nun yaptığı araştırmada, köyde görev yapan din görevlileri ile şehirde görev yapanlar arasında mesleki motivasyon düzeyleri bakımından anlamlı bir

farklılık tespit edilemediği görülmektedir.¹⁰ Yıldırım ise, yaptığı araştırmada köyde görev yapan din görevlileri için bir uyum sorununa işaret etmiştir. Yıldırım'ın, din görevlilerinin köy yaşamına uyum sağlaması konusunda cemaatle yaptığı ankette, araştırmaya katılanların % 43,6'sı din görevlilerinin köy yaşamına "kısmen ya da hiç" uyum sağlayamadığını ifade ederken, ilahiyat fakültesi mezunlarında (% 17,2) bu oranın imam-hatip lisesi mezunlarına (% 0) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.¹¹

Bu konuda bir başka husus da il merkezinde görev yapan din görevlilerinin köyde görev yapanlara göre daha tempolu bir iş yaşamına sahip olmasıdır. Bilindiği üzere şehirlerdeki camiler köylerdekilere göre daha fazla cemaat kapasitesine sahiptir.¹² Bu bakımdan il merkezinde görev yapan imam-hatiplerin köyde görev yapanlara göre daha hareketli bir iş yaşamı sürmekte oldukları söylenebilir. Kanaatimizce bu durum, köydeki bir görevlide mesleki açıdan zamanla bir motivasyon eksikliğine neden olabilir.

2- Eğitim Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri

db | 57

Tablo 3: Eğitim Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilik Puanlarının İstatistiksel Sonuçları

Eğitim Durumu	N	X	S	Sonuç	Scheffe
1. İHL	182	178,57	18,92	Sd= 2/405 F=6,87 p= 0,001 p< 0,01 Önemli	1-3 önemli 2-3 önemli
2. İlahiyat Ön Lisans	197	181,36	18,14		
3. İlahiyat Fakültesi	29	192,17	18,56		
Toplam	408	180,88	18,78		

Tabloda din görevlilerinin eğitim durumlarına göre mesleki yeterlilik puanlarının ortalamasına yer verilmiştir. Buna göre, İmam-Hatip Lisesi mezunlarının mesleki yeterlik puanlarının ortalaması (X=178,57), İlahiyat Ön Lisans mezunlarının mesleki yeterlik puanlarının ortalaması (X=181,36) ve İlahiyat Fakültesi mezunlarının mesleki yeterlik puanlarının ortalaması ise, (X=192,17) olarak bu-

¹⁰ Mevlüt Kaya-Bayramalı Nazıroğlu, "Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Samsun, 2008, s. 41.

¹¹ Yusuf Yıldırım, İlahiyat Fakültesi Mezunlarının Din Görevlisi Olarak Atanmasının Dini Hayat Üzerindeki Sosyolojik Analizi (Birecik ve Köyleri Örneği), *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi SBE*, Kahramanmaraş, 2006, s. 44.

¹² Bkz. Ahmet Onay, *Türkiye'nin Cami Profili*, DEM Yay., İstanbul, 2008, ss. 202-210.

lunmuştur. Eğitim durumuna göre din görevlilerinin genel puan ortalaması ($X=180,88$) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, İlahiyat fakültesi mezunu din görevlilerinin puan ortalaması genel ortalamaya göre oldukça yüksek gözükmemektedir.

Din görevlilerinin eğitim durumları ile mesleki yeterlilik puanlarının ortalaması arasındaki farkın önemli olup olmadığına ise varyans analizi ile bakılmıştır. Yapılan varyans analizi sonucunda İmam-Hatip Lisesi mezunu din görevlileri ile İlahiyat Fakültesi mezunu din görevlileri ve İlahiyat Ön Lisans mezunu olanlarla İlahiyat Fakültesi mezunu olanlar arasında mesleki yeterlilik puan ortalaması açısından ($p<0,01$) düzeyinde önemli bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuca göre İlahiyat Fakültesi mezunu din görevlilerinin din görevliliği mesleki yeterlilik düzeylerinin, İmam-hatip Lisesi ve İlahiyat Ön Lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim durumu arttıkça mesleki yeterlilik puan ortalamasının da artması, doğal olarak eğitim durumu ile mesleki yeterlilik arasında doğru bir orantı olduğunu ifade etmektedir. Çorak'ın yaptığı araştırmada, İHL mezunu din görevlilerinin mesleki açıdan kendilerini yeterli görme oranı % 13,1 iken, İlahiyat fakültesi mezunlarında bu oran % 25,3 olarak tespit edilmiştir.¹³ Yıldırım'ın yaptığı araştırmada da halkın çoğunluğunun (% 67) İlahiyat Fakültesi mezunu din görevlilerini mesleki yeterlilik bakımından, İmam-Hatip Lisesi mezunlarına göre daha yeterli gördüğü belirtilmektedir.¹⁴

58 | db

3- Din Görevliliğini Tercih Etme Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri

Tablo 4: Din Görevliliğini Tercih Etme Nedenine Göre Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilik Puanlarının İstatistiksel Sonuçları

Tercih Nedeni	N	X	S	Sonuç
1. Üniversiteye gidememe	34	176,65	20,75	Sd= 5/402 F=1,98 p= 0,08 0,05 Önemsiz
2. Kişisel tercih	297	182,01	18,63	
3. Aile ve yakınların isteği	44	178,16	17,95	
4. Öğretmenliğe atanamama	5	188,00	20,88	

¹³ Abdullah Harun Çorak, *Din Görevlilerinin Verimliliğini Engelleyen Psiko-Sosyal Etkenler: İstanbul Örneği*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), *Marmara Üniversitesi SBE*, İstanbul, 2010, s. 86.

¹⁴ Yıldırım, *İlahiyat Fakültesi Mezunlarının Din Görevlisi Olarak Atanmasının Dini Hayat Üzerindeki Sosyolojik Analizi*, s. 37.

5. Ekonomik nedenler	17	171,18	18,79
6. Diğer	11	186,00	14,13
Toplam	408	180,88	18,78

Tabloda din görevlilerinin mesleği tercih etme durumlarına göre mesleki yeterlilik puan ortalamalarına bakıldığında, herhangi bir üniversiteye gidemediği için din görevliliğini tercih edenlerin puan ortalaması ($X= 176,65$), kişisel tercihi olarak din görevliliğini seçenlerin puan ortalaması ($X= 182,01$), aile ve yakınların isteği doğrultusunda bu mesleği tercih edenlerin puan ortalaması ($X= 178,16$), öğretmenliğe atanmadığı için tercih edenlerin puan ortalaması ($X= 188,00$), ekonomik nedenlerle tercih edenlerin puan ortalaması ($X= 171,18$) ve diğer sebeplerle bu mesleği tercih edenlerin puan ortalaması ise ($X= 186,00$) olarak tespit edilmiştir. Tercih nedenlerine din görevliliği mesleki yeterlilik puan ortalaması ise ($X=180,88$)’dir.

Ankete katılanların din görevliliğini tercih etme nedenleri ile mesleki yeterlilik puanı ortalaması arasındaki farkın önemli olup olmadığına ise varyans analizi ile bakılmıştır. Yapılan varyans analizi sonucunda din görevliliğini tercih etme nedeni ile mesleki yeterlilik puanı arasında ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Her ne kadar anlamlı olmasa da “öğretmenliğe atanama” nedeniyle din görevliliğini tercih edenlerin puan ortalaması diğerlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Bu grupta yer alan katılımcıların mesleki yeterlilik puan ortalamasının diğerlerine göre yüksek çıkmasının nedeni olarak, eğitim durumları gösterilebilir. Nitekim öğretmenliğe atanma yeterliliğine sahip olmaları, onların İlahiyat fakültesi mezunu olduklarını göstermektedir.

4- Yeterlilik Alanlarına Göre Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri

Tablo 5: Mesleki Yeterlilik Alanlarına Göre Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilik Puanlarının Eğitim Durumu Açısından İstatistiksel Sonuçları

Din Görevliliği Mesleki Yeterlilik Alanları	Eğitim Durumu	N	X	S	Sonuç	Scheffe
1. Dini Danışmanlık ve Rehberlik	1. İHL	182	37,82	5,48	Sd= 2/405 F=2,07 p= 0,12 p> 0,05 Önemsiz	Önemsiz
	2. İlahiyat Ön Lisans	197	38,81	5,01		
	3. İlahiyat Fak.	29	37,41	5,64		
	Toplam	408	38,27	5,28		

2. Mesleki Alan Bilgisi	1. İHL	182	41,99	6,17	Sd= 2/405 F=15,83 p= 0,00 p< 0,01 Önemli	1-3 önemli 2-3 önemli
	2. İlahiyat Ön Lisans	197	42,78	5,94		
	3. İlahiyat Fak.	29	48,83	6,45		
	Toplam	408	42,86	6,30		
3. Mesleki Pedagogik Formasyon	1. İHL	182	39,46	6,55	Sd= 2/405 F=7,52 p= 0,001 p< 0,01 Önemli	1-3 önemli 2-3 önemli
	2. İlahiyat Ön Lisans	197	39,69	6,29		
	3. İlahiyat Fak.	29	44,34	6,22		
	Toplam	408	39,91	6,50		
4. Mesleki Beceri ve Uygulama	1. İHL	182	56,24	5,52	Sd= 2/405 F=0,97 p= 0,37 p> 0,05 Önemsiz	Önemsiz
	2. İlahiyat Ön Lisans	197	56,84	5,44		
	3. İlahiyat Fak.	29	57,48	4,42		
	Toplam	408	56,62	5,41		

Tabloya göre mesleki yeterlilik alanları dört alt faktörde incelenmiştir. İncelenen her alt faktörde eğitim durumuna göre mesleki yeterlilik puanlarına bakılmıştır. İlk olarak “*Dini Danışmanlık ve Rehberlik*” yeterlilik alanları açısından bakıldığında, İHL mezunu din görevlilerinin mesleki yeterlilik puan ortalaması ($X=37,82$) iken, İlahiyat Ön Lisans mezunlarında bu ortalama ($X=38,81$), İlahiyat Fakültesi mezunlarında ($X=37,41$) olarak bulunmuştur. “*Dini Danışmanlık ve Rehberlik*” yeterlilik puan ortalaması ise, ($X=38,27$)’dir. Ankete katılanların eğitim durumuna göre, “*Dini Danışmanlık ve Rehberlik*” puan ortalaması arasındaki farkın önemli olup olmadığına ise varyans analizi ile bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Burada eğitim düzeyleri açısından önemli bir farklılık çıkmamasının belki de en önemli nedenlerinden birisinin İlahiyat fakültelerinde bu alanda gerekli derslerin yer almaması ve yeterli formasyonun kazandırılmaması söylenebilir. Nitekim mevcut İlahiyat lisans programlarında her ne kadar mesleki pedagojiye dönük dersler yer alsada dini danışmanlık ve rehberlik hizmeti yürütebilecek nitelikte ve yeterlikte derslere yer verilmeyişi eğitim durumu bakımından din görevlileri arasında bir farklılaşma meydana getirmemektedir. Tabiatıyla bu durum din hizmetleri personelinin beklenen etkin ve verimli çalışma performansını olumsuz etkilemektedir. Ancak şunu ifade etmek gerekir ki, bir din görevlisinin en önemli görevlerinden birisi halka din konusunda rehberlik etmektir. Bunun için, iyi bir iletişim becerisi ve halkla ilişkiler bilgisine ihtiyaç

duyulmaktadır.¹⁵ Bu bilgi ve becerilerin kazandırılması da ancak eğitim sayesinde olmaktadır. Nitekim, eğitimin amaçlarından birisi, kişiye iletişim becerileri kazandırmak ve farklı düzey ve nitelikteki bireylerle iletişim kurabilme kabiliyeti geliştirmektir.¹⁶ Bu nedenle, İlahiyat Fakültesi mezunu bir din görevlisi ile İmam-Hatip Lisesi mezunu bir din görevlisinin mesleki yeterlilik alanları bakımından, İlahiyat Fakültesi lehine, belirli bir farklılığın olması beklenmektedir. Kaldı ki yapılan araştırmalarda toplumun bu yöndeki beklentisi ve memnuniyeti ortaya konulmaktadır. Yıldırım'ın yaptığı araştırmada, ankete katılanların % 80 gibi çok yüksek bir kısmının buldukları yere İlahiyat Fakültesi mezunu bir din görevlisi verilmesini büyük bir memnuniyetle karşılaması bu beklentiye ifade etmektedir.¹⁷ Zira yapılan araştırmalarda genellikle, din görevlilerinin halkın beklentilerini karşılamada yetersiz kaldığı sonucu çıkmaktadır.¹⁸

Mesleki alan bilgisi açısından bakıldığında, İHL mezunu din görevlilerinin mesleki yeterlilik puan ortalaması (X=41,99) iken, bu oran İlahiyat Ön Lisans mezunlarında (X=42,78), İlahiyat fakültesi mezunlarında ise, (X=48,83) olarak tespit edilmiştir. “*Mesleki Alan Bilgisi*” yeterlilik puanının genel ortalaması ise, (X=42,86)’dır. Ankete katılanların eğitim durumuna göre, “*Mesleki Alan Bilgisi*” puan ortalaması arasındaki farkın önemli olup olmadığına ise varyans analizi ile bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, eğitim durumu ile mesleki alan bilgisi puanı arasında (p<0,01) düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, İHL mezunları ile İlahiyat Ön Lisans mezunları arasında mesleki yeterlilik puanı açısından herhangi bir farklılık tespit edilemezken, İlahiyat fakültesi mezunlarının mesleki yeterlilik puanları, İHL ve İlahiyat Ön Lisans mezunlarına göre daha yüksek bulunmuştur.

¹⁵ Görevli-Cemaat ilişkilerini etkileyen kişisel faktörler hakkında bkz. Fahri Kayadibi, *Yaygın Din Eğitiminde Cami ve Görevlileri*, DİB Yay., Ankara 2000, ss. 97-107.

¹⁶ Mahmut Tezcan, *Eğitim Sosyolojisi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi yay., Ankara, 1985, s. 47.

¹⁷ Yıldırım, *İlahiyat Fakültesi Mezunlarının Din Görevlisi Olarak Atanmasının Dini Hayat Üzerindeki Sosyolojik Analizi*, ss. 34-35; İlhan Yıldız, “Cami Hizmetlerindeki Sorunlar Bağlamında Din Görevlisi Yetiştirmeye Yönelik Çabalar”, *I. Din Hizmetleri Sempozyumu*, 3-4 Kasım 2007, Diyanet İşleri Başkanlığı Yay., Cilt: 2, Ankara 2008, s. 54.

¹⁸ Bu konuda geniş bilgi için bkz. Ramazan Buyrukçu, *Din Görevlisinin Mesleğini Temsil Gücü*, TDV Yay., Ankara 2008, s. 395; Hasan Dam, *Yetişkinlerin Din Eğitimi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), *OMÜSBE*, Samsun, 2002, s. 121; Abdülkadir Çekin, *Din Görevlisinden Beklentiler ve Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri: Elazığ-Erzurum-Malatya-Urfa Örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi SBE, Bursa, 2005, s. 100.

Din görevlilerinin hutbe ve vaazlar yoluyla toplumun farklı kesimlerini İslam'ın evrensel mesajını ulaştırma konusunda sahip oldukları imkan, esasında gerek toplumsal barış, gerekse sosyal problemlerin çözümünde sağlıklı bir toplumsal gelecek açısından son derece önemlidir.¹⁹ Ancak bunun için din görevlisine önemli görevler düşmektedir. Bunların başında da mesleki alan bilgisini sürekli okuyarak güncellemek ve canlı tutmak gelmektedir. “Bir din görevlisi nasıl olmalıdır?” sorusuna, yine bir din görevlisinin “*Din görevlisi, dinî ve meslekî bilgilerinin yanında hızla gelişen, değişen kültür ve olayların yaşandığı günümüz dünyasına ait gelişmeleri çok iyi takip etmeli, bilgisini artırmalıdır. Tebliğ insanı, İslâmî hakikatleri ve içinde yaşadığı devri çok iyi bilmelidir.*”²⁰ şeklinde verdiği cevap, aslında hem nitelikli bir din hizmetinin hem de din görevlisinin misyon ve vizyonu hakkında önemli bir ipucunu verir niteliktedir.

Yıldırım, din görevliliği gibi çok önemli bir kamu görevini ifa edecek olan kimselerin eğitim seviyesinin yeterli olması gerektiğini belirtmekte, İmam-Hatip Lisesi mezunu din görevlilerinin özellikle fıkhi bilgi bakımından İlahiyat Fakültesi mezunlarına göre nispeten daha yetersiz olduğu kanaatini taşımaktadır.²¹

62 | db

Turan da din görevlilerinin yeterliliklerini tespit etmeye yönelik yaptığı araştırmada, özellikle Kur'an-ı Kerim, Arapça ve temel dini bilgiler gibi alanlarda İlahiyat Fakültesi mezunlarının, İmam-Hatip Lisesi mezunlarına göre daha yeterli olduğu sonucuna ulaşmıştır.²²

“*Dini Danışmanlık ve Rehberlik*” yeterlilik alanında eğitim durumu açısından herhangi bir farklılık bulunmazken, “*Mesleki Alan Bilgisi*” açısından aradaki farkın anlamlı olması, İlahiyat fakültesindeki müfredat yapısıyla ilgili olduğu kanaatindeyiz. Nitekim bazı farklılıklar olmakla birlikte bir öğrenci, lisans öğrenimi süresince (Hazırlık sınıfı hariç) Temel İslam Bilimleri alanından 82 kredi, Felsefe ve Din Bilimleri alanından 32 kredi ve İslam Tarihi ve Sa-

¹⁹ Bkz. Hüseyin Yılmaz, “Toplumsal Barışa Katkısı Açısından Yaygın Din Eğitimi Kurumları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, Yıl: 2001, s. 14.

²⁰ Rahmi Yılmaz, “Verimli Bir Din Hizmeti Nasıl Olmalı?”, *Diyanet Aylık Dergi*, Ekim 2005, s. 43.

²¹ Mustafa Yıldırım, “Fıkhi Bilgilerin Hayata Yansıtılması Bağlamında Din Görevlileri”, *D.E.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Sayı: XXII, Yıl: 2005, ss. 99-100.

²² İbrahim Turan, “Yaygın Din Eğitimi Bağlamında Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri Üzerine Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış Sempozyum Tebliği), *Yaygın Din Eğitimi Sempozyumu*, Diyanet İşleri Başkanlığı, Ankara, 30 Mart-01 Nisan 2012.

natları alanından da 18 kredi ders almaktadır.²³ Bu da dolayısıyla İlahiyat fakültesi mezunu bir din görevlisi ile diğerleri arasında temel alan bilgisi bakımından bir farklılık meydana getirmektedir.

Araştırmada ele alınan mesleki yeterlilik alt faktörlerinden bir diğeri “*Mesleki Pedagojik Formasyon*”dur. Tabloya göre, ankete katılan din görevlilerinden İHL mezunu olanlarda “*Mesleki Pedagojik Formasyon*” yeterlilik puan ortalaması (X=39,46) iken, İlahiyat Ön Lisans Mezunlarında (X=39,69), İlahiyat fakültesi mezunlarında ise, (X=44,34)’tür. Eğitim durumuna göre din görevlilerinin “*Mesleki Pedagojik Formasyon*” puan ortalaması (X=39,91)’dir. Ankete katılanların eğitim durumu ile “*Mesleki Pedagojik Formasyon*” puan ortalaması arasındaki farkın önemli olup olmadığına varyans analizi ile bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, eğitim durumu ile mesleki pedagojik formasyon puanı arasında (p<0,01) düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, İlahiyat fakültesi mezunu olan din görevlileri, İHL ve İlahiyat Ön Lisans mezunlarına göre “*Mesleki Pedagojik Formasyon*” yeterliliği açısından daha başarılıdır. Bu konuda yapılan çalışmalara bakıldığında, eğitim durumu ile mesleki pedagojik formasyon arasında doğru bir orantı olduğu görülmektedir. Örneğin Yılgin’in yaptığı araştırmada, din görevlilerine sorulan “cemaatin davranışlarının olumlu yönde değişmesinde ne derece etkili oluyorsunuz?” sorusuna, katılımcıların % 56,2’si “kısmen” cevabını verirken, % 2,1’i de “hiç” cevabını vermiştir.²⁴ Aynı çalışmada ankete katılan din görevlilerinin eğitim durumlarına bakıldığında bunların % 3,4’ünün ilkokul, % 12,9’unun ortaokul ve % 47,4’ünün de İHL mezunu olduğu görülmektedir. Çalışmada ilk ve orta öğrenim düzeyinde eğitime sahip olanların toplam oranı % 63,7’dir.²⁵

Mesleki pedagojik formasyon, din görevlilerinin nitelikleri arasında bulunması gereken temel özelliklerden birisidir. Onların, özellikle etkili din hizmeti sunma bağlamında cemaatle olan iletişimde önemli bir yere sahip olan mesleki pedagojik formasyon, din görevlisinin hizmet kalitesini arttıracak gibi, bulunduğu yerdeki cemaatle iletişimde de ona önemli ölçüde kolaylık sağlaya-

²³ Burada ifade edilen ders kredi saatleri sadece zorunlu dersleri ifade etmektedir. Seçmeli dersler bu rakamlara dahil edilmemiştir.

²⁴ Mehmet Yılgin, Din Eğitimi Açısından Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri ve Cemaatle Olan İlişkileri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), *Ondokuz Mayıs Üniversitesi SBE*, Samsun, 1997, s. 58.

²⁵ Yılgin, a.g.t., s. 48.

caktır. Koca, din görevlilerinin sahip olması gereken nitelikler arasında pedagojik formasyon ve genel kültür konusuna ağırlık vermekte ve şunları belirtmektedir:²⁶

Din görevlisinin hizmetlerinde başarılı olabilmesi için sadece alan bilgisi de yetmeyebilir. Onun hem bir eğitimci hem de medenî bir insan olarak, başta genel eğitim ve öğretim metotları, psikoloji, pedagoji, tıp, ticaret ve güzel sanatlar olmak üzere hayat münasebetleriyle ilgili dinî, sosyal, kültürel ve bilimsel her konuda az veya çok birtakım bilgilere sahip olması gerekir. Ayrıca, din görevlisi dünyadaki gelişmelerden haberdar olabilmek ve cemaatinden geride kalmamak için en az bir doğu ve bir de batı dilini bilmeli; bilgisayar, faks, uydu gibi modern iletişim ve haberleşme araçlarını kullanabilmelidir. Bütün bu bilgiler, dinin sosyal, ekonomik, sağlık, hukuk ve kültürel hayatla ilgili mesaj ve perspektiflerinin topluma anlatılması ve aktarılması sırasında din görevlisine yardımcı olacaktır.

Yıldırım, yaptığı araştırmada halkın, köylerine atanan İlahiyat fakültesi mezunu din görevlilerine karşı daha olumlu olduğu anlaşılmaktadır. Köylerine İlahiyat fakültesi mezunu bir imam-hatip atanması karşısında ilk düşüncelerinin ne olduğu sorusuna ankete katılanların % 60'ının "halkı aydınlatacağını" düşünmesi²⁷, mesleki yeterlilik bakımından İlahiyat fakültesi mezunlarına bakışı ortaya koyarken, alt faktörler açısından bakıldığında, halkla daha iyi iletişim kurması ve bilgisini aktarma konusunda daha farklı materyalleri kullanabilmesi gibi nedenlerle "Mesleki Pedagojik Formasyon" açısından daha yeterli olduğu sonucuna varılabilir.

İlahiyat fakültesi mezunlarının özellikle yaygın din eğitimi ile ilgili ilke ve yöntemler hakkında daha fazla bilgi sahibi olma, iletişim yöntem ve becerilerine sahip olma, din hizmetlerini yürütürken farklı yöntem ve tekniklerden daha fazla yararlanarak bilginin kalıcılığını sağlarken bir taraftan da cemaatiyle iyi bir iletişim kurabilme becerisi göstermesi ve cemaatin de bunu benimsemesi onları, aldıkları eğitimle doğru orantılı olarak mesleki yaşamlarında daha avantajlı kılmaktadır. İlahiyat fakültesi mezunu imam-hatiplere bu formasyonun kazandırılmasında en önemli yardımcı dersler, İlahiyat fakültelerinde okutulmakta olan Din Psikolojisi ve Din Eğitimi olarak ifade edilebilir. Bunlar içerisinde özellikle bir bilim olarak din eğitiminin amacı, Cebeci'nin de ifade ettiği gibi, "dinden gelen bilgilerle eğitim biliminin verilerini birleştirerek, insanların Allah'ın

²⁶ Ferhat Koca, "Din Görevlisi-Cemaat İlişkisi", *Diyanet Aylık Dergi*, Ekim 2008, (16-19) ss. 17-18.

²⁷ Yıldırım, *İlahiyat Fakültesi Mezunlarının Din Görevlisi Olarak Atanmasının Dini Hayat Üzerindeki Sosyolojik Analizi*, s.34.

iradesine uygun kişiler olarak yetişmelerine katkıda bulunacak çalışmalar yapmaktır."²⁸ Burada özellikle eğitim bilimin verilerinin işe koşularak örgün ve yaygın din eğitimine yönelik konularda öğrencilere formasyon kazandırılması, meslek yaşamında önemli katkı sağlamaktadır. Ancak son yıllarda İlahiyat fakültelerinin program yapısının temel İslam bilimleri derslerinin ağırlıkta olduğu bir müfredat yapısı üzerine bina edilmeye çalışılması ve Felsefe ve Din Bilimleri alanındaki derslerin kredi saatlerinin azaltılması –ki konumuzla ilgili olarak özellikle Din Eğitimi ders kredisinin 4'ten 2'ye düşürülmesi- bu anlamda verilmesi gereken bilginin verilememesine ya da eksik verilmesine neden olmaktadır. İlahiyat fakültesinin müfredat yapısındaki bu durum belki mesleki alan bilgisi bakımından eğitim düzeyine göre belirli bir farklılık meydana getirecektir ancak, elindeki bilgiyi nasıl ileteceğini bilmeyen, cemaatiyle iletişim problemi yaşama ihtimali olan ve mesleki formasyon açısından eksik yetişmiş bir din görevlisinin kendisinden beklenen etkin bir din hizmeti yürütmesi zor olacaktır.

"*Mesleki Beceri ve Uygulama*" açısından bakıldığında ise, İHL mezunu imam-hatiplerin mesleki yeterlilik puan ortalaması (X=56,24) iken, bu oran İlahiyat Ön Lisans mezunlarında (X=56,84), İlahiyat fakültesi mezunlarında ise, (X=57,48) olarak tespit edilmiştir. "*Mesleki Beceri ve Uygulama*" yeterlilik puanının genel ortalaması ise, (X=56,62)'dir. Ankete katılanların eğitim durumu ile "*Mesleki Beceri ve Uygulama*" puan ortalaması arasındaki farkın önemli olup olmadığına ise varyans analizi ile bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, eğitim durumu ile mesleki beceri ve uygulama puanı arasında (p<0,05) düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Burada eğitim durumu açısından önemli bir farklılığın ortaya çıkmamasının nedeni mesleki beceri ve uygulama konusunda İlahiyat fakültelerinin müfredatında derslerin genel olarak teorik düzeyde bulunması, pratiğe fazla yer verilmemesi söylenebilir. İlahiyat lisans programında yaygın din hizmetleri uygulamasına dönük tek ders "*Pratik Dini Hizmetler*" adı altında okutulmakta olan 3 kredi saatlik bir derstir. Bu derste uygulamaya yer verilmesi öngörülse de öğrenci sayısının fazlalığı, fiziksel imkanların veya staj yaptırılacak mekanların yetersizliği gibi nedenlerden dolayı, ilgili

²⁸ Suat Cebeci, *Din Eğitimi Bilimi ve Türkiye'de Din Eğitimi*, Akçağ Yay., Ankara, 1996, s. 28; Din eğitimi biliminin amacına yönelik farklı yaklaşımlar konusunda bkz. Cemal Tosun, *Din Eğitimi Bilimine Giriş*, Pegem Akademi Yay., 4. Baskı, Ankara, 2010, ss. 71-72.

ders genellikle sınıf ortamında ve teorik düzeyde işlenmektedir. Bu da doğal olarak dersten beklenen amaca ulaşmada engeller oluşturmaktadır.

Sonuç olarak, eğitim durumları açısından bakıldığında “*Mesleki Alan Bilgisi*” ve “*Mesleki Pedagojik Formasyon*” alt faktörlerinde İlahiyat fakültesi mezunu din görevlileri ile İHL ve İlahiyat Ön Lisans mezunu din görevlileri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilirken, “*Dini Danışmanlık ve Rehberlik*” ve “*Mesleki Beceri ve Uygulama*” alt faktörlerinde eğitim düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Din hizmetlerinde cami içi ve cami dışı ayrımına gidilmesine rağmen özellikle cami dışı din hizmetlerinde istenen dönüşümün henüz sağlanamamış olması nedeniyle bireysel ve toplumsal taleplere istenen ölçüde cevap verilememektedir.²⁹ Ancak Batıdaki gelişmeler “Dini Danışmanlık ve Rehberlik” alanının artık bir uygulama ve eğitim alanı olarak kabul gördüğünü ortaya koymaktadır.³⁰ Dolayısıyla Diyanet İşleri Başkanlığında görev alan personelin özellikle Dini Danışmanlık ve Rehberlik hizmetleri başta olmak üzere din hizmetlerinin etkin yürütülmesini gerekli kılan cami dışı hizmet alanlarında daha aktif ve nitelikli hizmet yürütmeleri beklenmekle birlikte bunun yapılabilmesi için İlahiyat fakültelerinin de konu üzerinde düşünmesi önemlidir.

Tablo 6: Mesleki Yeterlilik Alanlarına Göre Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilik Puanlarının Görev Yeri Açısından İstatistiksel Sonuçları

Din Mesleki Alanları	Görevliliği Yeterlilik Alanları	Görev Yeri	N	X	S	Sonuç	Scheffe
1. Dini Danışmanlık ve Rehberlik		1. Köy	239	39,10	5,48	Sd= 2/405 F=1,11 p= 0,32 0,05 Önem-siz	Önemsiz
		2. İlçe Merkezi	85	37,99	5,16		
		3. İl Merkezi	84	39,04	4,80		
		Toplam	408	38,27	5,28		
2. Mesleki Alan Bilgisi		1. Köy	239	42,51	6,25	Sd= 2/405 F=1,12 p= 0,32 0,05 Önem-	Önemsiz
		2. İlçe Merkezi	85	43,01	6,10		
		3. İl	84	43,69	6,60		

²⁹ Nurullah Altaş, “Din Hizmetleri ve Dini Danışmanlık İlişkisi”, *Dini Danışmanlık ve Din Hizmetleri*, (Ed.) Nurullah Altaş-Mustafa Köylü, Gündüz Yay., Ankara, 2012, s. 22.

³⁰ Altaş, “*Din Hizmetleri ve Dini Danışmanlık İlişkisi*”, s. 29.

	Merkezi				siz	
	Toplam	408	42,86	6,30		
3. Mesleki Pedagojik Formasyon	1. Köy	239	39,51	6,47	Sd= 2/405 F=7,65 p= 0,001 p< 0,01 Önemli	1-3 önemli 2-3 önemli
	2. İlçe Merkezi	85	38,72	6,19		
	3. İl Merkezi	84	42,27	6,41		
	Toplam	408	39,91	6,50		
4. Mesleki Beceri ve Uygulama	1. Köy	239	56,36	5,55	Sd= 2/405 F=0,64 p= 0,52 p> 0,05 Önem-siz	Önemsiz
	2. İlçe Merkezi	85	56,94	5,02		
	3. İl Merkezi	84	57,02	5,42		
	Toplam	408	56,62	5,41		

Tablo 6'da, din görevlilerinin mesleki yeterlilik alt faktörleri ile görev yaptıkları yer arasındaki ilişki incelenmiştir. İlk olarak “*Dini Danışmanlık ve Rehberlik*” yeterlilik alanı açısından bakıldığında, köyde görev yapan din görevlilerinin mesleki yeterlilik puan ortalaması (X=39,10) iken, ilçe merkezinde görev yapanlarda bu ortalamaya (X=37,99), il merkezinde görev yapanlarda (X=39,04) olarak bulunmuştur. Görev yaptığı yere göre “*Dini Danışmanlık ve Rehberlik*” yeterlilik puan ortalaması ise, (X=38,27)'dir. Ankete katılanların görev yaptıkları yer ile “*Dini Danışmanlık ve Rehberlik*” puan ortalaması arasındaki farkın önemli olup olmadığına varyans analizi ile bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda (p<0,05) düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Mesleki alan bilgisi açısından bakıldığında, köyde görev yapan din görevlilerinin mesleki yeterlilik puan ortalaması (X=42,51) iken, bu oran ilçe merkezinde görev yapanlarda (X=43,01), il merkezinde görev yapanlarda ise, (X=43,69) olarak tespit edilmiştir. “*Mesleki Alan Bilgisi*” yeterlilik puanının genel ortalaması ise, (X=42,86)'dir. Ankete katılanların görev yaptıkları yer ile “*Mesleki Alan Bilgisi*” puan ortalaması arasındaki farkın önemli olup olmadığına ise varyans analizi ile bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, görev yeri ile mesleki alan bilgisi puanı arasında (p<0,05) düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Araştırmada ele alınan mesleki yeterlilik alt faktörlerinden bir diğeri “*Mesleki Pedagojik Formasyon*”dur. Tabloya göre, ankete katılan din görevlilerinden köyde görev yapanlarda “*Mesleki Pedagojik Formasyon*” yeterlilik puan ortalaması (X=39,51) iken, ilçe merkezinde görev yapanlarda (X=38,72), il merkezinde görev yapanlarda ise, (X=42,27)'dir. Görev yaptığı yere göre din görevlilerinin “*Mes-*

leki Pedagojik Formasyon” puan ortalaması ($X=39,91$)’dir. Ankete katılanların görev yeri ile “Mesleki Pedagojik Formasyon” puan ortalaması arasındaki farkın önemli olup olmadığına ise varyans analizi ile bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, görev yeri ile mesleki pedagojik formasyon puanı arasında ($p<0,01$) düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, il merkezinde görev yapan din görevlileri, köyde ve ilçe merkezinde görev yapanlara göre “Mesleki Pedagojik Formasyon” yeterliliği açısından daha başarılı gözükmektedir.

Konuya ilk olarak eğitim durumu ve mesleki kıdem açısından bakıldığında, burada görev yeri açısından anlamlı bir farklılaşma söz konusu değildir. Dolayısıyla buradaki farklılığın bireysel farklılıktan daha çok çevresel faktörlerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Zaten araştırmamızda din görevlilerinin eğitim durumu ve mesleki kıdemi ile görev yaptıkları yer arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. O halde burada mesleki yeterlilik puanındaki farklılaşmanın çevresel faktörlere (köyde görev yapanların mesleki problemlerine bağlı olarak yaşadıkları motivasyon eksikliği, din hizmetlerinin sunumunda gerekli araç-gereç temininde yaşanması muhtemel güçlükler ve hedef kitlenin özellikleri gibi nedenler) bağlı olarak geliştiği düşünülebilir. Yapılan araştırmalara bakıldığında meslek memnuniyeti bakımından köyde görev yapanlarla şehirde görev yapanlar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Örneğin Kayıklık, yaptığı araştırmada, mesleki tükenmişlik puanı bakımından, köyde (46,30) ve şehirde (46,33) görev yapan din görevlileri arasında herhangi bir farklılık olmadığı sonucuna varmıştır.³¹ Görev yaptığı yer ile mesleki problem durumu arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada ise, cemaatle ilişkiler, aile ve sağlık problemleri ve müftülükle ilişkiler gibi alanlarda problem yaşama durumu açısından ilçe merkezinde görev yapanlarla (% 55) köyde görev yapanlar (% 38) ve il merkezinde görev yapanlar (% 31) arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.³² Dolayısıyla köyde görev yapan imam-hatiplerin genellikle tek tip bir cemaat yapısı ile karşılaşılıyor olmaları, kendilerini mesleki pedagojik açıdan geliştirme ihtiyacı hissetmemelerine neden olabilir. Ancak il merkezinde

³¹ Hasan Kayıklık, “Din Görevlilerinde Tükenmişlik”, *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, 2007, s. 8.

³² Yusuf Acuner-Osman Artan, “Din Görevlilerinin Problemleri Üzerine Bir Araştırma: Van Örneği”, *I. Din Hizmetleri Sempozyumu*, 3-4 Kasım 2007, Diyanet İşleri Başkanlığı Yay., Cilt: 2, Ankara 2008, ss. 98-99.

görev yapanların her gün farklı bir cemaat kitlesi ile karşılaşmaları ve onlarla bir şekilde iletişime geçmeleri, (problemlerini çözme, sohbet etme, rehberlik yapma vb.) din görevlilerinin mesleki pedagojik formasyon açısından kendilerini daha fazla geliştirmelerinde önemli olduğu söylenebilir.

Tablo 6'da son olarak, mesleki beceri ve uygulama ile görev yaptıkları yer arasındaki ilişki durumu incelenmiştir. Buna göre, köyde görev yapan imam-hatiplerin mesleki yeterlilik puan ortalaması ($X=56,36$) iken, bu oran ilçe merkezinde görev yapanlarda ($X=56,94$), il merkezinde görev yapanlarda ise, ($X=57,02$) olarak tespit edilmiştir. “*Mesleki Beceri ve Uygulama*” yeterlilik puanının genel ortalaması ise, ($X=56,62$)’dır. Ankete katılanların görev yaptıkları yer ile “*Mesleki Beceri ve Uygulama*” puan ortalaması arasındaki farkın önemli olup olmadığına varyans analizi ile bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, görev yeri ile mesleki beceri ve uygulama puanı arasında ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

E. Sonuç ve Öneriler

db | 69

Diyanet İşleri Başkanlığı, anayasal bir kurum olarak kanunun kendisine vermiş olduğu yetki çerçevesinde toplumun her kesimine din hizmeti sunmakla yükümlü kılınmıştır. Bu hizmeti yerine getirmek için, İlahiyat Fakültesi ve İmam-Hatip Lisesi mezunlarından ihtiyaca göre her yıl belirli sayıda elemanı bünyesinde istihdam etmektedir. Ancak bilimsel ve teknolojik olarak hızla gelişen dünyada artık din hizmetlerinin daha etkin bir şekilde yürütülmesi için gerekli bilginin aktarılması sürecinde geleneksel yöntemlerin, bilimsel ve teknolojik imkânlarla da desteklenerek geliştirilmesi ve daha geniş kitlelere ulaştırılması önemlidir. Bu da ancak çağın gereklerine uygun bilgi ve donanımına sahip din görevlileri ile mümkün olabilecektir. Toplumun eğitim, kültür ve bilgi seviyesinin her geçen gün artmasına paralel olarak Diyanet İşleri Başkanlığı personelinin de eğitim seviyesinin, dolayısıyla bilgi ve kültür seviyesinin de artması ve mesleki yeterlilik açısından herhangi bir probleminin olmaması beklenmektedir. Ancak yapılan çalışmanın sonuçlarına bakıldığında çalışmanın başında belirtilen bazı yeterlilik alanlarında imam-hatiplerin yeterli olduğu tespit edilirken, bazı alanlarda beklenen seviyede yeterli olmadıkları, yapılan çalışmalardan anlaşılmaktadır. Nitekim Başkanlığın 2012-2016 Stratejik Planında da bu duruma

işaret edilmektedir.³³ Tabiatıyla bu durum din görevlilerinin mesleki yeterliliklerinde hangi faktörlerin önemli olduğunun araştırılmasını gerekli kılmaktadır.

Yapılan araştırmada, mesleki yeterlilik alanları dört alt faktörde ele alınmış ve bu alt faktörler eğitim durumu ile görev yaptığı yer açısından incelenmiştir. Yapılan araştırmadan elde edilen bulgular ışığında şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Görev yaptıkları yer açısından bakıldığında, il merkezinde görev yapan din görevlilerinin mesleki yeterlilik puanlarının, köy ve ilçe merkezinde görev yapanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2. Eğitim durumuna göre, ankete katılan İlahiyat Fakültesi mezunu din görevlilerinin mesleki yeterlilik puanlarının, İlahiyat Ön Lisans mezunu olanlara ve İmam-Hatip Lisesi mezunu olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3. Eğitim durumuna göre mesleki yeterlilik alt faktörleri açısından bir değerlendirme yapıldığında, “*Dini Danışmanlık ve Rehberlik*” yeterlilik alanı ile “*Mesleki Beceri ve Uygulama*” yeterlilik alanında eğitim durumuna göre herhangi bir farklılık tespit edilemezken, “*Mesleki Alan Bilgisi*” ile “*Mesleki Pedagojik Formasyon*” yeterlilik alanlarında İlahiyat fakültesi mezunu din görevlilerinin mesleki yeterlilik düzeylerinin, İlahiyat Ön Lisans mezunları ve İmam-Hatip Lisesi mezunlarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

4. Görev yaptıkları yere göre mesleki yeterlilik alt faktörleri açısından bir değerlendirme yapıldığında ise, “*Dini Danışmanlık ve Rehberlik*”, “*Mesleki Alan Bilgisi*” ve “*Mesleki Beceri ve Uygulama*” yeterlilik alanları ile görev yaptıkları yer arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak “*Mesleki Pedagojik Formasyon*” yeterlilik alanında il merkezinde görev yapan imam-hatiplerin mesleki yeterlilik düzeylerinin, ilçe merkezinde ve köylerde görev yapanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bu sonuçlara göre, ilk olarak eğitim durumları açısından bir değerlendirme yapılacak olursa İlahiyat Fakültesi mezunu din görevlilerinin, İmam-Hatip Lisesi ve İlahiyat Ön Lisans mezunu din görevlilerine göre “*Mesleki Alan Bilgisi*” ve “*Mesleki Pedagojik For-*

³³ Bkz. DİB, *Stratejik Plan 2012-2016*, s. 26.

masyon” yeterlilikleri bakımından daha yüksek yeterlilik puanına sahip olması, mesleki yeterlilik durumu üzerinde diğer faktörlerin (görev yaptığı yer, mesleği tercih etme durumu vb.) de kısmen etkisi olmakla birlikte temel olarak mesleki yeterliliğin eğitim durumu ile doğru orantılı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bu durum, Diyanet İşleri Başkanlığı’nın, din hizmetlerinde istihdam edeceği personeli özellikle İlahiyat Fakültesi mezunları arasından seçmesinin bir tercihten öte esasında bir zorunluluk olduğunu göstermektedir. Bu anlamda Başkanlık, açtığı kadrolarda öğrenim düzeyine göre kota uygulamasını kaldırmalı ve öncelikle İlahiyat Fakültesi mezunu olanlardan başlamak üzere kadro alımlarını gerçekleştirmelidir.³⁴

Diyanet İşleri Başkanlığı’nda istihdam edilen imam-hatip lisesi mezunu din görevlilerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine daha fazla zaman ayrılmalı ve programlarında yeterlilik alanları ve toplumun ihtiyaç ve beklentileri de dikkate alınarak yeni bir düzenleme yapılmalıdır. Göreve yeni başlayan din görevlileri için hazırlanan hizmete hazırlık eğitimi programlarına bakıldığında 2 haftalık Temel Eğitim (devlet teşkilatı ve kamu mevzuatı) dışında 10 haftalık hazırlayıcı eğitime yer verildiği görülmektedir. Bunun 1 haftası başkanlığın tanıtımı ve mevzuata ayrılırken, 4 hafta temel alan ve genel kültür bilgisi ve 5 hafta da eğitime-öğretme ve özel görev yeterlilikleri ünitelerine yer verilmektedir. Son olarak 24 hafta da uygulamalı eğitimin yer aldığı bir staj dönemine yer verilmekte ve böylece 36 haftadan oluşan bir hizmete hazırlık programı tamamlanmış olmaktadır.³⁵ Ancak teoride ideal olan bu program uygulamada istenen amaca ulaşabilmiş gözükmemektedir. Teorik olarak 12 haftadan oluşan temel ve hazırlayıcı eğitimin ekonomik nedenlerden

³⁴ Başkanlığın 02.04.2012 tarihli ilanında 3000 din görevlisi için ilana çıkılmış; bu sayı içinde İlahiyat lisans programından mezun olanlara ayrılan kontenjan ise sadece 200’dür. Sırasıyla bunlardan 1000’i İlahiyat ön lisans+ diğer lisans; 75’i İHL+diğer Lisans; 75’i İHL+diğer ön lisans; 500’ü İHL+Hafız; 1000’i İHL şeklinde sıralanmıştır. Diğerleri ise müezzin kadrolarıdır. <http://personelweb.diyinet.gov.tr/personel/duyurular/duyurular.aspx?id=186> (25.08.2012) Bu sıralamaya göre müracaat eden ilahiyat lisans mezunu 200’ün üzerinde olması halinde onlar içerisinde bu münhal kadrolara atanamayıp boş kalanlar olacaktır. Bunun yerine kadrolara herhangi bir kota uygulanmaksızın doğrudan eğitim durumuna göre atama yapılması, yukarıda sözü edilen duruma daha uygun düşmektedir.

³⁵ Diyanet İşleri Başkanlığı, *Din Hizmetleri Sunan Personelin Hizmet Hazırlık Eğitimi Programı*, Ankara, 2004, ss. 17-27, <http://www.diyinet.gov.tr/turkish/dinegitimi/din-egitimi-dairesi-baskanligi-icerik-egitim-ogretim-programlarimiz-199.aspx> (29.10.2012).

dolayı uygulanamadığı ve bunun kılavuzda da belirtildiği üzere 6 haftalık bir döneme sıkıştırıldığı, hatta son dönemde bu programın 5 haftaya kadar düşürüldüğü göz önünde bulundurulduğunda verilen eğitimin din görevlilerinin mesleki gelişimlerine istenen ölçüde hizmet etmediği kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Nitekim Samsun, Kayseri ve Trabzon eğitim merkezlerinden çeşitli eğitim görevlileri ile yaptığımız yüz yüze ve telefonla mülakatta da sürenin yetersizliği dile getirilmiştir.³⁶

Son olarak din hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesinde şüphesiz ilahiyat fakültelerinin de sorumlulukları vardır. Nitekim araştırma bulgularına bakıldığında, dini danışmanlık ve rehberlik ve mesleki beceri ve uygulama yeterlilik alanlarında eğitim durumu açısından bir farklılık olmaması ilahiyat fakültelerinin müfredatında bu alanlara yeterince yer verilmediğini de göstermektedir. Bu nedenle yüksek din öğretimi yapan bu kurumların müfredatlarını gözden geçirmeleri ve değişen şartlar ve toplumsal talepler karşısında programlarını gözden geçirmeleri gerekmektedir.

Kaynakça

- “İmam-Hatiplik Yeterlikleri”, <http://www.diyabet.gov.tr/turkish/dinegitimi/din-egitimi-dairesi-baskanligi-icerik-imam-hatiplik-yeterlikleri-206.aspx> (10.07.2012).
- ACUNER Yusuf-Osman ARTAN, “Din Görevlilerinin Problemleri Üzerine Bir Araştırma: Van Örneği”, *I. Din Hizmetleri Sempozyumu*, 3-4 Kasım 2007, Diyanet İşleri Başkanlığı Yay., Cilt: 2, Ankara 2008, ss. 79-106.
- AKYÜREK, Süleyman, “Kur’an Kursu Öğreticisinin Mesleki Yeterlilikleri”, *E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 18, Yıl: 2005, ss. 175-192.
- ALTAŞ, Nurullah, “Din Hizmetleri ve Dini Danışmanlık İlişkisi”, *Dini Danışmanlık ve Din Hizmetleri*, (Ed.) Nurullah Altaş-Mustafa Köylü, Gündüz Yay., Ankara, 2012, ss. 12-35.
- BUYRUKÇU, Ramazan, *Din Görevlisinin Mesleğini Temsil Gücü*, TDV Yay., Ankara 2008.
- CEBECİ, Suat, *Din Eğitimi Bilimi ve Türkiye’de Din Eğitimi*, Akçağ Yay., Ankara, 1996.
- ÇEKİN, Abdülkadir, Din Görevlisinden Beklentiler ve Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri: Elazığ-Erzurum-Malatya-Urfa Örneği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), *Uludağ Üniversitesi SBE*, Bursa, 2005.
- ÇORAK, Abdullah Harun, Din Görevlilerinin Verimliliğini Engelleyen Psiko-Sosyal Etkenler: İstanbul Örneği, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), *Marmara Üniversitesi SBE*, İstanbul, 2010.
- DAM, Hasan, Yetişkinlerin Din Eğitimi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), *OMÜSBE*, Samsun, 2002.

³⁶ 20.03.2012 tarihinde Diyanet İşleri Başkanlığı’na bağlı Samsun Aşıkutlu Eğitim Merkezinde yüz yüze, Kayseri ve Trabzon/Darıca Eğitim Merkezlerinde bulunan eğitim görevlileri ile de telefonla mülakat yapılmıştır.

- Diyanet İşleri Başkanlığı 2010 Yılı İstatistikleri,
<http://www.diyamet.gov.tr/turkish/tanitim/tanitimistatistik.asp> (11.05.2012)
- Diyanet İşleri Başkanlığı, “İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına ve Kadrolarına Göre Personel Sayısı”, <http://www.diyamet.gov.tr/turkish/dy/Diyamet-Isleri-Baskanligi-AnaMenu-istatistikler-561.aspx> (09.08.2012).
- Diyanet İşleri Başkanlığı, *Din Hizmetleri Sunan Personelin Hizmete Hazırlık Eğitimi Programı*, Ankara, 2004, <http://www.diyamet.gov.tr/turkish/dinegitimi/din-egitimi-dairesi-baskanligi---icerik-egitim-ogretim-programlarimiz-199.aspx> (29.10.2012).
- Diyanet İşleri Başkanlığı, *Stratejik Plan 2012-2016*, Ankara 2012, http://www.diyamet.gov.tr/strateji_gelistirme_baskanligi/dokumanlar/diyamet_stratejik_plan.pdf (22.10.2012).
- KAYA, Mevlüt ve Bayramali NAZIROĞLU, “Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Samsun, 2008, ss. 25-53.
- KAYADİBİ, Fahri, *Yaygın Din Eğitiminde Cami ve Görevlileri*, DİB Yay., Ankara 2000.
- KAYIKLIK, Hasan, “Din Görevlilerinde Tükenmişlik”, *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, 2007, ss. 1-18.
- KOCA, Ferhat, “Din Görevlisi-Cemaat İlişkisi”, *Diyanet Aylık Dergi*, Ekim 2008, ss. 16-19.
- MERSİN, Yunus, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), *Selçuk Üniversitesi SBE*, Konya, 2007.
- ONAY, Ahmet, *Türkiye'nin Cami Profili*, DEM Yay., İstanbul, 2008.
- ŞİŞMAN, Mehmet, *Öğretmenliğe Giriş*, PegemA Yay., 4. Baskı, Ankara, 2002.
- TEZCAN, Mahmut, *Eğitim Sosyolojisi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yay., Ankara, 1985.
- TOSUN, Cemal, *Din Eğitimi Bilimine Giriş*, Pegem Akademi Yay., 4. Baskı, Ankara, 2010.
- TURAN, İbrahim, “Yaygın Din Eğitimi Bağlamında Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri Üzerine Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış Sempozyum Tebliği), *Yaygın Din Eğitimi Sempozyumu*, Diyanet İşleri Başkanlığı, Ankara, 30 Mart-01 Nisan 2012.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 1982*, Yeni Çizgi Yay., Ankara, 2005.
- YILDIRIM, Mustafa, “Fıkhi Bilgilerin Hayata Yansıtılması Bağlamında Din Görevlileri”, *D.E.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Sayı: XXII, Yıl: 2005, ss. 95-106).
- YILDIRIM, Yusuf, *İlahiyat Fakültesi Mezunlarının Din Görevlisi Olarak Atanmasının Dini Hayat Üzerindeki Sosyolojik Analizi (Birecik ve Köyleri Örneği)*, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi SBE*, Kahramanmaraş, 2006.
- YILDIZ, İlhan, “Cami Hizmetlerindeki Sorunlar Bağlamında Din Görevlisi Yetiştirmeye Yönelik Çabalar”, *I. Din Hizmetleri Sempozyumu*, 3-4 Kasım 2007, Diyanet İşleri Başkanlığı Yay., Cilt: 2, Ankara 2008, ss. 45-62.
- YILGIN, Mehmet, *Din Eğitimi Açısından Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri ve Cemaatle Olan İlişkileri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), *Ondokuz Mayıs Üniversitesi SBE*, Samsun, 1997.
- YILMAZ, Hüseyin, “Toplumsal Barışa Katkısı Açısından Yaygın Din Eğitimi Kurumları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, Yıl: 2001, ss. 1-26.
- YILMAZ, Rahmi, “Verimli Bir Din Hizmeti Nasıl Olmalı?”, *Diyanet Aylık Dergi*, Ekim 2005, ss. 42-43.

