

GENÇLİK KOORDİNATÖRLÜĞÜ PERSONELİNİN PERSPEKTİFİNDEN GENÇLİK ÇALIŞMALARI: SORUNLAR VE BEKLENTİLER*

Senanur GECE**
Ayşegül GÜN***

Makale Bilgisi

Makale Türü: Araştırma Makalesi, **Geliş Tarihi:** 22 Kasım 2024, **Kabul Tarihi:** 21 Şubat 2025, **Yayın Tarihi:** 31 Mart 2025, **Atıf:** Gece, Senanur. Gün, Ayşegül. "Gençlik Koordinatörlüğü Personelinin Perspektifinden Gençlik Çalışmaları: Sorunlar ve Beklentiler". *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 25/1 (Mart 2025): 235-266.

DOI: 10.33415/daad.1589617

Article Information

Article Types: Research Article, **Received:** 22 November 2024, **Accepted:** 21 February 2025, **Published:** 31 March 2025, **Cite as:** Gece, Senanur. Gün, Ayşegül. "Youth Activities from The Perspectives of Youth Coordinatorship Staff: Problems and Expectations". *Journal of Academic Research in Religious Sciences* 25/1 (March 2025): 235-266.

DOI: 10.33415/daad.1589617



* Bu makale, Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde, Doç. Dr. Ayşegül Gün danışmanlığında hazırlanan, "Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Koordinatörlüğü Çalışmalarının Görevli Personel Görüşleri Doğrultusunda Değerlendirilmesi" adlı tezden üretilmiş olup Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulunun 09.12.2022 tarih ve E-30640013-108.01-105780 sayılı oluru ile hazırlanmıştır.

** T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, senanur.gece@hotmail.com, Orcid ID: <https://orcid.org/0009-0004-0466-0804>, Katkı oranı: %60 / Republic of Turkey Ministry of National Education, senanur.gece@hotmail.com, Orcid ID: <https://orcid.org/0009-0004-0466-0804>, Contribution rate: 60%

*** Sorumlu yazar, Doç. Dr., Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, aysegul.gun@amasya.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-6321-0644>, Katkı oranı: %40 / Corresponding author, Assoc. Prof., Amasya University Faculty of Theology, aysegul.gun@amasya.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-6321-0644>, Contribution rate: 40%

Öz

Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), gençlerin dinamizmini en doğru şekilde yönlendirmek, onların millî ve manevî değerler doğrultusunda gelişimine destek olmak için bünyesine bağlı Gençlik Koordinatörlüklerini kurmuştur. Bu kapsamda Gençlik Koordinatörlüğü personelinin görevlerini yürütürken karşı karşıya kaldığı problemlerin ve bunlara ilişkin çözüm önerilerinin tespiti, sürecin yakından tanınması ve daha iyi organize edilebilmesi için gereklidir. Bu amaçla, çalışma grubunu Amasya il ve ilçelerindeki Gençlik Koordinatörlüklerinde görev yapan personelin oluşturduğu nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Veri toplama tekniği olarak görüşmenin tercih edildiği araştırmada 24 personel ile görüşülmüş, elde edilen veriler "Karşılaşılan Sorunlar" ve "Öneri ve Beklentiler" olmak üzere iki tema altında sınıflandırılmıştır. Buna göre personelin; kendi kurumlarından, iş birliği içinde olunan kurumlardan, gençlerden, kendilerinden ve velilerden kaynaklanan bazı olumsuzluklar yaşadıkları, gençlik çalışmalarının kalitesini arttırmak için bazı düzeltmeleri gerekli gördükleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Din Eğitimi, Diyanet İşleri Başkanlığı, Gençlik Çalışmaları.

Youth Activities from The Perspectives of Youth Coordinatorship Staff: Problems and Expectations**Extended Abstract**

Today, it is important to support youngsters with a holistic perspective in all areas of their development, and religious and spiritual growth also has an essential position within this integrity. Especially in today's world, where the search for meaning has intensified, and individualism has become more destructive, it is necessary to provide content that will channel the dynamism of youngsters most accurately, support their development in line with national and spiritual values, and create healthy socialization opportunities through professionals. For this purpose, Youth Coordinatorships have been established to work for youngsters within the Muftiate affiliated with the Presidency of Religious Affairs.

The job description of the coordinator and assistants working in the Youth Coordination activities is quite broad. Accordingly, the activities to be carried out begin with activities to raise public awareness about the importance of youth work and continue coordinating programs for youngsters such as education, seminars, and camps. For this reason, the opinions of Youth Coordination staff about the work they carry out are essential and play a decisive role in the course of the work. This study was carried out to learn from the staff working in the youth work carried out in the Youth Coordination, the problems they encountered in the process, and their solution suggestions. In this study, which has an original value, the qualitative research method was used, and a semi-structured interview was preferred as the data collection technique. Twenty-four staff working in the Youth Coordinations in Amasya province and its districts were interviewed. In line with the participants' opinions, the problems they encountered while carrying out youth work and their suggestions for making the process more efficient were determined.

The data obtained were classified under "Problems Encountered" and "Suggestions and Expectations." The problems encountered by the staff are evaluated under five sub-themes. These problems originate from their institutions, institutions they cooperate with, the younger, the staff, and parents. The problems that have the largest share of the problems are the problems they experience with their institutions. Among these, insufficient support, insufficient staff, and clear working hours are the most important. The problems experienced with the institutions they cooperate with

are their prejudice towards the Presidency of Religious Affairs staff who carry out youth activities and their work and the process is delayed due to the official procedures not being properly implemented. The staff, who are also disturbed by the problems originating from the youngsters, mentioned their lack of interest in the activities, their distant attitude towards religion and DIB and their failure to remain loyal to the plans made. The youngsters' addiction to social media and the intensity of the school study tempo also reduce the interest in youth work. In addition to these external factors, the staff's own private life may also have effects that will disrupt the process. Health problems, the intensity of ongoing learning processes, and the effects of marital status are prominent among these. Some participants stated that performance may decrease because working with youngsters is unsuitable for their temperament. Parents were the last topic mentioned in the problems section, and it was said that parents of students at lower education levels especially overwhelm the Youth Coordination staff with their unrealistic expectations.

Youth Coordinator staff have developed various suggestions in line with their expectations to overcome the problems they have encountered in the youth work planning, implementation and evaluation stages. These have been expressed primarily in solving the issues mentioned in the "Problems Encountered" section. Accordingly, their expectations were mainly directed towards their institutions; material and moral support, increasing the number and quality of staff, creating a primary staff, and redetermining working hours were the prominent expectations. They expect institutions such as the Ministry of Education and the Ministry of Youth and Sports with which they cooperate to respect and support them and their work. The only expectation from youngsters was that they participate with interest.

When we compare the findings we obtained within the scope of our research with the results of similar studies conducted in the field, it has been determined that they support each other. Suppose improvements can be made by considering the suggestions presented in the issues expressed as problems by the Youth Coordination staff within the scope of the research. In that case, it is predicted that the attitude and work performance will be positively affected and that youth work can be much more effective and successful.

Keywords: Religious Education, Presidency of Religious Affairs, Youth Activities.

Giriş

İnsan hayatının önemli evrelerinden biri olan gençlik, içerisinde ergenlik ve ilk yetişkinliğin bulunduğu geniş bir zaman aralığında tanımlanmakta ve hayatın sonraki evrelerine yönelik hazırlıklar barındırmaktadır. Bu anlamda gençlik; kişinin bedensel olgunluğa ulaştığı, bilişsel kapasitenin üst seviyelere eriştiği ve toplumsal vatandaşlık sorumluluklarının üstlenildiği oldukça yoğun bir dönemdir. Bu dönem içerisinde genç; kimliğini oluşturmakta, sosyalleşerek yakın ilişkiler kurmakta, kendi hayatına

dair bir yaşam felsefesi benimsemekte ve hayatına anlam yükleyerek dönüşmektedir. Dinî inanç da yaşanan bu değişimden payını almaktadır.¹

Gençlere içinde buldukları gelişim sürecinde destek olmak amacıyla devletin birçok kurumu [(Gençlik ve Spor Bakanlığı (GSB), Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB), Türkiye İzcilik Federasyonu (TİF)] çeşitli faaliyetler düzenlemekte ve bunlar arasında son dönemlerde belirgin bir şekilde faaliyet alanını genişleten Diyanet İşleri Başkanlığının (DİB) çalışmaları dikkat çekmektedir. Bu bağlamda gençler için sağlıklı ve güvenli bir ortam oluşturmak, dinî konularda onların bilinçlenmelerini sağlamak için DİB tarafından 2018 yılında "Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmaları Yönergesi"² yürürlüğe konmuş ve bu kapsamda gençlere yönelik pek çok faaliyet gerçekleştirilmesi planlanmıştır. Bu yönerge ile yapılacak çalışmaların teorik çerçevesini belirleyen DİB, çalışmaların sistemli bir şekilde uygulamaya geçirilmesi için de Müftülüklere bağlı "Gençlik Koordinatörlüğü" birimlerini kurmuştur.

238 | db

Gençlik Koordinatörlüğünün görevi; gençlik çalışmalarını planlamak, yürütmek ve sonuçlandırmak iken gençlik koordinatörünün görevi il ve ilçelerdeki gençlik çalışmalarını koordine etmektir.³ Bu gençlik merkezli çalışmalarla, milletimizi bir araya getiren değerlerin nesilden nesle aktarılmasına katkı sağlayacak, çeşitli erdemlerle donatılmış ve her yönden kendini geliştirmiş, ruhen ve bedenen dinamik bir gençlik profiline ulaşmak amaçlanmaktadır.⁴ Oluşturulan koordinatörlükte uygulamaya geçirilen çalışmalar, düzenlenen farklı etkinliklerle amacına ulaşmaya çalışmaktadır.

Görevlendirilecek personelin gençlerle iletişimde başarılı ve gençlik çalışmalarına yatkın olmasının önemsendiği Gençlik Koordinatörlüğü çalışmalarında koordinatör ve yardımcıların görev tanımı oldukça geniştir.⁵ Buna göre yapılacak faaliyetler gençlik çalışmalarının önemi konusunda toplumu bilinçlendirici çalışmalarla başlayıp eğitim, seminer, kamp gibi gençlere yönelik programların koordinasyonu ile devam etmektedir. Bu

¹ Bk. John W. Santrock, *Yaşam Boyu Gelişim*, ed. Galip Yüksel (Ankara: Atlas Akademi Basın Yayın Dağıtım, 2021), 350-469; gençlik dönemi dinî ve manevî gelişimi için ayrıca bk. Mustafa Köylü-Cemil Oruç, *Gençlik Dönemi Din Eğitimi* (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık), 55-93.

² Bk. Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmaları Yönergesi (DİBGÇY), *Resmî Gazete* 65752239-010.04-E.10079 (24 Ocak 2018).

³ DİBGÇY, md 5.

⁴ DİBGÇY, md 5.

⁵ DİBGÇY, md 9.

süreçte, Kredi ve Yurtlar Kurumu ile İl Millî Eğitim Müdürlükleri gibi diğer bazı kurumlarla da ortak çalışmalar yürütülmesi öngörülmektedir.⁶ Yapılacak hizmetlere genel olarak bakıldığında ise manevî danışmanlık hizmetlerinden ortaokul, lise ve üniversite düzeyindeki okullarda gerçekleştirilen gençlik çalışmalarına, gençlerle birebir iletişimin amaçlandığı gençlik sohbetlerinden mahalle ve köylerde yürütülecek gençlik faaliyetlerine, Diyanet Gençlik Merkezlerinde, genç ofislerde ve Diyanet okuma salonlarında yürütülecek gençlik hizmetlerinden öğrenci yurtlarında, gençlik kamplarında ve TDV öğrenci evlerinde yürütülen çalışmalara kadar oldukça zengin bir çeşitliliğe sahip olduğu görülmektedir.⁷

1. Problem

DİB'e bağlı Gençlik Koordinatörlükleri bünyesinde gerçekleştirilen, gençleri bilgi, ahlak ve estetik gibi erdemlerle yetiştirmeyi amaçlayan ve böylece kültürümüzün devamlılığına hizmet eden gençlik çalışmaları henüz tüm boyutlarıyla tam olarak ele alınıp incelenenmiş değildir. İşte bu nedenle ele alınan bu çalışmada, Gençlik Koordinatörlüğü bünyesinde gerçekleştirilen faaliyetler görevli personelin değerlendirmeleri doğrultusunda incelenmiş ve *"DİB Gençlik Koordinatörlüğü bünyesinde görevli personel, yürütülen gençlik çalışmaları sırasında karşılaşılan sorunları nasıl değerlendirmekte ve ne tür önerilerde bulunmaktadır?"* sorusu çalışmanın ana problemini oluşturmuştur. Bu ana problem çerçevesinde ele alınan alt problemler ise şu şekildedir;

1. *DİB Gençlik Koordinatörlüğü personeli, gençlik çalışmaları kapsamında kendi kurumlarından kaynaklanan sorunları nasıl değerlendirmektedir?*
2. *DİB Gençlik Koordinatörlüğü personeli, gençlik çalışmaları kapsamında iş birliği içinde oldukları kurumlardan kaynaklanan sorunları nasıl değerlendirmektedir?*
3. *DİB Gençlik Koordinatörlüğü personeli, gençlik çalışmaları kapsamında gençlerden kaynaklanan sorunları nasıl değerlendirmektedir?*
4. *DİB Gençlik Koordinatörlüğü personeli, gençlik çalışmaları kapsamında kendilerinden kaynaklanan sorunları nasıl değerlendirmektedir?*
5. *DİB Gençlik Koordinatörlüğü personeli, gençlik çalışmaları kapsamında başka ne tür sorunlarla karşılaşmaktadır?*

⁶ DİBGÇY, md 9.

⁷ DİBGÇY, md 10, 11, 12, 13, 15.

6. DİB Gençlik Koordinatörlüğü personelinin yürütülen çalışmalar konusundaki beklenti ve önerileri nelerdir?

2. Amacı ve Önemi

DİB, günümüz yaşam koşullarının kendilerine birçok imkanla birlikte ciddi risk alanları da oluşturduğu gençlere kimlik arayışı sürecinde sağlıklı sosyalleşme ortamları oluşturmak, onları millî ve manevî değerler doğrultusunda yönlendirebilmek için gençlik çalışmalarına hız vermiştir. Din eğitimi bilimi açısından oldukça önemli olan bu gelişim dönemiyle ilgili yapılan faaliyetleri birincil kaynaklar üzerinden değerlendirmek hem bir sorumluluk hem de alanın gelişmesine katkı sunacak önemli bir hizmettir. Bu çalışmada elde edilen bulgular çerçevesinde, gençlik çalışmalarında karşılaşılan sorunlar net bir şekilde tanımlanabilecek ve koordinatörlük personelinin önerileri doğrultusunda daha gerçekçi planlamalar yapılabilecektir. Yapılan bu çalışma, bu konuda yapılacak diğer araştırmalara da kaynaklık edecektir.

3. İlgili Araştırmalar

240 | db

Gençlik çalışmalarına son dönemde ağırlık veren DİB'in yürüttüğü bu faaliyetlerle ilgili olarak literatüre bakıldığında çok az sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Bunlar ya doğrudan gençlik çalışmalarıyla ilgili literatüre ve tecrübelerle dayalı genel değerlendirmeler ya da bu hizmet alanının alt başlıklarından biriyle ilgili olan alan araştırmalarıdır. Bu bağlamda Soykök tarafından ele alınan "Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmaları: Mevcut Durum, Beklentiler, İmkanlar, Riskler ve Zorluklar" isimli sempozyum bildirisinde DİB gençlik çalışmalarının önemi ve tarihsel süreci ele alınmıştır. Gençlik çalışmalarındaki temel paradigmalara değinilen ve araştırmacının tecrübelerinden aktarımlarla zenginleştirdiği bildiride; muhtemel beklentiler, imkânlar, riskler ve zorluklar üzerinde durulmuştur.⁸ Kalkavan tarafından hazırlanan yüksek lisans tez çalışmasında Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumunda görev yapan DİB personelinin yapmış olduğu din ve değerler eğitimi faaliyetleri görevli personel ve öğrenci görüşleri doğrultusunda ele alınarak değerlendirilmiştir.⁹ Koç'un hazırlamış olduğu çalışmada, DİB'in öğrenci yurtları ve

⁸ Mustafa Soykök, "Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmaları: Mevcut Durum, Beklentiler, İmkanlar, Riskler ve Zorluklar", *Peygamberimiz ve Gençlik Uluslararası Sempozyumu*, ed. Alışan Başgönül, 543-561 (İstanbul: DİB Yayınları, 2019).

⁹ Fatma Nur Kalkavan, *Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu'nda Görev Yapan Diyanet İşleri Başkanlığı Personelinin Din ve Değerler Eğitimi Faaliyetlerine Dair Bir İnceleme: İstanbul İli Örneği* (İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2020).

Gençlik Merkezlerindeki manevî danışmanlık ve rehberlik hizmetleri ele alınarak bir sertifika programı önerilmiştir.¹⁰ Ekici, DİB'in Gençliğe Değer Projesini gençlik koordinatörleriyle yaptığı görüşmeler;¹¹ Altuntaş, gençlik kamplarını manevî danışman ve öğrencilerden elde ettiği veriler;¹² Gül, Gençlik Merkezlerinde yürütülen değerler eğitimi çalışmalarını öğretmen, öğrenci, veli ve DİB personelinin görüşleri;¹³ Günler ve Zengin ise cami ve gençlik merkezi işbirliğine dayalı olarak yürütülen hizmetleri gençlerden elde ettikleri veriler¹⁴ çerçevesinde ele alıp değerlendirmiştir.

4. Yöntem

Gençlik Koordinatörlüğü personelinin gözüyle gençlik çalışmalarının değerlendirildiği bu araştırmada, araştırmacının araştırma sürecinde aktif rol oynamasına ve katılımcıların cevaplarının değerlendirilmesine imkân sağlayan,¹⁵ olayların realist ve bütüncül bir bakış açısıyla ele alınmasına imkân veren “*nitel araştırma yöntemi*” kullanılmıştır.¹⁶

4.1. Araştırma Deseni

Çalışmada, DİB'in Gençlik Koordinatörlüğü bünyesinde görevli personelin gençlik çalışmaları kapsamındaki deneyimleriyle ilgili değerlendirmeleri esas alınacağı için nitel araştırma desenlerinden *fenomenolojik yaklaşım* benimsenmiştir. Bu doğrultuda katılımcı ve görüşmeci arasında etkili bir iletişim kurmaya imkân vermesi, karmaşık ve hassas konuların rahatlıkla ifade edilebilmesi açısından *görüşme tekniği* tercih edilmiştir. Sabit seçeneklerinden dolayı analiz kolaylığı ve gerektiğinde eklenebilen

¹⁰ Mustafa Koç, “Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Öğrenci Yurtları ve Gençlik Merkezlerindeki Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri (2013-2021): Sınırlılıklar ve Bir Eğitim Programı Önerisi”, *Türk Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi* 3 (Haziran 2021), 135-202.

¹¹ Kübra Kamer Ekici, “Diyanet İşleri Başkanlığı Tarafından Uygulanan Gençliğe Değer Projesinin Din Eğitimi Kapsamında Değerlendirilmesi”, *Bartın Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi* 17 (Haziran 2022), 38-60.

¹² Resul Altuntaş, “Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmalarında Din Eğitimi Mekânı Olarak Kamp Merkezinin Yeri ve Önemi”, *İslâmî Araştırmalar* 34/3 (2023), 661-678.

¹³ Ali Gül, “Diyanet Gençlik Merkezlerinde Yürütülen Değerler Eğitimi Çalışmalarının Öğretmen, Öğrenci, Veli ve Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Görüşleri Çerçevesinde İncelenmesi”, *Mevzu: Sosyal Bilimler Dergisi* 10 (Eylül 2023), 544-583.

¹⁴ Serdar Günler - Mahmut Zengin, “Gençlerin Diyanet İşleri Başkanlığı Tarafından Yönetilen Cami Gençlik Merkezi İşbirliğine Dayalı Hizmetlere Bakışları ve Beklentileri: İstanbul Örneği”. *Eskiye* 53 (Haziran 2024), 635-660.

¹⁵ Hamdi İslamoğlu-Ümit Alnıaçık, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (İstanbul: Beta Yayınları, 2019), 221.

¹⁶ Ali Yıldırım-Hasan Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), 39.

sorularla problem hakkında derinlemesine bilgi elde edinebilme imkânından dolayı ise *yarı yapılandırılmış görüşme formu* kullanılmıştır.¹⁷

4.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Amasya il ve ilçelerindeki Gençlik Koordinatörlükleri bünyesindeki yedi farklı alt birimde görev yapan (gençlik koordinatörü, manevî danışman, ortaokul sorumlusu, lise sorumlusu, kamp sorumlusu, çalışan gençlik sorumlusu ve sosyal medya sorumlusu) toplam 24 kişi oluşturmaktadır. Bu personelin bazıları koordinatörlük bünyesinde birden fazla birimin sorumluluğunu üstlenmektedir. Görüşme yapılan katılımcıların kişisel bilgileri şu şekildedir:

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel Bilgileri

Katılımcı Kodu	Yaşı	Öğrenim Durumu	Pedagojik Formasyon Eğitimi Alma Durumu	DİB' deki Görev Süresi	Gençlik Koord. Görev Süresi	Cinsiyeti	Medenî Durumu
K1	43	Lisans	Evet	12 yıl	1 yıl	Kadın	Bekâr
K2	40	Lisans	Evet	16 yıl	2 yıl	Kadın	Bekâr
K3	42	Lisans	Hayır	17 yıl	5 yıl	Erkek	Evli
K4	43	Lisansüstü	Evet	15 yıl	3 yıl	Erkek	Evli
K5	34	Lisans	Evet	11 yıl	2 yıl	Erkek	Bekâr
K6	32	Lisansüstü	Evet	10 yıl	4 yıl	Kadın	Evli
K7	34	Ön lisans	Hayır	4 yıl	2 yıl	Erkek	Evli
K8	46	Lisans	Evet	16 yıl	2 yıl	Kadın	Evli
K9	47	Lisansüstü	Evet	16 yıl	7 yıl	Kadın	Bekâr
K10	42	Lisansüstü	Evet	6 yıl	6 yıl	Erkek	Evli
K11	46	Lisans	Evet	10 yıl	3 yıl	Kadın	Evli
K12	47	Ön lisans	Hayır	11 yıl	4 yıl	Kadın	Bekâr
K13	29	Ön lisans	Hayır	9 yıl	3 yıl	Erkek	Evli
K14	36	Lisans	Evet	12 yıl	6 ay	Kadın	Bekâr
K15	23	Lisans	Evet	1 yıl	5 ay	Erkek	Bekâr
K16	40	Ön lisans	Hayır	17 yıl	7 yıl	Kadın	Evli
K17	30	Lise	Hayır	7 yıl	2 yıl	Erkek	Evli
K18	40	Lisansüstü	Evet	10 yıl	7 yıl	Erkek	Evli
K19	36	Lisans	Evet	12 yıl	1,5 yıl	Erkek	Evli
K20	33	Lisansüstü	Hayır	15 yıl	2 yıl	Kadın	Evli

¹⁷ Şener Büyüköztürk vd., *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 2018), 158-159.

K21	45	Lisans	Hayır	12 yıl	8 yıl	Erkek	Evli
K22	45	Lisansüstü	Evet	12 yıl	2 yıl	Kadın	Evli
K23	41	Lisans	Evet	18 yıl	2,5 yıl	Erkek	Evli
K24	36	Lisans	Evet	11 yıl	7 yıl	Kadın	Bekâr

4.3. Veri Toplama Süreci

Görüşme soruları hazırlanmadan önce; konu ile ilgili literatür taraması yapılmış, Gençlik Koordinatörlüğü birimi hakkında bilgi sahibi olmak için Amasya Gençlik Koordinatörlüğü ziyaret edilip il gençlik koordinatörü ile bir görüşme gerçekleştirilmiştir. Sonrasında görüşme soruları hazırlanmış ve hazırlanan sorular için uzman görüşlerine başvurulup onlardan gelen dönütler doğrultusunda sorulara son şekli verilmiştir. Soruların netleşmesiyle beraber araştırma için gerekli izinler; 01.12.2022 tarihinde Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulundan, 03.03.2023 tarihinde ise Amasya Müftülüğünden alınmıştır. Mart ayı itibarıyla il ve ilçe gençlik koordinatörleri ile telefon görüşmesi yapıp tanışılmış ve araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Görüşmeler 01.04.2023-01.08.2023 tarihleri arasında, 25 ila 60 dakika aralığında değişen sürelerde ve yüz yüze gerçekleştirilmiş, görüşme esnasında katılımcıların onayıyla ses kaydı alınmıştır.

db | 243

4.4. Verilerin Analizi

Yapılan görüşmeler sonrasında ulaşılan veriler araştırmacı tarafından analiz edilmiş, “Karşılaşılan Sorunlar” ve “Öneri ve Beklentiler” temaları altındaki alt temalar ve kategoriler belirlenmiştir. Ardından raporlaştırma sürecine geçilmiş ve yapılan analizler ilgili literatürle bağlantılı olarak yorumlanmıştır.

4.5. Geçerlilik ve Güvenirlik

Araştırmada geçerliği sağlamak amacıyla, çalışma grubu koordinatörlüğün farklı alt birimlerinde görev alan tüm personeli kapsayacak şekilde çeşitlendirilmiş ve ayrıntılı biçimde tanımlanmıştır. Veri farklılaşmasından kaçınmak için görüşmelerin tamamı araştırmacı tarafından yapılmış, ses kaydı alınmış, katılımcılar hakkındaki izlenimler kaydedilmiştir. Görüşme kapsamında ulaşılan fikirler katılımcılara teyit ettirilerek üye kontrolü gerçekleştirilmiş, görüşmenin hemen ardından ses kayıtları yazıya geçirilmiş, cümlelere hiçbir şekilde müdahale edilmemiş, cevaplar kendi aralarında karşılaştırılarak alt temalar ve kategoriler oluşturulmuş, bu sınıflandırmaların doğruluğu başka bir akademisyen tarafından kont-

rol edilmiştir. Yorumların yapılmasında konular arası ilişkiler dikkate alınmış ve araştırmanın tüm aşamaları detaylı olarak açıklanarak çalışmanın geçerliliği ortaya konmuştur.

5. Bulgular ve Yorum

Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde, “Karşılaşılan Sorunlar” ve “Öneri ve Beklentiler” başlıkları altında elde edilen veriler sınıflandırılarak yorumlanmıştır.

5.1. Karşılaşılan Sorunlar

Gençlik çalışmalarını yürüten Gençlik Koordinatörlüğü personeli; çalışmaların planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi aşamalarında çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Karşılaşılan bu sorunlar; kendi kurumlarından, iş birliği içinde olunan kurumlardan, gençlerden, personelin kendisinden veya velilerden kaynaklanabilmektedir. Çalışmanın bu kısmında personelin karşılaştığı sorunlar beş alt tema altında değerlendirilmiştir.

244 | db

5.1.1. Kendi Kurumlarından Kaynaklanan Sorunlar

Koordinatörlük personeline “Kendi kurumunuzdan kaynaklanan sorunlar var mı, varsa nelerdir?” şeklinde bir soru yöneltilmiş, alınan cevaplara göre koordinatörlük personelinin görüşleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Kendi Kurumlarından Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
Kendi Kurumlarından Kaynaklanan Sorunlar	Yeterli Desteği Görememek	19
	Personel Sayısının Yetersizliği	10
	Çalışma Saatlerinin Net Olmaması	8
	Tüm Personelin Aynı Özveriyle Çalışmaması	7
	Asli Bir Kadronun Olmaması	6
	Danışmanın Olmaması	5
	Gençlik Merkezi Eksikliği	4
	Kurumsallaşmanın Tamamlanmaması	4
	Tanıtım Faaliyetlerinin Yetersizliği	2

Araştırmaya katılan personelin tümü kendi kurumlarından kaynaklanan sorunlar yaşadığını belirtmiş, sorun yaşamadığını ifade eden hiçbir katılımcı olmamıştır. Katılımcıların kendi kurumlarından kaynaklanan sorunlar çokluk sırasına göre sınıflandırıldığında ilk sırada “yeterli desteği görememe”nin olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı ku-

rumlarından yeterli desteği göremediğini ve bunun gençlik çalışmalarını sekteye uğrattığını ifade etmiştir. Katılımcılar tarafından dile getirilen kurum desteği eksikliği, maddî ve manevî olmak üzere iki türdür. Bu bağlamda, gençlik çalışmaları önündeki en büyük engel olarak maddî destek eksikliği gösterilmiştir (K1, K2, K4, K5, K6, K10, K11, K12, K15, K19, K21, K23, K24). K19 maddiyata dayanan faaliyetlerin gerçekleşmesinin kolay olmadığını ifade etmiş ve konu hakkındaki düşüncesini *“Parayla ilgili bir işe o iş yatmıştır. Para ile ilgili bir iş söylemeyeceksiniz sadece.”* şeklinde açıklamıştır.

Gençler için yapılan faaliyetlerin ardından onlara çeşitli ikramlar sunulmaktadır. Bu ikramlar iletişimin ilk adımı olarak görülmekte ve ikramların devamlılığı önemsenmektedir. K5 ikramların gerekliliğini *“Yürütülen faaliyet sonunda gence ya hediye vermek ya da ikramda bulunmak zorundayız.”* sözleriyle ifade etmiştir. Bu konuda K1 ve K6, bağlı oldukları Müftülüklerin gençlere sunulan ikramların öneminin farkında olduğunu ve bu sebeple bazı pastanelerle anlaşma yapıldığını dile getirirken K5, K12, K21 ve K23 ise maddî imkânsızlıklar nedeniyle ikramlar noktasında sıkıntı yaşadıklarından söz etmiştir

db | 245

Yeterli maddî desteği göremeyen personel bu sorunu kendi imkânlarıyla aşmaya çalışmaktadır. Bu noktada görevlendirilen personelin aslı kadrosunun bile etkili olduğunu belirten K9, Kur’an kursu öğreticisi olan kadın personelin almış olduğu eğitim ödeneğini gençlik çalışmaları için kullanabildiğini, bu imkândan mahrum olan erkek personelin ise kendisine çeşitli sponsorlar bulduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde K12, K15 ve K21 de maddî imkansızlıkları sponsorların desteğiyle aşmaya çalıştıklarını ifade etmiştir. K12 bu durumu *“Sponsor bulmaya çalışıyoruz ya da kendimiz sponsor oluyoruz. Çünkü işin yürütülmesi gerekiyor.”* şeklinde açıklamıştır. K4 ise bireysel çabanın sonuç vermediği durumların da yaşanabildiğini ve bundan dolayı planlanan faaliyetlerin iptal edilebildiğini ifade etmiştir.

Gençlik çalışmalarının işleyişini maddî yetersizlikler etkilediği gibi manevî destek eksikliği de önemli bir sorun olarak algılanmaktadır (K3, K4, K6, K7, K9, K10). Bu doğrultuda K10 kurum personelinin Gençlik Koordinatörlüğü personeline olan yaklaşımını *“Birçok hocamız, görevlimiz bu alanı çok önemli bir çalışma olarak görmüyorlar. Bu alanda meşgul olan hocalarımıza ‘Kendine iş arıyor, oturmuş muhabbet ediyor, çay içiyor, boş zaman harcıyor, zaten çay içmeye yer arıyor.’ ya da ‘Görevinden kaçmak için yer arıyor.’ gibi bakış açısı var Diyanet’te.”* sözleriyle dile getirirken K3 ise kurum amirlerinin gençlik faaliyetlerine olan bakış açısı-

nı ve etkisini *“Birisi çok kıymet veriyor o yüzden çok iyi rahat hareket edebiliyorsun. Birisi de hiç kıymet vermiyor. Bu işleri boş işler olarak görüyor. O zaman da sıkıntı yaşıyorsun.”* şeklinde açıklamıştır.

Kurumlarının gençlik çalışmalarını yeterince desteklemediğini ve dolayısıyla kendilerini yalnız bırakılmış hissettiklerini ifade eden K6, bu yüzden aidiyet duygusuna sahip olamadıklarını belirtmiştir. K9 ise iş birliği içinde oldukları GSB’ye bağlı birimlerin kendilerine yönelik tutumunu DİB’inkinden daha olumlu bulduklarını, *“GSB’den gördüğümüz taltif ve değeri maalesef kendi kurumumuzdan görmüyoruz. Bakanlık olarak da bunu söyleyebilirim. Mesela seminere gittiğimiz zaman bile oradaki GSB personelinin bize vermiş olduğu değeri onların gözlerinde hissedebiliyoruz ama kendi kurumumuzdan maalesef onu göremedik.”* sözleriyle açıklamıştır.

Personel sayısının yetersizliği, kurumdan kaynaklanan sorunlar arasında ikinci sırada gelmektedir. Gençlik Koordinatörlüğü bünyesinde bir teşkilatlanmaya gidilerek gençlik çalışmalarının sistemli bir şekilde gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. Birimdeki teşkilatlanma K23 tarafından şu şekilde özetlenmiştir: *“Başta Müftü, gençlik koordinatörü, yardımcıları, sosyal medya sorumlusu... Şu an böyle bir şemamız var. Manevî danışmanlar, proje takip sorumlusu, okullar, lise sorumlusu, ortaokul sorumlusu...”*. Teşkilatlanma sonucunda faaliyetlerin işleyişinde herhangi bir sorun yaşanmadığını ifade eden K10, personel sayılarının yeterli olduğunu *“Biz 23 kişilik bir ekibiz. Hatta bizim yedeklerimiz bile var...”* şeklinde ifade ederken birçok katılımcı personel sayısındaki yetersizliğe bağlı olarak teşkilat şemasında meydana gelen boşluklardan şikâyet etmiştir (K4, K5, K9, K15, K16, K17, K18, K20, K21, K24).

Birimde yeterli sayıda personel bulunmamasının çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Bunlardan birincisi Müftülük bünyesindeki personel eksikliğidir (K16, K17). Diğer bir neden ise DİB personelinin Gençlik Koordinatörlüğü alanında çalışmaya sıcak bakmamasıdır. K24 personelin bu alana karşı olumsuz tutumunun, çalışma saatlerinden ve maddî karşılığının olmayışından kaynaklandığını düşünmektedir. K20 ise özellikle kadın personelin bu alanında görev almak istemediğinden bahsetmiş, K9 da bunun gerekçesini *“Bize gelen usul ve esaslarda diyor ki ‘Öğrencinin yurtta bulunduğu saatler göz önünde bulundurulacak.’ Öğrencilerin yurtta bulunduğu saatler 4 ve 5’ten sonra. O saatte bir bayanın evi dışında olması pek mümkün olmuyor... Bayan hocalarımızdan manevî danışmanlık için talep olmayınca ekip arkadaşlarımızın sayısı da artmıyor.”* şeklinde açıklamıştır.

Koordinatörlük bünyesinde yeterli sayıda personel olmaması, iş yükünü de arttırmakta, bir personel birden fazla birimde görevlendirilebilmektedir. K15 bu durumu *“Sosyal medya sorumluluğu ve diğer alt birimlerin sorumluluğunun hepsi bende. Alt birimlerde personel hiç yok.”* şeklinde dile getirmiştir. Katılımcılar koordinatörlük bünyesindeki sorumluluklarını aslı görevleriyle birlikte yerine getirmek durumunda kaldıklarında da zorlanmaktadır (K4, K16). K4 konuyla ilgili yoğunluğunu *“Bu Gençlik Koordinatörlüğü çok zor bir iştir. Burada ben hem vaaza bakıyorum hem din hizmetleri uzmanıyım hem koordinatörüm. Kurban Bayramı yaklaşıyor, vekâleten kurbanlık işleri var...”* sözleriyle açıklamıştır.

Kurumdan kaynaklanan sorunlar arasında çalışma saatlerinin net olmaması da bulunmaktadır. Gençlerin gün içinde okulda olmaları nedeniyle gençlik çalışmalarının zamanlaması genellikle gün sonu veya hafta sonu şeklinde belirlenmiştir. Katılımcılar (K2, K3, K6, K13, K18, K21, K22, K23), bu esnek mesai uygulamasını da bir sorun olarak değerlendirmişlerdir. K6, çalışma saatlerinin net olmamasının personelin özel hayatına etkisini *“Tabii ki aile düzenini etkiliyor. Özellikle çocuk da olunca saat süresi bazen sıkıntı olabiliyor.”* sözleriyle açıklamıştır.

db | 247

Gençlik çalışmalarının ilerleyişini etkileyen bir diğer husus, birimdeki tüm görevlilerin aynı özveri ile çalışmamasıdır. Bu durumun yarattığı rahatsızlık birçok katılımcı (K4, K6, K7, K13, K14, K20, K21) tarafından dile getirilmiştir. Bu anlamda K7, *“Bir görev verildiği zaman biz burun kıvrmadığımız için... ‘Tamam’ diyoruz... farklı bir arkadaşı aradıkları zaman kırk dereden bahane getiriyor. Onu da bir daha aramıyorlar”* diyerek üstlendiği sorumluluğu hakkıyla yerine getirmeyen çalışma arkadaşları yüzünden birçok sorumluluğun kendilerine verilmesinden şikâyet etmiştir. Aynı durumdan rahatsız olan K20 ise düşüncelerini *“...‘Şu faaliyetler olacak’ denildiği zaman o arkadaşlar hiç akla gelmiyor. O isim hiç zikredilmiyor. Böyle bir durum olunca da insan hakikaten ‘Niye böyle?’ diye düşünüyor.”* şeklinde paylaşmıştır. Tüm personelin aynı özveriyle çalışmaması zamanla, beklentileri karşılayacağı düşünülen personele yüklenilmesi anlamına gelmekte, bu adil olmayan görev paylaşımı ise motivasyonu düşüren bir unsur olabilmektedir.

Gençlik Koordinatörlüğünde görev yapan personel için ayrı bir kadro tahsis edilmemiştir. Koordinatörlük bünyesindeki kişiler gönüllülük esas-

na göre veya yapılan görevlendirmeler ile çalışmaktadır.¹⁸ Bu durum da dile getirilen şikâyetler arasındadır (K2, K3, K6, K13, K21, K24).

Personel istihdamında kadro tahsisi yerine görevlendirme usulünün tercih edilmesi bazı problemleri beraberinde getirmektedir. Görevli personelin sık sık değişmesi, yürütülen çalışmaların sürekliliğini olumsuz etkilemekte, dolayısıyla personel de çalışma alanına odaklanmakta sorun yaşayabilmektedir. K2 bu konuda *“Ben şu an bu sene buradayım ama seneye bunun garantisi yok. Bu sık değişimler ve görevlendirmeler faaliyetlerin sürekliliğini de etkiliyor.”* şeklinde açıklamada bulunmuştur.

Gençlik çalışmaları, yaygın din eğitimi hizmetlerinde yeni bir çalışma alanı olduğundan bu sürece yönelik özel bir eğitimden geçmemiş olan DİB personeli için kimi zaman zorlayıcı olabilmektedir. Bu noktada sorunların aşılmasında başvurulabilecek yetkin bir danışmanın/mentorun olmaması ise personelin işini daha da zorlaştırmaktadır. Böylesi durumlarda katılımcılar kendilerince çözümler üretmişler, haberleşme uygulamaları üzerinden oluşturdukları gruplardaki meslektaşlarıyla istişare ederek (K1, K6), kurumdaki amirlerine danışarak (K12, K13) veya çevresinde yetkin gördüğü kişilerin görüşlerine başvurarak (K20) çözüm üretmeye çalıştıklarını belirtmişlerdir.

248 | db

Diyanet Gençlik Merkezi veya bu amaca hizmet edecek şekilde bir okuma salonunun varlığı, gençlerle birebir iletişim kurulabilmesi ve gençlik çalışmalarının verimli şekilde yürütülebilmesi için önemlidir. Ancak araştırma kapsamındaki bazı Müftülükler bünyesinde gençlik merkezinin olmadığı (K4, K14) bazılarının da bir gençlik merkezi olmasına rağmen buranın faaliyet yapılabilecek durumda olmadığı belirtilmiştir (K10, K23). Bu durumu K23, *“Bir gençlik merkezi hüviyetinde, görünümünde değil maalesef. Çünkü bodrum kat gibi bir yer... Bir de tadilata girdi. Aslında kurulduğu andan beri tadilatta... Bir gelen bir daha gelmek istemiyor veya işte geldiği zaman burayı gördüğü zaman bizi utandıracak sözler de söyleyebiliyorlar.”* şeklinde açıklamış ve bundan dolayı gençlik merkezli çalışmalar planlayamadıklarını ve gençlerin ilgisini çekemediklerini belirtmiştir.

¹⁸ “Görevlendirmelerde; Din Hizmetleri Uzmanlarına öncelik verilecek (DİB Görev ve Çalışma Yönergesi 64. madde (b), (c) ve (ç) bentleri gereğince), sırasıyla Vaiz, Kur’an Kursu Öğreticisi, İmam-Hatip (İlahiyat Fakültesi-Ön Lisans İlahiyat mezunu), Müezzin-Kayyım (İlahiyat Fakültesi-Ön Lisans İlahiyat mezunu) ve Öğretmen unvanlarında çalışan personel görevlendirilecektir.” Bk. Din Hizmetleri Genel Müdürlüğü (DHGM), *Manevi Danışman Görevlendirmeleri Usul ve Esasları Talimatı* (Türkiye: Diyanet İşleri Başkanlığı, ty). md. 7.

Gençlik Koordinatörlüğü biriminin henüz alt yapısını tamamlamamış olması gençlik faaliyetlerini sekteye uğratan bir diğer faktör olarak gösterilmiştir (K9, K11, K20, K22). K20 bu sorunu “*Alt birimler çok oturmamış. Biz mesela gençlik koordinatörü olduğumuz için tüm birimlerle ilgileniyoruz... O alt birimlerde yapılan faaliyetleri bize rapor etmeleri gerekiyor. Gerekli durumlarda ise bizim onlara eşlik etmemiz gerekiyor. Aslında Gençlik Koordinatörlüğü böyle bir şey.*” şeklinde aktarmıştır.

Gençlik çalışmalarını etkileyen bir diğer husus, faaliyetlerle ilgili tanıtımın yetersiz olmasıdır. K24, Kur’an kursuna çocuklarını gönderen annelerin ve babaların Gençlik Koordinatörlüğü biriminden haberdar olmadıklarını ve bundan ötürü görevli personele çocuklarını emanet etmekte çekimser davrandıklarını dile getirmiştir. Koordinatörlüğün tanıtımı noktasında yetersiz kaldığı gibi koordinatörlük bünyesinde yapılan faaliyetleri tanıtma konusunda da sorunlar yaşanmaktadır. K6, tanıtımın yeteri kadar yapılmadığını, yapılan tanıtımlarda ise geç kaldığını “*Uygulayacağımız projelerin veya yapacağımız etkinliklerin tanıtımı noktasında yeterli dayanımımız yok. Belirli gün ve haftalar için slayt veya afişlere ihtiyaç duyuyoruz. Duyuru afişleri gelse bile çok geç geliyor.*” sözleriyle aktarmıştır.

DİB’in yürüttüğü çalışmalarla ilgili yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde de kurumdan kaynaklanan benzer sorunlar yaşandığı görülmektedir. Ekici¹⁹ ve Gül’ün²⁰ çalışmalarında maddi yetersizlikler, Kalkavan’ın çalışmasında esnek çalışma saatlerinin yarattığı huzursuzluk,²¹ Gül’ün çalışmasında personel yetersizliği,²² Aybey²³ ve Kalkavan²⁴ tarafından yapılan çalışmalarda da asli bir kadronun bulunmayışı dile getirilmiştir. Günler ve Zengin’in araştırmasında ise yapılan faaliyetlerin beklentilerin de üstünde olduğu ancak yeterli tanıtımın yapılamaması yü-

¹⁹ Ekici, “Diyanet İşleri Başkanlığı Tarafından Uygulanan Gençliğe Değer Projesinin Din Eğitimi Kapsamında Değerlendirilmesi”, 49.

²⁰ Muhammed Emin Gül, *Ceza İnfaz Kurumlarında Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinin Verimliliği: Nitel Bir Araştırma (Ağrı Örneği)* (Uşak: Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2023), 70.

²¹ Kalkavan, *Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu’nda Görev Yapan Diyanet İşleri Başkanlığı Personelinin Din ve Değerler Eğitimi Faaliyetlerine Dair Bir İnceleme: İstanbul İli Örneği*, 86.

²² Gül, “Diyanet Gençlik Merkezlerinde Yürütülen Değerler Eğitimi Çalışmalarının Öğretmen, Öğrenci, Veli ve Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Görüşleri Çerçevesinde İncelenmesi”, 562.

²³ Salih Aybey, “Manevi Danışmanlıkta Yeni Bir Alan: Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu”, *Journal of Islamic Research* 34/3 (2023), 824.

²⁴ Kalkavan, *Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu’nda Görev Yapan Diyanet İşleri Başkanlığı Personelinin Din ve Değerler Eğitimi Faaliyetlerine Dair Bir İnceleme: İstanbul İli Örneği*, 86.

zünden birçok gencin haberdar edilemediği belirtilmiştir.²⁵ Bu anlamda, kurumdan kaynaklanan sorunlar benzerlik göstermekte olup bunlara kalıcı çözümler henüz üretilebilmiş değildir.

5.1.2. İş Birliği İçinde Bulunulan Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlar

Koordinatörlük bünyesinde çalışan personele “İş birliği içinde olduğunuz kurumlardan kaynaklanan sorunlar var mı, varsa nelerdir?” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve alınan cevaplar Tablo 3’te sınıflandırılmıştır.

Tablo 2. İş Birliği İçindeki Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
İş Birliği İçinde Bulunulan Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlar	Ön Yargılı Yaklaşımlar	11
	Resmi Prosedürlerin Yoğunluğu	3

250 | db

Bu konuyla ilgi olarak K4, her iki kategoriyle ilgili görüş belirtirken K3, K7, K8, K11, K13, K14, K16, K18, K20, K21 ve K22 iş birliği içinde bulunan kurumlarla herhangi bir sorun yaşamadıklarını dile getirmişlerdir.

İş birliği içinde olunan kurum personelinin Gençlik Koordinatörlüğü personeline karşı ön yargılı yaklaşımları katılımcılar tarafından en çok dile getirilen sorun olmuştur (K1, K4, K6, K9, K10, K12, K15, K17, K19, K23, K24). Bu tutumun sebebi üzerine sorgulama yapan K9 ve K19, sorunun farklı dünya görüşüne sahip olmaktan kaynaklandığını düşünmektedir. K4 de iş birliği içinde bulunan kurum personelinin tamamının tutumunun aynı olmadığından, kimi zaman kendilerine oldukça samimi davranıldığından bahsetmiştir. Bu da sorunun kaynağının kurumsal değil kişisel olduğu düşüncesini desteklemektedir.

Gençlik çalışmalarını koordineli bir şekilde yürütmek için MEB ve DİB arasında iş birliği protokolü imzalanmıştır.²⁶ K24, koordinatörlük faaliyetlerine ve uygulayıcılarına karşı olan ön yargıların, söz konusu protokolün imzalanmasıyla azaldığını ifade etmiştir. Ancak bazı bölgelerde, mevcut protokolden haberdar olunmasına rağmen, gençlik çalışmaları kapsa-

²⁵ Günler-Zengin, “Gençlerin Diyanet İşleri Başkanlığı Tarafından Yönetilen Cami Gençlik Merkezi İşbirliğine Dayalı Hizmetlere Bakışları ve Beklentileri: İstanbul Örneği”, 654.

²⁶ Bk. Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), *Çevreme Duyarlıyım Değerlerime Sahip Çıkıyorum Projesi İşbirliği Protokolü* (Türkiye: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2021).

mında yapılan faaliyetlere dair yıkıcı söylemlerin ve Gençlik Koordinatörlüğü personeline karşı olumsuz tutumun devam ettiği anlaşılmaktadır. Konuyla ilgili olarak K23, MEB'e bağlı bazı okullardan *"Diyanetten bu manevî danışmanların, din hizmetlileri ve uzmanlarının, vaizlerin bizim okulumuzda ne işi var? Biz bu işi yapamıyor muyuz? Din kültürü öğretmenlerimiz bu işte eksik mi?"* şeklinde eleştiriler geldiğini belirtirken K6 da aynı sorunlarla imam hatip liselerinde bile karşılaşılabildiklerine dikkat çekmiştir.

İş birliği içinde olunan kurumlardan kaynaklanan bir diğer sorun, resmi prosedürlerin süreci sekteye uğratması olarak tanımlanmıştır (K2, K4, K5). K4 kurumlar arası gerçekleştirilen yazışmalardaki gecikmelerin faaliyetlere olan olumsuz etkisinden *"Millî Eğitim'e yazı yazıyoruz, cevap geç geliyor mesela. Hatta biz faaliyetlerimizi tamamladıktan sonra veya faaliyetin süresi geçtikten sonra cevabın geldiği bile oluyor. Hâlbuki binalarımız da yan yana."* şeklinde bahsetmiştir.

Gençlik Koordinatörlüğü personelininkine benzer şekilde diğer çalışmalarda da iş birliği içinde olunan kurumlarla bazı sorunlar yaşandığı tespit edilmiştir. Altuntaş'ın araştırmasında, GSB kamp merkezlerinde görevlendirilen manevî danışmanlar, süre sıkıntısı yaşadıklarını ve bu yüzden çalışmaların planlandığı gibi yürütülemediğini belirtmiştir.²⁷ Aybey tarafından yapılan çalışmada da GSB yurtlarındaki manevî danışmanlık ve rehberlik hizmetinin tanıtımı için afiş, broşür gibi materyallerin yeterince basılmaması bir sorun olarak nitelendirilmiştir.²⁸ Gül'ün çalışmasında ise ÇEDES Projesi kapsamında faaliyet gösteren din görevlilerine MEB ve GSB personelinin kendileriyle yeterli düzeyde iş birliği yapıp yapmadığı sorulduğunda, MEB personeli için %75, GSB personeli için %55 oranında "Evet" cevabı alınabilmiştir.²⁹ Bu da her yönüyle başarılı bir işbirliği sürecinin işletilemediğine işaret ederek bizim elde ettiğimiz sonucu desteklemektedir.

5.1.3. Gençlerden Kaynaklanan Sorunlar

Koordinatörlük personeline *"Koordinatörlük çerçevesinde yapılan faaliyetlerde, gençlerden kaynaklanan sorunlar var mı, varsa nelerdir?"*

²⁷ Altuntaş, "Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmalarında Din Eğitimi Mekânı Olarak Kamp Merkezinin Yeri ve Önemi", 676.

²⁸ Aybey, "Manevi Danışmanlıkta Yeni Bir Alan: Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu", 824.

²⁹ Gül, "Diyanet Gençlik Merkezlerinde Yürütülen Değerler Eğitimi Çalışmalarının Öğretmen, Öğrenci, Veli ve Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Görüşleri Çerçevesinde İncelenmesi", 561.

şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Alınan cevaplara göre katılımcıların görüşleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 3. Gençlerden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
Gençlerden Kaynaklanan Sorunlar	Faaliyetlere Gönüllü Katılım Sağlamama	6
	Dine ve DİB’e Olan Mesafeli Tutum	6
	Gelişim Döneminin Etkileri	5
	Yapılan Planlamaya Sadık Kalmama	3
	Sosyal Medya ve Teknoloji Bağımlılığı	2
	Ders Çalışma Temposunun Yoğunluğu	1

K1, K7, K8, K11 ve K18 birden fazla kategoriyi içerecek şekilde değerlendirmede bulunurken K3, K6, K15, K19, K21, K23 ve K24 herhangi bir sorun yaşanmadığını belirtmiştir. Katılımcılar tarafından en çok ifade edilen sorun, gençlerin yapılan faaliyetlere gönüllü bir şekilde katılmaması olmuştur (K7, K9, K14, K16, K17, K22). K14 yaşanan bu durumu *“Oraya geliyor annesinin zoruyla, kafa dengi birini bulamadığı zaman gelmiyor. Veya tanıdığı birisi olmadığı zaman gelmiyor. Bazen böyle zoraki gelenler veyahut bir kere gelip bir de ortama bakıp da yabancılaşma çekenler ‘Ben burada ne yapıyorum?’ diyenler oluyor.”* sözleriyle açıklamıştır.

252 | db

Katılımcıların bir kısmı gençlerin, dine ve kurumsal anlamda dini temsil ettiğini düşündükleri DİB’e karşı mesafeli bir tutum içinde olduğunu düşünmektedir. K11, gençlerin bir kısmını *“din yorgunu”* şeklinde tanımlamış, gençlerdeki ön yargının nedenini ise K8 *“Din ile alakalı olmayan şeyler onlar için yüceltilmiş bir şeymiş gibi geliyor... Dine ve din konularına yaklaştıkları zaman galiba bu taraf onlara daha avam geliyor.”* şeklinde açıklamıştır. K10, gençlerin farklı dini sorular sorarak kendilerini köşeye sıkıştırmak ve tartışma ortamı yaratmak istediklerinden bahsederken bazı katılımcılar ise görevlerinin gençler tarafından gereksiz bulunduğunu dile getirmiştir (K5, K18).

Katılımcılar, Gençlik Koordinatörlüğü kapsamında düzenlenen faaliyetlere gençlerin ilgisinin başlangıçta oldukça yüksek iken sonlara doğru azaldığını düşünmektedir. Gençlerin başlangıçtaki ilgisinin, gelişimsel dönemin özelliği olan kimlik arayışından ve yer edinme çabasından kaynaklanabileceği tahmin edilirken zamanla görülen kopukluğun nedeninin ise birim personelinin gençlerle kurduğu hatalı iletişim olabileceği ifade edilmiştir (K12, K13). Buna paralel şekilde K10, bu birimdeki personelin sahip olması gereken pedagoji bilgisinin ve gençlerin beklentilerini dikka-

te almanın gerekliliğinden bahsederken K1 de farklı eğitim kademesindeki gençlerle iletişim kurarken yaşadıkları sorunu *“Ortaokul öğrencisi daha rahat oluyor, arkadaş arıyor ve onlarda öğretmen- öğrenci ilişkisini tekrar devam ettirebiliyorsun... Liselilerde her zaman başarılı olunamayabiliyor. Yani onlar seni biraz denemeye alıyor gibi oluyor.”* sözleriyle aktarmıştır.

Gençlerin yapılan planlamaya sadık kalmamaları personel tarafından dile getirilen bir başka sorundur (K2, K4). Gençlerin yapılacak faaliyetlere katılacaklarını söylemelerine rağmen katılmadıkları veya katılacakları bilgisini vermeden yapılan faaliyete sonradan dâhil olmaya çalıştıkları belirtilmiştir. Olumlu gibi görünen bu durumun yarattığı problemi K4 şu sözlerle ifade etmiştir: *“Bazen de sayı veriyorlar, üstünde geliyorlar. Bu şekilde de planımızı yapamıyoruz... Sayı fazla olunca bir kısmını alamadık maalesef.”*

Günümüz gençlerinin kendilerini çokça meşgul eden sosyal medya yüzünden, kendilerine sunulan din hizmetlerine ilgisiz kalmaları da eleştirilmiştir. K18 bu yüzden gençlerin gerçekleştirilen programlara katılmadığını belirtirken K7 de *“Mesela biz bir program yaptığımızda, telefon ellerinden düşmüyor... Bizi dinlemiyorlar bile.”* sözleriyle faaliyetlere katılım sağlansa bile verim alınmadığını belirtmiştir.

İçinde bulunulan ders çalışma temposunun, gençlerin Gençlik Koordinatörlüğü faaliyetlerine olan katılımını etkilediği ifade edilmiştir. K11 konuyla ilgili olarak *“Okullarda... ders tekrarları oluyor. Kurslar oluyor. Hazırlık süreçleri var. Bu şekilde sınavları olduğu için onlara öncelik veriliyor.”* şeklinde bir açıklamada bulunmuş ve Gençlik Koordinatörlüğü tarafından yapılan faaliyetlere katılımın gençlerin öncelikleri arasında yer almadığını ifade etmiştir.

Katılımcılar, gençlik çalışmaları kapsamında hedef kitleden kaynaklanan birtakım sorunlarla mücadele ettiklerini belirtmişlerdir. Literatüre bakıldığında da gençlerin dinin tavsiye ettiği ahlaki tutum ve davranışlardan uzaklaşarak bireyselleştiği,³⁰ kurumsal dini yapılarla arasına mesafe koyarak manevî yönelimler içerisinde olduğu,³¹ ve hatta maneviyattan bile önemli derecede uzaklaştığı³² görülmektedir. Bu bağlamda, içinde buldukları dönem itibarıyla belirgin bir özerklik çabası içinde olan

³⁰ Türkiye Gençlik STK'ları Platformu (TGSP), *Türkiye'nin Gençleri* (PDF: Türkiye Gençlik STK'ları Platformu, 2018), 31.

³¹ Köylü-Oruç, *Gençlik Dönemi Din Eğitimi*, 71.

³² Jean M. Twenge, *i-Nesli*, çev. Okhan Gündüz (İstanbul: Kaknüs Yayınları, 2018), 180-182.

gençlere³³ dini telkinde bulunmak oldukça zorlayıcı olmakla beraber gençlik çalışmalarını yürütenlerin bu konuda yaşadıkları tedirginliklerin giderilmesini sağlayacak bir profesyonellik seviyesine getirilmesinin önemli olduğu söylenebilir.

5.1.4. Personelin Kendisinden Kaynaklanan Sorunlar

Koordinatörlük personeline “Koordinatörlük hizmetlerini sunarken sizden kaynaklanan sorunlar var mı, varsa nelerdir?” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve alınan cevaplar Tablo 5’te sıralanmıştır.

Tablo 4. Personelin Kendisinden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
Personelden Kaynaklanan Sorunlar	Medeni Durum	6
	Devam Eden Öğrenim Süreci	4
	Sağlık Sorunları	3
	Görev Alanının Mizaca Uygun Olmaması	3

254 | db

Bu soruya cevaben K12 ve K14 birden fazla kategori üzerinde görüş belirtirken K1, K2, K5, K7, K13, K16, K17, K19, K23 ve K24 herhangi bir sorunu olmadığını belirtmiştir.

Katılımcılar, kendileriyle ilgili en çok sorun yaratan hususun, medeni durumları olduğunu belirtmiştir. Örneğin bekâr olan katılımcılar, idare tarafından daha az sorumluluklarının olduğu düşünülerek kendilerine çok fazla iş yüklediğini ve bu iş yükü altında ezildiklerini düşünmektedir (K12, K14). K12 bu durumu “Bir de bekâr ve arabası varsa bu hocaların daha aktif olduğu görünüyor... İlk baştaki ultiatom buydu: ‘Bekârsınız ve arabanız var.’ Çok kırıcı hâlbuki.” şeklinde dile getirmiştir. Evli personel ise eş ve çocuğuna yeterince vakit ayıramadığı için vicdanî rahatsızlık duymaktadır (K3, K10, K20, K21). K20 içinde bulunduğu ruh hâlini ve yaşadığı kaygıyı “Yani başkasının çocuğunun elinden tutayım derken acaba kendi çocuğunu mu ısıkalyorsun? Ben şimdi sabah çıkıyorum. Çocuğu ağlayarak bırakıyorum, küçüğü 4 yaşında. Nereye gidiyorsun? Kur’an kursuna gidiyorum, teyzelere Kur’an öğreteceğim. Nereye gidiyorsun? Ablalara gidiyorum... Artık kaygım şu olmaya başladı, bu çocuk Kur’an’dan, Kur’an kursundan, sohbetten nefret edecek. Çünkü annemi ayırıyor benden.” ifadeleriyle aktarmıştır.

³³ Santrock, *Yaşam Boyu Gelişim*, 389; Kurtman Ersanlı, *Davranışlarımız* (Samsun: Birleşik Dağıtım Kitabevi, 2010), 162-163.

Katılımcılardan bazıları, öğrenim hayatına devam ettiğini belirtmiştir (K6, K8, K14, K15). Bu durum onların sorumluluklarının artarak bedensel ve zihinsel olarak yorulmalarına ve görev alanıyla ilgili sorumluluklarını bile hakkıyla yerine getirememelerine neden olabilmektedir. Konuyla ilgili yaşadığı yoğunluğu K15 *“Hangi birine vakit ayıracağım? Tez yazmaya mı vakit ayıracağım? Staja gidiyorum, ders anlatıyorum orada. Ona mı vakit ayıracağım? Slayt hazırlayacaksın ki ders anlatabilesin... Onun haricinde bir de gençlik faaliyeti de var orada öyle.”* sözleriyle ifade etmiştir.

Katılımcıların çalışma performansını etkileyecek hususlarsan bir diğeri, sağlık sorunlarıdır. Örneğin K12 yaşadığı uzun süreli rahatsızlığın etkisinden *“O yüzden sene başından beri bir başlayamadım.”* şeklinde bahsederken K18 de dönemselsel olarak yaşadığı romatizmal ağrıları nedeniyle iş verimliliğinin düştüğünü belirtmiştir. Personelin kendi sağlık durumu kadar aile fertlerinin sağlık durumları da gençlik faaliyetlerinin kalitesini etkilemektedir. K4 bu konuyla alakalı olarak *“Benim rahatsız bir çocuğum var. Bir faaliyet yapacağım zaman onun tedavisi ile ilgilenmem gerekebiliyor. Tabii bu da benim çalışmalarımı etkiliyor.”* şeklinde bir açıklamada bulunmuştur.

db | 255

Kişinin mizacına uygun bir mesleği icra etmesi, görevine karşı motivasyonunu ve dolayısıyla iş verimini etkilemektedir. Bu konuda K9, duygusal biri olmasından dolayı iletişim sürecinde yaşadığı olumsuzluklardan fazlaca etkilendiğini, K22 de gençlerin beklentisini karşılayacak şekilde samimi ve girişken biri olmadığını belirtmiştir. K11 ise, *“Bu konuda çok yeterli olduğumu düşünmüyorum açıkçası... Daha hareketli, daha bıcır bıcır birilerinin bu alanda çalışmasını isterim. Hem zihnen çok yoğunluk var hem bedenen çok yoğunluk var mesela şu an oturamıyorum. Böyle gençlerle atlayacaksın, zıplayacaksın.”* sözleriyle gençlik faaliyetlerinde çalışmak için ideal kişi olmadığını belirtmiştir.

Gençlik faaliyetlerini personelin kendisinden kaynaklanan sorunların da etkilediği ve medeni durumun, devam eden öğrenim sürecinin ve sağlık sorunlarının, bu konuda öne çıkan faktörler olduğu görülmüştür. Medeni durumun hem evli hem de bekarlar açısından farklı problemleri beraberinde getirdiği tespit edilmiş ve buna paralel şekilde, Abanoz tarafından yapılan çalışmada bekâr personelin daha fazla tükenmişlik yaşadığı,³⁴ Korkmaz'ın çalışmasında ise, personeldeki yorgunluk ve tükenmişli-

³⁴ Süleyman Abanoz, “Din Eğitimi ve Öğreticilerinin Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleri”, *Eskiyeni* 45 (Eylül 2021), 746.

ğın nedeninin izin kullanamama ve aileyle tatile çıkamama olduğu görülmüştür.³⁵

5.1.5. Velilerden Kaynaklanan Sorunlar

Katılımcılara, “Koordinatörlük çerçevesindeki faaliyetleri yürütürken; ifade edilen durumlar dışında sorun yaşadığınız başka alan var mı, varsa nelerdir?” şeklinde bir soru yöneltilmiş, cevaplar doğrultusunda “velilerden kaynaklanan sorunlar” başlığı bir diğer alt tema olarak belirlenmiştir. Bu bağlamdaki katılımcı görüşleri Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Velilerden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
	Acelecilik	1
Velilerden Kaynaklanan Sorunlar	Kişisel Verilerin Paylaşımıyla İlgili Çekinceler	1

256 | db

Ebeveynlerin, özellikle de çocuklarına nitelikli bir din eğitimi veremeyenlerin Gençlik Koordinatörlüğü personelinin beklentileri oldukça yüksektir. Bu anlamda, süreci göz azdı ederek sorunlara anında çözüm üretilmesini bekleyen ebeveynlerin durumunu K14, “Sanki bizim elimizde sihirli değnek var. Böyle vurdüğümüz zaman ‘Çocuğum artık bundan sonra yaramazlık yapmayacaksın, başını örteceksin, namazını kılacaksın.’ falan.” sözleriyle dile getirmiştir.

Ebeveynlerin bir diğer tepkisi, Gençlik Koordinatörlüğü faaliyetlerini belgelendirmek zorunda olan personelin etkinlikler esnasında çektiği fotoğraflardır. K16, ailelerin bu tutumunu, “Yüzlerini göstermiyoruz diye söylüyoruz ama bazı ailelerimizde sıkıntılar olabiliyor.” şeklinde dile getirmiştir.

Çocuklarına iyi bir din eğitimi vermek isteyen ve günümüz yaşam koşulları nedeniyle endişeleri olan aileler, DİB’in gerçekleştirdiği yaygın din eğitimi faaliyetlerinin nitelik ve nicelik bakımından arttırılmasını istemektedir.³⁶ Fakat bu beklentiler kimi zaman gerçekçi olmaktan uzaklaşarak DİB personeli üzerinde bir baskıya da dönüşebilmektedir. Bazı araştırma bulguları ise bunun tam tersini ortaya koymaktadır. Bu manada, yaz Kur’an kurslarındaki öğreticiler ile gerçekleştirilen bir çalışmada, veliler-

³⁵ Mehmet Korkmaz, “Öğretici Görüşlerine Göre Yaz Kur’an Kurslarının Sorunları (Kayseri Örneği)”, *bilimname* 21 (2011/2), 153.

³⁶ Ayşegül Gün, *Çocukların Din Eğitiminde Ebeveyn Tutumları* (Ankara: İlahiyat Yayınları, 2022), 287-292.

den kaynaklanan sorunlar arasında; takipsizlik, ilgisizlik ve kursları önemsememe gibi tutumların olduğu tespit edilmiştir.³⁷ Buna göre, ebeveynlerin verdiği tepkilerin şartlara göre farklılık gösterebildiği, ancak her iki tutumun da netice itibariyle birim personelinin yordduğu görülmektedir.

5.2. Öneri ve Beklentiler

Gençlik Koordinatörlüğü personeli; çalışmaların planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında karşılaşılmış oldukları sorunları aşmak için beklentileri doğrultusunda çeşitli öneriler geliştirmişlerdir. Bunlar üç başlık altında sınıflandırılmıştır:

5.2.1. Kendi Kurumlarından Beklentiler

Koordinatörlük personeline “Yapılan faaliyetleri daha etkili hâle getirmek için kendi kurumunuzdan beklentileriniz nelerdir?” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve alınan cevaplar Tablo 7’de sınıflandırılmıştır.

Tablo 7. Kendi Kurumlarından Beklentilere İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F	
Kendi Kurumlarından Beklentiler	Maddî İmkânların Arttırılması	10	db 257
	Personel Niteliklerinin Arttırılması	8	
	Aslî Kadronun Verilmesi	7	
	Personel Sayısının Arttırılması	6	
	Gençlik Çalışmalarına Destek Olunması	5	
	Tüm Personelin Aynı Özveri ile Çalışması	5	
	Esnek Mesai Saatlerinin Düzenlenmesi	3	
	Takdir ve Taltifin Hakkaniyetle Yapılması	3	
	Faaliyetlerin Tanıtımının Güçlendirilmesi	3	
	Kanıtlayıcı Belge Olarak Fotoğraf İstenmemesi	2	
	Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinin Ortaokullardan Başlatılması	2	
	Birim Personelinin Belli Aralıklarla Değiştirilmesi	1	
	Faaliyetlerin İçeriğinin Zenginleştirilmesi	1	

Gençlik Koordinatörlüğü personeli, çoğu sorunun kendi kurumlarından kaynaklandığını düşündüğünden bu sorunların aşılması için de en çok kendi kurumlarından beklenti içinde olduklarını dile getirmişlerdir. Katılımcılar tarafından maddî imkansızlıklar çalışmaların yürütülmesinde önemli bir engel olarak gösterilmiş, bu noktada gereken iyileştirmelerin yapılması en büyük beklenti olmuştur (K1, K2, K5, K6, K8, K12, K15, K16, K23, K24). Bu konudaki beklentisini K6 “Bu ay şunu yapacaksınız, şu ay

³⁷ Korkmaz, “Öğretici Görüşlerine Göre Yaz Kur’an Kurslarının Sorunları (Kayseri Örneği)”, 142.

bunu yapacaksınız şekilde... Ama o etkinliği yaparken, bize lazım olacak materyal kısmında yetersiz kalıyorlar.” şeklinde dile getirmiştir. Bu konudaki ihtiyaçlardan birinin de ulaşım araçları olduğunu söyleyen K23 *“Bazen bir yerden bir yere gitmemiz gerekiyor. Kendi araçlarımızla gidebiliyoruz. Uzak olduğu zaman da ... isteksizlikler ortaya çıkabiliyor.”* şeklinde açıklamıştır.

Müftülük tarafından gençlik çalışmaları için ayrı bir bütçe oluşturulmasının yanı sıra farklı beklentiler olduğu da görülmüştür. Bu anlamda K1 *“Nasıl okulların kırtasiye yardımı gibi oluyor ya öğretmenlere. Onun gibi Başkanlığımızın da olmalı.”* diyerek kendilerine çalışmaları için belirli bir ödenek ayrılması önerisinde bulunmuştur.

Katılımcıların ikinci sırada dile getirdiği beklenti, birim personelinin niteliklerinin artırılmasıdır. Bu manada Gençlik Koordinatörlüğü personeline, çeşitli hizmet içi eğitimler verilmektedir. Ancak, K24 tarafından *“motive eden bir şey”* olarak tanımlanan bu eğitimler sayıca yeterli bulunmamakta ve birçok katılımcı tarafından eğitimlerin sayısının artırılması istenmektedir (K1, K6, K7, K10, K18, K21, K24). K1 beklentisini *“...Daha sık periyotlarla olabilir. Çünkü gençlikle ilgili her şey çok hızlı akıyor. Kendimizin o anlamda daha da desteklenmesini istiyoruz.”* şeklinde belirtirken K7 ise eğitimlerin içeriğinin zenginleştirilmesi noktasında bir öneride bulunmuştur.

Sunulan hizmet içi eğitimin nitelik ve niceliği kadar ulaştığı personel sayısı da önemlidir. Bu konuda K10 *“Bir de bu eğitimlere koordinatörlük düzeyinde yalnızca koordinatörleri çağırıyorlar. Diğer arkadaşlar bu eğitimlerden faydalanamıyor. Bu eğitimler onlara da verilmeli... Yani bizim bu teşkilat şemamızın görevlerini bile aramızda paylaşmamız için ayrı bir eğitim gerekiyor. Bu eğitimlerin biraz daha faydalı olabilmesi için herkese yayılması gerekiyor.”* diyerek bu noktada bir düzenlemenin yapılması gerektiğinin altını çizmiştir.

Gençlik Koordinatörlüğü birimindeki personel için ayrı kadro tahsisi olmayıp uygun görülen personel, görevlendirme usulü ile çalışmaktadır. Bu sorunun ortadan kaldırılması ise personelin başlıca talepleri arasındadır (K1, K3, K4, K7, K10, K20, K21). K21 görevlendirme usulünün olumsuz etkilerini ve kadrolaşmanın gerekliliğini *“Bir insanı 6 ay bir yere gönderince ‘Ben zaten 6 ay sonra buradan gideceğim’ diye düşünüyor... Yani böyle bir kadro daimî olsa... ‘Ben de zaten buradayım’ deyip daha çok benimser.”* şeklinde belirtmiştir.

Koordinatörlük bünyesindeki personel sayısının yetersizliği kimi personelin birimdeki birçok görevle sorumlu tutulmasına neden olmaktadır. Bu yüzden iş yükü altında ezildiğini hisseden K6, personel sayısı artırılırsa sürecin daha rahat ilerleyeceğini düşünmektedir.

Personel sayısının artırılması için bu görev alanının daha cazip hale getirilmesi önemlidir. Çünkü DİB personelinin Gençlik Koordinatörlüğünde görev almakla ilgili ön yargıları olduğu belirtilmiştir (K9, K20, K24). K23, koordinatörlük birimine olan ilgiyi arttırmak için şöyle bir öneri geliştirmiştir: *“Tayinlerde arkadaşlarımız yer değişiklikleri yapacakları zaman... bu arkadaşımızın gençlik çalışması var mı?... Bunlara bakılsa ve ona göre bir derecelendirme ve puanlama, puanlandırma yapılırsa bu sefer bütün arkadaşlarımız istekli, azimli ve gayretli olurlar.”*

Gençlik Koordinatörlüğü personelinin motivasyonu bakımından, Müftülüğün gençlik çalışmalarına yönelik olumlu bir tavır takınması ve süreci kolaylaştıracak şekilde destek olması beklenmektedir (K11, K13, K14, K21, K22). K21 bu beklentisini *“Bize destek olan idareciler istiyoruz. Bazı konularda oluyor ama bazı konularda bizi dinlemeyip kendi başlarına iş yapınca biz engellenmiş gibi oluyoruz... Mesela amir sana emir verir ama yapılan işe karışmaması lazım çünkü sahayı bilmez o”* sözleriyle dile getirmiştir.

Katılımcılar, birimde çalışan tüm personelin görevlerini aynı özveri ile yapmasının önemi üzerinde de durmuşlardır (K7, K10, K19, K23). Bu anlamda K7, ulaşılan genç sayısının hedeflenenin altında olmasına *“görevdeki özverisiz tutum”*un neden olduğunu düşünerek *“Arkadaşın 15-20 ulaştığı kişi var. Ama üniversitede 15-20 kişi değil, yüzlerce kişi var... Arkadaş 3-5 öğrenciyi bile mırıldana mırıldana getiriyor.”* sözleriyle tüm koordinatörlük personelinin gayretli olması gerektiğine vurgu yapmıştır. K19 da bu konudaki beklentisini *“Madem burası Gençlik Koordinatörlüğü ve gençlere yönelik çalışmalar ise herkes elindeki gücü, imkânı gençlere sağlaması gerekiyor.”* sözleriyle özetlemiştir.

GSB yurtlarında görev yapan manevî danışmanların çalışma saatleri öğrencinin yurttan bulunduğu saatler ve bölgesel koşullar dikkate alınarak belirlenmektedir.³⁸ Bu da genellikle akşam saatlerine denk gelmektedir. Bu durumdan duyulan rahatsızlık ve özellikle de aile hayatına olumsuz etkisi, genellikle kadın katılımcılar tarafından dile getirilmiş, gerekli düzenlemelerin yapılması istenmiştir (K2, K6, K22). Ayrıca, manevî danış-

³⁸ DİBGÇY, md. 10/5/b.

manların çalışma saatlerinin kimi zaman hafta sonuna sarktığı, dolayısıyla belirlenen mesai kavramının da dışına çıkıldığı ve bu konuda da birtakım düzenlemelerin gerekliliği belirtilmiştir (K2).

Koordinatörlük personeli elde ettikleri başarılar için kurumları tarafından takdir edilmeyi beklemektedir. K7 bu durum hakkında *“İki yıldır Gençlik Koordinatörlüğü yapıyorum, bu alanda hiçbir başarı belgesi vs. olmadı.”* ifadelerini kullanıp personeli motive edecek adımların atılması gerektiğini belirtmiştir. K13 ise *“Bir şeyler yapıldığı zaman kim yaptıysa ona değer verilsin, başkaları bunun üzerine konmasın. Bu noktada ismi gerekirse de zikredilsin ona bir tebrik, taltif neyse artık bunlar verilmesi gerekir.”* sözleriyle takdir ve taltifin hakkaniyet çerçevesinde yapılmasını istemiştir.

Katılımcılar, Gençlik Koordinatörlüğü biriminin ve faaliyetlerinin tanıtımının yeterince yapılmadığını, bu yöndeki çalışmaların artırılması gerektiğini düşünmektedir (K1, K6, K21). K1 bu ihtiyacı, *“Farklı kurumların bizi tanıması adına bir eksiklik var. Mesela MEB, Sağlık... Orada yapılan birkaç çalışmada edinilen izlenim: Tanınmıyoruz. ‘Aa Diyanet onu yapıyor mu?’ Belki de bilmiyor yani koordinatörlüğümüzün olduğunu. Bu da tabii bizi biraz aşılıyor. Başkanlığımızın öncülük yapması gerekiyor.”* şeklinde ifade ederken K21 ise, sosyal medyanın tanıtım aracı olarak kullanılmasının faydalı olabileceğini belirtmiştir.

Katılımcılar, Gençlik Koordinatörlüğünün yapılan faaliyetleri belgelemek için fotoğraf istediğini ancak bunun gençler ile kurulan samimiyeti azalttığını ve faaliyetin asıl amacını gölgelediğini belirtmiştir. Örneğin K9, *“İşin fotoğraf ve reklam boyutu araya girince o durum öğrenciyi soğutuyor. Her şey sanki fotoğraf çekmek ve ispatlanmak için yapılmış gibi algılanıyor.”* demiş ve bu uygulamanın kaldırılmasını önermiştir.

Manevî danışmanlık ve rehberlik hizmetinin daha alt eğitim kademelerinden itibaren başlatılması katılımcıların beklediği hususlardan biridir. Bu konudaki düşüncesini K5, *“Ben bu hizmetin ortaokuldan itibaren verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Gençlerle üniversiteye gelene kadar kimse ilgilenmediği için üniversitedeyken müdahale etmek zor oluyor. Deist ve ateist öğrenciler oluyor.”* şeklinde belirtmiştir.

Katılımcıların önemli bir bölümü, bu birime yönelik aslî kadrolar oluşturulmasını ve sürekliliğin sağlanmasını isterken, görevlendirilen personelin belirli aralıklarla değiştirilmesini ve böylece dinamizmin korunmasını isteyen de vardır (K23). Uzun süredir Gençlik Koordinatörlüğü yaptığı için yıprandığını ve köreltiğini düşünen K23, değişim isteğini

“Başkanlığın bunu bir düzene, sisteme koyması gerekiyor... bir sene mi, iki sene mi artık görev sınırı koyması gerekiyor.” sözleriyle dile getirmiştir.

Gençlik çalışmalarında görev alan personel, gençlerin faaliyetlere katılımını arttırmak için daha ilgi çekici içeriklerle zenginleştirilmesi gerektiğini de ifade etmiştir. K9, bu konu hakkındaki düşüncesini *“Şimdi, ‘Şehir içinde bir Amasya gezisi yapalım’ diyorlar. Ben bir bakıyorum geziye, hep böyle türbe, cami şeklinde düzenlenmiş. Böyle olmasını istemiyorum ben de. Bir tane müze, bir tane cami... bir kütüphane...”* şeklinde açıklamıştır.

Gençlik çalışmalarında, en çok kendi kurumlarından kaynaklanan sorunlarla mücadele etmek durumunda kalan katılımcılar, önerilerini de bu alanda yoğunlaştırmıştır. Benzer önerilere diğer çalışmalarda da yer verilmiştir. Örneğin manevî danışmanlık üzerine yapılan bir araştırmada, maddî desteğin gerekliliği ifade edilmiş,³⁹ başka bir araştırmada da DİB tarafından gerekli plan, program ve materyalin birime gönderilmesi istenmiştir.⁴⁰ Abanoz’un çalışmasında ise kadrolu istihdamın ve iş güvencesinin önemi üzerinde durulmuştur.⁴¹ Günler ve Zengin’in çalışmasında ise gençlerle yapılan görüşmeler doğrultusunda, faaliyetlerin gençlere hitap edebilecek şekilde içeriğinin zenginleştirilmesi, yapılacak harcamalar için bütçeden bir pay ayrılması ve görev tanımlarının daha net bir biçimde yapılmasıyla kurumsallaşmanın sağlanması önerileri geliştirilmiştir.⁴²

db | 261

5.2.2. İş Birliği İçinde Olunan Kurumlardan Beklentiler

Koordinatörlük personeline *“Yapılan faaliyetleri daha etkili hale getirmek için iş birliği içinde olduğunuz kurumlardan beklentileriniz nelerdir?”* şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Alınan cevaplar Tablo 8’de sınıflandırılmıştır.

³⁹ Gül, *Ceza İnfaz Kurumlarında Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinin Verimliliği: Nitel Bir Araştırma (Ağrı Örneği)*, 71.

⁴⁰ Ekici, “Diyaret İşleri Başkanlığı Tarafından Uygulanan Gençliğe Değer Projesinin Din Eğitimi Kapsamında Değerlendirilmesi”, 57.

⁴¹ Abanoz, “Din Eğitimi ve Öğreticilerinin Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleri”, 749.

⁴² Günler-Zengin, “Gençlerin Diyanet İşleri Başkanlığı Tarafından Yönetilen Cami Gençlik Merkezi İşbirliğine Dayalı Hizmetlere Bakışları ve Beklentileri: İstanbul Örneği”, 657-658.

Tablo 8. İş Birliği İçinde Olunan Kurumlardan Beklentilere İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
İş Birliği İçinde Olunan Kurumlardan Beklentiler	Saygı Gösterilmesi	2
	Destek Olunması	1

Katılımcılar, iş birliği içinde olunan kurum personelinden öncelikle kendilerine ve yaptıkları işe saygı duymalarını beklemektedir (K10, K12). K12 konu hakkındaki düşüncesini *“Ben onlara nasıl saygılı davranıyorsam onların da bana saygılı davranmaları gerekiyor. Onların yaptığı iş ise benim yaptığım da iş... Gayri resmî bir iş yapmıyorum. Ben öğrencilere kötü bir şey enjekte etmeye çalışmıyorum.”* şeklinde aktararak önyargılı tutum ve davranışların düzeltilmesini istemiştir.

İş birliği içinde olunan kurum personelinden bir diğer beklenti, sahip oldukları dünya görüşleri farklı da olsa, koordinatörlük faaliyetlerinin yürütülmesi konusunda destek olmaları, en azından engel oluşturmamalarıdır. K20, konu hakkındaki düşüncesini şu şekilde açıklamıştır: *“Ben, A okulundaki bir müdürden ‘Bu çocukların dinî hassasiyetini ayakta tutabilmek için gayret gösterin.’ dediğimde onun dünyasında çok havada kalan bir cümle olabiliyor. Eğer dert bir ise herkesin aynı şekilde dertlenmesi gerekiyor ama ... falanca okuldan ve müdürden bunu beklemek fazlaca ütöpik oluyor.”*

Kurumlararası iş birliği, gençlik çalışmaları için bir zorunluluktur ve bu anlamda iş birliği içinde olunan kurum personelinin desteği de beklentiler arasında yer almaktadır. Kurumlar arası iş birliğinin saygı ve destekleyici bir tutum çerçevesinde gelişmesini isteyen katılımcıların beklentisinin önemi Gül’ün çalışmasında da ortaya konulmuştur. Buna göre öğretmenler ve gençlik koordinatörleri arasındaki iletişim, gençlerin olumlu davranışlar sergilemesine katkı sağlamaktadır.⁴³

5.2.3. Gençlerden Beklentiler

Koordinatörlük personeline *“Yapılan faaliyetleri daha etkili hâle getirmek için gençlerden beklentileriniz nelerdir?”* şeklinde bir soru yöneltilmiş ve alınan yanıtlar Tablo 9’da verilmiştir.

⁴³ Gül, “Diyanet Gençlik Merkezlerinde Yürütülen Değerler Eğitimi Çalışmalarının Öğretmen, Öğrenci, Veli ve Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Görüşleri Çerçevesinde İncelenmesi”, 573.

Tablo 9. Gençlerden Beklentilere İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
Gençlerden Beklentiler	İlgi ve Katılımın Artması	5

Gençlik Koordinatörlükleri çalışanları, yaptıkları faaliyetlerin verimli olabilmesi için büyük çaba sarf ettiklerini, ancak gençlerin buna aynı seviyede bir ilgiyle karşılık vermediğini düşünmektedir. Bu nedenle katılımcılar gençlerden, gösterilen emeğe saygı duyup yapılan faaliyetlere katılımı arttırmalarını beklemektedir (K1, K2, K4, K7, K9). K7 bu beklentisini, *“Gençlerden de istediğimiz şöyle, özellikleri lise öğrencilerinden, üniversite öğrencilerinden... Biz bir faaliyet yaptığımızda yapılan faaliyetlere saygı duyup biraz daha istek duymaları.”* şeklinde açıklamıştır.

Gençlerin faaliyetlere katılımı, gençlere yönelik yapılan diğer eğitim faaliyetlerinde olduğu gibi,⁴⁴ DİB’in gençlik çalışmalarında da başlıca beklentiyi oluşturmakta; bu ise hedef kitleden beklentilerin paralel olduğunu göstermektedir.

Sonuç

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular “Karşılaşılan Sorunlar” ve “Öneri ve Beklentiler” olmak üzere iki ana tema altında sunulmuş, ele alınan temalar altında ise birçok alt tema ve kategori yer almıştır. Buna göre Gençlik Koordinatörlüğü personelinin en çok, kendi kurumlarından kaynaklanan sorunlarla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Katılımcıların kurumlarından kaynakladığını ifade ettikleri sorunlar çok çeşitli olmakla birlikte aşılabilir nitelikte değildir. Gençlik çalışmalarının başlangıcı, Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmaları Yönergesinin çıkarıldığı 2018 yılı baz alındığında, çok gerilere gitmemekle birlikte süreç içerisinde birçok tecrübe edinilmiş, sayıları az da olsa yapılan alan araştırmaları süreç hakkında aydınlatıcı olmuştur. Ancak bunun sorunların aşılması noktasında etkin bir biçimde kullanıldığını ifade etmek pek mümkün görülmemektedir. Oysaki kişinin çalıştığı kuruma aidiyet hissetmesi ve kendisine verimli bir çalışma ortamı sunulması, iş performansı açısından oldukça önemlidir. Bu sayede gençlik çalışmaları hem daha geniş bir hedef kitleye ulaşabilecek hem de sunulan hizmet daha kaliteli hale getirilerek amaçlara erişilebilecektir.

⁴⁴ Şefika Şule Erçetin vd, “Yönetici ve Öğretmenlerin Öğrencilerden Beklentileri ve Öğrencilerin Bu Beklentileri Algılayış Biçimleri”, *OPUS- Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 16 (Eğitim ve Toplum Özel Sayısı Aralık 2020), 5946.

Birim personelinin karşılaştığı sorunların bir diğer kaynağı, iş birliği içinde olunan kurumlardır. Bu kurumlarda görevli bazı kişilerin önyargılı tutumları kadar prosedürlerle uğraşmak da birim personelinin rahatsız etmekte ve huzurlu bir çalışma ortamının oluşmasına engel oluşturmaktadır. Bu sorunun aşılması için Gençlik Koordinatörlüğü biriminin hem tanıtımı hem de sunulan hizmetin profesyonelliğinin ispatı önemli görülmektedir.

Katılımcılar, kurumlardan kaynaklanan sorunların dışında hedef kitle konumunda olan gençlerin faaliyetlere olan ilgisini de yeterli bulmamakta, belki de bu ilgiyi çekecek içerikleri oluşturmakta yetersiz kalmaktadır. Buna bir de personelin özel hayatıyla ilgili sorunlar eklendiğinde sorun çok boyutlu bir hal almaktadır.

Gençlik Koordinatörlüğü personelinin, karşılaştıkları sorunları çözmek için somut önerileri de bulunmaktadır. Benzer önerilerin diğer çalışmalarda da yer almasına rağmen aynı sorunların devam etmesi, bu araştırma sonuçlarının ilgili kurumlarla paylaşılması ve bunların dikkate alınması konusunda soru işaretlerinin oluşmasına neden olmaktadır.

264 | db

Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlardan hareketle Gençlik Koordinatörlüğü tarafından yürütülen gençlik çalışmalarının verimliliğini arttırmak adına şu önerilerde bulunulabilir:

-DİB merkez teşkilatı tarafından il ve ilçe Müftülerinin bu hizmet alanının önemi konusunda bilinçlendirilmesi, Müftülükler bünyesindeki örgütlenmenin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi, görev tanımlarının ve sorumluluk alanlarının net bir şekilde belirlenmesi,

-Birim personeline yönelik hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sayısının arttırılması, içeriklerinin zenginleştirilmesi ve birimdeki tüm personeli kapsayacak şekilde planlanması,

-Birim personeli için asli bir kadro tahsis edilmesi, görevlendirilecek personelin seçiminde gönüllülük ve liyakat esasına uygun davranılması, birim personeli arasında gerçekçi bir planlamayla adil bir sorumluluk paylaşımının yapılması,

-Program ve etkinliklerde yapılacak harcamalar için müftülükler bünyesindeki bütçeden bir pay ayrılması,

-DİB'e ve planladığı faaliyetleri düzenleyen personelinin profesyonelliğine ilişkin birtakım önyargıları ortadan kaldırmak amacıyla DİB'i ve Gençlik Koordinatörlüğü birimini tanıtıcı faaliyetlerin düzenlenmesi,

-Gençlik Koordinatörlüğü biriminde hem gençlere hitap edebilecek iletişim kanallarının aktif bir biçimde kullanabilmesi hem de onlara hitap edebilecek içerikler oluşturabilmesi adına profesyonel bir ekip oluşturulması,

-DİB gençlik çalışmalarının her bölgeye yayılması ve faaliyetlerin sistemli bir biçimde yürütülebilmesi için DİB gençlik merkezlerinin sayısının artırılması, restorasyonda olan merkezlerin yenilenme çalışmalarının hızlandırılması,

-Yaygın din eğitimi faaliyetlerinin oldukça yeni ve değerli olan bu hizmet alanıyla ilgili değerlendirmelerin yapılmasını sağlayacak akademik çalışmaların artırılması ve bunlardan elde edilen sonuçlar üzerinde paydaşların görüş alışverişinde bulunabileceği organizasyonların düzenlenmesi.

Kaynakça

- Abanoz, Süleyman. "Din Eğitimi ve Öğreticilerinin Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleri". *Eskiye* 45 719-751.
- Altuntaş, Resul. "Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmalarında Din Eğitimi Mekanı Olarak Kamp Merkezinin Yeri ve Önemi". *İslâmî Araştırmalar* 34/3 (2023), 661-678.
- Aybey, Salih. "Manevi Danışmanlıkta Yeni Bir Alan: Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu". *Journal of Islamic Research* 34/3 (2023), 809-824.
- Büyükoztürk, Şener vd. *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 25. Baskı, 2018.
- DHGM, Din Hizmetleri Genel Müdürlüğü. *Manevi Danışman Görevlendirmeleri Usul ve Esasları Talimatı*. Türkiye: Diyanet İşleri Başkanlığı, ty. https://webdosyasp.diyaret.gov.tr/muftuluk/UserFiles/edirne/UserFiles/Files/ManeviDanismanGorevlendirmeUsulveEsaslariTalimati_0594884a-84e4-4860-a4eb-666e78c70ba1.pdf
- DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı. *Çevre Duyarlılık Değerlerime Sahip Çıkıyorum Projesi İşbirliği Protokolü*. Türkiye: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2021. <https://dinhizmetleri.diyaret.gov.tr/Documents/%C3%87evre%20Duyarli%C4%B1y%C4%B1m%20Protokol%C3%BC.pdf>
- DİBĞÇY, Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmaları Yönergesi. *Resmî Gazete* 65752239-010.04-E.10079 (24 Ocak 2018). Erişim 27 Ağustos 2024. <https://hukukmusavirligi.diyaret.gov.tr/Documents/Diyaret%20%C4%B0%C5%9Fleri%20Ba%C5%9Fkanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20Gen%C3%A7lik%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fmalar%C4%B1%20Y%C3%B6nergesi.pdf>
- Ekici, Kübra Kamer. "Diyanet İşleri Başkanlığı Tarafından Uygulanan Gençliğe Değer Projesinin Din Eğitimi Kapsamında Değerlendirilmesi". *Bartın Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi* 17 (Haziran 2022), 38-60.
- Erçetin, Şefika Şule vd. "Yönetici ve Öğretmenlerin Öğrencilerden Beklentileri ve Öğrencilerin Bu Beklentileri Algılayış Biçimleri". *OPUS- Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 16 (Eğitim ve Toplum Özel Sayısı Aralık 2020) 5941-5954.
- Ersanlı, Kurtman. *Davranışlarımız*. Samsun: Birleşik Dağıtım Kitabevi, 2010.

- Gül, Ali. "Diyanet Gençlik Merkezlerinde Yürütülen Değerler Eğitimi Çalışmalarının Öğretmen, Öğrenci, Veli ve Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Görüşleri Çerçevesinde İncelenmesi". *Mevzu: Sosyal Bilimler Dergisi* 10 (Eylül 2023), 544-583.
- Gül, Muhammed Emin. *Ceza İnfaz Kurumlarında Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinin Verimliliği: Nitel Bir Araştırma (Ağrı Örneği)*. Uşak: Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2023.
- Gün, Ayşegül. *Çocukların Din Eğitiminde Ebeveyn Tutumları*. Ankara: İlahiyat Yayınları, 2022.
- Günler, Serdar-Zengin, Mahmut. "Gençlerin Diyanet İşleri Başkanlığı Tarafından Yönetilen Cami Gençlik Merkezi İşbirliğine Dayalı Hizmetlere Bakışları ve Beklentileri: İstanbul Örneği". *Eskiye* 53 (Haziran 2024), 635-660.
- İslamoğlu, Hamdi-Almaçık, Ümit. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınları, 6. Basım., 2019.
- Kalkavan, Fatma Nur. *Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu'nda Görev Yapan Diyanet İşleri Başkanlığı Personelinin Din ve Değerler Eğitimi Faaliyetlerine Dair Bir İnceleme: İstanbul İli Örneği*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2020.
- Koç, Mustafa. "Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Öğrenci Yurtları ve Gençlik Merkezlerindeki Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri (2013-2021): Sınırlılıklar ve Bir Eğitim Programı Önerisi". *Türk Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi* 3 (Haziran 2021), 135-202.
- Korkmaz, Mehmet. "Öğretici Görüşlerine Göre Yaz Kur'an Kurslarının Sorunları (Kayseri Örneği)". *bilimname* 21 (2011/2) 127-156.
- Köylü, Mustafa - Oruç, Cemil. *Gençlik Dönemi Din Eğitimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2023.
- Santrock, John W. *Yaşam Boyu Gelişim*. ed. Galip Yüksel. Ankara: Atlas Akademi Basın Yayın Dağıtım, 2021.
- Soykök, Mustafa. "Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmaları: Mevcut Durum, Beklentiler, İmkanlar, Riskler ve Zorluklar". *Peygamberimiz ve Gençlik Uluslararası Sempozyumu*. ed. Alişan Başgönül. 543-561. İstanbul: DİB Yayınları, 2019.
- TGSP, Türkiye Gençlik STK'ları Platformu. *Türkiye'nin Gençleri*. PDF: Türkiye Gençlik STK'ları Platformu, 2018.
- Twenge, Jean M. *i-Nesli*. çev. Okhan Gündüz. İstanbul: Kaknüs Yayınları, 2018.
- Yıldırım, Ali-Şimşek, Hasan. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

