

*DEÜİFD Din Psikolojisi Özel Sayısı / 2016, ss. 115-147.*

## **DİN HİZMETLERİNDE İNOVASYON VE DİN GÖREVLİLERİNİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÖZELLİKLERİ**

Ömer Faruk SÖYLEV\*

### **ÖZ**

Bu çalışmada, din hizmetlerinin inovasyon (yenilik) ile ilişkisi ve din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özelliklerini etkileyen farklı değişkenler incelenmiştir. Çalışma teorik ve ampirik olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Teorik bölümde İnovasyon ve din hizmetleri ilişkisi hakkındaki bilgilere dokümantasyon metot ve tekniklerle ulaşılmıştır. Amacı aynı zamanda din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özelliklerini belirlemeye çalışmak olan bu araştırmanın ampirik bölümünde tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2015 yılı Haziran ayında Kütahya Müftülüğünde personel toplantısına katılan 287 din görevlisi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak amacıyla Kılıçer ve Odabaşı tarafından (2010) Türkçe'ye uyarlanan "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, din görevlilerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin "Yüksek" seviyede ve "Öncü" kategorisinde olduğunu ortaya koymuştur. Din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, unvan ve görev yeri değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırmada elde edilen bulgular, il merkezinde Kur'an kursu öğreticisi olarak görev yapan, 40-49 yaşlar arasındaki lisans mezunu kadın din görevlilerinin daha yüksek düzeyde bireysel yenilikçilik özelliklerine sahip olduğunu ortaya koymuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Din Hizmeti, İnovasyon, Din Görevlisi, Yenilikçilik

RELIGIOUS OFFICIALS' INDIVIDUAL INNOVATIVENESS  
FEATURES AND INNOVATION IN RELIGIOUS SERVICES

### **ABSTRACT**

In this study innovation and relations with religious services, different variables that affect innovation and individual innovation features of religious officials and religious services relationships are examined. The study consists of two parts, namely theoretical and empirical. Information about the religious services

---

\* Yrd. Doç. Dr., Dumlupınar Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Psikolojisi Bilim Dalı Öğretim Üyesi

Makalenin Hakemlere Gönderiliş Tarihi : 16/11/2015

Makalenin Hakemlerden Geliş Tarihi : 07/12/2015

and innovation has been achieved with documentation, methods and techniques in the theoretical section. In the empirical part of this study, its aim is also try to determine the individual characteristics of innovation of religious officials, the screening model has been used. The study group, in June 2015 joined the staff meeting in Kütahya mufti office constitute 287 religious officials. To collect data adapted into Turkish by Kılıçer and Odabaş (2010) “Individual Innovation Scale” was used. For the meaningfulness of differences, independent samples t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) was used, the source for the difference sidak was used. The survey results showed that the level of innovativeness of individual religious officials “High” level and the “Early Adopters” category. It has been found that there is a significant difference between individual characteristics of religious officials and gender, age, education level, job titles and place of duty variables. The findings obtained in the study, Koran courses in the city center that acts as a tutorial, graduate degree from a higher level of women ages 40-49 showed that religious officials have individual innovation features.

**Key Words:** Religious Services, Innovation, Religious Officials, Innovation

### Giriş

Ülkemizde geniş kitleler tarafından konuşulup tartışılmaya başlanan yeni kavramlardan biri inovasyondur. Latince ‘innovare’ fiilinden ya da ‘innovate’ sözcüğünden türemiş olan inovasyon<sup>1</sup>, kökeni itibariyle “toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması” anlamına gelmektedir.<sup>2</sup> Türkçe’de bu kavram, ‘yenilik’, ‘yenilikçilik’ ya da ‘yenileşim’<sup>3</sup> kelimeleriyle karşılanmaya çalışılmaktadır. Oysa “yenilik”, inovasyonu bizatihi açıklamada yetersiz

<sup>1</sup> Innovatus sözcüğü, Latince ‘innovare’ sözcüğünün past participle (geçmiş zaman, sıfat-fiil) halidir. Bkz. Merriam-Webster’s Seventh New Collegiate Dictionary, G.&C. Merriam Company Publishers, 1969.

“innovate”: yeni, yeni bir şey uygulamaya koymak; XVI Latince köken, ‘Innovare’: yeni, f. IN-1+novare: yeni şey yapmak, f. novus: yeni The Concise Oxford Dictionary of English Etymology, Ed. T.F. Hoad, Oxford Universty Press, 1996.

<sup>2</sup> Şirin Elçi, “İnovasyon: Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı”, Technopolis Group, Ankara, 2007, s.1.

<sup>3</sup> [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid)

bir kavramdır.<sup>4</sup> Çünkü inovasyon sonucunda her zaman tamamen bir yenilik getirilmeyip sadece bir değişimin gerçekleşmesi de mümkündür. Teknik anlamdaki kullanımında ‘yenilik’, ‘yenilikçilik’ gibi anlatımları aşan bir durum söz konusu olması sebebiyle inovasyon,<sup>5</sup> anlamı tek bir kelimeyle ifade edilemeyecek kadar geniş bir kavram olarak kabul edilmiş ve ‘teknoloji’, ‘radyo’ ‘televizyon’, ‘müzik’, ‘spor’, ‘futbol’, ‘tenis’, ‘motivasyon’, ‘konsantrasyon’ ve bunlar gibi yüzlerce hatta binlerce yabancı kökenli kelimeye benzer şekilde dilimize geçmiştir.

İnovasyon yeni bir kavram olduğundan daha herkesin üzerinde anlaşıtı tek bir tanımı bulunmamaktadır. İnovasyonla ilgili tanımlardan yaygın kabul görenlerden birisi, OECD ve Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan Oslo Klavuzu’nda şöyle yapılmaktadır: “İşletme içi uygulamalarda, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet) veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesidir.”<sup>6</sup> İnovasyon ile ilgili “verimlilikte yeni bir boyut yaratan değişim”,<sup>7</sup> “farklı bir iş veya hizmet ortaya koymak için girişimcilerin değişiklik yapmaları ve kaynaklara yeni kapasite kazandırma”,<sup>8</sup> “günümüzün hızla değişen rekabet ortamında ayakta kalabilmek için şirketlerin ürünlerini, hizmetlerini ve üretim yöntemlerini sürekli olarak değiştirmeleri ve yenilemeleri”<sup>9</sup> vb. şekillerde tanımlamalar da bulunmaktadır. Yapılan tanımlar incelendiğinde onların bazı ortak

---

<sup>4</sup> Arman Kırım, *Arman Kırım’dan İnnovasyon Dersleri*, Om Yayıncılık, İstanbul, 2008, s. 129.

<sup>5</sup> Kelimenin “inovasyon” şeklinde yazılmasıyla Türkçe olmayacağı, bu sebeple “lezzet” kelimesinde kullanıldığı gibi Türkçe karşılığı bulununcaya kadar “innovasyon” şeklinde kullanılması gerektiği düşüncesinde olanlar da vardır. Bkz. Kırım, Arman, *Arman Kırım’dan İnnovasyon Dersleri*, Om Yayıncılık, İstanbul, 2008, s. 130, 141.

<sup>6</sup> OECD – Eurostat (2005) “Oslo Klavuzu, Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler”, OECD ve Eurostat Ortak Yayını (3. Baskı), çev: TÜBİTAK, 2006. s.50.

<sup>7</sup> S. Tolga Yücel, “Girişimcilik ve İnovasyon”, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası Bursa Ekonomi Dergisi, Sayı 227, Bursa 2007, s.36.

<sup>8</sup> B. A. Ersoy ve C. M. Şengül, “Yenilikçiliğe Yönelik Devlet Uygulamaları ve AB Karşılaştırması”, *Yönetim ve Ekonomi*, Sayı 15/1 (2008) s. 59-74.

<sup>9</sup> BTSO Etüd ve AR-GE, İnovasyon Nedir, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası, Mayıs 2007, s.2.

noktaları vurguladığı gözükmemektedir. İnovasyon tanımlarında “teknoloji, ekonomi, yönetim, ürün-hizmet, verimlilik yaratan değişim, yenilenmek, buluş, farklılık yaratmak” gibi ortak sözcükler dikkat çektiğinden ilk bakışta inovasyonun din hizmeti gibi özel ve sosyal bir alanla ilgisinin bulunmadığı akla gelebilir. Bu nedenle inovasyon hakkında şehir efsanesi olarak nitelendirilebilecek bazı yanlış anlamalara temas etmek yerinde olacaktır ki, bunların başında inovasyonun sadece sanayi ve teknolojiyi kapsadığı, tek hedefinin para kazanmak olduğu, sadece (büyük) şirketlere uygun olduğu, vb.<sup>10</sup> yanlış algılar gelmektedir. Bununla birlikte inovasyon hiç kimsenin satın almadığı yeni ve acayip bir ürün değildir. İnovasyon hiç kimsenin uygulamayı beceremediği çok parlak bir fikir de değildir. İnovasyonun heyecan yaratıcı hatta ilginç olması bile gerekmez. İnovasyon “muhteşem fikir” olmak zorunda da değildir. Pek çok önemsiz gibi görülen ilerleme oldukça büyük anlam ifade edebilir. İnovasyon ileri teknoloji ürünü olmak zorunda da değildir. İnovasyon aşırı basit ve sıradan da olabilir.<sup>11</sup> Kısaca inovasyon sadece teknoloji ile ilgili değildir. Kamu hizmetleri<sup>12</sup> ve çok geniş bir sosyal alan<sup>13</sup> için de inovasyon söz konusudur. Ülkemizde sınırlı şekilde de olsa sağlık<sup>14</sup>,

<sup>10</sup> M. Rauf Ateş, *İnovasyon Hayat Kurtarır: Hayatta Uzun Ömürlü ve Başarılı Olmanın Sırları* M. Rauf Ateş, Doğan Kitap, İstanbul, s. 47-56.

<sup>11</sup> Jeffrey Fox, Sunuş 2, *İnovasyon Hayat Kurtarır: Hayatta Uzun Ömürlü ve Başarılı Olmanın Sırları* M. Rauf Ateş, Doğan Kitap, İstanbul, s.19-20.

<sup>12</sup> Bkz. Uğur Karagöz, “Kamu Sektöründe Yeni Bir İnovasyon Girişimi: Hizmet Envanteri Veri Tabanı (HEVT) Projesi”, *Türk İdare Dergisi*, T.C. İçişleri Bakanlığı, S. 476, s. 133-150; Müfit Akyos, “Kamuda İnovasyon”, (2007), s.1-25. (<http://www.inovasyon.org/MA.Kamuda.Inovasyon>); Akif Tabak-Ahmet Erkuş-Cem Harun Meydan, “Denetim Odağı ve Yenilikçi Birey Davranışları Arasındaki İlişkiler: Belirsizliğe Tolerans ve Risk Almanın Aracılık Etkisi” *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 10, S.1, 2010, ss. 159-176.

<sup>13</sup> Bkz. Sosyal İnovasyon Makaleleri, (çev: Levent Göktem), *Stanford Social Innovation Review Dergisi* 10. Yıl Özel Sayısı’ndan, Optimist Girişim, İnovasyon, Yönetim Dergisi eki, s.1-42.

<sup>14</sup> Satı Dil-Müge Uzun-Burcu Aykanat, “Hemşirelik eğitiminde İnovasyon”, *International Journal of Human Sciences*, (2012) [Online]. (9) 2, 1217-1228.

eğitim<sup>15</sup> gibi hizmet alanlarında inovasyonla ilgili çalışmalar bulunmaktadır.

Dini ve sosyal hizmet alanında gerçekleştirilen yaratıcı fikir para kazandırmayabilir ama kullanıcıları için çok önemli yeni bir değer taşıyabilir. Nitekim en yaygın tanımlarından birine göre inovasyon, “müşteriler/insanlar için hep yeni değerler geliştirip bunları bilfiil uygulanabilir hale getirmek amaçlı yaratıcı sürece verilen isimdir.”<sup>16</sup> O zaman inovasyonun “yeni değerler geliştirmek” tanımı bu durumlara daha çok uygun düşmektedir. Buna göre genel anlamda inovasyon; daha önce çözülmemiş sorunları çözmek veya daha önce karşılanmayan ihtiyaçlara cevap vermek amacıyla geliştirilen ya da zaten var olan ürün ve hizmeti, ekonomik ve toplumsal yarar sağlayacak şekilde daha kullanışlı hâle getirmeyi amaçlayan yeni, farklı fikirler geliştirmek ve uygulamak şeklinde tanımlanabilir.

Her alanda ve türde inovasyon yapılması mümkün olduğundan, inovasyon türlere ayrılırken kesin bir sınıflandırmaya tabi tutulamamaktadır. Ancak literatür incelendiğinde; genel olarak dört tür inovasyon ayırımından bahsedildiği gözükmektedir.<sup>17</sup> Belli başlı bu

---

<sup>15</sup> Bkz. Türk Eğitim Derneği, Uluslararası Eğitim Formu II: Eğitimde İnovasyon, TED&SEBİT, Ankara, 2011; Hasan Özgür, “Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Eleştirel Düşünme Eğilimleri İle Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 2, 2013, ss. 409-420; Hasan Kılıç-Zeynep Ayvaz Tuncel, “İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri” Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi, C.4, S.7, 2014, ss. 25-37; Zeynep Yılmaz Öztürk-Mehmet Semih Summak, “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçiliklerinin İncelenmesi”, *International Journal of Science Culture and Sport*, Special Issue, 2014, ss. 844-853; Özgür Örün ve diğ., “Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri ve Teknoloji Tutum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 1, 2015, ss. 65-76.

<sup>16</sup> Kırım, e.g.e., s.142.

<sup>17</sup> Bkz. Şirin Elçi, “İnovasyon Rehberi: Kârlılık ve Rekabetin Elkitabı”, *Yenilik-Yenileşim-İnovasyon Dünyasına Bir Yolculuk*, (ed) Selçuk Karaata, Ege Genç İş Adamları Derneği (EGİAD) 26 Kasım 2012, s. 20; BİTSO Etüd ve AR-GE, *İnovasyon Nedir*, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası, Mayıs 2007, s.9-13; Seda Kanber, “İmalat Sanayinde İnovasyon: Sanayi Kuruluşlarında İnovasyon Aktivitelerinin İnovasyon Performansı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi” Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adana, 2010. s. 7-

inovasyon türleri dışında da pek çok inovasyon modeli tarif edilmektedir.<sup>18</sup> Literatürde yer alan inovasyon türlerinden her biri ayrı bir başlık altında değerlendirilebilecek kapsama sahip olabilir. Ancak içlerinden ikisi, din hizmetlerinin uygulamada kendine çok daha geniş bir hareket alanı bulabileceği inovasyon türleridir. Bunlar da “hizmet inovasyonu” ile “sosyal inovasyon”dur. Din hizmetlerinde başarılı olabilmek için artık vatandaş odaklı hizmet anlayışının benimsenmiş olduğu bir sistemde<sup>19</sup> hizmet inovasyonuna odaklanılması gerekir. Bununla birlikte toplumsal sorunlarla mücadelede bir kaldıraç rolü üstlendiği kabul edilen sosyal inovasyonun teşvik ettiği yeni yaklaşım ve uygulamalar vasıtasıyla din hizmetlerinin verimlilik ve etkinliğini arttırmak mümkündür.

*Sosyal İnovasyon:* Yukarıdaki tanım ve açıklamalara bağlı olarak, daha çok sanayi iş kolu için tanımlandığı görülen inovasyon, sosyal alana aktarıldığında sosyal inovasyon olarak kavramlaştırılabilmektedir. Bu çerçevede sosyal inovasyon; toplumsal sorunların çözümü açısından geliştirilen ve uygulama şansı bulan yeni yaklaşımları, uygulamaları, yapılanmaları (örgütlenmeleri), iş modelleri ve/veya süreçlerini ifade edici olarak kullanılmaktadır.<sup>20</sup>

Yapılan kavramlaştırma çalışmaları ile daha geniş bir kapsam alanına erişen sosyal inovasyon; özellikle ortak toplumsal hedef veya hedeflere erişme noktasında insanların, kişilerarası faaliyetleri veya sosyal etkileşimi nasıl organize etmeleri gerektiğine odaklanan yeni

---

12; Rona Turanlı -Ercan Sarıdoğan, *Bilim-Teknoloji-İnovasyon Temelli Toplum*, İTO Akademik Yayınlar, Yayın No:2010-13, İstanbul, 2010, s.28.

<sup>18</sup> Bkz. C.K. Prahalad - R.A. Mashelkar, *İnovasyonun Kutsal Kâsesi*, (çev. İlker Gülfidan) Harvard Business Review İnovasyon Öğretisi, (Yay. Haz. Zülfü Dicleli), MESS Yayınları, İstanbul 2011, ss. 11-34; Ateş, a.g.e., s. 34-46; Arıkan, Aykut, “İnovasyon Türleri”, <http://aykutarikan.com/2012/03/11/inovasyon-turleri/> (Erişim Tarihi: 16 Mart 2013).

<sup>19</sup> Uğur Karagöz, “Kamu Sektöründe Yeni Bir İnovasyon Girişimi: Hizmet Envanteri Veri Tabanı (HEVT) Projesi” *Türk İdare Dergisi*, T.C. İçişleri Bakanlığı, S. 476, s. 139-140.

<sup>20</sup> Koç, Oktay, “Toplumsal Sorunlarla Mücadelede Bir Kaldıraç Olarak Sosyal İnovasyon ve Sosyal Girişimcilik Açısından Önemi”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* (5:2) 2010, s. 205.

düşüncelerin, yaratılması ve uygulanması<sup>21</sup> şeklinde tanımlanmaktadır. Bu çerçevede ortaya çıkması söz konusu yeni yaklaşım veya uygulamalara, kamu idaresi önderlik edebileceği gibi, ondan bağımsız kuruluşlarca da ele alınabilir. Dolayısıyla sosyal inovasyonun tarafları açısından belirleyici faktör, onun nerede ve nasıl üretildiğinden ziyade ne için (hangi sorunun çözümüne dönük olarak) veya kim/kimler için (toplumun hangi kesimi için) üretildiğidir.<sup>22</sup>

*Hizmet inovasyonu:* Hizmet inovasyonu konusu ekonomik olduğu kadar sosyal “gelecek” için de yaşamsal bir konudur. Ama ne var ki, hizmet inovasyonu konusu gerek akademik çevrelerde gerek iş dünyasında yeterince ilgilenilmemiş ve üzerinde model geliştirilmemiş bir konudur. Hizmet inovasyonu “mükemmel müşteri hizmeti” ya da “hizmette mükemmellik” gibi konularla karıştırılmamalıdır. Yani var olan ve herkesçe bilinen bir hizmet türünü biraz daha iyi ve biraz farklı yapmakla ilgili değildir. İnovasyon özellikle de hizmet inovasyonu radikal bir bakış açısı geliştirmeyi, sabırla uygulama becerisi edinmeyi ve risk almayı gerektirmektedir.<sup>23</sup> Hizmet odaklı inovasyon girişimi dışarıdan içeriye bakabilmeyi gerekli kılmaktadır. Dışarıdan içeri bakmak; sizin için en faydalı olanın ne olduğu değil, muhataplar için en faydalı olanın ne olduğunu anlamak demektir. Bunun için öncelikle faaliyet gösterilmekte olan din hizmeti alanı ile ilgili olarak insanların şu anda yaşamakta olduğu en önemli sıkıntı alanlarını tespit etmek gerekir. Sonra da bu sıkıntıları ortadan kaldırmaya yönelik yenilikçi çözümler üretip ardından da uygulamaya geçmelidir. Geleneksel memuriyet refleksleri baskın din görevlilerinin ya da hali hazırda fena olmayan bir yerde göreve devam edip “din gönüllüsü” olamayan görevlilerin, böylesi zor ve riskli – ama verimliliği arttıran – hizmet inovasyonuna yönelmeleri çoğu zaman

---

<sup>21</sup> Bkz. Sosyal İnovasyon Makaleleri, (çev: Levent Göktem), Stanford Social Innovation Review Dergisi 10. Yıl Özel Sayısı’ndan, Optimist Girişim, İnovasyon, Yönetim Dergisi

<sup>22</sup> Koç, a.g.m., s.206.

<sup>23</sup> Din Hizmetlerinin geleneksel sunumunda ortaya çıkan problemlerle ilgili bkz. Ömer Faruk Söylev, “Yerleşik İrşat Usullerini Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar ve Dini Danışma ve Rehberlik Üzerine Bir İnceleme”, *U.Ü.İ.F. Dergisi*, C. 22, S.1, Bursa 2013, s.182-184.

mümkün olmaz. Ama ne var ki, hizmet inovasyonu önümüzdeki yılların en önemli, en cazip konularından birisi<sup>24</sup> olmaya aday gözükmektedir.

### 1. Din Hizmetleri ve İnovasyon

Var olduğu günden beri, yüce bir varlığa yönelme, ona inanma, sığınma ve ondan yardım dileme ihtiyacı hisseden insanoglunun bu ihtiyacı ilelebet devam edecek gibi gözükmektedir. Çünkü insanın bu fitri ihtiyacına karşılık dinin insan için söz konusu olması, insanı muhatap alması, tarih boyunca varlığını sürdürmesi ve şimdiye kadar dini olmayan ilkel bir toplumun dahi bulunmaması,<sup>25</sup> din ve onunla ilgili kişi ya da kurumların din ile birlikte her zaman var olacağı sonucu ortaya çıkmaktadır. İslam dininde Hıristiyanlıktaki ruhbanlığa benzer bir din adamı zümresi bulunmamakla birlikte, müesses bir nizam içinde dini tebliğ eden, iyilikleri teşvik edip kötülüklerden sakındıran<sup>26</sup> diğer bir ifadeyle “din hizmeti” sunan bir sınıf hep olagelmiştir. Din hizmetlerinin tarihine inovasyon penceresinden bakıldığında, “din hizmeti” kavramının içeriği, geçmişten günümüze dine ve dindarlığa yüklenen anlamlarla birlikte zaman zaman genişlediği zaman zaman da daraldığı gözükmektedir.<sup>27</sup> Bugün ülkemizde din hizmeti denilince Diyanet İşleri Başkanlığı’nca yürütülen faaliyetler akla gelmektedir. Günümüzdeki din hizmetleri haritasına bakıldığında ise idari ve coğrafi olarak il, ilçe, kasaba, köy ve mezralara kadar farklı unvanlarda din görevlilerinin hizmet sunduğu gözükmektedir.<sup>28</sup> Ancak bunların beklenen düzeyde hizmette verimli olup olmadıkları tartışmaya açıktır.<sup>29</sup>

Din hizmetlerinde inovasyon, dinin bizatihi kendisi ile değil, onun sunuş biçimiyle ilgili olabilir. Zira Müslüman olmanın gerektirdiği

<sup>24</sup> Kırım, a.g.e., s.229.

<sup>25</sup> Sulhi Dönmezer, *Toplumbilim*, (11.basım) Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul, 1994, s.239.

<sup>26</sup> Bkz. Âl-i İmrân, 3/104.

<sup>27</sup> Söylev, a.g.m., s.182-184.

<sup>28</sup> Diyanet İşleri Başkanlığında görev yapan toplam personel sayısı 121.845’dir. Bkz. *TC. Diyanet İşleri Başkanlığı 2015 Yılı Performans Programı*, s.37.

<sup>29</sup> Fikret Karaman, “Din Görevlileri ve Hizmette Verimlilik”, (ed) Hayrullah Köken, *Din Hizmetlerinde Yöntem ve Verimlilik*, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Ankara 2006, s.44.

şartlar baştan beri aynıdır ve hiç değişmemiştir. Ancak İslamî değerleri insanlara etkili şekilde anlatma ve yaymanın şart ve imkânları, her dönem için farklılıklar göstermekte, değişip gelişmektedir.<sup>30</sup> Diğer bir ifadeyle İslam dinin başlangıcından beri din hizmetlerinin etkin ve verimli kılınması yönündeki çaba ve çalışmalar çeşitli tarzlarda varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Günümüz din hizmetlerine etkinlik, kalite ve verimlilik açısından bakıldığında, hızla gelişen sosyo-kültürel değişimlere ayak uydurmak, ortaya çıkan yeni ihtiyaç ve beklentileri karşılamak üzere din görevlilerinin yeterlilik alanları<sup>31</sup> dâhil, geleneksel bazı hizmet yöntemlerini yeniden gözden geçirme<sup>32</sup> ya da tamamen yeni irşat metot ve vasıtaları geliştirme ihtiyacı bulunduğu değerlendirilmektedir. Kalite ve verimlilik kavramları, inovasyon gibi daha çok ürün ve ekonomiyi çağrışırsa da aslında hizmetleri de kapsayan geniş bir alanda kullanılmaktadır. Din hizmetleri açısından ‘kalite’, hizmet bekleyenlerin gizli ve açık tüm ihtiyaçlarını karşılama özelliğine sahip olan hizmeti, ‘verimlilik’ ise kendisinden beklenen sonucu veren hizmeti anlatmaktadır.<sup>33</sup> Maalesef din hizmetlerinden ve görevlilerinden beklentisi olan gruplar üzerine, yeterli araştırmalar bulunmamaktadır.<sup>34</sup> Bununla birlikte dünya hızla değişmektedir. Din hizmetlerini bu değişimin etkilerinden herhangi bir yol ile koruyup saklamak mümkün değildir. Değerleri ve ihtiyaçları sürekli değişen insanlık için değişime direnerek değil; değişimi doğru anlayıp yöneterek kaliteli ve verimli din hizmeti üretmek mümkündür. Nitekim bilim ve teknoloji alanında yaşanan gelişmeler tarihte görülmedik bir hızla hayatımızı dönüştürmekte ve geleceğimizi şekillendirmektedir. Globalleşme, modernleşme, teknoloji, inovasyon gibi kavramlar sadece dilimize girmekle kalmamış hayatın değer ve inanç sistemleri boyutunu da olumlu ya da olumsuz şekillerde etkilemeyi başarmıştır. Hemen her alanda toplumun tercihleri

<sup>30</sup> Hayati Hökelekli, *İslam Psikolojisi Yazıları*, DEM Yayınları, İstanbul 2009, s.256.

<sup>31</sup> Bkz. İlhan Topuz, *Din Görevlilerinin Manevi Danışmanlık Yeterlilikleri*, Manas Yayınları, Isparta 2014.

<sup>32</sup> Söylev, a.g.m., s.189-198.

<sup>33</sup> M. Zeki Aydın, “Verimli ve Kaliteli Din Hizmeti Nasıl Olmalıdır?”, *I. Din Hizmetleri Sempozyumu (3-4 Kasım 2007)*, C.I, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Ankara 2008, s.25-26.

<sup>34</sup> Ahmet Çekin, “Mesleki ve Sosyal Boyutlarıyla Yurtdışı Din Görevliliği”, *Diyanet İlmî Dergi*, C.41, S.3, Ankara 2005, s.20.

çeşitlenmiş, beklentileri artmıştır. Modern dünyanın toplumun ihtiyaç ve beklentilerine yönelik sunduğu ürün, düşünce ve değerlerle ilgili yenilikçi yapılar toplumun dini yaşayışını da derinden etkiler hale gelmiştir. Bir taraftan mevcut dini bilgi, uygulama ve metodların bir kısmı, zaman içerisinde yetersiz/geçersiz hale gelirken; diğer taraftan bilinmeyen/cevap bekleyen pek çok yeni durum ortaya çıkmaktadır. Bu denli bir gelişim, kişileri ve kurumları mevcut dinamizme ayak uydurmaya mecbur bırakmaktadır. Üzerinde durulan hususlar inovasyonun, din hizmetlerinin bugünü ve geleceğinin inşasında son derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

En temel gereksinimlerden biri olan dini öğrenme ve yaşama ihtiyacının karşılanmasında, her düzeyde uygulama alanında olan din hizmetleri de bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve toplumsal değişikliklere ve gelişmelere paralel olarak kendini yenilemek durumundadır. Zira tarihsel süreci içinde toplum, beklentilerini karşılamayan kurumları zaman içinde ortadan kaldırmış, tarihin dışına itmiştir. Bu itibarla din hizmetlerinde kalitenin geliştirilmesi ve sürdürülmesi süreçlerinde inovasyonun hayati bir önemi bulunmaktadır. Din hizmeti uygulamalarında inovasyon, dini yaşayışın desteklenmesi, batıl inanç ve hurafelerin önlenmesi, yanlış din algılarından kaynaklanan risk faktörlerinin tanımlanması, önlenmesi, birey ve toplum sağlığını geliştirici davranışların artırılması, irşat hizmetlerinin daha nitelikli gerçekleştirilebilmesi için yeni bilgilerin/metotların/hizmetlerin bulunmasında önemli rol oynamaktadır. Din hizmetlerinin planlanması, sunulması ve değerlendirilmesinde inovatif stratejilerin kullanılması, verilen hizmetin kalitesini doğrudan etkileyen önemli faktörler arasındadır. Çünkü din görevlileri, mevcut sistem içerisinde irşat gibi oldukça önemli ve karmaşık bir hizmeti verirken ne yaptıklarını, niçin yaptıklarını ve yaptıkları her bir uygulamanın hangi temele dayandığını bilmekle kalmayıp, verdikleri hizmeti sürekli gözden geçirme yoluyla uygun ve etkin olup olmadığını sorgulayacak, bununla birlikte hizmetin ne şekilde ve hangi yollarla verildiğinde daha etkili ve kaliteli verilebileceğini de araştırma sorumluluğunu taşıyacaklardır. Böylece dini yaşantının kalkınmaya, gelişmeye ve insan bilincine dair yüce değerlerini günümüzün teknoloji ve imkânlarıyla buluşturarak muhtemel bir gelecek

tasavvuru inşasına da ortak olacaklardır.<sup>35</sup> Din hizmetlerinde inovatif yaklaşım, gelişmeye açık tezahürleri bulunan ve insanlık için çok etkili bir manevi güç konumundaki dini yaşayış ve hayatı, modern yaşam biçimi içinde anlamlandırarak<sup>36</sup> bireysel mutluluğun, toplumsal bütünleşmenin ve evrensel barışın sağlanmasına katkıda bulunacaktır.

Din hizmetleri alanında inovasyon kavramı, yeni yaklaşımların ve çalışma biçimlerinin geliştirildiği bir süreç olarak açıklanabilir. Bu süreç, yeni fikirleri (metot veya hizmet gibi) değer meydana getiren çıktılara dönüştürme sürecidir. Buna göre, 1950'li yıllarda cezaevlerinde başlatılan hizmetler bir kenarda tutulmak koşuluyla, din hizmetleri literatürüne inovasyon kavramının ilk kez 2000'li yıllarda, "Aile İrşat ve Rehberlik Büroları"<sup>37</sup> nın çalışmaları ile girdiği söylenebilir. Bu çalışmalarla din görevlilerinin eleştirel düşünme, problem çözme ve araştırma yapabilme becerilerini geliştiren, uygulamalı eğitim yaklaşımlarıyla modern hizmet tekniklerine daha fazla önem vermeleri gerektiği vurgulanarak inovatif girişimleri desteklenmeye başlanmıştır.<sup>37</sup>

<sup>35</sup> Adem Gülmeç, "Din Hizmetlerinde Toplam Kalite Yönetiminin Sağlayacağı Açılımlar", *I. Din Hizmetleri Sempozyumu (3-4 Kasım 2007)*, C.I, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Ankara 2008, s.47-48.

<sup>36</sup> Mehmet S. Aydın, "Kalkınmanın Kültürel İmkânları", *Üçüncü 1000'e Girerken Türkiye*, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, Ankara 2000, s. 213-218.

<sup>37</sup> Din görevlisinin, alanının gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olmasının yanı sıra, kurumun belirlediği birtakım özel yeterliklere de sahip olması gerekir. Bunlardan bazıları şunlardır:

- Mesleği ile ilgili yeni projeler üretir ve uygular.
- Sorun çözme becerisine sahiptir.
- Türkiye'nin sosyo-kültürel ve dinî yapısını tanır.
- Görevinin gerektirdiği düzeyde yabancı dil bilir.
- Yerel, bölgesel, ulusal ve evrensel aktüaliteyi takip eder.
- Tarihi ve güncel dinî akım ve oluşumları tanır.
- Din hizmetleriyle ilgili strateji, yöntem ve teknikleri uygular.
- Etkili iletişim ilke, yöntem ve tekniklerini uygular.
- Yetişkin eğitiminin ilke, yöntem ve tekniklerini uygular.
- Alanıyla ilgili bilimsel yayınlardan yararlanır.
- Din eğitimi ve öğretimiyle ilgili yeni yaklaşım, yöntem ve tekniklerden yararlanır.

Yapılan çalışmalarda 21. yüzyılın yeterliliklerine ve becerilerine sahip olan bireylerin; ihtiyaç duydukları bilgiye her koşulda ulaşabilen, problem çözebilen, aktif iletişim sağlayabilen, yeniliklere açık bireyler olduğu bildirilmiştir.<sup>38</sup> Din görevlilerinin, yaptıkları görev itibarıyla günün büyük bir bölümünü halkla beraber geçirmesi, onlarla iletişim içerisinde olup, onların hem dinî hem ailevî ve hem de toplumsal sorunlarına çözüm araması,<sup>39</sup> bu görevlilere büyük bir sorumluluk yüklemektedir. Zira din görevliliği, toplumla bu kadar iç içe olan mesleklerin başında gelmektedir. Bununla birlikte, din hizmetinin bir parçası olan din görevlilerinin meslekî alanda yeterli, halkla ilişkiler konusunda donanımlı, din görevlisi kimliğine atfedilen değer ve bu kimliğin hakkını verebilen, toplumun ihtiyaç ve beklentilerine cevap verebilecek, kişiliği gelişmiş, öz benliğini kazanmış, toplumun din görevlisi algısına cevap verebilecek nitelikte olması gerekmektedir. Din görevlilerinin bu özelliklerini ve yeterliliklerini konu edinen çalışmalar<sup>40</sup> yetersiz olup onların inovatif özelliklerini irdeleyen çalışmalar şimdiye kadar yapılmamıştır.

Bu araştırmada, din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özelliklerini belirlenmesi ve bunların farklı değişkenler açısından incelenmesi temel

- 
- Eğitim teknolojisindeki yeniliklerden yararlanır.
  - Din eğitimi ve öğretimi yapabilmek için, gerekli ortamı düzenler ve etkili bir biçimde yönetir.
  - İlmihâl konularını çocuklara, gençlere ve yetişkinlere, seviyelerine uygun muhteva, yaklaşım ve yöntemlerle öğretir.
  - Din hizmetlerinin daha etkili yapılabilmesi için insan bilimlerinden yararlanır.

<http://www.diyaret.gov.tr/turkish/dinegitimi/din-egitimi-dairesi-baskanligi>, Erişim tarihi: 16.06.2014.

- <sup>38</sup> Agah Tuğrul Korucu- Yusuf Ziya Olpak, “Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama Dergisi*, C. 5, S. 1, 2015, s. 115.
- <sup>39</sup> İlhan Topuz, “Danışmanlık Görevi Yürüten Din Görevlilerinin Mesleki Algılarına Yönelik Nitel Bir Araştırma”, *SDÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C.1, S. 34, Isparta 2015, s. 76.
- <sup>40</sup> Cami din görevlilerinin çeşitli alanlardaki yeterlilikleri ile ilgili yapılan çalışmaların karşılaştırmalı bir değerlendirmesi için bkz. İlhan Topuz, “Cami Din Görevlilerinin Yeterliliklerinin Manevi Danışmanlık Açısından Değerlendirilmesi”, *SDÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C.2, S. 35, Isparta 2015, s. 49-52.

amaçtır. Bu amaca yönelik araştırmanın temel problemi ve alt problemleri şöyle belirlenmiştir:

#### *Araştırmanın Problemi*

Cami ve Kur'an kurslarında görev yapan din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri nedir?

Cami ve Kur'an kurslarında görev yapan din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri *cinsiyet, yaş, hizmet süresi, eğitim durumu, unvan ve görev yeri* değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

## 2. Yöntem

### Model ve Çalışma Grubu

Araştırmada cami ve Kur'an kurslarında görev yapan din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri belirlenmeye çalışıldığı için tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Kütahya İl Müftülüğü bünyesinde görev yapan Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip ve müezzin-kayyım unvanlarında görev yapan toplam 480 din görevlisi oluşturmaktadır. Buna göre araştırmanın evrenini temsil edebilecek örneklem (Kabul edilebilir hata= +/- 5%; güven seviyesi=95%) 214 kişiden oluşmalıdır.<sup>41</sup> Bu doğrultuda 2015 yılı Haziran ayında Kütahya Müftülüğündeki personel toplantısına katılan din görevlilerinden, araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak kullanılmak üzere oluşturulan anket formundaki sorulara uygun şekilde yanıtlar veren 287 kişi araştırmanın örneklemine oluşturmuştur.

Araştırmaya katılan din görevlilerini tanıttıcı istatistikler yapılmış, demografik özelliklerin incelenmesi için frekans ve yüzdeleri hesaplanarak tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo- 1: Araştırmaya Katılan Din Görevlileri İle İlgili Betimsel İstatistik Değerler**

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	107	37,3

<sup>41</sup> Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayıncılık, Ankara 2014, s. 117.

	Erkek	180	67,2
<b>Yaş</b>	20-29 arası	1	17,8
	30-39 arası	13	39,4
	40-49 arası	9	27,5
	50-60 arası	4	15,3
<b>Hizmet Yılı</b>	1-10 yıl arası	71	59,6
	11 yıl ve üstü	116	40,4
<b>Eğitim Durumu</b>	Lise	45	15,7
	Önlisans	175	61,0
	Lisans	67	23,3
<b>Unvan</b>	K. Kursu Öğreticisi	86	40,1
	İmam-Hatip	75	51,9
	Müezzin-Kayyım	126	8,0
<b>Görev Yeri</b>	İl Merkezi	86	30,0
	İlçe Merkezi	75	26,1
	Köy/Mahalle	126	43,9

#### **Veri Toplama Araçları**

Araştırma verilerin toplanmasında; kişisel bilgi formu ile Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Bireysel Yenilikçilik

Ölçeği<sup>42</sup> (BYÖ)'den oluşan anket formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, unvan, görev yeri ve hizmet süresi durumlarını sorgulayan maddeler yer almıştır.

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği, bireylerin yenilikçilik profillerini belirlemek amacıyla “Kesinlikle Katılmıyorum” ile “Kesinlikle Katılıyorum” arasında beşli likert tipinde yapılandırılmış bir ölçek olup, “Değişime Direnç” (8 madde), “Deneyime Açıklık” (5 madde), “Fikir Önderliği” (5 madde) ve “Risk Alma” (2 madde) olmak üzere 4 alt boyutu bulunmaktadır. 12’si pozitif (1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18, 19), 8’i negatif (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17, 20) olmak üzere toplam 20 maddeden oluşan ölçek yardımı ile katılımcıların yenilikçilik puanları hesaplanarak, katılımcılar; *Yenilikçi*, *Öncü*, *Sorgulayıcı*, *Kuşkucu* ve *Gelenekçi* olarak kategorize edilebilmektedir. Katılımcıların yenilikçilik puanları, pozitif maddelerden alınan toplam puandan negatif maddelerden alınan toplam puanın çıkartılmasıyla elde edilen puana 42 eklenmesi formülüyle hesaplanmaktadır. Buna göre katılımcıların aldıkları puanlar 80’nin üzerinde ise “Yenilikçi”, 69-80 puan arasında ise “Öncü”, 57-68 puan arasında ise “Sorgulayıcı”, 46-56 puan arasında ise “Kuşkucu” ve 46 puanın altında ise “Gelenekçi” olarak yorumlanmaktadır. Ayrıca genel olarak katılımcıların yenilikçilik düzeyleri de *Yüksek*, *Orta* ve *Düşük* olarak belirlenebilmektedir. Buna göre, 68 puan ve üstü alan katılımcılar “Yüksek Düzeyde Yenilikçi”, 64-68 puan arasındakiler “Orta Düzeyde Yenilikçi” ve 64 puanın altında kalanlar “Düşük Düzeyde Yenilikçi” olarak değerlendirilmektedir.

Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından yapılan uyarılama çalışması sonucunda ölçeğin geneline ilişkin iç tutarlılık katsayısı 0.82 ve test-tekrar test güvenilirliğinin 0.87 olduğu saptanmıştır.<sup>43</sup> Bu çalışmada ise ölçeğin geneline ilişkin iç tutarlılık katsayısı 0.74 olarak bulunmuştur.

### Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin betimsel analizleri için frekans, aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzde değerleri kullanılmıştır.

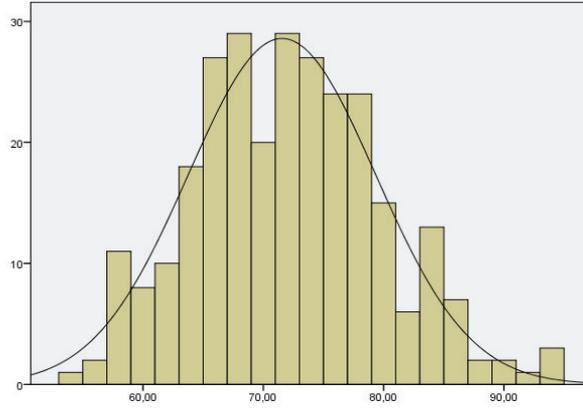
---

<sup>42</sup> Bkz. Kerem Kılıçer - Hatice Ferhan Odabaşı, “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye Uyarılama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. XXXVIII, Ankara 2010, ss. 150-164.

<sup>43</sup> Kılıçer-Odabaşı, a.g.m., s. 160.

Araştırmada kullanılan ölçeğin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Shapiro-Wilk testi uygulanmış, ölçeğin toplam puanlarının normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür ( $p>0,5$ ).

**Grafik- 1: Bireysel Yenilikçilik Ölçeğine Ait Puanların Normal Dağılıma Uygunluğuna İlişkin Histogram Grafiği**



Bu nedenle elde edilen verilerin analizinde parametrik testlerden yararlanılmıştır. Buna göre ölçek ve alt boyutlarından elde edilen puanların, araştırmada belirlenen değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ilişkisiz örneklem t-testi ve tek faktörlü varyans analizi (one-way ANOVA) kullanılmış, farkın kaynağını belirlemek için ise kategorilerin dağılımı dikkate alınarak (alt gruplar homojen olmadığı için) Post-hoc testlerinden Sidak'tan yararlanılmıştır.

**Bulgular**

Araştırmanın problemi “cami ve Kur’an kurslarında görev yapan din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri nedir?” şeklindedir. Bu nedenle öncelikle din görevlilerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin veriler analiz edilmiştir. Tablo 2’de din görevlilerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler bulunmaktadır.

**Tablo- 2: Araştırmaya Katılan Din Görevlilerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri İle İlgili Betimsel İstatistik Değerleri**

Yenilikçilik Düzeyi	f	%	□	Ss
Yüksek Düzeyde Yenilikçi	150	52,3		
Orta Düzeyde Yenilikçi	125	43,6		
Düşük Düzeyde Yenilikçi	12	4,2		
<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>100</b>	<b>76,20</b>	<b>9,061</b>

Tablo 2’de din görevlilerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri incelendiğinde, din görevlilerinin 150’sinin (%52,3) “Yüksek Düzeyde Yenilikçi”, 125’inin (%43,6) “Orta Düzeyde Yenilikçi”, 12’sinin (%4,2) “Düşük Düzeyde Yenilikçi” olduğu gözükmektedir. Genel olarak bakıldığında ise din görevlilerinin bireysel yenilikçilik ortalamasının (□=76,20) “Yüksek Düzeyde Yenilikçilik” olarak kabul edilen sınır değeri 68’in üstünde olduğu gözükmektedir.

**Tablo- 3: Araştırmaya Katılan Din Görevlilerinin Bireysel Yenilikçilik Kategorileri İle İlgili Betimsel İstatistik Değerleri**

Yenilikçilik Kategorileri	f	%	□	Ss
Yenilikçiler	42	14,6		
Öncüler	108	37,6		
Sorgulayıcılar	125	43,6		
Kuşkucular	12	4,2		
Gelenekçiler	-	-		
<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>100</b>	<b>76,20</b>	<b>9,061</b>

Tablo 3’de din görevlilerinin bireysel yenilikçilik kategorileri incelendiğinde, din görevlilerinin çoğunluğunun “Sorgulayıcılar” (%43,6), “Öncüler” (%37,6) ve “Yenilikçiler” (%14,6) kategorilerinde

buldukları gözükmektedir. Buna göre din görevlilerinin %95,8'i ortalamanın üstündeki kategorilerde yer aldığı gözükmektedir. Diğer din görevlilerinin “Kuşkucular” (%4,2) kategorisinde yer aldığı, ortalamanın en altında yer alan “Gelenekçiler” kategorisinde ise hiçbir din görevlisinin bulunmadığı dikkat çekmektedir. Genel olarak bakıldığında ise din görevlilerinin bireysel yenilikçilik ortalamasının ( $\bar{x}$  =76,20) “Öncüler” kategorisinin sınır değerleri ( $\bar{x}$  =69-80) arasında olduğu gözükmektedir.

Araştırmanın alt problemleri ise din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özelliklerinin “cinsiyet”, “yaş”, “hizmet süresi”, “eğitim durumu”, “unvan” ve “görev yeri” değişkenlerine göre farklılaşması ile ilgilidir. Bu nedenle belirtilen değişkenlere göre din görevlilerinin Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinden aldıkları puanların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini çözümlmek için bağımsız örneklem için t-testi ve tek faktör ANOVA kullanılmış, edinilen sonuçlar Tablolar halinde aşağıda gösterilmiştir. Buna göre ilk olarak cinsiyete göre bireysel yenilikçilik ve alt faktörlerine ilişkin t-testi sonuçları tablo 4’de verilmiştir.

• Tablo- 4: Cinsiyete Göre Bireysel Yenilikçilik ve Alt Faktörlerine İlişkin T-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Std. Sapma	t	p
Risk Alma	Kadın	107	9,14	1,032	1,463	,144
	Erkek	180	8,93	1,226		
Deneyime Açıklık	Kadın	107	22,34	2,244	1,085	,279
	Erkek	180	22,03	2,359		
Fikir Önderliği	Kadın	107	20,00	3,279	3,044	,003
	Erkek	180	18,64	3,850		

Değişime Direnç	Kadın	107	26,28	6,627	,768	,811
	Erkek	180	25,65	6,837		
Bireysel Yenilikçilik	Kadın	107	77,77	9,801	2,280	<b>,023</b>
	Erkek	180	75,27	8,483		

Tablo 4'de cinsiyete göre bireysel yenilikçiliğe ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, fikir önderliği alt faktörü ( $t= 3,044$ ,  $p<.05$ ) ve bireysel yenilikçilikte ( $t= 2,280$ ,  $p<.05$ ) anlamlı bir farklılaşmanın olduğu gözükmektedir.

Fikir önderliği alt faktöründe kadın din görevlilerinin almış oldukları puan ortalamalarının ( $\bar{x}=20,00$ ) erkek din görevlilerine ( $\bar{x}=18,64$ ) göre daha yüksek olduğu gözükmektedir. Buna göre, kadın din görevlilerinin erkek din görevlilerine göre daha fazla fikir önderliği özelliğine sahip olduğu söylenebilir.

Bireysel yenilikçilikte kadın din görevlilerinin almış oldukları puan ortalamalarının ( $\bar{x}=77,77$ ) erkek din görevlilerine ( $\bar{x}=75,27$ ) göre daha yüksek olduğu gözükmektedir. Diğer bir ifadeyle erkek din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özelliklerinin daha düşük olduğu söylenebilir.

Risk Alma ( $t=1,463$ ;  $p>.05$ ), Deneyime Açıklık ( $t=1,085$ ;  $p>.05$ ) ve Değişime Direnç ( $t=,768$ ;  $p>.05$ ) alt boyutlarında ise cinsiyete göre farklılık bulunmamaktadır.

- Tablo- 5: Yaşa Göre Bireysel Yenilikçilik ve Alt Faktörlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişken	Yaş	N	$\bar{x}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Risk Alma	20-29	51	8,92	1,110	,648	,585	
	30-39	113	8,93	1,136			
	40-49	79	9,07	1,185			
	50-60	44	9,18	1,244			

	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>9,01</b>	<b>1,160</b>			
<b>Deneyime Açıklık</b>	20-29	51	22,09	2,531	,820	,484	
	30-39	113	21,92	2,264			
	40-49	99	22,40	2,221			
	50-60	44	22,36	2,382			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>22,15</b>	<b>2,318</b>			
<b>Fikir Önderliği</b>	20-29	51	19,39	3,975	<b>,226</b>	,878	
	30-39	113	19,16	3,427			
	40-49	79	19,17	3,878			
	50-60	44	18,77	3,820			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>19,14</b>	<b>3,700</b>			
<b>Değişime Direnç</b>	20-29	51	23,62	7,285	7,886	<b>,000</b>	40-49 yaş arası ile 20-39, 50-60 yaşlar
	30-39	113	25,33	6,543			
	40-49	79	28,77	5,592			
	50-60	44	24,77	7,080			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>25,89</b>	<b>6,755</b>			
<b>Bireysel Yenilikçilik</b>	20-29	51	74,03	10,626	5,061	<b>,002</b>	40-49 yaş arası ile 20-39 yaşlar
	30-39	113	75,36	8,462			
	40-49	79	79,43	8,637			
	50-60	44	75,09	8,074			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>76,20</b>	<b>9,061</b>			

Tablo 5’de yaşa göre bireysel yenilikçiliğe ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları incelendiğinde, değişime direnç alt faktörü ( $F=7,886$ ,  $p<.05$ ) ve bireysel yenilikçilikte ( $F=5,061$ ,  $p<.05$ ) anlamlı bir farklılaşmanın olduğu gözükülmektedir.

Değişme direnç alt faktöründeki farkın kaynağını görmek için yapılan Sidak test sonuçları, yaşları 40-49 arası olan din görevlilerinin almış oldukları puan ortalamasının ( $\bar{x}=28,77$ ) diğer yaş gruplarında olduğunu belirten din görevlilerinden ( $\bar{x}=23,62$ ;  $\bar{x}=25,33$ ;  $\bar{x}=24,77$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre, 40-49 yaş arasındaki din görevlileri diğer yaşlarda olan din görevlilerine göre değişime karşı daha az dirençli olduğu söylenebilir.

Bireysel yenilikçilik farkının kaynağını görmek için yapılan Sidak test sonuçları, yaşları 40-49 arası olan din görevlilerinin almış oldukları puan ortalamasının ( $\bar{x}=79,43$ ) daha alt yaş gruplarında olduğunu belirten din görevlilerinden ( $\bar{x}=74,03$ ;  $\bar{x}=75,36$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre, 40-49 yaş arasındaki din görevlilerinin daha küçük yaşlarda olan din görevlilerine göre değişime karşı daha az dirençli olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle 40-49 yaş arasındaki din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özelliklerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

• Tablo- 6: Hizmet Süresine Göre Bireysel Yenilikçilik ve Alt Faktörlerine İlişkin T-Testi Sonuçları

Değişken	Hizmet Süresi	N	$\bar{x}$	Ss	t	p
Risk Alma	1-10 yıl	171	8,97	1,129	-,703	,483
	11 ve üstü	116	9,06	1,120		
Deneyime Açıklık	1-10 yıl	171	22,02	2,381	-1,153	,250
	11 ve üstü	116	22,34	2,218		
Fikir Önderliği	1-10 yıl	171	19,42	3,628	1,544	,124
	11 ve üstü	116	18,74	3,783		
Değişime Direnç	1-10 yıl	171	25,78	6,728	-,329	,742
	11 ve üstü	116	26,05	6,820		

Bireysel Yenilikçilik	1-10 yıl	171	76,20	9,538	-,002	,998
	11 ve üstü	116	76,20	8,350		

Tablo 6’da hizmet süresine göre bireysel yenilikçiliğe ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, bireysel yenilikçilik ile alt faktörlerinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı gözükmemektedir. Diğer bir ifadeyle, din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri hizmet sürelerine göre farklılık göstermemektedir.

• Tablo- 7: Eğitim Durumuna Göre Bireysel Yenilikçilik ve Alt Faktörlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişken	Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Risk Alma	Lise	45	9,17	1,248	654	521	
	Önlisans	175	9,00	1,144			
	Lisans	67	8,92	1,145			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>9,01</b>	<b>1,160</b>			
Deneyime Açıklık	Lise	45	21,57	2,490	1,710	,183	
	Önlisans	175	22,29	2,326			
	Lisans	67	21,17	2,145			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>22,15</b>	<b>2,318</b>			
Fikir Önderliği	Lise	45	18,82	3,984	,397	,672	
	Önlisans	175	19,12	3,618			
	Lisans	67	19,44	3,750			

	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>19,14</b>	<b>3,700</b>			
Değişime Direnç	Lise	45	23,46	7,706	5,897	<b>,003</b>	Lisans ile Lise arasında
	Önlisans	175	25,77	6,556			
	Lisans	67	27,83	6,079			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>25,89</b>	<b>6,755</b>			
Bireysel Yenilikçilik	Lise	45	73,04	8,533	4,806	<b>,009</b>	Lisans ile Lise arasında
	Önlisans	175	76,18	8,837			
	Lisans	67	78,38	9,472			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>76,20</b>	<b>9,061</b>			

Tablo 7’de eğitim durumuna göre bireysel yenilikçiliğe ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları incelendiğinde, değişime direnç alt faktörü ( $F=5,897$ ,  $p<.05$ ) ve bireysel yenilikçilikte ( $F=4,806$ ,  $p<.05$ ) anlamlı bir farklılaşmanın olduğu gözükmektedir.

Değişime direnç alt faktöründeki farkın kaynağını görmek için yapılan Sidak test sonuçları, lisans düzeyinde eğitim gören din görevlilerinin almış oldukları puan ortalamasının ( $\bar{x}=27,83$ ) lise düzeyinde eğitimi olduğunu belirten din görevlilerinden ( $\bar{x}=23,46$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre, lise mezunu din görevlilerinin lisans eğitimine sahip din görevlilerine göre değişime karşı daha fazla dirençli olduğu söylenebilir.

Bireysel yenilikçilik farkının kaynağını görmek için yapılan Sidak test sonuçları, lisans düzeyinde eğitim gören din görevlilerinin almış oldukları puan ortalamasının ( $\bar{x}=78,38$ ) lise düzeyinde eğitimi olduğunu belirten din görevlilerinden ( $\bar{x}=73,04$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre, lisans eğitimi olan din görevlilerinin lise mezunu din görevlilerine göre bireysel yenilikçilik özelliklerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

• Tablo- 8: Unvana Göre Bireysel Yenilikçilik ve Alt Faktörlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişken	Unvan	N	□	Ss	F	P	Anlamlı Fark
Risk Alma	K.K. Öğrt.	115	9,10	1,054	,718	,489	
	İmam-Hatip	149	8,93	1,189			
	Müezzin-Ka.	23	9,04	1,460			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>9,01</b>	<b>1,160</b>			
Deneyime Açıklık	K.K. Öğrt.	115	22,40	2,239	1,089	,338	
	İmam-Hatip	49	21,99	2,291			
	Müezzin-Ka.	23	21,95	2,836			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>22,15</b>	<b>2,318</b>			
Fikir Önderliği	K.K. Öğrt.	115	19,94	3,339	5,419	<b>,005</b>	K.K. öğreticisi ile İmam-Hatip
	İmam-Hatip	149	18,47	3,828			
	Müezzin-Ka.	23	19,52	3,883			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>19,14</b>	<b>3,700</b>			
Değişim e Direnç	K.K. Öğrt.	115	26,27	6,753	3,006	,051	

	İmam-Hatip	149	25,16	6,322			
	Müezzin-Ka.	23	28,65	8,694			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>25,89</b>	<b>6,755</b>			
Bireysel Yenilikçilik	K.K. Öğrt.	115	77,73	9,808	5,452	<b>,005</b>	K.K. öğreticisi ile İmam-Hatip
	İmam-Hatip	149	74,57	8,406			
	Müezzin-Ka.	23	79,17	7,352			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>76,20</b>	<b>9,061</b>			

Tablo 8’de unvana göre bireysel yenilikçiliğe ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları incelendiğinde, fikir önderliği alt faktörü ( $F=5,419$ ,  $p<.05$ ) ve bireysel yenilikçilikte ( $F=5,452$ ,  $p<.05$ ) anlamlı bir farklılaşmanın olduğu gözükmektedir.

Fikir önderliği alt faktöründeki farkın kaynağını görmek için yapılan Sidak test sonuçları, Kur’an kursu öğreticisi unvanındaki din görevlilerinin almış oldukları puan ortalamasının ( $\bar{x}=19,94$ ) unvanının imam-hatip olduğunu belirten din görevlilerinden ( $\bar{x}=18,47$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre Kur’an kursu öğreticisi olan din görevlilerinin, imam-hatiplere göre daha fazla fikir önderliği özelliğine sahip olduğu söylenebilir.

Bireysel yenilikçilik farkının kaynağını görmek için yapılan Sidak test sonuçları, Kur’an kursu öğreticisi unvanındaki din görevlilerinin almış oldukları puan ortalamasının ( $\bar{x}=77,73$ ) unvanının imam-hatip olduğunu belirten din görevlilerinden ( $\bar{x}=74,57$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre Kur’an kursu öğreticisi olan din görevlilerinin, imam-hatiplere göre bireysel yenilikçilik özelliklerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

• Tablo- 9: Görev Yerine Göre Bireysel Yenilikçilik ve Alt Faktörlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişken	Görev Yeri	N	$\bar{x}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Risk Alma	İl Merkezi	86	9,03	1,078	,983	,375	
	İlçe Merkezi	75	9,14	1,099			
	Köy/Mah	126	8,91	1,245			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>9,01</b>	<b>1,160</b>			
Deneyime Açıklık	İl Merkezi	86	22,24	2,326	,919	,400	
	İlçe Merkezi	75	22,38	2,353			
	Köy/Mah	126	21,95	2,293			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>22,15</b>	<b>2,318</b>			
Fikir Önderliği	İl Merkezi	86	19,87	3,328	3,457	<b>,033</b>	İl merkezi ile köy/mah. arasında
	İlçe Merkezi	75	19,33	3,742			
	Köy/Mah	126	18,54	3,842			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>19,14</b>	<b>3,700</b>			
Değişim e Direnç	İl Merkezi	86	26,51	6,729	1,009	,366	

	İlçe Merkezi	75	26,24	7,296			
	Köy/Mah	126	25,26	6,431			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>26,89</b>	<b>6,755</b>			
Bireysel Yenilikçilik	İl Merkezi	86	77,66	9,862	3,335	,037	İl merkezi ile köy/mah. arasında
	İlçe Merkezi	75	77,10	8,359			
	Köy/Mah	126	74,67	8,721			
	<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>76,20</b>	<b>9,061</b>			

Tablo 9'da görev yerine göre bireysel yenilikçiliğe ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları incelendiğinde, fikir önderliği alt faktörü ( $F=3,457$ ,  $p<.05$ ) ve bireysel yenilikçilikte ( $F=3,335$ ,  $p<.05$ ) anlamlı bir farklılaşmanın olduğu gözükmektedir.

Fikir önderliği alt faktöründeki farkın kaynağını görmek için yapılan Sidak test sonuçları, il merkezinde görev yapan din görevlilerinin almış oldukları puan ortalamasının ( $\bar{x}=19,87$ ) görev yerinin köy/mahalle olduğunu belirten din görevlilerinden ( $\bar{x}=18,54$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre il merkezinde görev yapan din görevlilerinin, köy/mahallede görev yapanlara göre daha fazla fikir önderliği özelliğine sahip olduğu söylenebilir.

Bireysel yenilikçilik farkının kaynağını görmek için yapılan Sidak test sonuçları, il merkezinde görev yapan din görevlilerinin almış oldukları puan ortalamasının ( $\bar{x}=77,66$ ) görev yerinin köy/mahalle olduğunu belirten din görevlilerinden ( $\bar{x}=74,67$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre il merkezinde görev yapan din görevlilerinin, köy/mahallede görev yapanlara göre bireysel yenilikçilik özelliklerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

### Sonuç

Araştırmaya katılan din görevlilerinin çoğunluğu (%52,3) yüksek düzeyde yenilikçi olduğu, genel bireysel yenilikçilik ortalamasının ise ( $\bar{x}$ =76,20) “Yüksek Düzeyde Yenilikçilik” olarak kabul edilen sınır değeri ( $\bar{x}$ =68)’in üstünde olduğu gözükmektedir. Yenilikçilik kategorileri bakımından genel olarak bakıldığında ise din görevlilerinin bireysel yenilikçilik ortalamasının ( $\bar{x}$ =76,20) “Öncüler” kategorisinin sınır değerleri ( $\bar{x}$ =69-80) arasında olduğu gözükmektedir. Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özelliklerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Elde edilen bu bulgular, din görevlilerinin yeniliği arama, bulma ve benimseme konusunda istekli olup, toplumun diğer bireyelerine bilgi veren, yol gösteren, değişim taraftarı, vizyon sahibi, risk almaya ve denemeye istekli bireyeler olduklarını göstermektedir. Bu bulgunun ortaya çıkmasında din görevlilerinin sosyal rollerinin önemli olduğu düşünülmektedir. Yaptıkları görevlerin nitelikleri itibarı ile toplum içinde fikir ve kanaat önderi pozisyonunda kabul edilen din görevlileri, sık sık bireysel ve sosyal sorunlarla muhatap olmakta ve çözüm yolları aramaktadırlar. Ancak bu bulgunun nedenlerini daha doğru bir şekilde ortaya koymak amacıyla daha fazla araştırma yapılması gereklidir.

Din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri ile “cinsiyet”, “yaş”, “eğitim durumu”, “unvan” ve “görev yeri” değişkenleri arasında anlamlı bir fark olduğu; “hizmet süresi” değişkeni ile din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri arasında anlamlı bir fark olmadığı araştırmada elde edilen diğer bulgulardır.

Araştırmada elde edilen bu bulgular doğrultusunda, cinsiyetin din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri üzerinde etkisi olduğu, kadın din görevlilerinin erkek din görevlilerine göre bireysel yenilikçilik özelliklerinin daha yüksek olduğu;

Yaşın din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri üzerinde etkisi olduğu, 40-49 yaş arasındaki din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özelliklerinin daha yüksek olduğu;

Eğitim durumunun din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri üzerinde etkisi olduğu, lisans eğitimi olan din görevlilerinin lise

mezunu din görevlilerine göre bireysel yenilikçilik özelliklerinin daha yüksek olduğu;

Unvanın din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri üzerinde etkisi olduğu, Kur'an kursu öğreticisi olan din görevlilerinin, imam-hatiplere göre bireysel yenilikçilik özelliklerinin daha yüksek olduğu;

Görev yerinin din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri üzerinde etkisi olduğu, il merkezinde görev yapan din görevlilerinin, köy/mahallede görev yapanlara göre bireysel yenilikçilik özelliklerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Hizmet süresinin din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri üzerinde etkisinin olmadığı gözükmemektedir.

Elde edilen bu bulgulara göre il merkezinde Kur'an kursu öğreticisi olarak görev yapan, 40-49 yaşlar arasındaki lisans mezunu kadın din görevlilerinin daha yüksek düzeyde bireysel yenilikçilik özelliklerine sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu bulguların ortaya çıkmasında kent yaşamının gereklilikleri, yapılan görevin nitelikleri ve eğitim süreçlerinin etkili olduğu düşünülmektedir. Fakat bu bulgunun nedenlerini daha doğru bir şekilde ortaya koymak amacıyla yapılacak karşılaştırmalı nitel ve nicel başka araştırmalara ihtiyaç vardır. Nitekim yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular, araştırma grubunu oluşturan din görevlilerinin bireysel görüşleri ile sınırlıdır. Her yörenin, her kurumsal yapının kendine özgü bir kültürü, farklı sosyal yapısı, düşünme ve algılama biçimi vardır. Değişik bölge ve yörelerde yapılacak araştırmalarla bu araştırmanın sonuçları test edilmelidir. Yeniliklere karşı çekinceli olan din görevlilerinin bu tutumlarının nedenlerinin incelenmesi ve yeniliklerden daha etkin yararlanabilmeleri konusunda çeşitli çalışmalar yapılması önerilebilir. Yanı sıra din görevlilerinin hizmetlerinde, yenilikçi girişimleri destekleyen ve din görevlilerinin eleştirel düşünme, problem çözme ve araştırma yapabilme becerilerini geliştiren, modern hizmet tekniklerine uyumlu yaklaşımlarla uygulamalı eğitim/etkinliklere daha fazla önem vermeleri önerilebilir.

**KAYNAKÇA**

- Akyos, Müfit, “Kamuda İnovasyon”, (2007), s.1-25  
([http://www.inovasyon.org/ MA.Kamuda.Inovasyon.pdf](http://www.inovasyon.org/MA.Kamuda.Inovasyon.pdf))
- Ateş, M. Rauf, *İnovasyon Hayat Kurtarır: Hayatta Uzun Ömürlü ve Başarılı Olmanın Sırları*, M. Rauf Ateş, Doğan Kitap, İstanbul Tarihsiz.
- Aydın, M. Zeki, “Verimli ve Kaliteli Din Hizmeti Nasıl Olmalıdır?”, *I. Din Hizmetleri Sempozyumu (3-4 Kasım 2007)*, C.I, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Ankara 2008, ss.25-33.
- Aydın, Mehmet S., “Kalkınmanın Kültürel İmkânları”, *Üçüncü 1000'e Girerken Türkiye*, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, Ankara 2000, ss. 213-218.
- BTSO Etüd ve AR-GE, *İnovasyon Nedir*, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası, Mayıs 2007.
- Çekin, Ahmet, “Mesleki ve Sosyal Boyutlarıyla Yurtdışı Din Görevliliği”, *Diyanet İlmî Dergi*, C.41, S.3, Ankara 2005, ss.17-40.
- Dil, Satı-Müge Uzun-Burcu Aykanat, “Hemşirelik eğitiminde İnovasyon”, *International Journal of Human Sciences*, (2012) [Online]. (9) 2, ss. 1217-1228.
- Dönmezer, Sulhi, *Toplumbilim*, (11.basım) Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul, 1994.
- Elçi, Şirin, “İnovasyon Rehberi: Kârlılık ve Rekabetin Elkitabı”, *Yenilik-Yenileşim-İnovasyon Dünyasına Bir Yolculuk*, (ed) Selçuk Karaata, Ege Genç İş Adamları Derneği (EGİAD) 26 Kasım 2012.
- Elçi, Şirin, *İnovasyon: Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı*, Technopolis Group, Ankara 2007.
- Ersoy, B. A ve Şengül, C. M, “Yenilikçiliğe Yönelik Devlet Uygulamaları ve AB Karşılaştırması”, *Yönetim ve Ekonomi*, C. 15, S. 1, 2008, s. 59-74.
- Gülmek, Adem, “Din Hizmetlerinde Toplam Kalite Yönetiminin Sağlayacağı Açılımlar”, *I. Din Hizmetleri Sempozyumu (3-4 Kasım 2007)*, C. I, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Ankara 2008, s.47-66.

- Hökelekli, Hayati, *İslam Psikolojisi Yazıları*, DEM Yayınları, İstanbul 2009.
- Jeffrey Fox, Sunuş 2, *İnovasyon Hayat Kurtarır: Hayatta Uzun Ömürlü ve Başarılı Olmanın Sırları* M. Rauf Ateş, Doğan Kitap, İstanbul, s.19-20.
- Kanber, Seda, “İmalat Sanayinde İnovasyon: Sanayi Kuruluşlarında İnovasyon Aktivitelerinin İnovasyon Performansı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi” Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adana 2010.
- Karagöz, Uğur, “Kamu Sektöründe Yeni Bir İnovasyon Girişimi: Hizmet Envanteri Veri Tabanı (HEVT) Projesi” *Türk İdare Dergisi*, T.C. İçişleri Bakanlığı, S. 476, Ankara 2013, s. 133-150.
- Karaman, Fikret, “Din Görevlileri ve Hizmette Verimlilik”, (ed) Hayrullah Köken, *Din Hizmetlerinde Yöntem ve Verimlilik*, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Ankara 2006.
- Karasar, Niyazi, *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayıncılık, Ankara 2014.
- Kılıç, Hasan-Zeynep Ayvaz Tuncel, “İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri” *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, C.4, S.7, 2014, ss. 25-37.
- Kılıçer, Kerem - Hatice Ferhan Odabaşı, “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. XXXVIII, Ankara 2010, ss. 150-164
- Kırım, Arman, *Arman Kırım'dan İnnovasyon Dersleri*, Om Yayıncılık, İstanbul 2008.
- Koç, Oktay, “Toplumsal Sorunlarla Mücadelede Bir Kaldıraç Olarak Sosyal İnovasyon ve Sosyal Girişimcilik Açısından Önemi”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, C. 5, S.2, 2010, ss.206-212.
- Korucu, Agah Tuğrul ve Yusuf Ziya Olpak, “Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama Dergisi*, C. 5, S. 1, 2015, s. 111-127.

- Merriam-Webster's Seventh New Collegiate Dictionary, G.&C. Merriam Company Publishers, 1969.
- OECD – Eurostat (2005) *Oslo Klavuzu, Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler*, OECD ve Eurostat Ortak Yayını (3. Baskı), çev: TÜBİTAK 2006.
- Örün, Özgür ve diğ., “Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri ve Teknoloji Tutum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin incelenmesi”, *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 1, 2015, ss. 65-76.
- Özgür, Hasan, “Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Eleştirel Düşünme Eğilimleri İle Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 2, 2013, ss. 409-420.
- Prahalad, C.K. - R.A. Mashelkar, *İnovasyonun Kutsal Kâsesi*, (çev. İlker Gülfıdan) Harvard Business Review İnovasyon Öğretisi, (Yay. Haz. Zülfü Dicleli), MESS Yayınları, İstanbul 2011.
- Söylev, Ömer Faruk, “Yerleşik İrşat Usullerini Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar ve Dini Danışma ve Rehberlik Üzerine Bir İnceleme”, *U.Ü.İ.F. Dergisi*, C. 22, S.1, Bursa 2013, s.182-184.
- Tabak, Akif-Ahmet Erkuş-Cem Harun Meydan, “Denetim Odağı ve Yenilikçi Birey Davranışları Arasındaki İlişkiler: Belirsizliğe Tolerans ve Risk Almanın Aracılık Etkisi” *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 10, S.1, 2010, ss. 159-176.
- TC. Diyanet İşleri Başkanlığı 2015 Yılı Performans Programı
- The Concise Oxford Dictionary of English Etymology, Ed. T.F. Hoad, Oxford Universty Press, 1996.
- Topuz, İlhan, *Din Görevlilerinin Manevi Danışmanlık Yeterlilikleri*, Manas Yayınları, Isparta 2014.
- Topuz, İlhan, “Danışmanlık Görevi Yürüten Din Görevlilerinin Mesleki Algılarına Yönelik Nitel Bir Araştırma”, *SDÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C.1, S. 34, Isparta 2015, s. 75-93.

- Topuz, İlhan, “Cami Din Görevlilerinin Yeterliliklerinin Manevi Danışmanlık Açısından Değerlendirilmesi”, *SDÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C.2, S. 35, Isparta 2015, s. 27-56.
- Turanlı, Rona-Ercan Sarıdoğan, *Bilim-Teknoloji-İnovasyon Temelli Toplum*, İTO Akademik Yayınlar, Yayın No: 2010-13, İstanbul 2010.
- Yılmaz Öztürk, Zeynep-Mehmet Semih Summak, “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçiliklerinin İncelenmesi”, *International Journal of Science Culture and Sport*, Special Issue, 2014, ss. 844-853.
- Yücel, S. Tolga, “Girişimcilik ve İnovasyon”, *Bursa Ticaret ve Sanayi Odası Bursa Ekonomi Dergisi*, Sayı 227, Bursa 2007, ss. 35-38.