ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ
(DİN EĞİTİMİ) ANABİLİM DALI

YAYGIN DİN EĞİTİMİ YÖNETİCİSİ OLARAK MÜFTÜLERİN YETERLİK DÜZEYLERİ

Doktora Tezi

Mücahit ARPACI

Ankara-2009

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ
(DİN EĞİTİMİ) ANABİLİM DALI

YAYGIN DİN EĞİTİMİ YÖNETİCİSİ OLARAK MÜFTÜLERİN YETERLİK DÜZEYLERİ

Doktora Tezi

Mücahit ARPACI

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Mualla SELÇUK

Ankara-2009

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ
(DİN EĞİTİMİ) ANABİLİM DALI

YAYGIN DİN EĞİTİMİ YÖNETİCİSİ OLARAK MÜFTÜLERİN YETERLİK DÜZEYLERİ

Doktora Tezi

Mücahit ARPACI

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Mualla SELÇUK

Tez Jürisi Üyeleri: **İmzası:**

……..
……
……
…….
…….
…….

Ankara-2009

ÖNSÖZ

Diyanet İşleri Başkanlığının ana hizmet alanları olan din hizmeti ve toplumun dini konularda aydınlatılması yaygın din eğitimi faaliyetlerinden kabul edilmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı, anayasa tarafından kendisine verilen toplumu din konusunda aydınlatma görevini taşra teşkilatında müftülükler vasıtasıyla yerine getirmektedir. Bu yönüyle müftülerin yerine getirdikleri toplumu din konusunda aydınlatma önemlidir. Müftüler üstlendikleri görev ve sorumluluklar itibariyle birer yaygın din eğitimi yöneticisi olarak kabul edilebilir. Müftülerin din hizmetlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeyi ve hedef kitledeki birey ve grupları din hizmetlerinin amaçlarına dönük olarak harekete geçirebilmesi için eğitim yönetiminde olduğu kadar, davranış bilimlerinde de iyi yetişmiş olmasını gerekli kılmaktadır. Bu sebeple toplumu din konusunda aydınlatmada önemli bir görevi üstlenen müftülerin görev niteliklerinin, yeterliklerinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin kendi değerlendirmelerinden hareketle yeterliklerini araştırdığımız bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, hipotezleri, sınırlılıkları, yöntemi ve konuyla ilgili daha önce yapılan çalışmalar ele alınmıştır. İkinci bölümde, yaygın din eğitimi, yönetim, yönetici, eğitim yönetimi, yeterlik ve müftülük kavramlarına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ilk olarak araştırmaya katılan müftülerle ilgili kişisel bilgiler verilmiş ve daha sonra yeterlik düzeylerine ilişkin bulgular değerlendirilmiştir. Dördüncü bölümde ise, bu değerlendirmelerden çıkan sonuçlar ortaya konulmuş ve bunlara dayalı öneriler geliştirilmiştir.

Doktora ders ve tez dönemi süresince yönlendirmeleri ve kaynak kullanımı konusunda çok değerli katkılarından dolayı tez danışmanı hocam Prof. Dr. Mualla SELÇUK'a, istatistiksel analizlerdeki yardım ve yönlendirmelerinden dolayı hocam Doç. Dr. Nurullah Altaş'a ve değerli katkılarından dolayı Prof. Dr. Cemal TOSUN, Prof. Dr.

Ahmet Nedim SERİNSU ve Prof. Dr. Recai DOĞAN hocalarıma, saygılarımı sunarım. Tezimin önemli bir yanı olan alan çalışmasını gerçekleştirebilmem için değerli yardım ve katkılarda bulunan kıymetli müftülerimize teşekkür ederim. Ayrıca çalışmam esnasında bana katkı sağlayan hocalarıma ve meslektaşlarıma şükranlarımı arz ederim.

Uzun süren çalışmam sırasında, çalışmalarıma destek veren ve yardımcı olan eşim Serpil ARPACI'ya, doktora süresince maddi manevi katkılarından dolayı ailemin bütün fertlerine ve farklı şekillerde katkılarını esirgemeyen bütün arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

Mücahit ARPACI
Ankara- 2009

KISALTMALAR

A.Ü. : Ankara Üniversitesi

A.Ü.A.Ö.F.: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi

a.g.e.: Adı geçen eser

a.g.m.: Adı geçen makale

a.g.dr. tezi: Adı geçen Doktora Tezi

a.g.a. : Adı geçen araştırma

bkz.: Bakınız

C.: Cilt

Çev.: Çeviren

D.İ.B. : Diyanet İşleri Başkanlığı

Krş. : Karşılaştırınız

S.: Sayı

s.: Sayfa

ss. : Sayfalar

vd.: ve devamı

vb.: ve benzeri

yay.: yayınları

İçindekiler

ÖNSÖZ ..... **I**

KISALTMALAR ..... **III**

I. BÖLÜM **12**

GİRİŞ **12**

1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ **12**

2. ARAŞTIRMANIN AMACI **19**

3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ **20**

4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ **20**

5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI **24**

6. ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI **24**

7. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ **24**

7.1. Araştırmanın Modeli **24**

7.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi **26**

7.3. Veri Toplama Araçlarının Hazırlanması **26**

7.4. Verilerin Toplanması **33**

7.5. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi **33**

7.6. Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları **34**

7.7. Verilerin Çözümlenmesi **51**

8. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR **53**

II. BÖLÜM **59**

KAVRAMSAL ÇERÇEVE **59**

1. Yaygın Din Eğitimi **59**

2. Yönetim ve Yönetici **62**

3. Eğitim Yönetimi **71**

4. Yeterlik **72**

5. Müftülük **75**

III. BÖLÜM **84**

BULGULAR VE YORUMLAR **84**

ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ **85**

YETERLİK DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR **103**

1.1. Yönetim Becerileri Boyutundaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri **104**

1.2. Eğitim Becerileri Boyutundaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri **117**

1.3. İletişim Becerileri Boyutundaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri **131**

1.4. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Yeterlikleri Boyutundaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri **142**

1.5. Cami Hizmetleri Yeterlikleri Boyutundaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri 156
1.6. Dini Hitabet Yeterlikleri Boyutundaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri 167
IV. BÖLÜM 178
SONUÇ VE ÖNERİLER 178
1.Sonuçlar: 178
2. Öneriler 189
KAYNAKÇA 191
ÖZET : 198
ABSTRACT: 200
EK 202

TABLOLAR

TABLOLAR VI
TABLO 1. YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTU KMO AND BARTLETT'S TESTİ SONUÇLARI 37
TABLO 2.YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTU FAKTÖR VE MADDE ANALİZ SONUÇLARI 38
TABLO 3. İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTU KMO AND BARTLETT'S TESTİ SONUÇLARI 39
TABLO 4.İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTU FAKTÖR VE MADDE ANALİZ SONUÇLARI 40
TABLO 5.EĞİTİM EĞİTİM YETERLİKLERİ BOYUTU KMO AND BARTLETT'S TESTİ SONUÇLARI 41
TABLO 6. EĞİTİM YETERLİKLERİ BOYUTU FAKTÖR VE MADDE ANALİZ SONUÇLARI 42
TABLO 7. CAMİ HİZMETLERİ YETERLİKLERİ BOYUTU KMO AND BARTLETT'S TESTİ SONUÇLARI 44
TABLO 8. CAMİ HİZMETLERİ YETERLİKLERİ BOYUTU FAKTÖR VE MADDE ANALİZ SONUÇLARI 45
TABLO 9. DİN HİZMETLERİNİN ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME YETERLİKLERİ BOYUTU KMO AND BARTLETT'S TESTİ SONUÇLARI 46
TABLO 10. DİN HİZMETLERİNİN ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME YETERLİKLERİ BOYUTU FAKTÖR VE MADDE ANALİZ SONUÇLARI 48
TABLO 11. DİNİ HİTABET YETERLİKLERİ BOYUTU KMO AND BARTLETT'S TESTİ SONUÇLARI 49
TABLO 12. DİNİ HİTABET YETERLİKLERİ FAKTÖR VE MADDE ANALİZ SONUÇLARI 50
TABLO 13. LİKERT TİPİ BEŞLİ DERECELENDİRME ÖLÇEĞİ 52
TABLO 14. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN TOPLAM GÖREV SÜRESİNE GÖRE DAĞILIM EĞRİSİ 85
TABLO 15. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN MÜFTÜ OLARAK GÖREV SÜRESİNE GÖRE DAĞILIM EĞRİSİ 86
TABLO 16. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN UNVANLARINA GÖRE DAĞILIMLARI 86
TABLO 17. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN ÖĞRENİM DURUMUNA GÖRE DAĞILIMLARI 87
TABLO 18. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN MEZUN OLDUKLARI FAKÜLTELERİN İSİMLERİNE GÖRE DAĞILIMLARI 87
TABLO 19. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN İHTİSAS KURSUNA KATILIM DURUMUNA GÖRE DAĞILIMLARI 88
TABLO 20. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN İHTİSAS KURSLARINA GÖRE DAĞILIMLARI 89
TABLO 21. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN İHTİSAS KURSLARINDA MEZUN OLDUKLARI TARİHLERE GÖRE DAĞILIM EĞRİSİ 90
TABLO 22. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN LİSANSÜSTÜ EĞİTİMLERİNİ TAMAMLADIKLARI ALANLARA GÖRE DAĞILIM 91
TABLO 23. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN LİSANSÜSTÜ EĞİTİM GÖRDÜKLERİ ALANLAR VE AŞAMASINA GÖRE DAĞILIMLARI 92
TABLO 24. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DAHA ÖNCE İMAMLIK YAPMA DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMLARI 93
TABLO 25. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN HİZMET SAFAHATLARINDA DAHA ÖNCE İMAMLIK YAPMA SÜRELERİNE GÖRE DAĞILIM EĞRİSİ 93
TABLO 26. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DAHA ÖNCE VAİZLİK YAPMA DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMLARI 94
TABLO 27. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN GÖREV YAPTIKLARI YERLEŞİM YERİNE GÖRE DAĞILIM 94
TABLO 28. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN GÖREV YAPTIKLARI YERLEŞİM YERİNİN NÜFUSUNA GÖRE DAĞILIM EĞRİSİ 95
TABLO 30. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN İDARESİNDEKİ BULUNAN PERSONEL SAYISINA GÖRE DAĞILIM 95

TABLO 31. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DİN HİZMETİ VERMEK İÇİN YURTDIŞINA GİTME DURUMUNA GÖRE DAĞILIMLARI 96
TABLO 32. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DİN HİZMETİ VERMEK İÇİN YURTDIŞINA GİTTİKLERİ UNVANLARINA GÖRE DAĞILIMLARI 97
TABLO 33. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DİN HİZMETİ VERMEK İÇİN YURTDIŞINA GİTTİKLERİ ÜLKELERE GÖRE DAĞILIMLARI 98
TABLO 34. ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN SON BİR YILDA PERSONELİNE HİZMET İÇİ EĞİTİM KURSU AÇMA DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMLARI 99
TABLO 35.MAHALLİNDE DÜZENLENEN HİZMET İÇİ EĞİTİM KURSLARINA AİT BİLGİ FORMU 100
(01.01.2007-31.12.2007) 100
TABLO 36. ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN SON BİR YILDA KONFERANS, PANEL VE SEMPOZYUM YAPMA DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMLARI 101
TABLO 37. ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN SON BİR YILDA HİZMET İÇİ EĞİTİM ALMA DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMLARI 101
TABLO 38. ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN YAYINLANMIŞ ÇALIŞMA DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMLARI 102
TABLO 39. YÖNETİM BECERİLERİ ALANINDAKİ YETERLİKLERE SAHİP OLMA DÜZEYLERİ 104
TABLO 40. YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARI İLE ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN TOPLAM GÖREV SÜRESİ ARASINDAKİ KORELÂSYON 106
TABLO 41. YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARI İLE ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN MÜFTÜ OLARAK GÖREV SÜRESİ ARASINDAKİ KORELÂSYON 107
TABLO 42. YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ UNVANA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 107
TABLO 43. YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN UNVANLARINA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 108
TABLO 44. YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ ÖĞRENİM DURUMUNA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 108
TABLO 45. YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN ÖĞRENİM DURUMLARINA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 109
TABLO 46. YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ İHTİSAS KURSLARINA KATILMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 109
TABLO 47. YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ İMAMLIK YAPMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 110
TABLO 48. YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ VAİZLİK YAPMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 111
TABLO 49. YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ YERLEŞİM TÜRÜNE GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 111
TABLO 50. YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ UZUN SÜRELİ YURTDIŞINA GİTME DURUMUNA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 112
TABLO 51. YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN UZUN SÜRELİ YURTDIŞINA GİTME DURUMUNA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 113
TABLO 52. YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ PERSONELE HİZMET İÇİ EĞİTİM KURSU SAĞLAMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 113
TABLO 53. YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ SON BİR YILDA KONFERANS/SEMPOZYUM/PANEL DÜZENLEME DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 114
TABLO 54. YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ HİZMET İÇİ EĞİTİM KURSUNA KATILIM DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 115

TABLO 55. YÖNETİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ YAYINLANMIŞ ESER OLUP OLMADIĞINA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 115
TABLO 56. EĞİTİM BECERİLERİ ALANINDAKİ YETERLİKLERE SAHİP OLMA DÜZEYLERİ 117
TABLO 57. EĞİTİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARI İLE ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN TOPLAM GÖREV SÜRESİ ARASINDAKİ KORELASYON 120
TABLO 58. EĞİTİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARI İLE ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN MÜFTÜ OLARAK GÖREV SÜRESİ ARASINDAKİ KORELASYON 121
TABLO 59. EĞİTİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ UNVANA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 122
TABLO 60. EĞİTİM BECERİLERİ BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN UNVANLARINA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 122
TABLO 61. EĞİTİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ ÖĞRENİM DURUMUNA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 123
TABLO 62. EĞİTİM BECERİLERİ BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN ÖĞRENİM DURUMLARINA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 123
TABLO 63. EĞİTİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ İHTİSAS KURSLARINA KATILMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 123
TABLO 64. EĞİTİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ İMAMLIK YAPMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 125
TABLO 65. EĞİTİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ VAİZLİK YAPMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 125
TABLO 66. EĞİTİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ YERLEŞİM TÜRÜNE GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 126
TABLO 67. EĞİTİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ UZUN SÜRELİ YURTDIŞINA GİTME DURUMUNA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 126
TABLO 68. EĞİTİM BECERİLERİ BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN UZUN SÜRELİ YURTDIŞINA GİTME DURUMUNA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 127
TABLO 69. EĞİTİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ PERSONELE HİZMET İÇİ EĞİTİM KURSU SAĞLAMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 128
TABLO 70. EĞİTİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ SON BİR YILDA KONFERANS/SEMPOZYUM/PANEL DÜZENLEME DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 129
TABLO 71. EĞİTİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ HİZMET İÇİ EĞİTİM KURSUNA KATILIM DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 129
TABLO 72. EĞİTİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ YAYINLANMIŞ ESER OLUP OLMADIĞINA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 130
TABLO 73. İLETİŞİM BECERİLERİ ALANINDAKİ YETERLİKLERE SAHİP OLMA DÜZEYLERİ 131
TABLO 74. İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARI İLE ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN TOPLAM GÖREV SÜRESİ ARASINDAKİ KORELASYON 132
TABLO 75. İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARI İLE ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN MÜFTÜ OLARAK GÖREV SÜRESİ ARASINDAKİ KORELASYON 133
TABLO 76. İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ UNVANA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 133
TABLO 77. İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN UNVANLARINA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 134
TABLO 78. İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ ÖĞRENİM DURUMUNA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 134
TABLO 79. İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN ÖĞRENİM DURUMLARINA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 135

TABLO 80. İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ İHTİSAS KURSLARINA KATILMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 135
TABLO 81. İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ İMAMLIK YAPMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 136
TABLO 82. İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ VAİZLİK YAPMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 137
TABLO 83. İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ YERLEŞİM TÜRÜNE GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 137
TABLO 84. İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ UZUN SÜRELİ YURTDIŞINA GİTME DURUMUNA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 138
TABLO 85. İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN UZUN SÜRELİ YURTDIŞINA GİTME DURUMUNA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 138
TABLO 86. İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ PERSONELE HİZMET İÇİ EĞİTİM KURSU SAĞLAMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 139
TABLO 87. İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ SON BİR YILDA KONFERANS/SEMPOZYUM/PANEL DÜZENLEME DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 139
TABLO 88. İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ HİZMET İÇİ EĞİTİM KURSUNA KATILIM DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 140
TABLO 89. İLETİŞİM BECERİLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ YAYINLANMIŞ ESER OLUP OLMADIĞINA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 141
TABLO 90. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME ALANINDAKİ YETERLİKLERE SAHİP OLMA DÜZEYLERİ 142
TABLO 91. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTU TOPLAM PUANLARI İLE ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN TOPLAM GÖREV SÜRESİ ARASINDAKİ KORELASYON 144
TABLO 92. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTU TOPLAM PUANLARI İLE ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN MÜFTÜ OLARAK GÖREV SÜRESİ ARASINDAKİ KORELASYON 145
TABLO 93. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTU TOPLAM PUANLARININ UNVANA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 146
TABLO 94. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN UNVANLARINA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 146
TABLO 95. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTU TOPLAM PUANLARININ ÖĞRENİM DURUMUNA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 147
TABLO 96. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN ÖĞRENİM DURUMLARINA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 147
TABLO 97. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTU TOPLAM PUANLARININ İHTİSAS KURSLARINA KATILMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 148
TABLO 98. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTU TOPLAM PUANLARININ İMAMLIK YAPMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 149
TABLO 99. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTU TOPLAM PUANLARININ VAİZLİK YAPMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 149
TABLO 100. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTU TOPLAM PUANLARININ YERLEŞİM TÜRÜNE GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 150
TABLO 101. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTU TOPLAM PUANLARININ UZUN SÜRELİ YURTDIŞINA GİTME DURUMUNA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 151

TABLO 102. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN UZUN SÜRELİ YURTDIŞINA GİTME DURUMUNA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 151
TABLO 103. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTU TOPLAM PUANLARININ PERSONELE HİZMET İÇİ EĞİTİM KURSU SAĞLAMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 152
TABLO 104. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTU TOPLAM PUANLARININ SON BİR YILDA KONFERANS/SEMPOZYUM/PANEL DÜZENLEME DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 153
TABLO 105. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTU TOPLAM PUANLARININ HİZMET İÇİ EĞİTİM KURSUNA KATILIM DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 154
TABLO 106. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTU TOPLAM PUANLARININ YAYINLANMIŞ ESER OLUP OLMADIĞINA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 154
TABLO 107. CAMİ HİZMETLERİ ALANINDAKİ YETERLİKLERE SAHİP OLMA DÜZEYLERİ 156
TABLO 108. CAMİ HİZMETLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARI İLE ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN TOPLAM GÖREV SÜRESİ ARASINDAKİ KORELASYON 158
TABLO 109. CAMİ HİZMETLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARI İLE ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN MÜFTÜ OLARAK GÖREV SÜRESİ ARASINDAKİ KORELASYON 158
TABLO 110. CAMİ HİZMETLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ UNVANA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 159
TABLO 111. CAMİ HİZMETLERİ BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN UNVANLARINA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 159
TABLO 112. CAMİ HİZMETLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ ÖĞRENİM DURUMUNA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 160
TABLO 113. CAMİ HİZMETLERİ BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN ÖĞRENİM DURUMLARINA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 160
TABLO 114. CAMİ HİZMETLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ T-TESTİ SONUÇLARI 161
TABLO 115. CAMİ HİZMETLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ İMAMLIK YAPMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 161
TABLO 116. CAMİ HİZMETLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ VAİZLİK YAPMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 162
TABLO 117. CAMİ HİZMETLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ YERLEŞİM TÜRÜNE GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 162
TABLO 118. CAMİ HİZMETLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ UZUN SÜRELİ YURTDIŞINA GİTME DURUMUNA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 163
TABLO 119. CAMİ HİZMETLERİ BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN UZUN SÜRELİ YURTDIŞINA GİTME DURUMUNA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 163
TABLO 120. CAMİ HİZMETLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ PERSONELE HİZMET İÇİ EĞİTİM KURSU SAĞLAMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 164
TABLO 121. CAMİ HİZMETLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ SON BİR YILDA KONFERANS/SEMPOZYUM/PANEL DÜZENLEME DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 164
TABLO 122. CAMİ HİZMETLERİ BOYUTU TOPLAM PUANLARININ HİZMET İÇİ EĞİTİM KURSUNA KATILIM DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 165
TABLO 123. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTU TOPLAM PUANLARININ YAYINLANMIŞ ESER OLUP OLMADIĞINA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 166
TABLO 124. DİNİ HİTABET ALANINDAKİ YETERLİKLERE SAHİP OLMA DÜZEYLERİ 167
TABLO 125. DİNİ HİTABET BOYUTU TOPLAM PUANLARI İLE ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN TOPLAM GÖREV SÜRESİ ARASINDAKİ KORELASYON 169

TABLO 126. DİNİ HİTABET BOYUTU TOPLAM PUANLARI İLE ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN MÜFTÜ OLARAK GÖREV SÜRESİ ARASINDAKİ KORELASYON 169
TABLO 127. DİNİ HİTABET BOYUTU TOPLAM PUANLARININ UNVANA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 170
TABLO 128. DİNİ HİTABET BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN UNVANLARINA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 170
TABLO 129. DİNİ HİTABET BOYUTU TOPLAM PUANLARININ ÖĞRENİM DURUMUNA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 171
TABLO 130. DİNİ HİTABET BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN ÖĞRENİM DURUMLARINA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 171
TABLO 131. DİNİ HİTABET BOYUTU TOPLAM PUANLARININ İHTİSAS KURSLARINA KATILMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 171
TABLO 132. DİNİ HİTABET BOYUTU TOPLAM PUANLARININ İMAMLIK YAPMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 172
TABLO 133. DİNİ HİTABET BOYUTU TOPLAM PUANLARININ VAİZLİK YAPMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 173
TABLO 134. DİNİ HİTABET BOYUTU TOPLAM PUANLARININ YERLEŞİM TÜRÜNE GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 173
TABLO 135. DİNİ HİTABET BOYUTU TOPLAM PUANLARININ UZUN SÜRELİ YURTDIŞINA GİTME DURUMUNA GÖRE ANALİZİ (ANOVA) 174
TABLO 136. DİNİ HİTABET BOYUTUNA İLİŞKİN TUTUM DÜZEYLERİNİN UZUN SÜRELİ YURTDIŞINA GİTME DURUMUNA GÖRE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI 175
TABLO 137. DİNİ HİTABET BOYUTU TOPLAM PUANLARININ PERSONELE HİZMET İÇİ EĞİTİM KURSU SAĞLAMA DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 175
TABLO 138. DİNİ HİTABET BOYUTU TOPLAM PUANLARININ SON BİR YILDA KONFERANS/SEMPOZYUM/PANEL DÜZENLEME DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 176
TABLO 139. DİNİ HİTABET BOYUTU TOPLAM PUANLARININ HİZMET İÇİ EĞİTİM KURSUNA KATILIM DURUMUNA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 176
TABLO 140. DİN HİZMETLERİ ÇEVRESİNİ GELİŞTİRME BOYUTU TOPLAM PUANLARININ YAYINLANMIŞ ESER OLUP OLMADIĞINA GÖRE T-TESTİ SONUÇLARI 177

I. BÖLÜM

GİRİŞ

1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Din: İnsanın kayıtsız şartsız var olan mutlak varlığa yönelişi ve O'nun tarafından kuşatılışıdır.[1] Din, insanlara bir hayat tarzı sunan, onları belli bir dünya görüşü içinde toplayan kurum, bir değer biçme ve yaşama tarzı; yaratıcıya isteyerek bağlanma, birtakım şeyleri duyma, onlara inanma ve onlara uygun iradi faaliyette bulunma olgusu; üstün varlıkla ona inanan insan arasındaki ilişkiden doğan deneyimin inanan kişinin hayatındaki etkileri[2] olarak tanımlanmıştır. Din, insanlık tarihi boyunca toplumların hayatında temel bir unsur olarak yerini almıştır. insanoğlunun sahip olduğu temel değerlerden en önemlisi olmuştur. İnsanın varolduğu her yerde din de var olmuştur. Bu sebeple din, insanlık tarihi kadar eskidir. Bu durumun sebebi dinin, insan için doğuştan gelen bir ihtiyaç ve onun ayrılmaz bir özelliği olmasından kaynaklanmaktadır. Bu yönüyle din, tarihin her döneminde önemini korumuştur. Günümüzde de din ve dinle ilgili kurumlar üzerinde en çok durulan konulardandır.

Sosyal hayatın merkezinde yer alan din ile ilgili hizmetlerin yürütülmesi ve belli bir disiplin altına alınması için her toplumda planlı ve düzenli kuruluşlara ihtiyaç duyulmuştur.[3] Ülkemizde din hizmetlerini düzenlemekle görevli olan Diyanet İşleri Başkanlığı böyle bir ihtiyaç sonucu örgütlenmiştir.[4] Diyanet İşleri Başkanlığı, 3 Mart 1924 tarihli ve 429 sayılı Şer'iye ve Evkaf ve Erkan-ı Harbiye-i Umumiye Vekaletlerinin İlgasına Dair Kanun ile kurulmuştur. Bu Kanunla Şer'iye ve Evkaf Vekaleti ile Erkan-ı Harbiye-i Umumiye Vekaleti kaldırılmış, yerine bugünkü adıyla Diyanet İşleri Başkanlığı kurulmuştur. 429 sayılı Kanunun birinci maddesi şöyledir**:** *"Türkiye Cumhuriyetinde muamelatı nassa dair olan ahkamın teşri ve infazı Türkiye Büyük Millet Meclisi ile onun teşkil ettiği Hükümete ait olup dini mübini İslamın*

---

[1] Beyza Bilgin, *Eğitim Bilimi ve Din Eğitimi*, AÜİFY, Ankara 1988, s. 6.
[2] Osman Pazarlı, *Din Psikolojisi*, Remzi Kitabevi, İstanbul 1968, s. 26-27.
[3] Kemalettin Taş, *Türk Halkının Gözüyle Diyanet*, İz Yayıncılık, İstanbul, 2002, s. 19.
[4] İştar B. Tarhanlı, *Müslüman Toplum Laik Devlet-Türkiyede Diyanet İşleri Başkanlığı*, İstanbul, 1993, s.61.

bundan maada itikadat ve ibadata dair bütün ahkam ve mesalihinin tedviri ve müessesatı diniyenin idaresi için Cumhuriyetin makarrında bir Diyanet İşleri Reisliği makamı tesis edilmiştir". 429 sayılı Kanun, Diyanet İşleri Başkanlığının Başbakanlığa bağlı olmasını; Başkanın Başbakanın inhası ile Cumhurbaşkanı tarafından tayin edilmesini, Evkaf işlerinin ise bir Genel Müdürlük halinde Başbakanlığa bağlı olarak yürütülmesini düzenlemiştir. Başkanlığın ilk teşkilat kanunu ise 14.6.1935 tarihli ve 2800 sayılı Diyanet İşleri Reisliği Teşkilat ve Vazifeleri Hakkında Kanundur. Bu Kanunla, Başkanlığın merkez ve taşra teşkilatı düzenlenmiş, teşkilat kadroları belirlenmiş, il ve ilçe müftülerinin mahallinde mülki amirlerin başkanlığında Diyanet İşleri mensupları ve yerel yöneticilerden oluşan seçici kurul tarafından seçilen üç kişi arasından Başkanlıkça atanması hükmü getirilmiş, daha sonra bu kanunda bazı ek ve değişiklikler yapılmıştır. Başkanlığın bugünkü teşkilatı ise 22.6.1965 tarihli ve 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunla kurulmuştur. 1965 tarihli bu Kanun kısmi olarak halen yürürlüktedir. Bu Kanun, 1961 Anayasasının 154 üncü maddesinde Diyanet İşleri Başkanlığını düzenleyen genel idare içinde yer alan "*Diyanet İşleri Başkanlığı, özel kanununda gösterilen görevleri yerine getirir*" hükmüne dayanılarak çıkarılmıştır. 633 sayılı Kanunun 1 inci maddesi ile "*İslam Dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, Din konusunda toplumu aydınlatmak, İbadet yerlerini yönetmek görevi Diyanet İşleri Başkanlığına verilmiştir. 9 Kasım 1982 tarihinde yürürlüğe giren T.C. Anayasasının 136ncı maddesinde Diyanet İşleri Başkanlığı, genel idare içinde yer alan, lâiklik ilkesi doğrultusunda, bütün siyasi görüş ve düşünüşlerin dışında kalarak ve milletçe dayanışma ve bütünleşmeyi amaç edinerek, özel kanununda gösterilen görevleri yerine getirir*", şeklinde düzenlenmiştir. Bu yönüyle Diyanet İşleri Başkanlığı, kamusal bir kurumdur ve İslam Dininin inanç, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek işlerini anayasal bir görev olarak yerine getirmektedir.

Diyanet İşleri Başkanlığı, kuruluşundan günümüze kadar görev sahası ile ilgili konularda çok önemli hizmetler görmüştür. Ancak 21. yüzyılda bilim ve teknolojide meydana gelen hızlı gelişmeler ve değişmeler, her alanı olduğu gibi din hizmetlerini ve sunumunu da doğal olarak etkilemiştir. Sanayi toplumundan bilgi

toplumuna geçişin gereği olan ileri teknoloji kullanımı, gelişmiş toplumlarda günlük yaşamın her alanında üstün konuma gelmekte ve gelişmekte olan toplumlarda da kaçınılmaz olmaktadır. Toplumlar bu gelişme ve değişmelere ayak uydurabilmek için nitelikli biçimde yetiştirilmiş bireylere ihtiyaç duymaktadır. Bu anlamda yetişmiş insan gücünü sağlamanın yolu da eğitimden geçmektedir.[5] Toplum, teknolojik ve ekonomik alanlarda olduğu gibi dini inanç ve yaşayışları ile ilgili alanlarda da yeni arayışlar içine girişmiştir. İnsanların dini inanç ve yaşayışlarında daha sağlıklı ve daha dengeli bir gelişim sürecini devam ettirmesinde hiç şüphesiz Diyanet İşleri Başkanlığına önemli görevler düşmektedir.

Din alanındaki bu etkilenmeler, dinin eğitime konu edilmesini de din hizmetlerinin dönüşümünü de beraberinde getirmektedir.[6] Günümüzde toplumlar sürekli değişmekte ve karmaşıklaşmaktadır. İhtiyaçlar çoğalmakta ve çeşitlenmektedir. Bu değişim ve çeşitlilik, dini inançlar ve yaşantılar alanında da kendini göstermektedir. İnsanlar her gün yeni bir dini soru veya sorunla karşılaşmakta ve tartışmaktadırlar. Bu nedenle toplumu din konusunda aydınlatmakla görevli olan insanların topluma din hizmeti sunarken bu değişme ve çeşitliliği dikkate almaları kaçınılmaz bir zorunluluktur.[7] Toplumun dini konularda aydınlatılması rolünü yerine getirmekte olan Diyanet İşleri Başkanlığı üstlenmiş olduğu bu rolü gerçekleştirebilmesi için öncelikle geleneksel olarak sahip olduğu bazı kavramların değişen şartlar çerçevesinde dönüştürülmesine ihtiyaç duymaktadır. Başkanlık, günümüzde gerek din anlayışlarındaki farklılaşmanın ve gerekse küresel yenilenme sürecinin ortaya çıkardığı yeni hizmet alanlarında hizmet üretebilmek için bu alanlarda hizmet görecek görevlilerinin yeterliklerinin tespitini yapması gerekmektedir. Başkanlık için hizmet alanlarının ve bu alanlarda görev yapacak personelin iş tanımlarının ve yeterliklerinin belirlenmesi oldukça önemli bir konudur. Şüphesiz kurumun başarısı, kurum personelinin, o kurumun hedefleri doğrultusunda hizmet sunmasına bağlıdır. Bu noktadaki bir eksiklik o kurumun, belirlediği

---

[5] Ahmet Üstün, "*Eğitimin Ekonomik Temelleri*", Eğitim Üzerine, Editör; Erdal Toprakçı, Ütopya Yayınevi, Ankara 2002, s.246.

[6] Nurullah Altaş, *Diyanet İşleri Başkanlığında Görev Yapan Müftülerin Yeterlikleri*, Sempozyum Bildirisi, Kayseri 2004.

[7] Diyanet İşleri Başkanlığı, *Diyanet İşleri Başkanlığı Taşra Teşkilatında Din Hizmetlerini Yürütenlerin (İmam-Hatip, Kur'an Kursu Öğreticisi, Din Hizmetleri Uzmanı, Vaiz ve Müftü) Temel ve Özel Yeterlikleri*, Ankara 2005, s. 2.

hedeflere ulaşmasını engeller. Din hizmeti veren personelin toplumun din konusundaki ihtiyaçlarına yeterince cevap verememesi yanlış dini bilginin yayılmasına neden olmaktadır. Bu nedenle din hizmetlerini yürütenlerin temel alan bilgisi yanında iletişim, genel kültür ve yaygın eğitim vb. alanlarda bilgi ve yeterliliklerle donatılması, her geçen gün daha çok hissedilen bir ihtiyaç durumundadır. Bu ihtiyacın karşılanması hizmetin verimini ve kalitesini artıracağı bir hakikattir.

Diyanet İşleri Başkanlığının kanunla kendisine verilen görevlerinden en önemlisi dini konularda toplumu aydınlatma görevi olan din hizmetidir. Din Hizmeti insanın yaratıcıya, topluma, tabii ve sosyal çevresine karşı sorumluluklarının bilincine varmasına, dini görevlerini usulüne uygun yerine getirmesine, hayatında karşılaşacağı problemlerin üstesinden gelmesine ve bununla birlikte dünyadaki mutluluğuna yardımcı olmayı amaç edinen bir faaliyet alanıdır.

Bilindiği üzere, Diyanet İşleri Başkanlığının ana hizmet alanları olan ibadet yerlerinin yönetimi ve toplumun dini konularda aydınlatılması yaygın din eğitimi faaliyetlerinden kabul edilmektedir. Yaygın din eğitim faaliyetlerini ağırlıklı olarak Diyanet İşleri Başkanlığı yürütmektedir. Ülkemizde yetişkinlere yönelik din eğitimini planlama ve yürütme görevi Diyanet İşleri Başkanlığına verilmiştir. Diyanet İşleri Başkanlığı, anayasa tarafından kendisine verilen toplumu din konusunda aydınlatma görevini camide vaaz ve hutbe, aile hizmetleri, Kur'an kursları, yaz kursları, yazılı ve görsel yayınlar, internet hizmeti alanlarında yerine getirmektedir.

Günümüzde yaygın eğitim alanı önem kazanmıştır. Sürekli eğitim, hayat boyu eğitim gibi kavramlar eğitimciler tarafından tartışılmakta ve eğitimin sürekliliği vurgulanmaktadır. Aynı şekilde yaygın din eğitimi alanı da her geçen gün önemini arttırmaktadır. Çünkü din konusunda bilgilenme ihtiyacı yetişkinlik döneminde de önemini artırarak korumaktadır. Bu nedenle yaygın din eğitimi alanında görev alacak elemanların iyi yetiştirilmeleri ve hizmete hazırlanmaları ülkemizde din eğitimi veren kurumlar kadar bu hizmeti yürüten Diyanet İşleri Başkanlığının da üzerinde önemle durması gereken bir konu olarak değerlendirilmektedir. Diyanet İşleri

Başkanlığı, başarılı olmak için topluma sunduğu din hizmetinde var olan yapı, teknoloji, strateji ve insan kaynakları yeni koşullara göre yeniden düzenlenme çabalarını sürdürdüğü görülmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı personelinin gelişim ve değişimlerini sürdürebilmeleri için, bilgiye ulaşabilme, bilgiyi ve teknolojiyi kullanabilme ve üretebilme, araştırma yapabilme, sorun çözebilme, doğru karar verebilme, eleştirel ve yaratıcı düşünebilme gibi niteliklerin kazandırmayı hedeflemektedir. Din hizmetlerini yürüten, görevleri gereği birer yaygın din eğitimi yöneticisi olan müftülerin belirli yeterliklere sahip olmasıyla mümkün olacağı değerlendirilmektedir.

Diyanet İşleri Başkanlığı taşra teşkilatında yönetici olarak görev yapan müftülerin yerine getirdikleri görev, toplumu din konusunda aydınlatma konusunda önemli bir görevdir. Müftüler üstlendikleri görev ve sorumluluklar itibariyle birer eğitim yöneticisidir. Müftülerin din hizmetlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmesi, hedef kitledeki birey ve grupları, din hizmetlerinin amaçlarına dönük olarak harekete geçirebilmesi, eğitim yönetiminde olduğu kadar, davranış bilimlerinde de iyi yetişmiş olmasını gerekli kılmaktadır. Bu anlamda toplumu din konusunda aydınlatma görevini üstlenen müftülerin görev niteliklerinin, yeterliklerinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Özellikle yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin iyi birer eğitim planlamacısı, denetleyicisi, yöneticisi olarak yeterliklerinin belirlenmesi ayrı önem arz etmektedir. İyi bir yöneticinin kendi emrinde çalışan bireyleri daha iyi tanıyabilmesi için bireylerin günümüzde ölçülebilen fizyolojik ölçüler, motor yetenekler, duygusal ve algısal ölçüler, zihinsel yetenekler, bilgi ve beceriler, özel yetenekler, ilgi, tutum, değer ve fikirler, kişilik özelliklerini dikkate almak zorundadır.[8] Böyle bir eğitim yöneticisi problemleri deneme ve yanılma yöntemi yerine, bilim alanından elde ettiği veriler yoluyla çözmeyi seçecek ve başaracaktır.[9] Bununla birlikte yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftü; personeli olan vaiz, imam, müezzin-kayyım, idari personel, Kuran kursu öğreticileriyle, cemaat, öğrenciler, öğrenci velileri, çevredeki toplumsal ve dinsel liderler, çevredeki yerel yöneticiler, merkez teşkilatı ve politikacılar gibi farklı

[8] İbrahim Ethem Özgüven, *Bireyi Tanıma Teknikleri*, PDREM Yayınları, Ankara 1998, s. 12-14.
[9] Ziya Bursalıoğlu, *Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara 1981, s. 5.

eğitim ve kültür düzeyinde bulunan, farklı beklentileri olan birey, kurum ve kuruluşlarla ilişkiler kurarak, görev ve sorumluluklarını yerine getirmek zorundadır. Müftü, bir yandan personel iş ve işlemleri, din hizmetlerinin yürütülmesi, eğitim öğretim etkinliklerinin verimliliği gibi alanlarda çaba sarf ederken bir yandan da kişi ve grup çatışmalarında uzlaştırıcı olmak ve personelinin motivasyonunu sağlamak zorundadır. Müftülerin, kurumun amaç ve hedeflerinin belirlenmesi, etkili bir liderlik sergileme, kurumun amaç ve hedeflerinin izlenmesi, değerlendirilmesi ve yeniden gözden geçirilmesi konularında bilgi ve beceriye sahip olması gerekir. Müftünün, görev yaptığı yerde, yaygın eğitim faaliyetlerinin yönetimi için, etkili ve verimli bir din hizmetini sağlama ve sürdürmede, personeli, cemaati ve hedef kitlesindeki diğer unsurları izlemesi, değerlendirmesi ve bunları yaparken Diyanet İşleri Başkanlığı ile işbirliği içinde çalışması ve gelecek için hedefleri birlikte saptaması gerekmektedir. İyi bir eğitim ortamının sağlanması, programların hazırlanması ve yönetimi, yaygın eğitim faaliyetlerinin yönetimi, cemaat diğer örgüt ve kurumlarla işbirliğinin sağlanması konularında bilgi ve beceriye sahip olması gerekmektedir.

Müftü, personelini yönetme ve yönlendirme konularında başarısını artırmak ve sürdürmek için personelini yönlendirir, onları kurumun amaçları doğrultusunda güdüler, destekler ve mesleki yönden gelişimlerine yardımcı olur. Bu alanda, müftü personelin mesleki yönden gelişimlerinin yönetimi, personeli güdülemek ve etkin kılmak, personeli karar verme sürecine katmak, onlara yetki, görev ve sorumlulukları etkili bir şekilde göstermek, onları çalışmalarının her aşamasında desteklemek ve başarılarının değerlendirilmesi konularında bilgi ve becerilere sahip olması gerekir. Müftüler, müftülükleri etkili yönetmede ve verimliliğini sağlamada, başta kurum olmak üzere personeline, cemaate ve tüm topluma karşı sorumludurlar. Müftülerin yukarıda sayılan alanlarda etkili ve verimli olabilmek için, eğitim yöneticiliği yeterliklerine sahip olması gerekmektedir. Ayrıca eğitim yöneticisi olarak müftülerin en önemli görevi, içinde yaşadıkları toplumun sosyo-kültürel özelliklerini bilmesi, meslektaşlarını tanıması, alanını aktarırken kullanması gereken ilke ve yöntemleri takip edebilen din hizmetlileri ile birlikte, nesillerin bugünlerini anlamlandırmalarında dinden yardım almak ve bu yardımla yaşanabilir bir dünyanın

oluşturulmasına katkıda bulunması beklenmektedir. Bu aslında dinin varoluş sebebidir ve dini temsil eden her kurum ve her bireyin üstlendiği bir misyondur.[10]

Müftülerin eğitim yöneticiliği ilgili yeterliklerin neler olması gerektiği ve yeterlik düzeyleri ile ilgili bilimsel araştırmalar yapılarak ortaya koyan araştırmalar oldukça azdır. Müftüleri çalışma konusu yapan araştırmalar, Kayadibi'nin "Cumhuriyet Döneminde Müftülükler" isimli 100 kişilik örneklem üzerinde gerçekleştirilen araştırması, müftüleri en çok meşgul eden iş türlerinin personel sorunları ile eğitim sorunları olduğunu ortaya koymakta ve vaaz-irşat hizmetlerinin mesleki etkililikteki rolüne dikkat çekilmektedir. Kayadibi'nin araştırması bu meslek grubunun nitelikleri üzerinde önemli bulgular sunmakla birlikte yeterliklerin belirlenmesi boyutu kapsam içinde değerlendirilmemiştir.[11] Demirkol, ise "Diyanet İşleri Başkanlığı'na Bağlı İmam ve Müftülerin Liderlik Davranışları" isimli araştırmasında liderlik yönetimsel bir özellik olarak liderlik davranışları üzerine yoğunlaşmıştır.[12] Ayrıca Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından hazırlanan "Diyanet İşleri Başkanlığı Taşra Teşkilatında Din Hizmetlerini Yürütenlerin (İmam-Hatip, Kur'an Kursu Öğreticisi, Din Hizmetleri Uzmanı, Vaiz ve Müftü) Temel ve Özel Yeterlikleri" isimli çalışması bulunmaktadır. Bu yeterlikler taşra teşkilatı personeli için hazırlanmıştır.[13] Ayrıca Şuayip Özdemir tarafından "Müftülerin Gözüyle Din Hizmetleri" adlı çalışmada, müftülerin öncülüğünde yürütülen din hizmetlerini çeşitli yönleri ile ele alınmaktadır. Araştırmada din hizmetlerinin mevcut durumu değerlendirmiş ve problemler ortaya konarak müftülerin gözüyle çözüm önerileri üretilmiştir.[14]

Yukarıda özellikleri, görev ve sorumlulukları belirtilen müftülük mesleği çok önemli bir hizmet alanı olmasına rağmen, müftülerin yaygın eğitim yöneticilikleri ile ilgili temel yeterliklerin belirlenmesi ve bu yeterlik düzeylerini etkileyen faktörlerin

---

[10] Nurullah, Altaş, *Diyanet İşleri Başkanlığında Görev Yapan Müftülerin Yeterlikleri*, Sempozyum Bildirisi, Kayseri, 2004.
[11] Fahri Kayadibi, *Cumhuriyet Döneminde Müftülükler*, Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi, Sayı 7, Yıl: 2000, s. 143-192.
[12] Bekir Demirkol, *Diyanet İşleri Başkanlığına Bağlı İmam ve Müftülerin Liderlik Davranışları*, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara 1996.
[13] DİB, *Diyanet İşleri Başkanlığı Taşra Teşkilatında Din Hizmetlerini Yürütenlerin (İmam-Hatip, Kur'an Kursu Öğreticisi, Din Hizmetleri Uzmanı, Vaiz ve Müftü) Temel ve Özel Yeterlikleri*, Ankara 2005.
[14] Şuayip Özdemir, *Müftülerin Gözüyle Din Hizmetleri*, Dem Yayınları, İstanbul 2007.

tespiti detaylı olarak belirlenmemiştir. Söz konusu eksikliği araştırmamızın problem konusu olarak ele almaya çalıştık. Bu bağlamda araştırmanın problemi, **"kendi değerlendirmelerine göre yaygın din eğitim yöneticisi olarak müftülerin yeterlik düzeyleri nedir ve bu düzeyleri etkileyen faktörler nelerdir?"** sorusu üzerine kurgulanmıştır.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı; yaygın din eğitim yöneticisi olarak müftülerin yeterlikleri ve bu yeterliklere sahip olma düzeylerinin kendi değerlendirmelerinden hareketle belirlenmesi ve bu düzeyleri etkileyen faktörlerin tespit edilmesidir. Bu amaç çerçevesinde, araştırmanın diğer amaçları şunlardır:

1. Müftülerin, **yönetim becerileri** konusundaki yeterliklere sahip olma düzeyleri;
2. Müftülerin, **eğitim becerileri** konusundaki yeterliklere sahip olma düzeyleri;
3. Müftülerin, **iletişim becerileri** konusundaki yeterliklere sahip olma düzeyleri;
4. Müftülerin, **cami hizmetleri becerileri** konusundaki yeterliklere sahip olma düzeyleri;
5. Müftülerin, **din hizmeti çevresini geliştirme becerileri** konusundaki yeterliklere sahip olma düzeyleri;
6. Müftülerin, **dini hitabet becerileri** konusundaki yeterliklere sahip olma düzeyleri;

Ayrıca yukarıda belirtilen yeterliklerin, toplam görev süresi, müftü olarak görev süresi, öğrenim durumu, ihtisas kursuna katılıma durumu, görev süresinde imamlık yapma durumu, görev süresinde vaizlik yapma durumu, görev yapılan yerleşim merkezinin özellikleri, din hizmeti için yurtdışına gitme durumu, personeline hizmet içi eğitim verme durumu, konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri yapma durumu, hizmet içi eğitime katılma durumu ve yayınlanmış eser faktörlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bir meslek alanında yeterlik alanlarının ve maddelerinin belirlenmesi uzun ve çoklu katılımı gerektiren bir süreçtir. Bu süreç, söz konusu meslek alanı ile ilgili yeterli bulgu sunan alan araştırmalarının gerçekleştiği çizgiyi ifade eder. Mesleğin yeterlikleri tespit edilm bu araştırmaların bulguları sözlerimizde derinlik sağlayacaktır. Halbuki yeni çıkan gelişmeler ve bunun alana yansımaları ele alınan problemlerin farklı boyutlarıyla ilgili eksiklikleri göz önüne sermekte ve beraberinde yeni ihtiyaçları da getirmektedir.[15] Toplumsal yaşamdaki değişimlerin, insanların din anlayışını, Diyanet anlayışını, din eğitimi anlayışını, Kuran Kurslarını ve din hizmetlerini etkilediği bir gerçektir. Bu konularda araştırmaların azlığı ise dikkat çekicidir.

Diyanet İşleri Başkanlığı ile ilgili yapılan akademik çalışmalara bakıldığında, çoğunlukla bu araştırmaların Başkanlığın kuruluşundan itibaren geçirdiği evreler, yapısı, fonksiyonları ve din-devlet ilişkisi içersinde kurumun statüsü hakkında olduğu görülmektedir.[16] Diyanet İşleri Başkanlığı'nın din hizmetlerini halka götürmede önemli görevleri olan müftülerin yaygın eğitim yöneticiliği yeterliklerinin tespiti konusunda herhangi bir araştırma bulunmamaktadır. Bu sebeple bu araştırmanın, müftülerin, yaygın eğitim yöneticisi olarak yeterlik düzeylerini belirlenmekle, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın hizmet politikalarına önemli bilimsel katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın hipotezleri şunlardır: Yaygın din eğitim yöneticisi olarak müftülerin kendi değerlendirmelerinden hareketle,

---

[15] Nurullah, Altaş,

[16] İştar B Tarhanlı, *Müslüman Toplum "Laik" Devlet, Türkiye'de Diyanet İşleri Başkanlığı*, Afa Yay., İstanbul 1993, Boyacıoğlu, Ramazan, Hilafetten Diyanet İşleri Başkanlığına Geçiş, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara 1992, Davut Dursun, Din *Bürokrasisi-Yapısı, Konumu ve Gelişimi*, İşaret Yay., İstanbul 1992, Kamil Kaya, **S***osyolojik Açıdan Türkiye'de Din-Devlet İlişkileri ve Diyanet İşleri Başkanlığı*, İstanbul 1998, Mehmet Bulut, *Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Yaygın Din Eğitimindeki Yeri*, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara 1997, Mehmet Aksoy, *Şeyhülislamlıktan Bugüne-Şeyhülislamlıktan Diyanet İşleri Başkanlığına Geçiş*, Önel Yay., Köln 1998, Ali Rıza Abay, *Cumhuriyet Dönemi Diyanet İşleri Başkanlığı Organizasyonu*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1989, Ahmet Bıçakçı, *Türkiye Cumhuriyeti Diyanet İşleri Başkanlığı Din İşleri Yüksek Kurulu Kararlarının Din Sosyolojisi Açısından İncelenmesi (1946-1996)*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1994, Fazıl Polat, *Diyanet İşleri Başkanlığı Yılları Arası Çerçevesinde Din Toplum İlişkisine Bir Bakış (1980-1990)*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum 1996.

1. **Yönetim becerileri boyutundaki yeterlik düzeyleri;**

    a) Toplam görev sürelerine,

    b) Müftü olarak görev sürelerine,

    c) Öğrenim durumlarına,

    d) İhtisas kursuna katılma durumlarına,

    e) Görev süresinde imamlık yapma durumlarına,

    f) Görev süresinde vaizlik yapma durumlarına,

    g) Görev yapılan yerleşim merkezinin özelliklerine,

    h) Din hizmeti için yurtdışına gitme durumlarına,

    i) Personeline hizmet içi eğitim verme durumlarına,

    j) Konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri düzenleme durumlarına,

    k) Yürüttükleri görevle ilgili hizmet içi eğitime katılma durumlarına,

    l) Yayınlanmış eseri olma durumlarına göre farklılaşmaktadır.

2. **Eğitim becerileri boyutundaki yeterlik düzeyleri;**

    a) Toplam görev sürelerine,

    b) Müftü olarak görev sürelerine,

    c) Öğrenim durumlarına,

    d) İhtisas kursuna katılıma durumlarına,

    e) Görev süresinde imamlık yapma durumlarına,

    f) Görev süresinde vaizlik yapma durumlarına,

    g) Görev yapılan yerleşim merkezinin özelliklerine,

    h) Din hizmeti için yurtdışına gitme durumlarına,

    i) Personeline hizmet içi eğitim verme durumlarına,

    j) Konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri düzenleme durumlarına,

    k) Yürüttükleri görevle ilgili hizmet içi eğitime katılma durumlarına,

l) Yayınlanmış eseri olma durumlarına göre farklılaşmaktadır.

3. İletişim becerileri boyutundaki yeterlik düzeyleri;

a) Toplam görev sürelerine,

b) Müftü olarak görev sürelerine,

c) Öğrenim durumlarına,

d) İhtisas kursuna katılıma durumlarına,

e) Görev süresinde imamlık yapma durumlarına,

f) Görev süresinde vaizlik yapma durumlarına,

g) Görev yapılan yerleşim merkezinin özelliklerine,

h) Din hizmeti için yurtdışına gitme durumlarına,

i) Personeline hizmet içi eğitim verme durumlarına,

j) Konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri düzenleme durumlarına,

k) Yürüttükleri görevle ilgili hizmet içi eğitime katılma durumlarına,

l) Yayınlanmış eseri olma durumlarına göre farklılaşmaktadır.

4. Cami hizmetleri becerileri boyutundaki yeterlik düzeyleri;

a) Toplam görev sürelerine,

b) Müftü olarak görev sürelerine,

c) Öğrenim durumlarına,

d) İhtisas kursuna katılıma durumlarına,

e) Görev süresinde imamlık yapma durumlarına,

f) Görev süresinde vaizlik yapma durumlarına,

g) Görev yapılan yerleşim merkezinin özelliklerine,

h) Din hizmeti için yurtdışına gitme durumlarına,

i) Personeline hizmet içi eğitim verme durumlarına,

j) Konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri düzenleme durumlarına,

k) Yürüttükleri görevle ilgili hizmet içi eğitime katılma durumlarına,

l) Yayınlanmış eseri olma durumlarına göre farklılaşmaktadır.

5. Din hizmetleri çevresini geliştirme becerileri boyutundaki yeterlik düzeyleri;

a) Toplam görev sürelerine,

b) Müftü olarak görev sürelerine,

c) Öğrenim durumlarına,

d) İhtisas kursuna katılıma durumlarına,

e) Görev süresinde imamlık yapma durumlarına,

f) Görev süresinde vaizlik yapma durumlarına,

g) Görev yapılan yerleşim merkezinin özelliklerine,

h) Din hizmeti için yurtdışına gitme durumlarına,

i) Personeline hizmet içi eğitim verme durumlarına,

j) Konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri düzenleme durumlarına,

k) Yürüttükleri görevle ilgili hizmet içi eğitime katılma durumlarına,

l) Yayınlanmış eseri olma durumlarına göre farklılaşmaktadır.

6. Dini hitabet becerileri boyutundaki yeterlik düzeyleri;

a) Toplam görev sürelerine,

b) Müftü olarak görev sürelerine,

c) Öğrenim durumlarına,

d) İhtisas kursuna katılıma durumlarına,

e) Görev süresinde imamlık yapma durumlarına,

f) Görev süresinde vaizlik yapma durumlarına,

g) Görev yapılan yerleşim merkezinin özelliklerine,

h) Din hizmeti için yurtdışına gitme durumlarına,

i) Personeline hizmet içi eğitim verme durumlarına,

j) Konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri düzenleme durumlarına,

k) Yürüttükleri görevle ilgili hizmet içi eğitime katılma durumlarına,

l) Yayınlanmış eseri olma durumlarına göre farklılaşmaktadır.

5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmamızın temel sınırlılıkları şu şekilde ifade edilebilir:

1. Araştırma, müftü yeterlik alanlarından sadece yaygın din eğitimi yönetimi yeterliklerini yerine getirmedeki yeterlik düzeyi,
2. Müftülerin kişisel bilgiler ve yeterlik maddelerinin kendi görüşlerine dayalı olarak değerlendirilmesi ile,
3. Ölçme aracının uygulandığı zaman dilimi ile,
4. Türkiye evreni ile,
5. Araştırmada ele alınan probleme ait verilerin toplanması araştırmada kullanılan ölçme aracı ile sınırlıdır.

6. ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI

1. Müftülerin anketlere verdikleri yanıtlar kendi görüşlerini yansıtmaktadır.
2. Müftülerin yaygın din eğitimi yönetimi yeterlikleri, kendi algılarına dayalı olarak saptanabilir.
3. Araştırmanın yöntemi problem ve amaca uygundur.

7. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

7.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın teorik ve pratik olmak üzere iki yönü bulunmaktadır. Araştırmanın teorik yönünün araştırılmasında öncelikle alanla ilgili kitap ve makalelere başvurulmuştur. Diyanet İşleri Başkanlığı, müftü, eğitim, yaygın din eğitimi eğitim yönetimi ile ilgili yazılmış yerli ve yabancı kitaplar, makaleler, tezler,

süreli yayınlar, web sayfaları vb. kaynaklar taranmış ve yararlanılmıştır. Araştırmada yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin yeterlik düzeyleri araştırılmıştır. Bu amaçla, yaygın eğitim yöneticisi olarak müftülerin yeterlik düzeylerini ölçmek amacıyla bir ölçek geliştirilmiştir.

Araştırmada yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin, bu alandaki yeterliklere kendi değerlendirmelerinden hareketle ne derece sahip oldukları ve bu yeterlik düzeylerinin bazı faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Bu nedenle tezde, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir.[17] Bu tür modellerde ihtiyaç duyulan veriler, hedef kitle olarak tanımlanan çalışma evrenindeki birey ya da objelerden çeşitli araçlar kullanılarak toplanır. Soruna ilişkin mevcut durum herhangi bir müdahale olmaksızın betimlenmeye çalışılır.[18]

Teze konu edilen araştırma tek faktörlü bir desen[19] olarak planlanmıştır. Tek faktörlü desenler (one factor design), bağımlı değişken üzerinde tek bir bağımsız değişkenin etkisini araştırır. Bu çalışmada araştırmanın problemini gösteren bağımlı değişken, yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin belirlenen yeterliklere sahip olma düzeyleri, bu yeterliklere sahip olma düzeylerinde etkisi olup olmadığı incelenen bağımsız değişkenler ise toplam görev süresi, müftü olarak görev süresi, öğrenim durumu, ihtisas kursuna katılım durumu, görev süresinde imamlık yapma durumu, görev süresinde vaizlik yapma durumu, görev yapılan yerleşim merkezinin özellikleri, din hizmeti için yurtdışına gitme durumu, personeline hizmet içi eğitim verme durumu, konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri düzenleme durumu, yürüttükleri görevle ilgili hizmet içi eğitime katılma durumu, yayınlanmış eseri olma durumudur.

[17] Niyazi Karasar; *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınevi, Ankara, 1998, s.79-81.
[18] Ali Balcı, *Sosyal Bilimlerde Araştırma*, Pegem A yay., 3. Baskı, Ankara 2001, s. 240, Niyazi Karasar; *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, s.79-81.
[19] Ayrıntılı bilgi için bkz. Ali Balcı, *Sosyal Bilimlerde Araştırma,* s.242.

7.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu tez yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin yeterlik düzeylerini konu almaktadır. Araştırma evrenini Diyanet İşleri Başkanlığında görev yapan müftüler oluşturmaktadır.

Araştırmada evrene giren tüm müftülere ulaşılmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla araştırmanın örneklemi evreniyle aynıdır.

7.3. Veri Toplama Araçlarının Hazırlanması

Bu araştırma, kendi değerlendirmelerine göre yaygın din eğitim yöneticisi olarak müftülerin yeterlikleri ve bu yeterliklere sahip olma düzeylerinin tespit edilmesini amaçlamaktadır. Genel olarak ölçme araçlarının geliştirilmesinde izlemesi gereken aşağıdaki aşamalar takip edilmiştir.

1. Madde Oluşturma Aşaması
2. Uzman Görüşüne Başvurma Aşaması
3. Ön Deneme Aşaması
4. Geçerlilik ve Güvenirlik Hesaplama Aşaması

Bu aşamalarda yapılan çalışmalar aşağıda özetlenmiştir.

Bu amaçla, ilk aşamada ilk olarak yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin yeterlikleri ölçeği ile ilgili literatür taraması yapılmış ve daha önceki çalışmalarda kullanılan ölçme araçları incelenmiştir. Eğitim yöneticisinin yapması gerekli olan işlerin neler olduğu ve eğitim yöneticisinin etkili olabilmek için nasıl davranması gerektiği konusu ile ilgili yasal metinler, etkili eğitim yöneticisi davranışları ile ilgili yerli ve yabancı literatür taranmıştır. Diyanet İşleri Başkanlığı mevzuatında müftülerle ilgili düzenlemelerden, din görevlileri yeterliklerine ilişkin bilimsel araştırma ve Diyanet İşleri Başkanlığınca hazırlanan Diyanet İşleri Başkanlığı Taşra Teşkilatında Din Hizmetlerini Yürütenlerin (İmam-Hatip, Kuran Kursu Öğreticisi, Din Hizmetleri Uzmanı, Vaiz ve Müftü) Temel ve Özel Yeterlikleri kitapçığından faydalanılarak yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin yeterlikleri ölçeğinin nasıl hazırlanması gerektiği konusunda rehber olması amacıyla yararlanılmıştır. Hazırlanan ölçekte temel hareket noktası Diyanet İşleri Başkanlığınca hazırlanan Diyanet İşleri Başkanlığı Taşra Teşkilatında Din Hizmetlerini Yürütenlerin (İmam-Hatip, Kuran Kursu Öğreticisi, Din Hizmetleri

Uzmanı, Vaiz ve Müftü) Temel ve Özel Yeterlikleri kitapçığı ve mevzuat olmuştur. Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin yeterliklerinin belirlenmesinde eğitim yöneticisinin sahip olması gereken planlama, koordinasyon, yönetme ve değerlendirme ile ilgili mevzuatça müftülere yüklenen görevler tasnif edilmiş, bu tasnifte DİB tarafından belirlenen yeterlik maddeleri dikkate alınmış ve ölçek oluşturulmuştur.

Bir ölçme aracının geçerli ve güvenilir olması bireylerin davranışlarını tahmin etmedeki başarısı ile doğru orantılıdır.[20] Geçerlik bir ölçü aracının, ölçtüğünü öne sürdüğü değişkeni ne derece doğru ölçtüğü ilgili bir kavramdır. Kapsam (içerik), Uyum ve Yapı geçerliliği olmak üzere 3 çeşit geçerlik var olup, araştırmada kullanılan ölçü aracının özelliğine göre bu geçerlik çeşitlerinden biri ya da birkaçı uygun olmaktadır. Bu aşamada hazırlanan ölçeğin kapsam (içerik) geçerliliği açısından yeterliliği incelenmiştir. İçerik geçerliliği, ölçme aracında bulunan maddelerin ölçme aracına uygun olup olmadığını, ölçülmek istenen alanı temsil edip etmediğini belirlemek için uzman görüşüne başvurularak gerçekleştirilir. Bunun için önce bir grup uzman tarafından ölçme amaçları ve bu amaçların gerektirdiği içeriği temsil edip edemeyeceği tartışılır. [21] Bu çerçevede yapılan çalışmada ikinci olarak uzmanın görüşleri alınmıştır. Bu ölçek hakkında Başkanlıkta, müftülük görevi yapmış olan Din İşleri Yüksek Kurulu üye ve uzmanları ve müfettişlerden, ilahiyat fakültelerinde Din Eğitimi Anabilim dallarındaki öğretim üyelerinden görüş alınmıştır. Bu uzmanlar ölçek maddelerinin ilgili yeterlikleri ölçüp ölçmediğini ve dilbilgisi ve anlaşılabilirliğini incelenmiştir. Uzman görüşleri sonucunda toplam 160 maddeden oluşan madde havuzundan 114 madde uygun görülmüş ve kullanılmak üzere seçilmiştir. Bu sayede hazırlanan ölçme aracının kapsam (içerik) geçerliliğine sağlanmaya çalışılmıştır.

Ön deneme için 114 madde, taslak ölçek haline getirilmiştir. Ölçekteki maddeler, beşli likert tipinde oluşturulmuş ve kişilerin maddelere katılma dereceleri; 1 "Hiç Katılmıyorum", 2 "Katılmıyorum", 3 "Kararsızım", 4 "Katılıyorum" ve 5 "Tamamen Katılıyorum" biçiminde sınıflandırılmıştır. Müftülerin vermiş olduğu cevapların puanlanmasında, olumlu maddeler için 5, 4, 3, 2, 1 şeklinde bir puanlama biçimi göz önüne alınmıştır.

[20]Şener Büyüköztürk, *Veri Analizi El Kitabi (4. Baskı),* Pegema Yayınevi, Ankara 2004
[21] L. E. Tyler, *Test And Measurement (Second Edition),* Prentice- Hall. 1971

Geliştirilen taslak ölçeğin deneme uygulaması Diyanet İşleri Başkanlığı taşra teşkilatında görev yapmakta olan müftülere uygulanmış ve elde edilen verilerin istatistiksel hesaplamaları yapılmıştır.

Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin yeterliklerinin belirlemek amacıyla nitel ve nicel iki ölçme aracı geliştirilmiştir. Nicel ölçme aracı olan Yaygın Din Eğitim Yöneticisi Olarak Müftülerin Yeterlikleri ölçeği iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; müftülerin kişisel durumlarını belirlemeye yönelik maddeler yer almaktadır. İkinci bölümde; yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin yeterliklerini belirlemeye yönelik maddeler bulunmaktadır. Veri toplama aracı olarak, yeterlik ölçeğinin bağımsız değişkenlerinin bulunduğu yapılandırılmış ölçme aracı kullanılmıştır. Ölçme aracının oluşturulması sırasında uzman görüşleri de alınarak bu görüşler nitel olarak çözümlenmiştir.

Veri toplama aracı olan anket formunda, kişisel özellikleri belirlemeye yönelik 21 adet soru ile yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin yeterliklerini belirlemeye yönelik 114 sorudan oluşan Yaygın Din Eğitimi Yöneticisi Olarak Müftülerin Yeterlikleri Ölçeğinden oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçme aracı 6 boyuttan oluşmaktadır. Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin yeterliklerinin belirlenmesinde eğitim yöneticisinin sahip olması gereken planlama, koordinasyon, yönetme ve değerlendirme ile ilgili mevzuatça müftülere yüklenen görevler tasnif edilerek ve bu tasnifte DİB tarafından belirlenen yeterlik maddeleri dikkate alınarak bu boyutların isimlendirilmesi yapılmıştır. Bu noktada yeterlik boyutlar belirlenirken öncelikle eğitim yöneticisinden bulunması gereken yeterliklerden hareketle bir kamu görevlisi ve bir din adamı olarak müftüde bulunması gereken yeterlik maddeleri belirlenmiştir. Bu hususlar göz önünde bulundurularak aşağıdaki yeterlik boyutları oluşturulmuştur. Bu boyutların isimleri sırasıyla şöyledir:

1- Yönetim becerileri boyutu

2- Eğitim becerileri boyutu

3- İletişim becerileri boyutu

4- Cami hizmetleri becerileri boyutu

5- Din hizmetleri çevresini geliştirme becerileri boyutu

6- Dini hitabet becerileri boyutu

Bu altı yeterlik boyutunu oluşturan maddeler ise şunlardır:

1- Yönetim becerileri boyutunu oluşturan yeterlikler

- Personelinin yönetime katılımını sağlama
- Din görevlisi-cemaat çatışmalarını çözme
- Cami vakıf ve dernek yöneticileri ve din görevlisi çatışmalarını çözme
- Personelinin değerlendirme sürecine katılımını sağlama
- Görevlilere sorumluluk verme
- Cami vakıf ve dernek yönetimleriyle olumlu ilişkiler geliştirme
- Uygulayıcı olabilme
- Din görevlilerinin başarılı çalışmalarını ödüllendirme
- Mesleğiyle ilgili kendi tasarımı olan projeler geliştirme ve uygulama
- Koordinatörlük becerisine sahip olma
- Görev alanı ile ilgili yasa ve yönetmelikleri bilme
- Yasal düzenleme olmayan konularda insiyatif kullanma
- Soruşturma ve takibatlarda mevzuata uygun davranma
- Din görevlilerinin etkili bir hizmet yerine getirip getirmediğini izleme/değerlendirme

2- Eğitim becerileri boyutunu oluşturan yeterlikler

- Kur'an Kursu öğreticilerine eğitim öğretim hizmetleri ile ilgili rehberlik yapma
- Kur'an Kursları programları ile öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçları üzerinde çalışmalar yapma
- Kur'an Kursları öğreticilerinden, kadınların yaygın din eğitiminde etkin bir şekilde yararlanma
- Kur'an Kursları program amaçlarının gerçekleşmesine destek olma
- Kur'an Kurslarındaki eğitim ortamlarının iyileştirilmesi için katkıda bulunma
- Kur'an Kursları programlarının uygulanmasını denetleme
- Kur'an Kursu öğreticilerine özel öğretim yöntemleri üzerine hizmet içi kurslar sağlama

- Kur'an Kursları öğrenci velileri ile program amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik işbirliği yapma
- Program geliştirmeye yönelik görev yapılan mahalde elde edilen bulguları programlarla ilgili birime bildirme
- Hizmet içi kurslarda öğretim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanma
- Din görevlilerine hitabet becerisini geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim sağlama
- Din görevlilerine alan bilgi ve becerileri konusunda hizmet içi eğitim sağlama
- Hacı adaylarına yönelik programlı seminerler düzenleme
- Din görevlilerinin mesleki gelişimini sağlayacak imkanları sağlama
- Sosyal bilimlere ilişkin bilgilerin din ve ilahiyat alanı ile bağını kurma

3- İletişim becerileri boyutunu oluşturan yeterlikler

- İnsanlarla rahat konuşma
- Başkalarıyla işbirliği yapma
- Türkçeyi düzgün kullanma
- Kendini yenileme
- Giyim ve dış görünüşünde özenli olma
- Kendine güvenme
- Personeliyle ilişkilerinde şeffaflık sağlama
- Mesleği icrada heyecan duyma
- Sevgiyi ve saygıyı açıkça ifade etme
- Kendine hakim olma ve soğukkanlı olma
- Davranışlarda tutarlı olma
- Görev yaptığı bölgenin ekonomik şartlarını tanıma
- Katılmadığı düşüncelere hoşgörüyle yaklaşma
- Farklı kültür ve geleneklere hoşgörü ile yaklaşma
- Yürüttüğü meslekten memnun olma
- Görev yaptığı bölgenin lisan ve ağızlarını tanıma
- Birlikte çalıştığı insanlara güvenme

4- Cami hizmetleri becerileri boyutunu oluşturan yeterlikler

- Vaaz hizmetlerini yerine getirecek personele içeriğin oluşturulmasında rehberlik etme
- Vaaz hizmetlerini yerine getirecek personele gerekli materyalleri sağlama
- Din görevlilerini hutbe metni yazmaya teşvik etme
- Mesai saatleri dışında da cemaatle birlikte olma
- Din hizmetlerinin yürütülmesinde merkez-taşra etkileşimini sağlama
- İbadetlerle sosyal hayat arasında bağ kurma
- Personeline din hizmetleri konusunda rehberlik yapma
- Sunulan din hizmetlerin kültür farklılıklarını dikkate alarak yapılandırma
- Din hizmetlerinin farklı alanlarında, diğer bilim dallarının bilgilerinden de yararlanma
- Din hizmetlerinde eğitim teknolojilerinden yararlanmaya istekli olma
- Müftülükçe düzenlenen etkinliklere din görevlilerinin katılımını sağlama
- Kadınlara yönelik irşat hizmetlerini çeşitlendirme
- Bayanların cami hizmetlerinden daha çok istifade etmelerini temin etmek

5- Din hizmetleri çevresini geliştirme becerileri boyutunu oluşturan yeterlikler

- Din hizmetlerinde medyayı etkili bir şekilde kullanma
- Din hizmetlerinin etkinliğini sağlamak için İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri ile ortak çalışmalar/projeler yürütme
- Din hizmetlerinin etkinliği için İlahiyat Fakülteleri ile işbirliği yapma
- Zararlı alışkanlıkların önlenmesinde örgün öğretim kurumlarıyla işbirliği yapma
- Din hizmetlerinin etkinliği için İmam Hatip Liseleri ile işbirliği yapma

- Din hizmetlerini yetiştirme yurtlarına ulaştırma
- Din hizmetlerine Müftülük dışındaki kamu kuruluşlarının katılımını ve desteğini sağlama
- Öğrencilere ve yetişkinlere yönelik okuma salonları/kütüphaneler oluşturma
- İrşat hizmetlerini cezaevlerinde etkin bir şekilde yürütme
- Din hizmetlerine Müftülük personeli dışındaki sivil toplum kuruluşlarının katılımını ve desteğini sağlama
- Din hizmetlerinin etkinliğini geliştirmek amacıyla sivil toplum kuruluşları/vakıf ve derneklerle işbirliği yapma
- Cami ve müftülük dışında irşat hizmetleri/konferans/sempozyum/panel organize etme
- Din hizmetlerini huzurevlerine ulaştırma
- Kurban kesecek olanlara yönelik seminerler düzenleme

6- Dini hitabet becerileri boyutunu oluşturan yeterlikler

- Vaazlarda hedef kitlenin ilgi ve dikkatini çekme
- Hedef kitlenin konu hakkında önceden öğrendikleri ile konu arasında bağ kurma
- Hedef kitlenin vaaz boyunca ilgisini canlı tutma
- Vaaz ve hutbe konularını, güncel konuları da göz önüne alarak planlı olarak belirleme
- Hedef kitleye vaaz konusunun amaçlarını verme
- Vaaz ve hutbe konularının tespitinde bölgesinin sosyo-kültürel özelliklerini göz önüne alma
- Vaaz ve hutbe konularının tespitinde hedef kitlenin ilgi ve ihtiyaçlarını göz önün alma
- Vaaz ve hutbelerin etkinliği için hedef kitlenin görüşlerinden yararlanma/izleme
- Vaaz ve hutbelerin etkinliğini/amaçların gerçekleşmesini ölçme/İzleme
- Vaaz ve hutbelerde ikna edici bir dil kullanma

- Vaaz hazırlığı için yeterli süre ayırma
- Vaaz, hutbe ve konuşmalarında örnek olaylardan yararlanma
- Konuşmalarda kullanma amacıyla medyayı takip etme ve arşivleme
- Vaaz, hutbe ve diğer dini konuşmalarda jest ve mimikleri kullanma
- Vaaz ve irşat hizmetlerinin içinde bizzat yer alma
- Örnek vaaz ve hutbe metinleri oluşturma
- Hedef kitlenin sorunları doğrultusunda vaaz boyunca muhtemel sorulara cevaplar verme
-

7.4. Verilerin Toplanması

Yaygın Din Eğitim Yöneticisi Olarak Müftülerin Yeterlikleri ismiyle hazırlanan anket formları Diyanet İşleri Başkanlığında görev yapan müftülere uygulanmıştır. Veri toplamak için Diyanet İşleri Başkanlığından izin alınmıştır. Anket formları Ankara ve Ordu il müftülüklerinde görev yapan müftülere araştırmacının kendisi tarafından uygulanmış diğer illerde görev yapan müftülere ise posta yoluyla ulaştırılmıştır. Ayrıca örneklem olarak seçilen müftülerle derinlemesine görüşme yapılmıştır. Görüşme içerikleri anket formuyla aynı tutulmuştur.

7.5. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Müftülerin söz konusu yeterliklere sahip olma düzeyleri, kendi görüşlerine dayalı olarak Likert tipi beşli derecelendirme ölçeğiyle toplanmıştır. Günümüzde en fazla kullanılan çok maddeli ölçeklerden biriside Likert tipi ölçeklerdir. Likert tipi ölçekler bireyin kendisi hakkında bilgi vermesi esasına dayanır. Birey çeşitli özellikler bakımından kendisi hakkındaki gözlem sonuçlarını bildirir. Genellikle bir soru listesi (anket, envanter, ölçek, test) verilir ve bireyden listedeki ölçek maddelerine tepkide bulunması (soruları cevaplaması) istenir. Bu sorularda, bireyden

hipotetik olarak ortaya konan durumlarda takınacağı tavrın veya göstereceği davranışın ne olacağını belirtmesi istenir.[22]

Müftülerin belirtilen yeterliklere sahip olma düzeyleri toplam puanlar kullanılarak değerlendirilmiştir. Bunu için her boyuttaki yeterliklere sahip olma düzeylerine ilişkin toplam puanlar hesaplanarak, bu değerler büyükten küçüğe 1'den başlanarak sıraya dizilmiştir. Her bir yeterliğe sahip olma düzeyine ait ortalama puanlar kullanılarak, müftülerin o yeterliğe hangi düzeyde sahip olduğu ölçeklendirilmiştir.

Verilerinin çözümlenmesinde, uygulanan anketlerle toplanan ham veriler bilgisayar ortamına aktarılarak düzenlenmiş ve Sosyal Bilimler İstatistiksel Paket Programı (SPSS)'nda analiz edilmiştir.

Elde edilen bu Cronbach Alpha sonucuna göre, değişkenleri daha sağlıklı bir biçimde belirlemek ve ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla verilere faktör analizi uygulanmıştır. İkili karşılaştırmalarda *bağımsız iki örneklem t testi*, gruplar arasındaki farklılıkların varlığının tespiti için *tek yönlü varyans analizi* uygulanmıştır. Varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmışsa bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi amacıyla *çoklu karşılaştırma testleri (post hoc multiple comparisons)* yapılmıştır. Her bir bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlerle ilişkileri uygun analiz teknikleriyle ayrı ayrı ortaya konulduktan sonra bir sonuç tablosu üzerinde açıklama ve yorumlama yapılmıştır.

7.6. Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin sahip olması gereken temel yeterlikler literatür ve uzman kişilerin görüşü alınarak belirlendikten sonra, veri toplama aracının geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ankara ve Ordu illerinde görev yapan müftülere anketin deneme formu uygulanmıştır. Geçerlik ve güvenirlik analizleri ve elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Müftülerin yeterlik düzeylerini belirlemek için kullanılan ölçeğin her bir boyutunun geçerlik güvenirlik çalışması ve elde edilen verilerdeki yeterliğinin

---

[22] Ata Tezbaşaran, *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara 1997

saptanması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini belirtmek için Barlett Testi uygulanmıştır.[23] Faktör analizi yapılmadan önce veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığının değerlendirilmesi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığının değerlendirilmesi için Barlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi kullanılmıştır. KMO oranının 0.50'nin üzerinde olması gerekmektedir. Oran ne kadar yüksek olursa veri seti faktör analizi yapmak için o kadar iyidir denilebilir[24] Buna göre, ölçeğin Kaiser-Mayer-Olkin değeri Bartlett's Testi sonucu belirlenmiştir. KMO değeri ve Bartlett testi sonucunun anlamlı olduğu belirlenen ön uygulama veri setinin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. Elde edilen verilere faktör analizi yapılmış madde test korelasyonları incelenmiştir. Deneme sonucunda, toplam korelasyonu 0.30'un altında kalan maddeler ölçekten çıkartılmıştır.

Ölçme aracının geçerliliği, hazırlanan anketin neyi ölçtüğü ve hazırlanış amacını ne kadar iyi gerçekleştirdiğini ifade eder.[25] Ölçme aracının güvenirliği ise ölçme aracının ölçtüğü özelliği ya da özellikler ne derece bir kararlılıkta ölçmekte olduğunun göstergesidir.[26] Güvenirliğin bir ölçme aracında bütün soruların birbiri ile tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini ortaya koyan bir kavram[27] olduğu bir başka tanımdır.

Yapı geçerliliği, sonuçları ve sonuçların ne ile bağlantılı olduğunu açıklar. Bir başka deyişle, ölçme aracının soyut bir olguyu ne derece doğru ölçebildiğini gösterir. [28]Araştırmada kullanılan ilgi ölçeğinin yapı geçerliğini araştırmak amacı ile faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi, birbiri ile ilişkisi bulunan p tane değişkeni bir araya getirerek, az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir.[29] Ölçme

[23] Geniş bilgi için bakınız, Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Nobel Yay. Ankara 2002, s.50.
[24]Şeref Kalaycı, *Faktör Analizi*, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik (2005)Teknikleri, (Editör: Ş. Kalaycı). ss. 321–331. Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara 2005
[25] Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Nobel Yayıncılık, Ankara 2005, s.16.
[26] Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, s.34.
[27] Kazım Özdamar, *Paket programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-I,* Kaan Kitabevi, 2.Baskı, Eskişehir, 1999, s.512.
[28] Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, s.150.
[29] *Ş.* Büyüköztürk, *Faktör analizi: Temel Kavramlar Ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, s.32, 470-483.

aracını oluşturan ölçeklerin her birinin tek bir yapıyı ölçüp ölçmediğini test etmek için faktör analizi uygulanmıştır.

Araştırmamızın güvenirlik katsayılarının belirlenmesinde Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır.[30] Çünkü Cronbach Alpha katsayısı, istatistik temelleri tutarlı ve güvenirlik yapısı en iyi olan katsayıdır.[31] Ölçeğimizde 6 temel yeterlik boyutu ele alınmış ve bu boyutların altında yer alan ölçeklerin tek bir yapıyı ölçüp ölçmediğini test etmek için faktör analizi uygulanmıştır.[32] Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları için ise, bir iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha Katsayısı formülü kullanılmıştır. Ölçeğimizdeki 6 temel yeterlik boyutuyla ilgili yapılan geçerlik ve güvenirlik testleri aşağıda verilmiştir.

[30] Cronbach, L. *Essential of Psychological Testing***,** Newyork: Harper&Row (fifth ed.) 1990
[31] Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, s.152.
[32] Geniş bilgi için bakınız, Şener Büyüköztürk, *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Pegema Yayıncılık, Geliştirilmiş 3. Baskı, Ankara, 2002, s.117.

1.6.1. Yönetim Becerileri

Müftülerin kendi değerlendirmelerine göre yönetim becerileri alanında öngörülen yeterliklere ne düzeyde sahip olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Barlett Testi, faktör analizi ve madde analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 1. Yönetim Becerileri Boyutu KMO and Bartlett's Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,844
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2811,636
	Df	91
	Sig.	,000

"Yönetim becerileri" boyutu ile ilgili elde edilen verilerin yeterliğinin saptaması için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) testine göre yeterlik puanı .84'tür. Bu puan sosyal bilimlere göre, elde edilen verilerin yeterliğinin çok iyi bir düzeyi ifade ettiğini göstermektedir.[33]

"Ölçekteki, "Yönetim becerileri" boyutunda tek bir faktörün açıkladığı varyans % 35,945'tir. Yani bu boyutta yer alan maddeler "Yönetim Becerileri"nin yaklaşık %36'sını açıklamaktadır.

Müftülerin, "Yönetim Becerileri" boyutunda öngörülen yeterliklere ne düzeyde sahip olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin faktör analizi ve madde analizleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

[33] Geniş bilgi için bakınız, Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, s.50.

Tablo 2.Yönetim Becerileri Boyutu Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

Yönetim Becerileri	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelâsyonu
Personelinin yönetime katılımını sağlama	,69	,61
Din görevlisi-cemaat çatışmalarını çözme	,68	,59
Cami vakıf ve dernek yöneticileri ve din görevlisi çatışmalarını çözme	,66	,56
Personelinin değerlendirme sürecine katılımını sağlama	,65	,56
Görevlilere sorumluluk verme	,65	,55
Cami vakıf ve dernek yönetimleriyle olumlu ilişkiler geliştirme	,635	,53
Uygulayıcı olabilme	,59	,51
Din görevlilerinin başarılı çalışmalarını ödüllendirme	,58	,50
Mesleğiyle ilgili kendi tasarımı olan projeler geliştirme ve uygulama	,56	,48
Koordinatörlük becerisine sahip olma	,56	,48
Görev alanı ile ilgili yasa ve yönetmelikleri bilme	,55	,47
Yasal düzenleme olmayan konularda inisiyatif kullanma	,53	,44
Soruşturma ve takibatlarda mevzuata uygun davranma	,49	,41
Din görevlilerinin etkili bir hizmet yerine getirip getirmediğini izleme/değerlendirme	,47	,39

Cronbach's Alpha: .85

Açıkladığı Varyans: %35,94

Müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutunda sahip olması gerektiği düşünülen 14 yeterlik ifadesinin oluşturduğu ölçeğin faktör analizi sonuçlarına göre maddelerin birinci faktör yük değerlerinin .47 ile .69 arasında değiştiği gözlenmektedir. Faktör yük değerlerine göre ölçek birbiriyle ilişkili maddelerden oluşmakta ve "Yönetim becerileri" boyutu yeterlikleri olarak tanımlanan yapıyı ölçtüğü görülmektedir.

Her bir yeterlik ifadesinin katılımcıları ne denli ayırt ettiğini değerlendirmek amacıyla yapılan madde analizi sonuçlarına göre madde toplam korelasyonlarının da .39 ile .61 arasında olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre 14 yeterlik ifadesinin her biri ayırt edici özelliğe sahiptir. Ölçeğin *Cronbach Alpha* güvenirlik katsayısı .85

olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunun bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Bu bulgulara göre "Yönetim Becerileri" yeterlik ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu söylenebilir.

1.6.2. İletişim Becerileri

Müftülerin kendi değerlendirmelerine göre iletişim becerileri alanında öngörülen yeterliklere ne düzeyde sahip olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Barlett Testi, faktör analizi ve madde analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 3. İletişim Becerileri Boyutu KMO and Bartlett's Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,877
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2601,427
	Df	136
	Sig.	,000

"İletişim Becerileri" boyutu ile ilgili elde edilen verilerin yeterliğinin saptaması için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) testine göre yeterlik puanı .87'dir. Bu puan sosyal bilimlere göre, elde edilen verilerin yeterlik düzeyinin çok iyi olduğunu göstermektedir.[34]

Ölçekteki, "İletişim Becerileri" boyutunda tek bir faktörün açıkladığı varyans % 32,22'dir. Yani bu boyutta yer alan maddeler "İletişim Becerileri"nin yaklaşık %32'sini açıklamaktadır.

Müftülerin, "İletişim Becerileri" boyutunda öngörülen yeterliklere ne düzeyde sahip olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin faktör analizi ve madde analizleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

[34] Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, s. 50.

Tablo 4.İletişim Becerileri Boyutu Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

İletişim Becerileri	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelâsyonu
İnsanlarla rahat konuşma	,67	,58
Başkalarıyla işbirliği yapma	,63	,56
Türkçeyi düzgün kullanma	,59	,51
Kendini yenileme	,59	,51
Giyim ve dış görünüşünde özenli olma	,59	,51
Kendine güvenme	,59	,50
Personeliyle ilişkilerinde şeffaflık sağlama	,58	,50
Mesleği icrada heyecan duyma	,58	,50
Sevgiyi ve saygıyı açıkça ifade etme	,56	,48
Kendine hakim olma ve soğukkanlı olma	,55	,48
Davranışlarda tutarlı olma	,55	,48
Görev yaptığı bölgenin ekonomik şartlarını tanıma	,55	,47
Katılmadığı düşüncelere hoşgörüyle yaklaşma	,53	,46
Farklı kültür ve geleneklere hoşgörü ile yaklaşma	,52	,45
Yürüttüğü meslekten memnun olma	,50	,43
Görev yaptığı bölgenin lisan ve ağızlarını tanıma	,47	,40
Birlikte çalıştığı insanlara güvenme	,47	,39

Cronbach's Alpha: .86

Açıkladığı Varyans: %32,22

Müftülerin "İletişim Becerileri" yeterlikleri boyutunda sahip olması gerektiği düşünülen 17 yeterlik ifadesinin oluşturduğu ölçeğin faktör analizi sonuçlarına göre maddelerin birinci faktör yük değerlerinin.47 ile. 67 arasında değiştiği gözlenmektedir. Faktör yük değerlerine göre ölçek birbiriyle ilişkili maddelerden oluşmakta ve "İletişim Becerileri" boyutu yeterlikleri olarak tanımlanan yapıyı ölçtüğü görülmektedir.

Her bir yeterlik ifadesinin katılımcıları ne denli ayırt ettiğini değerlendirmek amacıyla yapılan madde analizi sonuçlarına göre madde toplam korelâsyonlarının da .39 ile. 58 arasında olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre 17 yeterlik ifadesinin her biri ayırt edici özelliğe sahiptir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin iyi düzeyde güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre "İletişim Becerileri" yeterlik ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu söylenebilir.

1.6.3. Eğitim Becerileri

Müftülerin kendi değerlendirmelerine göre eğitim becerileri alanında öngörülen yeterliklere ne düzeyde sahip olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin faktör analizi ve madde analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 5.Eğitim Eğitim Yeterlikleri Boyutu KMO and Bartlett's Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,889
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4291,001
	Df	105
	Sig.	,000

Eğitim Becerileri boyutu ile ilgili elde edilen verilerin yeterliğinin saptaması için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) testine göre yeterlik puanı .88'dir. Bu puan sosyal bilimlere göre, elde edilen verilerin yeterliğinin çok iyi yeterlik düzeyini ifade ettiğini göstermektedir.[35]

Ölçekteki, "Eğitim Yeterlikleri" boyutunda tek bir faktörün açıkladığı varyans % 42,35'tir. Yani bu boyutta yer alan maddeler "Eğitim Yeterlikleri"nin yaklaşık %42'sini açıklamaktadır.

[35] Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, s. 50.

Müftülerin, “Eğitim Yeterlikleri” boyutunda öngörülen yeterliklere ne düzeyde sahip olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin faktör analizi ve madde analizleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Eğitim Yeterlikleri Boyutu Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

Eğitim Yeterlikleri	**Faktör Yük Değeri**	**Madde Toplam Korelâsyonu**
Kur'an Kursu öğreticilerine eğitim öğretim hizmetleri ile ilgili rehberlik yapma	,78	,71
Kur'an Kursları programları ile öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçları üzerinde çalışmalar yapma	,78	,70
Kur'an Kursları öğreticilerinden, kadınların yaygın din eğitiminde etkin bir şekilde yararlanma	,76	,68
Kur'an Kursları program amaçlarının gerçekleşmesine destek olma	,74	,65
Kur'an Kurslarındaki eğitim ortamlarının iyileştirilmesi için katkıda bulunma	,73	,64
Kur'an Kursları programlarının uygulanmasını denetleme	,72	,63
Kur'an Kursu öğreticilerine özel öğretim yöntemleri üzerine hizmet içi kurslar sağlama	,71	,62
Kur'an Kursları öğrenci velileri ile program amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik işbirliği yapma	,67	,61
Program geliştirmeye yönelik görev yapılan mahalde elde edilen bulguları programlarla ilgili birime bildirme	,65	,59
Hizmet içi kurslarda öğretim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanma	,56	,53
Din görevlilerine hitabet becerisini geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim sağlama	,54	,51
Din görevlilerine alan bilgi ve becerileri konusunda hizmet içi eğitim sağlama	,53	,50
Hacı adaylarına yönelik programlı seminerler düzenleme	,50	,44
Din görevlilerinin mesleki gelişimini sağlayacak imkanları sağlama	,45	,41
Sosyal bilimlere ilişkin bilgilerin din ve ilahiyat alanı ile bağını kurma	,41	,36

Cronbach's Alpha: .89

Açıkladığı Varyans: %42,357

Müftülerin “Eğitim Yeterlikleri” boyutunda sahip olması gerektiği düşünülen 15 yeterlik ifadesinin oluşturduğu ölçeğin faktör analizi sonuçlarına göre maddelerin birinci faktör yük değerlerinin.41 ile. 78 arasında değiştiği gözlenmektedir. Faktör yük değerlerine göre ölçek birbiriyle ilişkili maddelerden oluşmakta ve “Eğitim Yeterlikleri” boyutu yeterlikleri olarak tanımlanan yapıyı ölçtüğü görülmektedir.

Her bir yeterlik ifadesinin katılımcıları ne denli ayırt ettiğini değerlendirmek amacıyla yapılan madde analizi sonuçlarına göre madde toplam korelasyonlarının da .36 ile .71 arasında olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre 15 yeterlik ifadesinin her birinin ayırt edici özelliğe sahiptir. Ölçeğin *Cronbach Alpha* güvenirlik katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin çok iyi düzeyde güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre “Eğitim Yeterlikleri” yeterlik ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu söylenebilir.

7.6.4.Cami Hizmetleri Yeterlikleri

Müftülerin kendi değerlendirmelerine göre cami hizmetleri yeterlikleri alanında öngörülen yeterliklere ne düzeyde sahip olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin faktör analizi ve madde analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 7. Cami Hizmetleri Yeterlikleri Boyutu KMO and Bartlett's Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,838
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2235,815
	df	78
	Sig.	,000

"Cami Hizmetleri Yeterlikleri" boyutu ile ilgili elde edilen verilerin yeterliğinin saptaması için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) testine göre yeterlik puanı .83'tür. Bu puan sosyal bilimlere göre, elde edilen verilerin yeterliğinin çok iyi bir düzeyi ifade ettiğini göstermektedir.[36]

Ölçekteki, "Cami Hizmetleri Yeterlikleri" boyutunda tek bir faktörün açıkladığı varyans % 35,74'dir. Yani bu boyutta yer alan maddeler "Cami Hizmetleri Yeterlikleri"nin yaklaşık %36'sını açıklamaktadır.

Müftülerin, "Cami Hizmetleri Yeterlikleri" boyutunda öngörülen yeterliklere ne düzeyde sahip olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin faktör analizi ve madde analizleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

[36] Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, s. 50.

Tablo 8. Cami Hizmetleri Yeterlikleri Boyutu Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

Cami Hizmetleri	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelâsyonu
Vaaz hizmetlerini yerine getirecek personele içeriğin oluşturulmasında rehberlik etme	,72	,63
Vaaz hizmetlerini yerine getirecek personele gerekli materyalleri sağlama	,67	,58
Din görevlilerini hutbe metni yazmaya teşvik etme	,64	,55
Mesai saatleri dışında da cemaatle birlikte olma	,61	,52
Din hizmetlerinin yürütülmesinde merkez-taşra etkileşimini sağlama	,61	,52
İbadetlerle sosyal hayat arasında bağ kurma	,60	,50
Personeline din hizmetleri konusunda rehberlik yapma	,60	,49
Sunulan din hizmetlerin kültür farklılıklarını dikkate alarak yapılandırma	,58	,49
Din hizmetlerinin farklı alanlarında, diğer bilim dallarının bilgilerinden de yararlanma	,57	,48
Din hizmetlerinde eğitim teknolojilerinden yararlanmaya istekli olma	,54	,44
Müftülükçe düzenlenen etkinliklere din görevlilerinin katılımını sağlama	,53	,44
Kadınlara yönelik irşat hizmetlerini çeşitlendirme	,52	,44
Bayanların cami hizmetlerinden daha çok istifade etmelerini temin etmek	,42	,35

Cronbach's Alpha: .84

Açıkladığı Varyans: %35,748

Müftülerin "Cami Hizmetleri Yeterlikleri" boyutunda sahip olması gerektiği düşünülen 13 yeterlik ifadesinin oluşturduğu ölçeğin faktör analizi sonuçlarına göre maddelerin birinci faktör yük değerlerinin .42 ile .72 arasında değiştiği gözlenmektedir. Faktör yük değerlerine göre ölçek birbiriyle ilişkili maddelerden

oluşmakta ve "Cami Hizmetleri Yeterlikleri" boyutu yeterlikleri olarak tanımlanan yapıyı ölçtüğü görülmektedir.

Her bir yeterlik ifadesinin katılımcıları ne denli ayırt ettiğini değerlendirmek amacıyla yapılan madde analizi sonuçlarına göre madde toplam korelasyonlarının da .35 ile .63 arasında olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre 13 yeterlik ifadesinin her birinin ayırt edici özelliğe sahiptir. Ölçeğin *Cronbach Alpha* güvenirlik katsayısı .84 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin çok iyi düzeyde güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre "Cami Hizmetleri Yeterlikleri" yeterlik ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu söylenebilir.

7.6.5. Din Hizmetlerinin Çevresini Geliştirme Yeterlikleri

Müftülerin kendi değerlendirmelerine göre din hizmetlerinin çevresini geliştirme alanında öngörülen yeterliklere ne düzeyde sahip olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin faktör analizi ve madde analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 9. Din Hizmetlerinin Çevresini Geliştirme Yeterlikleri Boyutu KMO and Bartlett's Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,846
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2658,793
	df	91
	Sig.	,000

"Din Hizmetlerinin Çevresini Geliştirme Yeterlikleri" boyutu ile ilgili elde edilen verilerin yeterliğinin saptaması için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)

testine göre yeterlik puanı .84'tür. Bu puan sosyal bilimlere göre, elde edilen verilerin yeterliğinin çok iyi yeterlik düzeyini ifade ettiğini göstermektedir.[37]

Ölçekteki, "Din Hizmetlerinin Çevresini Geliştirme Yeterlikleri" boyutunda tek bir faktörün açıkladığı varyans % 35,99'tür. Yani bu boyutta yer alan maddeler "Özel Alan Bilgi ve Becerileri"nin yaklaşık % 36'sını açıklamaktadır.

Müftülerin, "Din Hizmetlerinin Çevresini Geliştirme Yeterlikleri" boyutunda öngörülen yeterliklere ne düzeyde sahip olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin faktör analizi ve madde analizleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

[37] Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, s. 50.

Tablo 10. Din Hizmetlerinin Çevresini Geliştirme Yeterlikleri Boyutu Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

Din Hizmetlerinin Çevresini Geliştirme	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelâsyonu
Din hizmetlerinde medyayı etkili bir şekilde kullanma	,68	,59
Din hizmetlerinin etkinliğini sağlamak için İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri ile ortak çalışmalar/projeler yürütme	,66	,58
Din hizmetlerinin etkinliği için İlahiyat Fakülteleri ile işbirliği yapma	,66	,58
Zararlı alışkanlıkların önlenmesinde örgün öğretim kurumlarıyla işbirliği yapma	,65	,57
Din hizmetlerinin etkinliği için İmam Hatip Liseleri ile işbirliği yapma	,65	,54
Din hizmetlerini yetiştirme yurtlarına ulaştırma	,63	,53
Din hizmetlerine Müftülük dışındaki kamu kuruluşlarının katılımını ve desteğini sağlama	,62	,52
Öğrencilere ve yetişkinlere yönelik okuma salonları/kütüphaneler oluşturma	,60	,51
İrşat hizmetlerini cezaevlerinde etkin bir şekilde yürütme	,58	,51
Din hizmetlerine Müftülük personeli dışındaki sivil toplum kuruluşlarının katılımını ve desteğini sağlama	,56	,46
Din hizmetlerinin etkinliğini geliştirmek amacıyla sivil toplum kuruluşları/vakıf ve derneklerle işbirliği yapma	,56	,45
Cami ve müftülük dışında irşat hizmetleri/konferans/sempozyum/panel organize etme	,52	,44
Din hizmetlerini huzurevlerine ulaştırma	,50	,42
Kurban kesecek olanlara yönelik seminerler düzenleme	,41	,33

Cronbach's Alpha: .85

Açıkladığı Varyans: %35,992

Müftülerin "Din Hizmetlerinin Çevresini Geliştirme Yeterlikleri" boyutunda sahip olması gerektiği düşünülen 14 yeterlik ifadesinin oluşturduğu ölçeğin faktör analizi sonuçlarına göre maddelerin birinci faktör yük değerlerinin .41 ile .68 arasında değiştiği gözlenmektedir. Faktör yük değerlerine göre ölçek birbiriyle ilişkili maddelerden oluşmakta ve "Din Hizmetlerinin Çevresini Geliştirme Yeterlikleri" boyutu yeterlikleri olarak tanımlanan yapıyı ölçtüğü görülmektedir.

Her bir yeterlik ifadesinin katılımcıları ne denli ayırt ettiğini değerlendirmek amacıyla yapılan madde analizi sonuçlarına göre madde toplam korelasyonlarının da .33 ile .59 arasında olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre 14 yeterlik ifadesinin her biri ayırt edici özelliğe sahiptir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .85 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin iyi düzeyde güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre "Din Hizmetlerinin Çevresini Geliştirme Yeterlikleri" yeterlik ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu söylenebilir.

7.6.6. Dini Hitabet Yeterlikleri

Müftülerin kendi değerlendirmelerine göre dini hitabet alanında öngörülen yeterliklere ne düzeyde sahip olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin faktör analizi ve madde analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 11. Dini Hitabet Yeterlikleri Boyutu KMO and Bartlett's Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,913
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4163,441
	Df	136
	Sig.	,000

"Dini Hitabet Yeterlikleri" boyutu ile ilgili elde edilen verilerin yeterliğinin saptaması için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) testine göre yeterlik puanı .91'dir. Bu puan sosyal bilimlere göre, elde edilen verilerin yeterliğinin mükemmel düzeyini ifade ettiğini göstermektedir.[38]

Ölçekteki, "Dini Hitabet Yeterlikleri" boyutunda tek bir faktörün açıkladığı varyans % 41,82'dir. Yani bu boyutta yer alan maddeler "Dini Hitabet Yeterlikleri"nin yaklaşık % 42'sini açıklamaktadır.

Müftülerin, "Dini Hitabet Yeterlikleri" boyutunda öngörülen yeterliklere ne düzeyde sahip olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin faktör analizi ve madde analizleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

[38] Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, s. 50.

Tablo 12. Dini Hitabet Yeterlikleri Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

Dini Hitabet Yeterlikleri	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelâsyonu
Vaazlarda hedef kitlenin ilgi ve dikkatini çekme	,79	,72
Hedef kitlenin konu hakkında önceden öğrendikleri ile konu arasında bağ kurma	,76	,69
Hedef kitlenin vaaz boyunca ilgisini canlı tutma	,72	,66
Vaaz ve hutbe konularını, güncel konuları da göz önüne alarak planlı olarak belirleme	,71	,65
Hedef kitleye vaaz konusunun amaçlarını verme	,71	,64
Vaaz ve hutbe konularının tespitinde bölgesinin sosyo-kültürel özelliklerini göz önüne alma	,68	,61
Vaaz ve hutbe konularının tespitinde hedef kitlenin ilgi ve ihtiyaçlarını göz önün alma	,66	,60
Vaaz ve hutbelerin etkinliği için hedef kitlenin görüşlerinden yararlanma/izleme	,65	,60
Vaaz ve hutbelerin etkinliğini/amaçların gerçekleşmesini ölçme/İzleme	,64	,59
Vaaz ve hutbelerde ikna edici bir dil kullanma	,63	,56
Vaaz hazırlığı için yeterli süre ayırma	,62	,55
Vaaz, hutbe ve konuşmalarında örnek olaylardan yararlanma	,60	,55
Konuşmalarda kullanma amacıyla medyayı takip etme ve arşivleme	,59	,55
Vaaz, hutbe ve diğer dini konuşmalarda jest ve mimikleri kullanma	,57	,49
Vaaz ve irşat hizmetlerinin içinde bizzat yer alma	,54	,47
Örnek vaaz ve hutbe metinleri oluşturma	,53	,48
Hedef kitlenin sorunları doğrultusunda vaaz boyunca muhtemel sorulara cevaplar verme	,40	,35

Cronbach's Alpha: ,91 Açıkladığı Varyans: %41,82

Müftülerin, "Dini Hitabet Yeterlikleri" boyutunda sahip olması gerektiği düşünülen 17 yeterlik ifadesinin oluşturduğu ölçeğin faktör analizi sonuçlarına göre maddelerin birinci faktör yük değerlerinin .40 ile .79 arasında değiştiği gözlenmektedir. Faktör yük değerlerine göre ölçek birbiriyle ilişkili maddelerden oluşmakta ve "Dini Hitabet Yeterlikleri" boyutu yeterlikleri olarak tanımlanan yapıyı ölçtüğü görülmektedir.

Her bir yeterlik ifadesinin katılımcıları ne denli ayırt ettiğini değerlendirmek amacıyla yapılan madde analizi sonuçlarına göre madde toplam korelasyonlarının da

.35 ile .72 arasında olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre 17 yeterlik ifadesinin her biri ayırt edici özelliğe sahiptir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .91 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin çok iyi düzeyde güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre "Dini Hitabet Yeterlikleri" yeterlik ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu söylenebilir.

7.7. Verilerin Çözümlenmesi

Müftülerin, yaygın din eğitimi yöneticisi olarak yeterlik düzeylerinin belirlenmesi ve bu düzeyleri etkileyen faktörlerin tespit edilmesini inceleyen bu araştırmada, ölçme araçları ile müftülerden elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS istatistik paket programı kullanılmıştır.

Müftülerin yaygın din eğitimi yöneticisi olarak belirlenen yeterliklere sahip olma düzeyleri kendi görüşlerine dayalı olarak Likert tipi beşli derecelendirme ölçeğiyle toplanmıştır.

Müftülerin belirlenen yeterliklere sahip olma düzeyleri, puan toplamları kullanılarak değerlendirilmiştir. Bunun için her bir boyutta yer alan yeterliklerin sahip olunma düzeylerine ilişkin toplam puanları hesaplanmış ve bu değerler büyükten küçüğe doğru birden (1) başlanarak sıralanmıştır. Her bir yeterliğe sahip olma düzeyine ait toplam puanlar kullanılarak, müftülerin o yeterliğe hangi düzeyde sahip olduğu ölçek bazında değerlendirilmiştir. Değerlendirme aşağıda gösterilen puan sınırları dikkate alınarak yapılmıştır.

Tablo 13. Likert Tipi Beşli Derecelendirme Ölçeği

Derece/Seçenek	Puan	Puan Sınırı
Hiç	1	1.00-1.79
Az	2	1.80-2.59
Orta	3	2.60-3.39
Oldukça	4	3.40-4.19
Tam	5	4.20-5.00

Belirtilen yeterliklere sahip olma düzeyleri, müftülerin kendi görüşlerine dayalı olarak Likert tipi beşli derecelendirme ölçeğiyle toplanmıştır. Her bir tutumun bağımsız değişkenlerine göre farklılaşmalarını belirlemek için ise değişkenin niteliğine göre "ilişkisiz örneklemler t-testi" yapılmıştır. Ayrıca her bir tutumun, ikiden fazla alt kategoriye sahip bağımsız değişkenlerle farklılaşmalarını belirlemek için "Anova testi" yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda grupların bir yeterlik alanına sahip olma düzeyinin farklılaştığı sonucuna ulaşılmışsa, bu farkın kaynağını bulmak için, grupların ortalama puanları arasında en düşük farkları bile belirleyebilmek için "LSD post-hoc çoklu karşılaştırma testi" kullanılmıştır. Ayrıca değişkenler arasında ilişkiyi görmek için korelasyon testleri de kullanılmıştır.

İstatistiksel analizlerde manidarlık düzeyi .05 olarak seçilmiştir. Ancak.01 düzeyinde manidar olan fark ve ilişkiler belirtilmiştir.

8. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Müftülerle ilgili olarak Demirkol tarafından "Diyanet İşleri Başkanlığı'na Bağlı İmam ve Müftülerin Liderlik Davranışları" adlı doktora tezi yapılmıştır. Bu alan araştırmasında Demirkol, öncelikle "liderlik" kavramını analize tabi tutmuş ve Diyanet İşleri Başkanlığı'nın örgüt yapısı hakkında bilgi vermiştir. Uyguladığı anket sonucunda Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı imam ve müftülerin liderlik davranışları hakkında elde etmiş olduğu verileri değerlendirmeye tabi tutmuştur. Araştırmanın bulguları sonucunda, Diyanet İşleri Başkanlığı ülkemizdeki Müslümanların dini ihtiyaçlarına cevap veremediğini ortaya koymuştur.[39]

Müftüler konusunda yapılan araştırmalar; Kayadibi'nin "Cumhuriyet Döneminde Müftülükler" isimli 100 kişilik örneklem üzerinde gerçekleştirilen araştırması, müftüleri en çok meşgul eden iş türlerinin personel sorunları ile eğitim sorunları olduğunu ortaya koymakta ve vaaz-irşat hizmetlerinin mesleki etkililikteki rolüne dikkat çekilmektedir. Kayadibi'nin araştırması bu meslek grubunun nitelikleri üzerinde önemli bulgular sunmakla birlikte yeterliklerin belirlenmesi boyutu kapsam içinde değerlendirilmemiştir.[40]

Ayrıca Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından hazırlanan "Diyanet İşleri Başkanlığı Taşra Teşkilatında Din Hizmetlerini Yürütenlerin (İmam-Hatip, Kur'an Kursu Öğreticisi, Din Hizmetleri Uzmanı, Vaiz ve Müftü) Temel ve Özel Yeterlikleri" isimli çalışması bulunmaktadır. Bu çalışmada, bütün görevliler için temel yeterlik maddeleri hazırlanmış, ayrıca taşradaki görevliler için özel yeterlikler belirlenmiştir. İlgili çalışmada müftüler için belirlenen yeterlik maddeleri şunlardır[41]:

TEMEL YETERLİLİKLER

ALAN YETERLİLİKLERİ

Din hizmeti yürütenler (İmam-hatipler, K.Kursu Öğreticileri, Din Hizmeti uzmanları, Vaizler, müftüler);

---

[39] DEMİRKOL, Bekir, *Diyanet İşleri Başkanlığı'na Bağlı İmam ve Müftülerin Liderlik Davranışları*, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara 1996

[40] Kayadibi Fahri, Cumhuriyet Döneminde Müftülükler, Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi, Sayı 7, Yıl: 2000, ss. 143-192

[41] DİB, *Diyanet İşleri Başkanlığı Taşra Teşkilatında Din Hizmetlerini Yürütenlerin (İmam-Hatip, Kur'an Kursu Öğreticisi, Din Hizmetleri Uzmanı, Vaiz ve Müftü) Temel ve Özel Yeterlikleri*, Ankara 2005

1- Kuran'ı tecvid kurallarına göre yüzünden okur.
2- Kuran'dan bazı bölümleri ezbere okur.
3- Okuduğu ayetlerin anlamlarını söyler.
4- Kur'an mealini kullanır.
5- Görevinin gerektirdiği düzeyde Arapça bilir.
6- Kuran'ın ana konularını sıralar.
7- Kuran ve tefsirle ilgili temel kavram ve ilkeleri bilir.
8- Tefsirler yardımıyla ayetlerin anlamalarını açıklar.
9- Temel tefsir kaynaklarını sayar.
10- Temel hadis kaynaklarını sayar.
11- Hadislerle ilgili temel kavramları bilir.
12- İman, ibadet ve ahlak konularında yeterli miktarda hadis bilir.
13- Kullandığı hadislerin anlamlarını bilir.
14- Hadislerden yararlanmayla ilgili temel ilkeleri bilir.
15- Hadislerin güncel konularla ilgisini kurar.
16- Dini kavramları doğru telaffuz eder ve anlamına uygun açıklar.
17- Temel fıkıh kavramlarını bilir.
18- İman, ibadet ve ahlak ile ilgili temel kavram ilke ve esasları bilir.
19- Temel fıkıh kaynaklarını bilir.
20- Fıkıh kaynaklarından yararlanmayla ilgili ilkeleri bilir.
21- Fıkıh kitaplarındaki bilgilerden yararlanır.
22- İbadetlerin bireysel ve toplumsal faydalarını açıklar.
23- Hz. Peygamberin hayatını bilir.
24- Görev alanıyla ilgili Hz. Peygamberi modeller.
25- İslam Tarihi ile ilgili temel kaynakları sıralar.
26- İlk dönem İslam Tarihindeki olayları sebep ve sonuçlarıyla açıklar.
27- Hz. Peygamberin tutum ve davranışlarından örnekler aktarır.
28- Dini-ahlaki konuları açıklamada nasslarla birlikte aklı ve bilimi kullanır.
29- Dindeki inanç ve yorum farklılıklarını açıklar.
30- Diğer dinleri temel unsurlarıyla tanır.
31- Kültürel mirası açıklar.

GENEL KÜLTÜR YETERLİLİKLERİ

Din hizmeti yürütenler (İmam-hatipler, K.Kursu Öğreticileri, Din Hizmeti uzmanları, Vaizler, müftüler);

1- Cumhuriyetin, demokrasinin ve laikliğin kazanımlarını bilir.
2- Türkiye'nin sosyo-kültürel ve dini yapısını tanır.
3- Din bilimleriyle diğer bilimler arasında gerekli ilişkileri kurar.
4- Din Hizmetlerinin daha etkili yapılabilmesi için insan bilimlerinden yararlanır.
5- Din-kültür ilişkisini açıklar.
6- Din-birey ilişkisini açıklar.
7- Din-toplum ilişkisini açıklar
8- Görevin gerektirdiği düzeyde yabancı dil bilir.
9- Yerel, bölgesel, ulusal ve evrensel aktüaliteyi takip eder.
10- Tarihi ve güncel dini akım ve oluşumları tanır.

EĞİTME-ÖĞRETME YETERLİLİKLERİ

Din hizmeti yürütenler (İmam-hatipler, K.Kursu Öğreticileri, Din Hizmeti uzmanları, Vaizler, müftüler);

1- Din hizmetleriyle ilgili strateji, yöntem ve teknikleri uygular.
2- Etkili iletişim ilke, yöntem ve tekniklerini uygular.
3- Vaaz, hutbe ve ders materyali hazırlar ve geliştirir.
4- Vaaz ve dersi etkili biçimde sunar.
5- Yaygın din eğitimi ve öğretimi etkinliklerini planlar ve değerlendirir.
6- Görevi çerçevesinde dini konularda danışmanlık ve rehberlik yapar.
7- Hitabet ilke, yöntem ve tekniklerini uygular.
8- Yetişkin eğitimi ilke, yöntem ve tekniklerini uygular.
9- Kur'an'ı yüzünden okumayı öğretme ilke, yöntem ve tekniklerini uygular.
10- Sure ve dua öğretme yöntem ve tekniklerini uygular.
11- Alanıyla ilgili bilimsel yayınlardan yararlanır.
12- Din eğitimi ve öğretimiyle ilgili yeni yaklaşım, yöntem ve tekniklerden yararlanır.
13- Eğitim teknolojisindeki yeniliklerden yararlanır.

14- Bilgisayar ve interneti etkili kullanır.

15- Din eğitimi ve öğretimi ortamlarını düzenler ve etkili yönetir.

16- Mesleği ile ilgili yeni projeler üretir ve uygular.

17- Dili doğru ve etkili biçimde kullanır.

18- Önemli gün ve gecelerde program düzenler.

MÜFTÜ YETERLİLİKLERİ

Müftüler; vaiz yeterlilikleri ile yukarıda sayılan üç boyutlu temel yeterliliklere ilave olarak;

1. Müftülük görevinin tarihi gelişimini bilir.
2. Vaaz hizmetlerini yerine getirecek personele vaaz içeriğinin oluşturulmasında rehberlik eder.
3. Görevlilerce yazılan hutbeleri gözden geçirir.
4. Vaaz ve irşat hizmetlerini planlar.
5. Dini konularla ilgili olarak medyayı takip eder ve bilgileri arşivler.
6. Cami dışında irşat hizmetleri/konferans/sempozyum/panel organize eder.
7. İrşat hizmetlerinin cezaevleri, yetiştirme yurtları vb. yerlerde etkin bir şekilde yürütülmesini sağlar.
8. Din hizmetlerine Müftülük dışındaki kamu kuruluşlarının katılımını ve desteğini sağlar.
9. Kur'an Kursları programlarının uygulanmasını denetler.
10. Kur'an Kursu öğreticilerine özel öğretim yöntemleri ve meslekle ilgili hizmet içi kurslar düzenler.
11. Hac ve Kurban görevlerinin usulüne uygun olarak yerine getirilebilmesi için ilgili kişi ve kurumlarla işbirliği yapar.
12. Din Görevlilerinin etkili bir hizmet yerine getirip getirmediğini denetler.
13. Yerel yöneticilerle olumlu ilişkiler kurar.
14. Hayır kurumlarını tanır ve bu kurumlarla iş birliği yapar.
15. Cami dernek yönetimleriyle olumlu ilişkiler kurar.
16. Cami ve müftülük hizmet binalarına teknolojik donanıma sahip konferans salonları tesis eder.

17. Din hizmetlerinin yürütülmesi kapsamında karşılaşılan olgu ve olayları Farklı disiplinlerden yararlanarak açıklayabilir.
18. Farklı disiplinlere ilişkin bilgilerin din ve ilahiyat alanı ile ilgisini kurar.
19. Ahkam ayetleri ve yorumları konusunda bilgi sahibi olur
20. Fetva verirken konuyla ilgili ayet, hadis ve kültürel mirası birlikte değerlendirir.
21. Tarihi olaylarla güncel olaylar arasında ilişki kurar.
22. Arapça dini metinleri anlar ve açıklar.
23. Fıkıh terimleri ve kaynaklarını bilir ve kullanır.
24. Din hizmetlerinin her aşamasında toplam kalite yönetimi ilke ve süreçlerine önem verir.

Altaş tarafından sunulan bir tebliğde, müftülerin, din hizmetlerini yürütürlerken, görevlerini nitelikli bir şekilde yapabilmeleri için sahip olmaları gereken yeterliklerin tespit edilmesi için bir yeterlik ölçeği ortaya koymaya çalışmıştır. Altaş tebliğinde, müftülerin yasal görevlerini belirleyebilmek için, Başkanlığın geçirdiği yasal süreci sıralamış ve sonuç olarak, müftülerin yasal görevlerini, Diyanet İşleri Başkanlığının görevi olmakla beraber, İslam Dini'nin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile işleri yürütmek, Din konusunda toplumu aydınlatmak, İbadet yerlerini yönetmek şeklinde ortaya koymuştur. Altaş, Osmanlı döneminden Cumhuriyet dönemine müftülüğün, görev anlayışlarında meydana gelen değişimi ortaya koymaya çalışmıştır. Müftülerin görev tanımları yapılırken, onların bu görevi geçmişte nasıl yerine getirdikleriyle ilgili bilgiler verilmiştir.

Altaş, müftülerin görev tanımlarıyla ilgili Diyanet İşleri Başkanlığının Merkez Teşkilatı Görev ve Çalışma Yönergesinde ortaya konulmuş olan görevleri, müftülük yeterliklerini belirlemede bir kriter olarak kabul etmiştir. eğitimci, eğitim yöneticisi, dini danışman, din hizmetleri için gerekli olan alt yapı düzenleyicisi ve din görevlisi olarak belirlemiştir. Yeterlik belirlemede yasal çerçevenin yanında, müftülere toplum tarafından biçilen informel rollerinde dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir.

Altaş, müftülerin, yerine getirmek durumunda oldukları görevleri; yönetim, eğitim ve danışmanlık olarak belirlemiştir. Eğitimle ilgili yeterlikler; yaygın din

eğitimi (vaaz, hutbe ve yayın), Kur'an kursları ve hizmet içi eğitimle ilgili düzenlemelerde karşımıza çıkmaktadır. Yönetim yeterlikleri, din hizmetlerinin organizesi ve hizmet alt yapısının oluşturulması noktalarında gerekmekte danışmanlıkla ilgili yeterlikler ise dini soruların cevaplandırılmasında gerekmektedir. Müftülük yeterliklerinin etkileyen faktörleri üç başlık ve bu başlıklar altında maddeler halinde vermiştir. Müftülere yasal, tarihsel ve bilimsel yüklemeler vardır. Yasal yüklemeler müftülere, eğitimci, eğitim yöneticisi, dini danışman ve din görevlisi görevlerini yüklemektedir. Tarihsel yüklemeler, irşat, tebliğ ve davet görevini yüklemektedir. Bilimsel yüklemeler ise ilahiyat, din eğitim bilimi ve eğitim yönetimi görevlerini yüklemektedir.

Müftülerin yeterlik alanlarını belirleyerek, konu başlıklarını şu şekilde ortaya koymuştur.

I. ANA YETERLİKLER
   A. Kişisel Yeterlikler
   B. Eğitim Öğretim yeterlikleri
   C. Yönetim Bilgi ve Becerileri

II. GENEL KÜLTÜR YETERLİKLERİ

III. ÖZEL ALAN YERELİKLEREİ
   A. Kur'an Bilgi ve becerileri
   B. Hadis Alanı Bilgi ve Becerileri
   C. Yorum Bilgisi
   D. Din- Birey- Toplum İlişkisini Açıklama
   E. Tarih Bilgisi
   F. Arapça Bilgi ve Becerileri

Tebliğde konu başlıkları bu şekilde verildikten sonra yaklaşık 160 maddeden oluşan bir yeterlik ölçeği verilmiştir.[42]

Ayrıca Şuayip Özdemir tarafından Müftülerin Gözüyle Din Hizmetleri adlı çalışmada, müftülerin öncülüğünde yürütülen din hizmetlerini çeşitli yönleri ile ele alınmaktadır. Araştırmada din hizmetlerinin mevcut durumu değerlendirilmiş ve problemler ortaya konarak müftülerin gözüyle çözüm önerileri üretilmiştir.[43]

[42] *Diyanet İşleri Başkanlığında Görev Yapan Müftülerin Yeterlikleri*
[43] Şuayip Özdemir, *Müftülerin Gözüyle Din Hizmetleri*, Dem Yayınları, İstanbul 2007.

II. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. Yaygın Din Eğitimi

Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği'nin 7.maddesinde, yaygın eğitim; örgün eğitim sistemine hiç girmemiş ya da herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden çıkmış bireylere; gerekli bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak için örgün eğitimin yanında veya dışında onların; ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda ekonomik, toplumsal ve kültürel gelişimlerini sağlayıcı nitelikte, çeşitli süre ve düzeylerde yaşam boyu yapılan eğitim-üretim-rehberlik ve uygulama etkinliklerinin tümüdür biçiminde tanımlanmıştır

UNESCO ise yaygın eğitimini, öğrencilerin yazılması veya alınması gibi işlemleri gerektirmeyen veya bu gibi işlemleri istemeyen eğitim programları" olarak tanımlamaktadır. Okul dışı eğitim anlamına gelen yaygın eğitim, insanlığın doğuşundan bugüne değin sürüp giden bir eğitim türünü yansıtmaktadır. Kimi bilgi ve beceri birikimlerinin bir kuşaktan öteki kuşağa aktarılması yaygın eğitim olayıdır. Yaygın eğitim örgün eğitimle iç içe yürüyebilmektedir[44]

Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliğinin 9. maddesinde Yaygın Eğitimin Temel İlkeleri başlığı altında, yaygın eğitimin herkese açık, bireysel ve toplumsal gereksinimlere dönük, bireylerin yaşam boyu yararlanabilecekleri biçimde düzenleneceği, her derece ve türdeki program ve uygulamaların bilimsel araştırmalara dayalı olarak sürekli biçimde geliştirileceği ve yenileneceği, programların, öğrenme- öğretme yöntemleri ile ders araç–gereçlerinin bilimsel ve teknolojik esaslara, yeniliklere, çevre ve ülke gereksinimlerine göre sürekli olarak geliştirileceği ve planlamada kalkınma ereklerine uygun olarak ve üretim, eğitim, insan gücü, istihdam ilişkileri dikkate alınarak üretken yaygın eğitime ağırlık verileceği belirtilmektedir.

Yaygın eğitim, insanları sürekli olarak yenileyerek, toplumsal değişmenin getirdiği yeni durumlara uyum güçlüklerini geliştirmek ve örgün eğitim eksiklerini tamamlamak açısından önem taşımaktadır. Ayrıca çeşitli nedenlerle örgün eğitim

[44] R. Okçabol, *Halk Eğitimi*, Ütopya Yayınları, İstanbul 1996, s.7.

kurumlarına devam edemeyen kişiler de yaygın eğitim faaliyetlerine katılarak bu eksikliklerini telafi edebilir ve bir meslek kazanabilirler[45]

Yukarıda yaygın eğitim tanımlarının verilmesin sebebi, yaygın din eğitimi ile ilgili yapılan tanımların, yaygın eğitim kavramlarının tanımlarından hareket edilerek yapılmasındandır. Yaygın din eğitiminin bu kavramlardan hareketle yapılmasının sebepleri arasında yaygın din eğitimi biliminin yeni sistemleşmesi ve bu kavramın yaygın eğitimin bir alt disiplini olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır. Yani yaygın eğitim tanımının belirleyici özellikleri dikkate alınarak din eğitiminin amacıyla birleştirilmekte ve bir tanıma ulaşılmaya çalışılmaktadır. Yapılan tanımlardaki farklılık ise, daha çok yapanların din eğitimi kavramına yükledikleri anlamlarda farklılaşmaktadır.

Yılmaz, yaygın din eğitimini, örgün eğitim kurumlarında verilen din eğitimi ve öğretiminin dışında, halkı din konusunda aydınlatmak, onları batıl inanç ve hurafelerden arındırmak, dinin kardeşlik, özveri, hoşgörü gibi ilkelerini bireylere kazandırmak ve ibadetlerin usulüne uygun olarak yerine getirilmesine yardımcı olmak üzere değişik mekanlarda yapılan etkinliklerin tümüdür.[46]

Bulut yaygın din eğitimini, örgün eğitim kurumlarında verilen din eğitimi ve öğretiminin dışında halkı din konusunda aydınlatmak üzere değişik mekanlarda değişik kişilerce yapılan etkinliklerin tümüdür.[47]

Tosun'a göre yaygın din eğitimi, örgün eğitim dışında ya da yanında yetişkinlere, okul dışındakilere, din eğitimi ihtiyacında ve isteğinde olanlara, resmi ya da özel kurum ve kuruluşlarca, onların dini bilgilerini artırmak, dini duygu, düşünce ve davranışlarını geliştirmek, dini anlayışlarını geliştirerek hayatın dini boyutunu yorumlamalarına yardımcı olmak, ortak dini ve milli değerleri benimsetmek, dinin kardeşlik, hoşgörü gibi değerlerini kazandırmak amacıyla verilen planlı, programlı, amaçlı ve sistemli olarak yürütülen faaliyetlerdir.[48]

---

[45] Nurullah Fidan. ve Mustafa Erden, *Eğitime Giriş*, Alkım Yayınevi, İstanbul 1998, s. 226.
[46] Hüseyin, Yılmaz, *Yaygın Din Eğitimi* Kurumları ve Toplumsal Barış, C.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt:5, Sayı 2, Sivas 1997.
[47] Mehmet Bulut, *Diyanet İşleri Başkanlığının Yaygın Din Eğitimindeki Yeri*, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü (Basılmamış doktora tezi), Ankara 1997, s.20.
[48] Cemal Tosun, *Din Eğitimi Bilimine Giriş*, 2. Baskı, Pegem-A Yayıncılık, Ankara 2002, s.156.

Tosun'un yapmış olduğu tanımdan hareketle yaygın din eğitimi, örgün eğitim sistemi dışında ya da yanında planlı, programlı ve sistemli olarak yürütülen, ne ayrı bir eğitim sistemi, ne de tüm toplumu eğitmek için kestirme bir yoldur. Süreklilik arz eden bir faaliyettir. Düzenlenen bütün din eğitimi faaliyetlerinde, yetişkinin özelliklerinin dikkate alındığı, ilgi ve ihtiyaçlarına göre programların hazırlandığı, öğretim yöntemlerinde ve uygulamalarında esnekliklerin olduğu faaliyetlerdir. En genel anlamda amacı, din eğitimi ihtiyacında ve isteğinde olanları, İslam dininin inanç, ibadet ve ahlak esasları konusunda bilgilendirmek, dini anlayışlarını geliştirerek hayatın dini boyutunun yorumlarına yardımcı olmak, dini ve ahlaki konularda onlara rehberlik ve dini danışmanlık yapmaktır. Yapılan faaliyetlerin işlevsel olması ve hedef kitlenin problemlerinin çözümünde yardımcı olmasının hedeflenmesi esastır. Yaygın din eğitimi, örgün eğitim sisteminin boş bıraktığı alanları tamamlamakta, ancak, örgün eğitim gibi düzeylere ayrılmamakta ve birbirini izleyen hiyerarşik bir yapıya sahip bulunmamaktadır. Yaygın din eğitimi, örgün eğitim gibi tamamen resmi ve kurumlaşmış da değildir. Yaygın din eğitimi daha çok yetişkinlere yönelik olmakla beraber, toplumun bütün kesimlerine isteğe bağlı olarak verilmektedir.

Yaygın din eğitiminin amacı, hayat boyu eğitim felsefesi çerçevesinde, yetişkinlere ve özellikle de ihtiyaç bildirenlere gönüllülük prensibi çerçevesinde dini bilgiler, duygular ve beceriler kazandırarak hayatın dini boyutuyla başa çıkabilmelerinde, onlara dini ve ahlaki yardımda bulunabilmektir.[49] Yaygın din eğitiminin önemi ise dinin, eğitimin, din eğitiminin ve hayat boyu eğitimin önemi ile özdeştir.

Yaygın din eğitiminin gerçekleştirilme alanları cami ve mescitler, Kur'an Kursları, ceza ve tutukevleri, çocuk ıslah evleri, huzurevleri, toplu iş yerleridir. Gerçekleştirilme alanlarından da anlaşılacağı üzere yaygın din eğitiminin hedef aldığı kitle, çok farklı kabiliyetlere, değişik istidatlara, farklı ihtiyaçlara, farklı özgeçmiş, farklı coğrafi bölge mensubiyetine, farklı öğrenme yeteneklerine, değişik yaş gruplarına sahiptir.[50] Vasıtaları ise, hutbe ve vaazlar, kitle iletişim araçları (basılı

[49] Tosun, a.g.e., s.158.
[50] Bulut, a.g.e., s s.30.

yayınlar, sesli yayınlar, sesli ve görüntülü yayınlar, bilgisayar teknolojisi ve internet)dır.

Diyanet İşleri Başkanlığının kanunla kendisine verilen görevlerinden en önemlisi dini konularda toplumu aydınlatma görevidir. Diyanet İşleri Başkanlığının ana hizmet alanları olan ibadet yerlerinin yönetimi ve toplumun dini konularda aydınlatılması yaygın din eğitimi faaliyetlerinden kabul edilmektedir. Halka din konusunda öğüt verme, dini pratiklerin öğretimi ve tatbiki, dini emir ve yasakların anlatımı, Kuran-ı Kerim okutulması ve ezberletilmesi, ahlakın dini olan temellerinin yerleştirilmesi olarak ele alınan bu görevler günümüzde ülkemizde önemli ölçüde ve resmi olarak Diyanet İşleri Başkanlığı aracılığıyla yerine getirilmektedir. Bu görevler özellikle yaygın din eğitimi alanına girmekte ve müftüler açısından eğitim yönetimi ile ilgili konuları içermektedir.

2. Yönetim ve Yönetici

Çok boyutlu bir kavram niteliği taşıyan yönetim, hem bir sanat, hem bir bilim ve hem de evrensel bir süreç olarak tarih boyunca insanların dikkatini çekmiş ve bir tartışma konusu olmuştur. Tarihi süreç içinde farklı anlamlar yüklenen ve değişik uygulamalara sahne olan yönetim, günümüzde de önemini korumakta ve farklı disiplinler içinde tartışılmaktadır[51] Yönetim kavramı, dün olduğu kadar bugünde farklı şekillerde algılanmış ve tanımlanmaya çalışılmıştır, değişik görüş açılarına göre yönetimin tanımları değişmekte ise de, genellikle yönetim denildiğinde; bazen bir faaliyetler dizisi veya süreç, bazen bu sürecin içinde geliştiği bir teşkilat yapısı, bazen de evrensel nitelik taşıyan belirli bir bilgi topluluğu ya da bilim dalı anlaşılmaktadır. Ayrıca, mal sahipliği ve yöneticiliğin birbirinden ayrılmasıyla gelişmeye başlayan ve giderek ailesel yönetimden profesyonel yönetime geçiş gösteren bir gelişim çizgisi içinde yönetim, bir meslek olarak ele alınmıştır.[52]

Yönetim, evrensel bir süreç, toplumsal yaşam kadar eski bir sanat ve gelişmekte olan bir bilimdir. Süreç olarak yönetim, bir takım faaliyet ve fonksiyonları; sanat olarak yönetim, bir uygulamayı; bilim olarak yönetim de

[51] Göksel Atama, *İşletme Yönetimi: Temel Kavramlar*, Yeni Yaklaşımlar, Türkmen Kitabevi, İstanbul2001, s.1.
[52] Mehmet Sağlam, *Örgütsel Değişme*, Ankara 1979, s. 27.

sistematik ve bilimsel bilgi topluluğunu ifade eder.[53] Yönetimle ilgili başlıca tanımlar aşağıda verilmiştir.

Yönetim, önceden saptanmış ve belirtilmiş bir amacın gerçekleştirilmesi için insan gücü, para, zaman, malzeme ve yer unsurlarının daha verimli, daha ekonomik ve daha iyi bir biçimde kullanılması anlamına gelmektedir[54]. Yönetim; grup amaçları doğrultusunda grup üyelerini yönlendirmeyi ve onların çalışmalarını harekete dönüştürmeyi sağlayacaktır. Yönetim, yalnızca iki ferdin çabalarını koordine etmek söz konusu olduğu zaman bile gereklidir[55]

Yönetim; belirli bir amaca ulaşılabilmesi için faaliyetleri organize ve kontrol etmek diye tanımlandığı gibi, çeşitli üretim faktörlerini ve insan emeğini bir araya getirerek belirli bir amaca yöneltmek de yönetim olarak tanımlanmaktadır[56]. Yönetimi fonksiyonlarına göre de tanımlamak mümkündür. Yönetim bir işi seve seve yaptırmak üretim faktörlerini en uygun şekilde bir araya getirmek, bir örgüte ilişkin planlama, örgütleme, eşgüdüm (koordinasyon), yöneltme ve denetim gibi işleri yapmaktır[57].

En geniş tanımıyla yönetim, ortak amaçlarını gerçekleştirmek için işbirliği eden insan kümelerinin eylemleri olarak tanımlanabilir[58]. Böylece yönetimin ancak birden fazla kişinin varlığı ile ortaya çıkan bu yönü ile ekonomik faaliyetten ayrılan bir grup faaliyeti (sosyal faaliyet) olduğu genel kabul görmüş bulunmaktadır.[59]

Yönetim, insan ve materyallerin mal ve hizmet üretmek için örgütlenmesi ve yöneltilmesi belli amaç ya da amaçları, insan, para, zaman, malzeme, yer ve tesisler, metot ve mevzuat gibi kaynaklardan en iyi biçimde yararlanmak suretiyle gerçekleştirme bilim ve sanatıdır.[60]

---

[53] Lütfü İlgar**,** *Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul 1996, s.20.
[54] Nuri TorTop, *Yönetim Biliminin Temel İlkeleri*, Ankara 1990, s. 20-21.
[55] Turgay Ergun, Aykut Polatoğlu, *Kamu Yönetimine Giriş*, Geliştirilmiş 2. Baskı, Ankara 1992, s. 3.
[56] Kenan Sürgit, *Çağdaş Yönetim Anlayışı ve Yöneticilerin Amaç ve Politika Belirleme İşlevleri*, (AİD), C. XIV, Mart 1981, s. 3.
[57] Birol Bumin, *İşletme Organizasyonlarının Yönetimi*, Ankara 1989, s. 25.
[58] Ömer Bozkurt, *Yönetim Sosyolojisi- Yönetim Sosyolojisine Sunulan Bildiriler-Tartışmalar*, Ankara, 14-15 Ekim 1976, s. 86.
[59] Tamer Koçel, *İşletme Yöneticiliği-Yönetici Geliştirme Organizasyon Davranış*, İstanbul 1984, s. 3-4.
[60] Kenan Sürgit, "*Yüksek Yöneticilerin Yetiştirilmesi*", AİD., C. 3, S. 1, Mart 1970, s. 16.

Yönetim, örgüt amaçlarının etkili ve verimli bir biçimde gerçekleştirilmesi maksadıyla planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon kontrol fonksiyonlarına ilişkin kavram, ilke, teori, model ve tekniklerin sistematik ve bilinçli bir biçimde maharetle uygulanmasıyla ilgili faaliyetlerin tümü olarak da tanımlanabilir. Tanımdaki planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon ve kontrol cümlesi yönetimin bir süreç, sistematik ve bilinçli bir biçimde, maharetle uygulanması ifadesi yönetimin bir sanat, kavram, ilke, teori, model ve teknikler ifadeleri de yönetimin bir bilim olduğunu vurgulamaktadır.[61]

Yönetim, bir gruba bağlı kişilerin çabalarının ortak bir amaca yöneltilmesine yol gösterme, önderlik etme ve bunların denetimini sağlamadır.[62] Yönetim kavramı, hem devletin örgütleyici eylemlerini (amaç), hem de bu eylemleri yürüten makineyi (araç) adlandırmak için kullanılabilir, Yönetim, toplumsal hayatın değişik kesimlerinin işleyişini düzenleyen ve bu kesimlerdeki yönetsel kuruluşların belirleyici özelliklerinde somutlaşan bir eylemler dizisi, eş amaçlı kişilerin yer aldıkları bir örgütün en kısa ve kestirme yoldan amaçlarını gerçekleştirilmesine yönelen ve planlama, örgütlenme, personel alma, yönlendirme, eşgüdüm ve denetleme (PÖPAYED) öğelerinden oluşan bir sistemdir.[63]

Yönetimin amacı, insan unsuru başta olmak üzere bütün kaynakların kusursuz bir biçimde kullanılmasını sağlayıp istenilen en iyi sonucu almaktır. Bu amaçlara ulaşmak için doğuştan ne kadar üstün yetenekli olunursa olunsun, bilgi sahibi olmak, mevcut bilgileri artırmak, başkalarının tecrübelerinden yararlanmak ve bütün yeni gelişme ve buluşları izlemek zorunludur.[64] Bunun sağlanabilmesi için de bilimsel yöntemlerle yetişmiş, teşkilatın yapı ve işleyişi konusunda bilgi ve beceri sahibi olan kişilerden oluşacak etkili bir yönetime gereksinim vardır.

---

[61] Ali Kaya, "*Çağımızın Yeni Yönetim Anlayışı, Modern Yönetim*", İdarecinin Sesi Dergisi, C.15, S.92, Mayıs-Haziran 2002, s.53.
[62] Nuri Tortop, *Personel Yönetimi*, Ankara, DİE Matbaası, 1992, s.240.
[63]William H. Newman, *İşletmelerde ve Kamu Yönetiminde Sevk ve İdare* , Çev.Kenan Sürgit, Yetkin Yayınları, Ankara 1985, s. 1.
[64] Nazmi Çengelci, "*Kamu Yönetiminde Eğitim ve Mülki İdare Amirlerinin Eğitim Sorunu*", Türk İdare Dergisi, S.343, Yıl: 1973, s.3.

Yönetimin esası ortak bir amacın gerçekleştirilebilmesi için eldeki insan ve madde kaynağının etkili biçimde kullanılmasıdır. İnsan ve madde kaynağı aracılığı ile belli bir amacın gerekleştirilmesi eylemidir.[65]

Yönetimin genel anlamda üç temel işlevinden söz edilmektedir[66]. Bu işlevler:

- Bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmak,
- Birbirleriyle çelişkili amaçlar arasında denge sağlamak,
- Etkililiği ve verimliliği sağlamaktır.

Yönetimin süreçleri ise çeşitli yazarlar tarafından farklı biçimlerde sınıflandırılmıştır. Bunlardan biri de Gregg tarafından yapılanıdır. Gregg'e göre yönetim süreçleri,:[67]

- Karar verme,
- Planlama,
- Örgütleme,
- İletişim kurma,
- Etkileme,
- Eşgüdümleme,
- Değerlendirmedir.

Yönetimin görevi insanları başarabilir duruma getirmek, onların güçlü yanlarını etkili kılmak, zayıflıklarını da önemli olmaktan çıkarmaktır.[68] Yönetim bu görevleri yerine getirirken sürekli olarak toplumsal değişmeleri izlemek ve değişen toplumsal istemlere göre amaçlarını gerçekleştirmek zorundadır.[69]

Tüm bu tanımlamalarda bulunan ortak unsurlar, belirli amaçları gerçekleştirmek için insanları ve çeşitli araçları kullanarak yönlendirme ve amaçlara ulaşılmasını sağlayacak şekilde sistemin işleyişini sağlamak, olarak ortaya

[65] Mustafa Aydın, *Eğitim Yönetimi*, Hatiboğlu Yayınevi, Genişletilmiş 4. Baskı, , Ankara 1994,S.70.
[66] Aksu, Ali, *Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Örgüt İklimi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya 1994, s.2.
[67] Mustafa Aydın, *Eğitim Yönetimi,* s. 123-124
[68] Peter F Drucker, *Yeni Gerçekler*,Türkiye İş Bankası Yayınları. Ankara: 1994, s.232
[69] İbrahim Ethem Başaran, Y*önetim*, Ankara: Gül Yayınevi, 1998, s.15

çıkmaktadır. Bunları gerçekleştirmek için uygun elemanların ve araçların temini, eğitimi, yönlendirilmesi, çalıştırılması, işin benimsetilmesi, işbirliği ve eşgüdüm içinde çalışılması ve istenilen biçimde yapılmasının sağlanması için denetleme gibi yöntemler kullanılmaktadır. Yönetim tanımlarında dikkat çeken nokta yönetimin öncelikle insanla çalışma süreci olduğudur. Örgüt dendiğinde ilk akla gelen insan öğesidir. Maddi kaynak ise ancak insan öğesi varsa anlamlı olabilen, insan tarafından üretilen, insan kullanımına göre biçimlenen, insanın bir araç olarak kullandığı bir etkendir. Bu nedenle, insan boyutu olmaksızın ne örgütten ne de yönetimden söz edilebilir [70].

Yönetimin tanımında olduğu gibi yönetici içinde çeşitli tanımlamalar yapılmış ve yapılmaya devam edilmektedir. Herkesin üzerinde birleştiği yönetici tanımını yapmak güçtür. Ancak, yerine getirdiği görevlerin, aldığı kararların niteliğine, hiyerarşide bulunduğu yere ve hatta taşıması gereken kişisel niteliklere göre yöneticinin değişik tanımları da yapılabilir.[71] Bu tanımlardan bazıları,

Yönetici, planlama, teşkilatlandırma, kaynakları düzenleme ve sağlama, yöneltme, nezaret, koordinasyon, kontrol ve idareyi geliştirme suretiyle, ortak çaba ile amaç ya da amaçların gerçekleştirilmesine yol gösteren, önderlik eden kişi olarak da tanımlanmaktadır[72]

Başka bir tanıma göre; yönetici, amaç ya da amaçları kaynaklardan en iyi biçimde yararlanmak suretiyle gerçekleştirme işine, düzenleme, yol gösterme ve izleme yolu ile aracılık ve önderlik eden kişidir[73]. Yönetici; başkaları vasıtasıyla iş gören, yani başkalarına iş yaptırmak suretiyle belirlenen hedeflere ulaşmağa çalışan kişidir. Bu tanımlamaya göre yanında başkalarını çalıştırarak, önceden tespit edilmiş bulunan hedeflere ulaşmağa çalışan her fert yöneticidir[74]

Yöneticinin görevlerini ise, amaç ve politika tayini, planlama, kaynakları düzenleme ve sağlama, emir ve talimat verme, nezaret ve koordinasyon, işi benimsetme, kontrol, idareyi geliştirme, dış ilişkiler ve temsil olarak belirlemek

---

[70] Kemal Açıkgöz, *Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları*, 1. Baskı, Kanyılmaz Matb., İzmir 1994, S.8.
[71] Cahit Tutum, *Personel Yönetimi*, II. Baskı, Ankara, 1979, s. 132.
[72] Kenan Sürgit, "*Yüksek Yöneticilerin Yetiştirilmesi*", s. 16.
[73] Nazım Çengelci, "*Kamu Yönetiminde Eğitim ve Mülki İdare Amirlerinin Eğitimi Sorunu*", TİD, S. 343, Y. 44, Temmuz-Haziran 1973, s. 5.
[74] Tamer Koçel, "*İşletme Yöneticilerinin Eğitimi*", Banka Dergisi, C. 7, S. 9, Eylül 1970, s. 52.

mümkündür[75] İyi bir yönetici, planlama, teşkilatlanma, yöneltme, koordinasyon ve denetim fonksiyonlarını tam yerine getirecek, en az personel, en az para, en az yer ve en az malzeme kullanarak, en etkili, en verimli, en rasyonel ve en nitelikli mal ve hizmet üretilmesini sağlayan kişidir[76] Bu nedenlerle yöneticilerde bazı niteliklerin bulunması gerekmektedir. Bu nitelikleri;

- Yönetici öncelikle sevk ve idare unsurları olarak sayılan planlama, organizasyon, kumanda, koordinasyon ve denetleme dediğimiz beş unsuru en iyi şekilde uygulamalıdır.
- Yönetici personelini dinlemelidir.
- Yönetici geleceğe ait düşüncelerini personeline açıklamalıdır.
- Yönetici, alt kademe personele teşebbüs ruhu aşılamalı, yetki devretmekte de cömert olmalıdır.
- Yönetici, iyi eleman yetiştirmeli ve bu elemanları kabiliyetlerine uygun işte çalıştırmalıdır[77].

Yönetici bunların yanında, içinde bulunduğu toplumun yapısını, bürokratik yapının özelliklerini, modern yönetim tekniklerini, insan ilişkilerini iyi bilmeli, bunların başında da yöneticisi olduğu kuruluşu her yönü ile tanıyabilme ve temsil etme yeteneğine sahip olmalıdır.

Yönetici, bir kurum veya kuruluşun başında bulunan emrinde personel çalıştıran, emir ve kumanda eden kişi, üst seviyede çalışan sevk ve idareci ve yönetme faaliyetlerini yürüten kişidir. Yönetme bir kurum veya kuruluşun bütün çalışmalarını uygulama ve başarıyı artıracak şekilde ahenkleştirme demektir. Personeli yani insanları çalıştırabilmek onları istenilen hedefe götürebilmektir. Yöneticinin bu görevi aslında en güç görevlerden birisidir. Çünkü insan anlaşılması en güç varlıktır. Yönetici birçok usullerden ustaca yararlanarak emrinde çalışan personelden en iyi şekilde verim elde etmelidir.

[75] Nazmi Çengelci: a.g.m., s. 5.
[76] Burhan Aykaç "*Yöneticilik Mesleği*", Karınca Kooperatif Postası Dergisi, S. 640, Nisan 1990, s. 16.
[77] Nuri Tortop, a.g.m., s. 238-239.

Yetim, başarılı yönetici olabilmek için yöneticilerin sahip olması nitelikleri çeşitli kaynaklardan derleyerek şöyle ifade etmektedir [78]

- Yönetici, amaçlar doğrultusunda kullanılabilecek, esnek, rasyonel plan ve programlar yapabilmeli, yaptırabilmelidir.
- Personel, alt yapı ve diğer araç ve gereçleri amaçlar doğrultusunda örgütleyebilmelidir.
- Yetki, otorite ve liderlik özelliklerini, en iyi şekilde kullanarak, emrindeki personel ve diğer unsurları en iyi şekilde sevk ve idare etmelidir.
- Yapılan planlar, hedefler doğrultusunda değerlendirilmeli, kontrol edilmelidir.
- Adil bir ödül ve ceza sistemi uygulanmalıdır.
- Otoriteyi kurmalı, gerekli yaptırımları kullanabilmelidir.
- Doğru ve yerinde kararlar verebilmelidir.
- Örgüt çalışanlarım tanımaya önem vermelidir.
- Yetki devrinden kaçınmamalıdır.
- Yönetici kendini ve personelini değişme ve gelişmelere göre yetiştirmeli, geliştirmelidir.
- Bilim ve teknolojinin yeniliklerinden yararlanmalıdır.
- Geniş bir dünya görüşüne sahip olmalıdır.
- Yönetici en az hata yapan kişi olmalıdır.
- Yönetici personelini dinlemelidir.
- Geleceğe ait fikir ve düşüncelerini personeliyle paylaşabilmelidir.
- Alt kademe personele girişim ruhu aşılamalıdır.
- Sorumluluk almaktan kaçınmamalıdır.
- Açık fikirli olmalıdır.

[78] Azmi Yetim. "*Yönetimde Basan İçin Yönetici ve Özellikleri*", Eğitim Dergisi. Nisan-Mayıs-Haziran, Sayı:2, Ankara: M.E.B. Yayınevi, 1992, s.74-78.

- Takım ruhuna sahip olmalıdır.
- Yönetici yaklaşılabilir olmalıdır, personeliyle arasında uçurum olmamalıdır.
- Aşırı kuralcı olmamalı, inisiyatif kullanabilmelidir.
- Liderlik özelliklerine sahip dürüst, güvenilir bir kişiliği olmalıdır.
- Cesur ve atılgan olmalıdır.
- Sağlık durumu iyi ve dayanıklı olmalıdır.
- İleriyi görebilmelidir.
- Yaratıcılık özelliklerine ve problem çözme yeteneklerine sahip olmalıdır.
- Kendini disipline edebilmelidir.
- Kendine güveni olmalıdır.
- Ciddi ve objektif olmalıdır.
- İkna yeteneği yüksek olmalıdır.
- Basarı ve başarısızlığı kontrollü bir şekilde karşılamalıdır.
- Mevzuatı iyi bilmeli fakat mevzuatçı olmamalıdır.

Aynı çalışmada bir yöneticide bulunmaması gereken ve kusur olarak nitelenen özellikler; taraf tutma, anlayış noksanlığı, kararsızlık, etki altında kalma, korku ve ileriyi görememe olarak ifade edilmiştir.[79]

Başarılı yönetici olabilmek için taşınması gereken nitelikler ve yapılması gerekenlere ilişkin TODAİE çalışmalarında, başarılı yöneticinin nitelikleri aşağıdaki biçimde ifade edilmiştir.[80] Başarılı yönetici diğer kişiler aracılığıyla sonuç elde eder. Kendisinin, kendisi namına başkaları tarafından yerine getirilemeyecek belli işlevleri vardır. Çevresini inceler, sever, sayar, hoşgörü sahibidir. Başarı için;

A) Planlar: Bunun için;

- Tahminler yapar,

[79] Yetim, *Yönetimde Basan İçin Yönetici ve Özellikleri*, s.78.
[80] Beria Kocatepe, Saliha Kocatepe, *Ortaöğretim İdareciliği Rehberi*, İzmir: İstiklal Matbaası, 1982., s.8-9.

- Ulaşmak istediği amaçlan açık biçimde belirtir.
- Benzer durumlarda uygulanabilecek kararlan saptar ve açıklar.
- Amaçlara ulaşmak için izlenecek basamaklan belirler, zamanı kararlaştırır.
- Kullanılacak yollan herkes için uygulanacak hale getirir.
- Kaynaklan belirler ve kullanıma sunar.

B) Organize eder:

- Örgütün gelişmesi için çaba gösterir, işi düzenler, gruplandırır.
- İş bölümü yapar, yetki ve sorumluluğu dağıtır.
- Beraberce çalışma şartlarını hazırlar.

C) Yönetir:

- Diğer görevlilerin en etkili bir şekilde harekete geçmelerini sağlar.
- Görevlileri işe başlatır.
- Kararlan verir.
- Yönlendirir, özendirir.
- Örgüt çalışanlarını geliştirir.

D) Kontrol eder:

- Yapılan çalışmaları değerlendirmek için ölçüt belirler.
- Raporlar düzenler, sonuçlan kaydeder, çalışmaları ölçer.
- Sonuçlan değerlendirir, başarıyı ölçer.
- Düzeltmeler yapar.

Yukarıda sıralanan yönetici özellikleri yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftüler açısından düşünüldüğünde, bu özelliklere sahip olmanın ve gerekli davranışları göstermenin müftüleri başarıya götüreceği ve etkili kılacağı söylenebilir.

3. Eğitim Yönetimi

Eğitim yönetimi, toplumun eğitim gereksinimlerini karşılamak üzere kurulan eğitim örgütünü, önceden belirlenen amaçlan gerçekleştirmek için, etkili işletmek, geliştirmek ve yenileştirmek sürecidir.[81]

Eğitim yönetimi, kamu yönetiminin bir alt bölümüdür. Yönetim biliminin özel bir alanı olan eğitim yönetiminin önemi, eğitim örgütlerinin özelliklerinden ötürü her geçen gün artmaktadır.[82] Eğitim yönetimi, toplumun eğitim gereksinimlerini karşılamak üzere kurulan eğitim örgütünü, önceden belirlenen amaçları gerçekleştirmek için, etkili işletmek, geliştirmek ve yenileştirmek sürecidir[83]

Eğitim Yönetimi, eğitimle ilgili tüm kurumların belirlenen hedeflere ulaşabilmeleri için insan ve madde kaynaklarının en etkili biçimde kullanılmasını inceleyen eğitim alanına ilişkin politika, karar ve amaçların gerçekleştirilmesiyle ilgilenen bir bilim dalıdır. Eğitim yöneticileri de insan ve madde kaynaklarını koordine etmek, karar vermek, grup çabalarını yönlendirmek için genel yönetimin teori, ilke, teknik ve metotlarından faydalanır.[84] Hemen hemen tüm yönetim ve eğitim yönetimi tanımlarında dikkat çeken nokta yönetimin öncelikle insanla çalışma süreci olduğudur. Örgüt dendiğinde ilk akla gelen insan öğesidir. Maddi kaynak ise ancak insan öğesi varsa anlamlı olabilen, insan tarafından üretilen, insan kullanımına göre biçimlenen, insanın bir araç olarak kullandığı bir etkendir. Bu nedenle, insan boyutu olmaksızın ne örgütten ne de yönetimden söz edilebilir.[85] Eğitim yöneticilerinin bu görevlerini yerine getirirken bir takım özel rollerin gerektirdiği sorumlulukları karşılayabilmesi gereklidir. Aslında; yöneticilik, herkesin yapabileceği sıradan bir iş olmanın ötesinde, uzmanlık gerektiren, bilimsel eğitim temellerine dayanan ve bir takım yeterliklere sahip olunmasını öngören bir iştir.

---

[81] İ. Ethem Başaran, *Eğitim Yönetimi*, Kadıoğlu Matbaası, Ankara 1994, S. 12.
[82] Haydar Taymaz**,** *Okul Yönetimi*, Saypa Yayın, Ankara 1995, s.15.
[83] Başaran, *Eğitim Yönetimi*, s.12.
[84] Yahya Kemal Kaya, *Eğitim Yönetimi-Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*, Bim Yayın, Ankara1991, s.37.
[85] Kemal Açıkgöz**,** *Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları*, Kanyılmaz Matbaası, İzmir 1994, s.8.

4. Yeterlik

Yeterlik temelli yaklaşımlar, Türkiye'de özellikle son yıllarda değişik alanlardaki araştırmacılar tarafından yaygın olarak ele alınmaya başlamıştır. Ülkemizde inceleme ve araştırmalara yeni konu olan yeterlik kavramının kökeni oldukça eskilere dayanmaktadır. Yirminci yüzyılın başlarındaki yönetsel yaklaşımların yeterlik kavramının çıkış noktası olduğu söylenebilir. Yeterlik temeli yaklaşımlar özellikle Frederic W. Taylor'un "bilimsel işletme kuramı" ile paralellik göstermektedir. Bunun yanında, ünlü Amerikalı eğitimci Benjamin Bloom'un düşüncelerini temele alan "davranışsal hedefler hareketinin" yeterlik temelli yaklaşımlar üzerinde önemli etkileri olduğu söylenebilir.[86]

Yeterlik konusunda değişik tanımlar yapılmıştır. Yeterlik bir işi veya görevi kabul edilebilir bir düzeyde yerine getirebilmek için sahip olunması gereken özellikler bütünüdür. Bu bütünün içine bilgi, beceri ve kişisel özellikler girmektedir.[87] Bir iş ya da mesleğe ait yeterliklerin ölçülebilirlik, genellik, bütünlük, tekrarlanabilirlik ve işlevsellik özelliklerini taşıması gerekmektedir. Yeterlik bireyde, verilen görevleri başarması için gerekli özelliklerin varlığının bu görevleri başarmasına engel durumların yokluğunu derecesini anlatır. Diğer bir deyişle yeterlik, bireyden beklenen rolleri oynama gücüdür. [88] Yeterlik, belli davranışları belli bir etkinlik düzeyinde uzun süre gösterebilme yeteneği olarak tanımlanmıştır. Yeterlik, bir davranışı yapmaya yarayacak bilgi ve beceriyi kazanmış olmak; bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi, ehliyet, görevini yerine getirme gücü olarak tanımlanır.[89] Bu arada bilgi ve beceriyi tanımlamak gerekmektedir. Bilgi; insanın karşı karşıya bulunduğu durumu irdelemek, anlamak, kendini anlatmak, durumun gerektirdiği eylemlerde bulunmak için kullandığı düşüncedir. Beceri ise; bir davranışın kolaylıkla, ustalıkla, gereken nitelikte ve yöntemde yapılabilmesidir. Böyle bir yapım için insanın bedeni ve bedeni oluşturan organların üzerinde etkin bir denetimi gerçekleştirmesi gerekir.[90] Bilgi ve beceriyi birbirinden ayrı düşünmek

---

[86] Ali Ekber Şahin, *Öğretmen Yeterliklerinin Belirlenmesi*,
[87] Ziya Bursalıoğlu, *Eğitim Yöneticilerinin Yeterlikleri*, AÜEFY, Ankara 1981., s.5.
[88] Aytaç Açıkalın, *Teknik ve Toplumsal Yönleri ile Okul Yöneticiliği*, Pegem Yayınları, Ankara 1994, s. 69.
[89] İbrahim Ethem Başaran, *Yönetimde İnsan İlişkileri:Yönetsel Davranış*, Kadıoğlu Matbaası, Ankara-1992, s.108.
[90] Başaran, *Yönetimde İnsan İlişkileri:Yönetsel Davranış*, s.109.

olanaksızdır. Her ikisi de insanın bilişsel ve devinimsel gücünün ürünüdür. Ancak bilgi insanın bilişsel gücünün, beceri ise devinimsel gücünün ürünü olarak algılanır. İnsan bilgi ve beceriye sahip olabilir, fakat bu bilgi ve beceri davranışa geçmeyebilir. Davranışa geçen yeterlik, alışkanlık haline geliyorsa, gelişme ve değişmeye engel oluşturabilir. Bu yüzden yeterlikler gelişen ve değişen teknolojiyle zamanla değişmelidir. Başka bir değişle yeterlik, bireyden beklenen rolleri oynama gücüdür. O zaman rol, belli bir statüye sahip olan bir kişiden beklenen davranış biçimidir[91]

Yeterli olmanın iki koşulu gösterilen davranışın olumlu ve sürekli olmasıdır. Bir yeterliğin açıklaması işe dönük bir eylemin tanımlanmasıdır.[92] Diğer bir tanıma göre yeterlik kavramı, belli bir yer ve zaman belirtir. Yeterlik kişinin çevredeki belli bir yerde, gerekli bir işi, gerekli olduğu zamanda yapabilmesidir. Yeterli kimse, belli bir makamın görevlerini karşılayabilen kimsedir. Yöneticilikte yeterli sayılabilecek yöneticinin, bu makamın görev ve rol gereklerini yerine getirmesi gerekir. [93]

Yeterlik alanları bir kişinin belli bir makamın görevlerinin yerine getirebilmesi için göstermesi gereken yeterlikleri kapsayan alanlardır. Bu yeterlikler, genel yeterlikleri, kişisel yeterlikler ve görevsel yeterlikler olmak üzere üç alanda toplandığı gibi kritik yeterlikler, esas yeterlikler ve temel yeterlikler olarak da sınıflandırılmıştır. Kritik yeterlik alanları, bir makamda gösterilecek en düşük (minimum) etkinlik için gerekli olanlardır. Bu kritik alanlarda yeterli olmayan yönetici makamın gerektirdiği rolü oynamakta başarısız olacaktır.

Yeterliklerin tür boyutunda, teknik, insancıl (Sosyal) ve karar yeterlikleri bulunur.[94]

Teknik Yeterlikler: Göreve ilişkin etkinlik alanlarındaki teknik bilgi ve becerilerdir. Görev gereklerini yerine getirebilmek için kullanılacak yöntemler, teknikler, süreçler ve işlemlerle ilgili teknik bilgi ve becerilerin tümü, o görevin teknik etkinliklerini oluşturur.[95]

---

[91] Aytaç Açıkçalın a.g.e., s.148
[92] Bursalıoğlu, *Eğitim Yöneticilerinin Yeterlikleri*, s.5
[93] Bursalıoğlu, *Eğitim Yöneticilerinin Yeterlikleri*, s.5
[94] Hüseyin Başar, *Eğitim Denetçisi,* Pegem Yayınları. Ankara 1993, s.60.
[95] Başar, *Eğitim Denetçisi*, s.67

İnsancıl Yeterlikler: İnsancıl ya da sosyal olarak adlandırılabilecek olan yeterlikler, yönetsel açıdan, insancıl davranışın aynı tür davranışla karşılık göreceği ve bu davranış biçimlerinin edimi artıracağı görüşüyle de destek bulurlar.[96]

İnsancıl yeterlikler, birey ve grupları anlama ve güdüleme becerileri olarak da kabul edilebilir. Etkili çalışma ve ortak çaba oluşturabilme, başkaları hakkındaki varsayım, inanç ve tutumları, bunların kullanılış yöntem ve sınırlarını görebilme, bireysel farklılıkları gözetme, insan ilişkilerine yönelik özellikler olarak görülmektedir

Karar Yeterlikleri: Bu alana giren yeterlikler için, kavramsal, örgütsel, yönetsel, yeterlikler de denilmektedir. Bu yeterliklerin yöneldiği hedefi belirlediği düşüncesiyle, burada, karar yeterlikleri sözü kullanılmıştır. Karar yeterlikleri, yalnızca kararın verilmesine kadar olan aşamayı değil, kararların uygulanması, izlenmesi, sonuçlarıyla birlikte değerlendirilmesi aşamalarını da kapsar. [97]

Yeterlik konuları, yeterlik alanlarına bağlı olarak, yeterlik düzeyleri ise, yeterlik alanlarında kişinin kazandığı bilgi ve beceri ile takındığı tutumun düzeyini göstermektedir. Kişinin, mesleğine ilişkin tutumunun istenilen nitelikte olabilmesi için bilgisinin ve becerisinin olması gerekmektedir.[98]

Yukarıdaki tanımlardan hareketle yeterlik kavramı, bir işi veya görevi etkili bir şekilde yerine getirilebilmek için sahip olunması gereken özellikleri ifade etmektedir. Yeterlik, bir görevi yerine getirmek ve görevin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmek için ihtiyaç duyulan, bilgi, beceri ve yetenekleri ifade eden bir kavramdır. Yeterlikler, mesleki performans göstergeleri olarak önemli ve bir iş ya da meslek alanının tam olarak tanımlamak için karşılanması gereken asgari standartlar olarak kabul edilmektedir. Bir işe ilişkin olarak belirlenmiş yeterlik ifadeleri temele alınarak, meslek üyelerinin etkililiği analiz edilebilir, değerlendirilebilir. Yeterlikler bir mesleği yürütenlerin işe ilişkin özellikleri hakkında daha doğru bilgiler elde etmenin, daha doğru değerlendirmeler yapmanın, geri bildirimde bulunmanın, geliştirmenin ve ödüllendirmenin etkili bir aracı olarak kabul edilmektedir.

---

[96] Başar, *Eğitim Denetçisi,* s.60.
[97] Başar, *Eğitim Denetçisi,* s.60.
[98] Başaran, *Yönetimde İnsan İlişkileri:Yönetsel Davranış,* s.110.

Yeterlik kavramı müftüler için düşünüldüğünde tezin konusu çerçevesinde, yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülüğün gerektirdiği görev ve sorumlulukları gerçekleştirebilmek için sahip olunması gereken bilgi, beceri ve tutumları ifade etmektedir. "Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak kabul edilen müftülerin sahip olması gereken özellikler nelerdir" sorusuna verilecek yanıt aynı zamanda yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin sahip olması gereken yeterlikleri ifade etmektedir.

5. Müftülük

Bir kamu hizmeti olarak algılanan Müftülük idari birimi, dini soruların cevaplandırılması amacıyla Osmanlı döneminde tesis edilmiş bir kurum olarak kabul edilir. Bu idari birimin varlığı ile ilgili ilk belgelere 15. yüzyılın ortalarından itibaren rastlanmaktadır.[99] İlmiye sınıfının hizmet kollarından biri olarak kabul edilmiş, Şeyhülislam tarafından tayin edilmeleri öngörülmüştür. Kadıya bağlı olarak çalışan müftüler, verdikleri fetvalarla alınacak kararın şekillenmesinde katkı sağlamaktaydılar.

Cumhuriyet sonrasında Diyanet İşleri Başkanlığının yapılanması çerçevesinde Müftülerin görev ve fonksiyonlarında da bir değişim gerçekleşmiştir. Başkanlığın kuruluş kanunu olan 429 Kanunla Diyanet İşleri Reisliği teşekkül ettirilmiş ve bu Kanunda müftülerle ilgili olarak sadece 6. Maddede Müftülerin mercii Diyanet İşleri Reisliği'dir maddesi yer almıştır. Diyanet İşleri Reisliği Teşkilat ve Vazifeleri Hakkında 22 Haziran 1935 tarih ve 2800 sayılı kanun, Başkanlığın ilk teşkilat kanunun olup, bu kanunda müftülerin, her il ve ilçede bir müftünün bulunmasını ve mahallinden seçilmesini mahallinde müftü seçimine layık kimse bulunmadığında Merkezden atanmasını öngörmüş, ancak görev ve yetkilerini belirlememiştir. Diyanet İşleri Riyasetinin Vazifelerini Gösterir Nizamname'de yalnız inanç ve ibadetle sınırlı olmak kaydıyla sorulacak soruların şer'i cevaplarının verilmesi, vaaz etmeleri ve vaizlere vaaz konusu hazırlamaları gibi görevler verilmiştir. 11 Teşrinisani 1937 tarihli ve 7647 sayılı Diyanet İşleri Reisliği Teşkilatının Vazifelerini Gösterir Nizamname ile taşra teşkilatının müftü, müsevvit, vaiz ve

[99] Bulut, *Diyanet İşleri Başkanlığının Yaygın Din Eğitimindeki Yeri*, s.5

dersiamlardan müteşekkil olduğu belirtilmiştir. Bu Nizamname ile müftülerin görevleri;

- İtikadat ve ibadata müteallik sorulacak meselelerin şeri icablarının bildirirler.
- İtikadat ve ibadata ait işler hakkında ya bizzat vazederler veyahut vaizlere mevizalar tertib ederler.
- Vaizlerle dersiamların vazifelerini murakebe ederler.
- Cami Hademesi Nizamnamesi mucibince cami hademesinin işlerine bakmak üzere vilayet ve kaza merkezlerinde kurulan encümenlerde bulunurlar.
- Camiilerde ve mescidlerde ilmi hizmetler ashabının vazifelerine müteallik müttali olacakları hususları encümenlere bildirirler.
- İtikatlara ve ibadetlere ve Medeni Kanunun neşrinden evvelki zamana ait vasiyet ve miras gibi hususlara dair sorulacak suallere lazım gelen cevapları ya re'sen veya Diyanet İşleri Reisliğinden alacakları cevapları verirler.
- İhtida için müracaat edenlere usulü veçhile İslam Dinini telkin eder ve lazım gelen vesikayı verirler.

Müftü yardımcılarının görevleri de, müftülerin vazifelerine dair bütün muameleleri ihzar, müftülük kadrosunda katip ve muhasip bulunmadığı takdirde kayıtları tanzim etmek, müftülük dairesine ait demirbaş eşya defterlerini tutmak, müftülük kadrosundan maaş alanların maaşlarını tahakkuk muamelesini yapmak ve müftülerin mezun oldukları ve bulunmadıkları sıralarda müftülük vazifelerini görmek şeklinde düzenlenmiştir.

Başkanlık tarafından taşra teşkilatına gönderilen 18.2.1946 tarih ve 115/5 sayılı yazı ile müftülüklere gönderilen bir cetvel formunda müftülüklerden resmi yazışmalar, mahkemelere verilen resmi cevaplar, tapu dairelerine verilen resmi cevaplar, mirasla ilgili şahıs sorularının cevaplandırılması, ibadetlerle ilgili sorulara cevap verme, itikatla ilgili sorulara cevap verme, vaaz konusunda yapılan işlemler, ihtida işlemleri ve hademe-i hayrat hakkında yapılan işlemler görev olarak verilmiştir.[100]

[100] Bulut, *Diyanet İşleri Başkanlığının Yaygın Din Eğitimindeki Yeri*, s.5

Diyanet İşleri Başkanlığının kuruluşundan itibaren çıkarılan yönetmeliklerle Müftülerin görev alanı birçok kez değişmiştir. Müftülerin görev ve sorumlulukları Görev ve Çalışma Yönergesi'nde belirlenmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı Mevzuatı, Başkanlık Taşra Teşkilatı içinde yer alan Müftülüklerin görevleri 90. maddede şu şekilde sıralanmaktadır:

Müftülüklerin Görevleri:

Madde 90- İl ve ilçe müftülüklerinin görevleri şunlardır:

a) İslâm Dininin itikat, ibadet ve ahlâk esasları ile ilgili işlerini yürütmek,

b) Vaaz, hutbe, konferans ve benzeri faaliyetler ile her türlü basın yayın vasıtalarından yararlanarak cami içinde ve dışında toplumu dini konularda aydınlatmak; müftünün de içinde yer alacağı vaaz ve irşat programları yapmak,

c) Vaaz ve hutbe konularını tespit etmek ve gerektiğinde hutbe metinleri hazırlamak,

d) Müftülük hizmetleri için ihtiyaç duyulan bina ve tesislerin yapımını sağlamak, bunları yönetmek, temizlik, bakım ve onarımlarını yapmak ve denetlemek,

e) Kur'an kursları ile öğrenci yurt ve pansiyonlarının açılış, eğitim ve öğretim işlerini ve diğer işlemlerini yürütmek, bu yerleri yönetmek ve denetlemek,

f) Hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,

g) İl müftülükleri için cami ve mescit gibi dini yapı alanlarına ilişkin imar planlarında ve değişikliklerinde ilgili mercilere görüş bildirmek,

h) İmar mevzuatına uygun olmak şartıyla, il, ilçe ve kasabalarda inşa edilecek camiler için izin vermek; cami yaptıracak hakiki veya hükmî şahıslara yol göstermek, yardımcı olmak ve kıble tespitini yapmak,

ı) Cami ve mescitlerin ibadete açılış beratlarını vermek ve hakikî veya hükmî şahısların mülkiyetinde bulunan bütün cami ve mescitleri yönetmek ve denetlemek,

j) Dini soruları yazılı veya sözlü olarak cevaplandırmak,

k) Ramazan ayı ile diğer dini gün ve geceler için mukabeleler ve özel programlar hazırlamak ve uygulamak,

l) İhtida edecekler için ihtida merasimi yapmak ve ihtida belgesi vermek,

m) Medenî Kanuna göre akdedilen nikâhtan sonra olmak üzere, isteyenlere evlenmenin dinî merasimini icra etmek,

n) Başkanlık yayınları ile Başkanlıkça satışı uygun görülen diğer yayınların tanıtım, dağıtım ve satışı ile ilgili işleri yürütmek ve yayın bedellerini zamanında Başkanlığa göndermek,

o) Personelin kadro, atama, nakil, sicil, emeklilik ve diğer özlük işlemlerini yürütmek,

p) Tahakkuk, tediye ve mali işlerle ilgili hizmetleri yürütmek,

r) Müftülük giriş ve çıkışlarının kontrolünü sağlamak; yangın ve sabotaja karşı tedbirler ile diğer koruyucu güvenlik tedbirlerini almak; sivil savunma ile ilgili program ve alarmları düzenlemek ve uygulanmasını sağlamak,

s) Demirbaş eşya ile diğer araç ve gereçlerin bakım, onarım, koruma, kullanım ve terkini ile ilgili hizmetleri yürütmek,

ş) Camilerin temizliği, bakımı, onarımı, çevre tanzimi ve teberrükât eşyası ile ilgili hizmetleri yürütmek,

t) Cami ziyaretlerinin İslâm adabına ve caminin emniyetine uygun bir şekilde yapılmasını sağlamak; camilerin avlu ve müştemilatında İslami kurallara uymayan ibadetin huzurunu ihlal eden her türlü davranışı, satıcılık, dilencilik gibi cemaati rahatsız edici faaliyetleri ve görüntü, ses ve çevre kirliliğini önlemek için gerekli tedbirleri almak,

u) Camilerde toplanacak yardımlar konusunda yardım toplama mevzuatına ve Başkanlık talimatlarına göre hareket etmek,

v) Mahalli basını takip etmek ve gereğini yapmak,

y) Müftülük çalışma programının hazırlanmasını sağlamak ve uygulanmasını takip etmek; istatistikî bilgileri derlemek; görev alanı ile ilgili konularda araştırmalar yapmak,

z) Görev alanı ile ilgili konularda amirlerince verilen diğer görevleri yapmak.[101]

Diyanet İşleri başkanlığı Hizmet Yönergesine göre;

[101] Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönergesi

İl Müftüsü:

Madde 91- İl müftüsü bulunduğu ilde müftülük teşkilatının birim amiri olup, il hudutları içinde müftülük görevlerini yürütmek ve denetlemekle görevlidir.

İl Müftü Yardımcısı:

Madde 92- İl müftü yardımcısı, müftülük görevlerinin yürütülmesinde il müftüsüne yardımcı olmak, yönetimi kendisine verilen hizmet ve şubelerin işlem ve çalışmalarını yürütmek ve denetlemekle görevlidir.

İlçe Müftüsü:

Madde 93- İlçe müftüsü, bulunduğu ilçede müftülük teşkilatının birim amiri olup, ilçe hudutları içinde müftülük görevlerini yürütmek ve denetlemekle görevlidir.

Temsil ve Bağlılık

Madde 94- İl müftüsü görevli bulunduğu ilde, ilçe müftüsü de görevli bulunduğu ilçede Başkanlığı temsil eder. İl müftülükleri müftülük hizmetlerinin yürütülmesinde Başkanlığa, ilçe müftülükleri de il müftülüğüne bağlıdır.[102]

01.01.2006 tarihi itibariyle Diyanet İşleri Başkanlığında 884 İl ve ilçe müftüsü, 106 İl müftü yardımcısı görev yapmaktadır.[103]

Müftü mevzuat doğrultusunda organizasyon, koordinasyon görevlerini yerine getirir uygulama ve denetimini yapar. Personelin performansını değerlendirerek, yüksek verim elde etmek için tedbirler alır. Yöneticisi olduğu müftülük ve din hizmetleri ile ilgili iyileştirme önerilerini amirlerine sunar. Personeline yetki ve sorumluluk devrederek, işlerin daha rasyonel yürütülmesini ve personelinin ihtiyaç duyulan alanlarda yetiştirilmesini sağlar. Ödüllendirecek personeli tespit eder. Kendisine bağlı personelin sicil raporlarını doldurur. Amirleri tarafından istenildiğinde müftülüğü ile ilgili faaliyetleri bir rapor halinde sunar, astlarından gelen önerileri değerlendirir. Çalışmaları ile ilgili işlerin değerlendirmesini yapar.

Yukarıdaki görev alanlarından da anlaşıldığı gibi müftülerin hizmet alanları çok yönlü ve çeşitlidir. Müftüler görev alanları gereği birçok alanda faaliyet göstermek zorundadır. Müftü yukarıda sıralanan görevleri yerine getirebilmek için

[102] Bulut, *Diyanet İşleri Başkanlığının Yaygın Din Eğitimindeki Yeri*, s.
[103] DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı 2005 Yılı İstatistikleri, D. İ. Başkanlığı SG Dairesi Bşk., Ankara

din görevlisi, vaiz, Kuran kursu öğreticisi, eğitimci, yönetici, eğitim yöneticisi, din hizmetleri rehberi, araştırmacı, yayıncı, halkla ilişkiler uzmanı, inşaat müteahhiti, sosyal hizmetler uzmanı vb. olması gerekmektedir.

Ancak müftülerin görevlerinin büyük çoğunluğunu yönetim, din hizmetlerine rehberlik ve koordinasyon görevleri oluşturmaktadır. Müftülerin yerine getirdiği çok yönlü görevleri etkili ve verimli bir şekilde yapabilmeleri için özellikle yaygın eğitim yönetimi yeterliklerine sahip olmaları gerekmektedir. Çünkü değişen koşullar altında artan sorunlarla başa çıkabilmenin yolu etkili yönetimdir. Müftülerin yönetici rolünde yeterli olma durumu, belli işlemleri karşılayabilecek gerekli bilgi ve beceri sahibi olmalarına bağlıdır.

Müftüler, idaresi altında bulunan müftülüğü yönetmek, müftülüğe bağlı yaygın eğitim kurumları olan camilerde ve Kuran kursu vb. irşat faaliyetlerinin yapıldığı yerlerde etkili dini öğrenmenin gerçekleşmesini sağlamak ve çalışanlarıyla beraber müftülüğü başarılı kılmaktır. Müftü personeline eğitim konusunda kaynakları sağlayan, yaygın din eğitimi ortamını sağlayan, irşat faaliyetlerinin kolaylaştıran ve müftülükçe yapılan faaliyetlere liderlik yapan kişidir.

Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin görev yerindeki eğitim çalışmalarını önemseyen, yaygın eğitim çalışmalarında personele rehberlik edebilen ve onları motive edebilen, irşad faaliyetlerini iyileştirmek için çalışan ve alanındaki eğitimsel araştırmaları takip eden bir konuma sahip olması gerekmektedir. Müftüler, müftülüklerle ilgili belirli amaçları olan, eğitim yönetimi konusunda yeterli bilgiye sahip olan, yürüttüğü görevde eğitim kuramlarından faydalanabilen yöneticiler olmak durumundadırlar. Müftüler iyi bir eğitim yöneticisi olmak için, güçlü bir liderliğe, personelin ve toplumun beklentilerine cevap vermesi gerekmektedir.

Müftü; personel, cemaat, Kuran kursu öğrenci ve velisi, çevre liderleri, çevredeki yerel yöneticiler, kamu görevlileri ve politikacılar gibi farklı eğitim ve kültür düzeyinde bulunan, farklı beklentileri olan bir hedef kitle ile ilişkiler kurmak, onların çelişkili beklentilerini bağdaştırarak din hizmetlerini yönetmek durumundadır. Müftülerin karşılaştığı bu güçlükler, onun bazı yeterliklere sahip olmasını gerektirmektedir.

Artık birçok meslek için, yüksek düzeyde beceri, analiz-sentez, kritik ve yaratıcı düşünce, iletişim kurma, iyi ve etkili bir yönetime sahip olmak gerekir. Hızla gelişen ve değişen toplumumuzda, müftülerin bu değişim ve gelişim sürecine uyum sağlamak durumunda olmalıdır. Müftülerin meydana gelen yenilikler ışığında yöneticisi olduğu müftülüklerin üstlenmeleri gereken misyonun ne olması gerektiğini ortaya koymaları ve personelini daha etkili ve verimli bir şekilde nasıl yönetecekleri konusunda faaliyet göstermeleri zorunluluğu ile karşılaşacaklardır.

Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin çalışkan, kendisini işine adayan, sorunlarını işe taşımayan, kararların alınmasında personelinin görüşlerini önemseyen, katılımcı ve karşılıklı iletişime açık bir yönetici olması gerekmektedir. Din hizmetlerinin gelişmesi, yeni fikirlere ve bunların uygulanabilirliği müftülüklerde olumlu bir iklimin oluşmasını ya da oluşturulmasını zorunlu kılar. Bu iklimin oluşturulmasında en büyük pay müftüye aittir. Müftü yöneticisi olduğu müftülüklerde uygun bir ortamın hazırlanması için gerekli yeterliklere sahip olmalıdır. Yöneticilik birtakım özel rollerin gerektirdiği sorumlulukları karşılayabilmeyi öngörür. Bu açıdan yöneticilik, herkesin yapabileceği sıradan bir iş olmanın ötesinde, bilimsel eğitim temellerine dayanan ve uzmanlık gerektiren bir alan olarak kabul edilmektedir.

Müftülerin öğrenmeye ve öğretmeye ilişkin belirli bilgilere sahip olması eğitimsel becerilerindeki yeterliğidir. Yönetimin kavram, ilke, model, kuram, süreç ve uygulamalara ilişkin belirli bilgilere sahip olması yönetsel yeterliğidir. Kendini yönetme, yeni bilgiler kazanma, ilgi alanının genişliği ve eğitimsel değerler kişisel niteliklerdeki yeterliğidir. Müftülerin mesleki yeterlikleri ise, yaratıcı düşünebilme, planlama, değerlendirme, yönetme, finans kaynaklarını yönetme, teknolojiyi kullanmasının sağlanması, farklı görüşlerdeki işgörenleri yönetme, çatışmaları çözme, insan kaynağını yönetme, takım ruhunu oluşturma, uygulayıcı olarak bir vizyona sahip olma, dış dünyanın farkında olma, liderlik, teknik bilgi, esneklik, iyi karar verebilme, sorun çözme, etkileşim ve sözlü ve yazılı iletişimdeki yeterlikleri şeklinde sıralanabilir. Yönetim anlayışı içinde sıralanan pek çok süreç içerisinde genel olarak sorun çözme, planlama, örgütleme, koordinasyon, denetleme, motivasyon, özendirme, ödüllendirmeden ve bu süreçlerin iletişim süreci ile olan etkileşiminden bahsedilmektedir. Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin bu

kavramlar hakkında bilgi ve beceri sahibi olması gerekmektedir. Çünkü yönetim, tek başına bir süreç değil bir süreçler bütünüdür.

Müftüler, yeni fikirlere önem vermeli, iletişim becerileri çok iyi bilmeli, girişimci olmalı, neyi nasıl yapacağını bilmeli, personele ulaşılması gereken hedeflerle ilgili birlikte planlama yapmalı veya yaptırmalı, personelin yeteneklerini kullanmasını sağlamalı, personelin bilgilerini Diyanetin vizyonuna göre harekete geçirmeli, hedeflere ulaşma derecesini sürekli kontrol ederek hedeflere ulaşılması için yetkilerinden bazılarını astlarına dağıtmalı, emrindeki personeli çalışmaya sevk etmeli, başarılı personeli taltif etmeli, takdir ederek, ödüllendirmelidir.

Müftüler, personele din hizmetleri işlerinin nasıl yapılabileceği, daha iyi görev yapabilmenin yollarını personele vermeli, müftü gerek personel gerekse hedef kitlesi ile bir araya gelmeli, onlarla iletişim içinde olmalıdır.

Müftüler öncelikle kendilerini yetiştirerek geliştirdikleri takdirde etkili ve verimli bir din hizmetleri yürütmeleri mümkün olacağının farkında olmalıdır. Müftülerin eğitim yönetimi alanında kendilerini geliştirmeleri için, alan bilgilerinin yanında iletişim, yönetim ve eğitim alanında çıkan bilgileri de takip etmeleri gerekmektedir. İyi bir yaygın din eğitimi yöneticisi olabilme için müftülerin, iletişim bilgi ve becerisi, karar verme, planlama, toplantı yönetimi bilgilerine ve zaman kullanma becerilerine sahip olmaları gerekmektedir. Kısacası müftüler personeli yönetmeden önce kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Müftüler personeli ile sürekli iletişim halinde olmalı, onların görüş ve önerilerini dikkate almalıdır. Müftünün bu yönüyle iyi bir dinleyici olması gerekmektedir. Ayrıca müftü, diğer mesleklerde olduğu gibi bilimsel çalışmalardan faydalanır hale getirilmelidir.

Müftülük sadece idari masa başı bir görev değildir. Müftü hedef kitlesine ulaşabilmek amacıyla çevresini gezerek görerek tanımalı, çevredeki insanlardan, kurumlardan ve tecrübeli personelden yararlanmalıdır. Çevresinde düzenlenen sosyal kültürel ve eğitsel etkinliklere katılmalı ve müftülükçe düzenlenen faaliyetlere de çevresindekilerin katılımını sağlamaya çalışmalıdır.

Müftülüklerde görev yapan personel kendini geliştirme yeni bilgilere sahip olmak ve değişikliklere ayak uydurmak için kendilerini geliştirme etkinliklerine ihtiyaç duyar. Bu sebeple, müftülüklerde görev yapan tüm personel işe başladığı ilk

günden itibaren kendini geliştirmek zorundadır. Bu durum müftülerin kendileri için de geçerlidir. Bu etkinliklerin müftülüklerde yürütülmesinde müftüler sorumludur. Bu etkinliklerin devamı etkili ve verimli bir din hizmeti için gereklidir. Personelin geliştirilmesi ve yetiştirilmesi bütün kurumlarda olduğu gibi müftülüklerde de çok önemlidir.

III. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

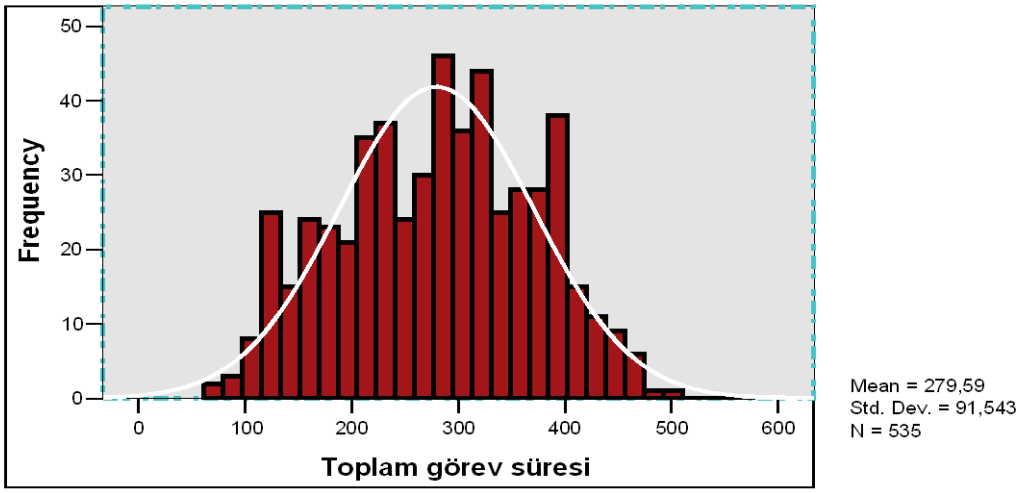
Bu bölümde, kendi değerlendirmelerinden hareketle yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin sahip olması gereken yeterlikler ve bu yeterliklere sahip olma düzeylerinin; toplam görev süresi, müftü olarak görev süresi halen sahip olduğu unvan, öğrenim durumu, lisans eğitimini aldığı fakülte, Diyanet İşleri Başkanlığınca düzenlenen ihtisas kursuna katılma durumu, ihtisas kursuna katılmış ise katıldığı ihtisas kursunun adı ve mezuniyet tarihi, yüksek lisans ve doktora yapılan alanlar, halen yüksek lisans ve doktoraya devam ediliyorsa alan ve bulunulan aşama, daha önce imamlık yapma durumu ve süresi, daha önce vaizlik yapma durumu ve süresi, görev yaptığı yerleşim türü ve nüfusu, hizmet boyunca yurtdışına görevli gitme durumu, gidilen ülke ve görev, son bir yılda personele sağlanan hizmet içi eğitim durumu ve hizmet içi konuları, son bir yılda düzenlenen konferans/panel durumu ve konuları, son bir yılda hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu ve konusu, yayınlanmış kitap ve çalışma durumu ve isim ve konularına dair elde edilen veriler incelenmiş ve yorumlanmıştır.

Birinci bölümde araştırmaya katılan müftülerin kişisel özellikleri ile ilgili bulgular verilmiştir. Son bölümde ise müftülerin belirtilen yeterliklere katılım düzeyleri ve elde edilen bulguların, *t-testi, LSD post-hoc çoklu karşılaştırma, ve korelasyon testleri* yapılmıştır:

9. ARAŞTIRMAYA KATILAN MÜFTÜLERİN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ

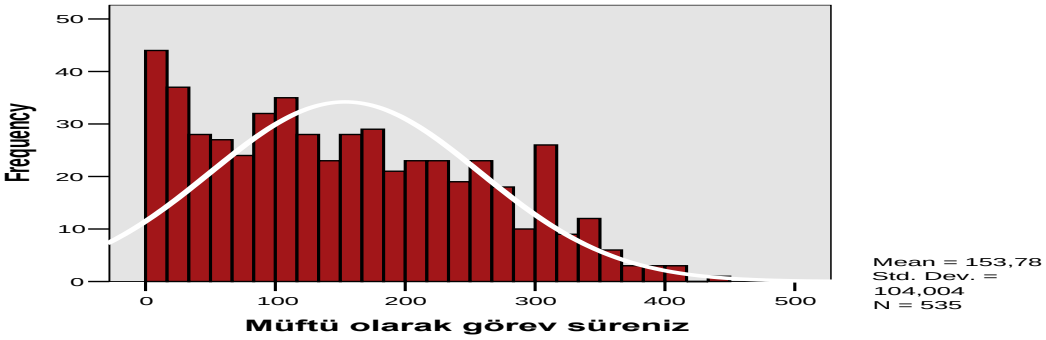
Bu bölümde araştırmaya katılan müftülerin kişisel özellikleri verilmiştir:

Tablo 14. Araştırmaya Katılanların Toplam Görev Süresine Göre Dağılım Eğrisi



Araştırmaya katılan müftülerinin toplam kıdemlerine göre dağılımı normale yakın bir dağılım eğrisi göstermektedir. Müftülerin kıdem dağılımları 280 ayda yoğunlaşmaktadır.

Tablo 15. Araştırmaya Katılanların Müftü Olarak Görev Süresine Göre Dağılım Eğrisi



Araştırmaya katılan müftülerin meslekteki kıdemlerine göre dağılımı normale yakın bir dağılım eğrisi göstermektedir. Müftülerin kıdem dağılımları 150-200 ayda yoğunlaşmaktadır.

Tablo 16. Araştırmaya Katılanların Unvanlarına Göre Dağılımları

Unvan		**f**	**%**
1	İl Müftüsü	38	7,1
2	İl Müftü Yardımcısı	49	9,2
3	İlçe Müftüsü	448	83,7
Toplam		535	100

Araştırmaya katılan müftülerin %83,7'si (448) ilçe müftüsü, %9,2'si (49) il müftü yardımcısı, %7,1'i (38) il müftüsüdür. 2006 yılı Diyanet İşleri Başkanlığı istatistiklerine göre, 894 müftü, 116 müftü yardımcısı dolu kadro bulunmaktadır.[104] Toplam müftü kadrosu 932, müftü yardımcısı kadrosu ise 162'dir. Bu bulgulara göre müftülerin yaklaşık olarak yarısı araştırmaya katılmıştır.

[104] Diyanet İşleri Başkanlığı 2007 yılı İstatistikleri, Diyanet İşleri Başkanlığı, Ankara 2007

Tablo 17. Araştırmaya Katılanların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımları

Öğrenim Durumu		f	%
1	Lisans	440	82,2
2	Yüksek Lisans	84	15,7
3	Doktora	11	2,1
	Toplam	535	100

Araştırmaya katılan müftülerin % 82,2'si (440) lisans, %15,7'si (84) yüksek lisans ve %2,1'i (11) doktora mezunudur. Doktora yapan 1 il müftüsü, 2 il müftü yardımcısı ve 8 ilçe müftüsü bulunmaktadır. Yüksek lisans yapan 3 il müftüsü, 10 il müftü yardımcısı ve 63 ilçe müftü bulunmaktadır. Lisansüstü öğrenim mezunu müftü sayısının azlığı dikkat çekmektedir.

Tablo 18. Araştırmaya Katılanların Mezun Oldukları Fakültelerin İsimlerine Göre Dağılımları

Mezun Olunan Fakülte		f	%
1	İstanbul Üniversitesi Yüksek İslam Enstitüsü	80	15
2	Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	64	12
3	Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	58	10,8
4	Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	40	7,5
5	Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	36	6,7
6	Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	36	6,7
7	Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	28	5,2
8	Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	24	4,5
	Selçuk Üniversitesi Yüksek İslam Enstitüsü	23	4,3
10	Erciyes Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	23	4,3
11	Atatürk Üniversitesi Erzurum Yüksek İslam Enstitüsü	20	3,7
12	Atatürk Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi	18	3,4
13	Erciyes Üniversitesi Yüksek İslam Enstitüsü	15	2,8
14	Dokuz Eylül Üniversitesi İzmir Yüksek İslam Enstitüsü	15	2,8
15	Uludağ Üniversitesi Yüksek İslam Enstitüsü	10	1,9
16	Mısır El-Ezher Üniversitesi	9	1,7
17	Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	6	1,1

18	Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	5	,9
19	Medine İslam Üniversitesi	5	,9
20	Yüzüncü Yıl Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	4	,7
21	İmam Muhammed B. Suud İslam Üniversitesi	4	,7
22	Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yüksek İslam Enstitüsü	4	,7
23	Karadeniz Teknik Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	2	,4
24	Dicle Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	2	,4
25	Mekke Ummul Kura Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	1	,2
26	Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	1	,2
27	Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	1	,2
28	Gazi Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	1	,2
Toplam		535	100

Araştırmaya katılan müftülerin mezun oldukları fakültelerin ilk sırasında İstanbul Üniversitesi Yüksek İslam Enstitüsü %15 (80) gelmektedir. Bunu Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi %12 (64) ve Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi %10,8 (58) takip etmektedir. İlk üçteki fakültelerin, Türkiye'nin en eski dini yüksek öğrenim veren fakültelerinin olması etkili olmuş olabilir.

Tablo 19. Araştırmaya Katılanların İhtisas Kursuna Katılım Durumuna Göre Dağılımları

İhtisas Kursuna Katılım Durumu		**f**	**%**
1	Evet	250	46,7
2	Hayır	285	53,3
	Toplam	535	100

Araştırmaya katılan müftülerin yarısından fazlası ihtisas kursuna katılmamıştır. Müftü olabilmek için ihtisas kurslarına katılma şartı 1994 senesinden[105] itibaren atama ve görevde yükselme yönetmeliğinde yer almaya başlamıştır. İhtisas mezunu olma, müftülük için oldukça önemli bir husustur. Özellikle alan bilgisi ve yeterliklerine sahip olma açısından ihtisas kurslarına

[105] Diyanet işleri Başkanlığı Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliğinin Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Yönetmelik,Resmi Gazete, 29 Aralık 1994, Sayı 22156

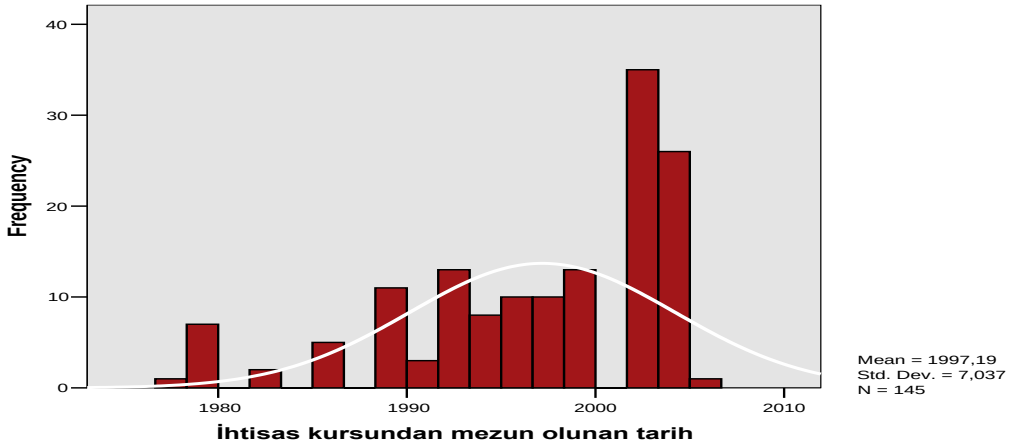
müftülerin katılımı önem arz etmektedir. İhtisas kurslarına il müftülerinden 11, il müftü yardımcılarından 15 ve ilçe müftülerinden de 224 kişi katılmıştır. İhtisas kursuna katılan müftülerin büyük çoğunluğunu görev süresi 10 yıl olan müftüler oluşturmaktadır.

Tablo 20. Araştırmaya Katılanların İhtisas Kurslarına Göre Dağılımları

İhtisas Kursları		**F**	**%**
1	İstanbul-Pendik Haseki Eğitim Merkezi	143	26,8
3	Konya Selçuk Eğitim Merkezi	12	2,2
5	Erzurum M. Nuri Yılmaz Eğitim Merkezi	65	12,1
2	Kayseri Eğitim Merkezi	8	1,5
4	Trabzon Akçaabat Darıca Eğitim Merkezi	22	4,1
	Toplam	250	100

İhtisas kursuna katılmış olan müftülerin %56,9'u (143) İstanbul-Pendik Haseki Eğitim Merkezi mezunu, %26,2'si (65) Konya Selçuk Eğitim Merkezi mezunudur. Bu durumda her iki ihtisas kursunun DİB'e bağlı ilk kurslar olması etkilidir. İstanbul-Pendik Haseki Eğitim Merkezi 20 Ocak 1976 tarihinde, Konya Selçuk Eğitim Merkezi 26 Ekim 1989 tarihinde açılmıştır. Diğer ihtisas kursları 2000 yılı ve sonrasında açılmıştır.

Tablo 21. Araştırmaya Katılanların İhtisas Kurslarında Mezun Oldukları Tarihlere Göre Dağılım Eğrisi



Araştırmaya katılan müftülerinin ihtisas kurslarından mezuniyet tarihlerine göre dağılımı normal dağılım eğrisi göstermemektedir. Müftülerin ihtisas kurslarından mezuniyet tarihleri 2002-2005 tarihleri arasında yoğunlaşmaktadır.

Tablo 22. Araştırmaya Katılanların Lisansüstü Eğitimlerini Tamamladıkları Alanlara Göre Dağılım

Lisansüstü Yapılan Alan	f	%
Tefsir	21	25,6
İslam Hukuku	13	15,9
Kelam	12	14,6
İslam Tarihi	11	13,4
İslam Felsefesi	5	6,1
Hadis	5	6,1
Din Eğitimi	4	4,9
Arap Dili ve Belagati	3	3,7
Din Sosyolojisi	3	3,7
Tasavvuf Tarihi	2	2,4
İslam Mezhepleri Tarihi	1	1,2
İşletme Yönetim Organizasyon	1	1,2
Dinler Tarihi	1	1,2
Cevapsız	2	2,4
Toplam	82	100

Araştırmaya katılan müftülerin %72,4'ü (20) lisansüstü eğitimini tefsir alanında tamamlamıştır. Bunu %15,9 (13) ile İslam Hukuku alanı takip etmektedir. İlk üç sırada Temel İslam Bilimleri ile ilgili alanlar yer almaktadır. Bu durum müftülerin yürüttükleri görevlerde alan yeterliği açısından yardımcı bir unsur olarak görülebilir. Ayrıca ilahiyat alanının dışında yönetim ve organizasyon alanında lisansüstü eğitimini tamamlayan bir müftü vardır. Bu müftü ilçe müftüsü olup bu alanda yüksek lisans yapmıştır. Felsefe ve din bilimleri alanında lisansüstü eğitim gören müftülerin sayısının azlığı dikkat çekmektedir. Özellikle din eğitimi, din sosyolojisi ve din psikolojisi alanında lisansüstü eğitim yapan müftülerin sayısı çok azdır. Hedef kitleyi tanıma, din hizmetlerinin çeşitliliğinin artırılması noktasında, müftülerin değişik alanlarda lisansüstü eğitim yapmalarının, din hizmetleri açısından faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Tablo 23. Araştırmaya Katılanların Lisansüstü Eğitim Gördükleri Alanlar ve Aşamasına Göre Dağılımları

Lisansüstü Eğitim Görülen Alanlar ve Aşaması	**f**	**%**
Tefsir Yüksek Lisans Tez Aşaması	7	31,8
Tefsir Doktora Tez Aşaması	5	22,7
Din Psikolojisi Yüksek Lisans Ders Dönemi	2	9,1
İslam Tarihi Doktora Tez Aşaması	2	9,1
İslam Hukuku Doktora Tez Aşaması	1	4,5
Din Eğitimi Doktora Tez Aşaması	1	4,5
İslam Tarihi Yüksek Lisans Tez Aşaması	1	4,5
Dinler Tarihi Yüksek Lisans Tez Aşaması	1	4,5
Hadis Yüksek Lisans Tez Aşaması	1	4,5
Tasavvuf Doktora Tez Aşaması	1	4,5
Toplam	22	100

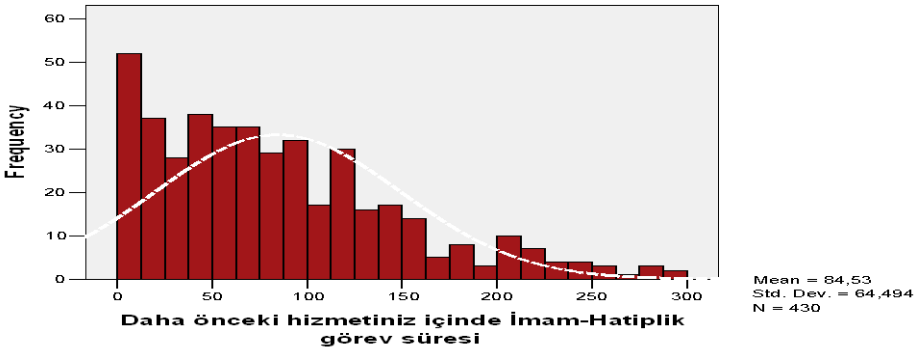
Araştırmaya katılan müftülerin bitirilen alanlarda olduğu gibi devam ettikleri alanlarda da tefsir ilk sırada yer almaktadır. Devam edilen lisansüstü eğitimlerde de Temel İslam Bilimlerinin ağırlığı görülmektedir.

Tablo 24. Araştırmaya Katılanların Daha Önce İmamlık Yapma Durumlarına Göre Dağılımları

Halen Sahip Olduğunuz Unvan		Daha Önceki Hizmetiniz İçinde İmam-Hatiplik Görevi Var mı?		
		Evet	Hayır	Toplam
İl Müftüsü	N	26	12	38
	%	68,4	31,6	100
İl Müftü Yardımcısı	N	36	13	49
	%	73,5	26,5	100
İlçe Müftüsü	N	368	80	448
	%	82,1	17,9	100
Toplam	N	430	105	535
	%	80,4	19,6	100

Araştırmaya katılan müftülerin %80,4'ü (430) hizmet süreleri boyunca daha önce imamlık görevinde bulunmuşlardır. İmamlık görevinde bulunmayan müftülerin oranı %19,6'dır. İl müftülerinin %68,4'ü (26), il müftü yardımcılarının %73,5'i (36) ve ilçe müftülerinin %82,1'i (368) hizmet süreleri boyunca daha önce imamlık görevinde bulunmuşlardır.

Tablo 25. Araştırmaya Katılanların Hizmet Safahatlarında Daha Önce İmamlık Yapma Sürelerine Göre Dağılım Eğrisi



Araştırmaya katılan müftülerin daha önce imamlık yapma sürelerine göre dağılımı normale yakın bir dağılım eğrisi göstermemektedir.

Tablo 26. Araştırmaya Katılanların Daha Önce Vaizlik Yapma Durumlarına Göre Dağılımları

Halen Sahip Olduğunuz Unvan		Daha Önceki Hizmetiniz İçinde Vaizlik Görevi Var mı?		
		Evet	**Hayır**	**Toplam**
İl Müftüsü	**N**	24	14	38
	%	63,2	36,8	100
İl Müftü Yardımcısı	**N**	28	21	49
	%	57,1	42,9	100
İlçe Müftüsü	**N**	309	139	448
	%	69	31,0	100
Toplam	**N**	361	174	535
	%	67,5	32,5	100

Araştırmaya katılan müftülerinin %67,5'i (361) hizmet safahatlarında daha önce vaizlik görevinde bulunmuşlardır. Vaizlik görevinde bulunmayan müftülerin oranı %32,5'tir. İl müftülerinin %63,2'si (24), il müftü yardımcılarının %57,1'i (28) ve ilçe müftülerinin %69'u (309) hizmet süreleri boyunca daha önce vaizlik görevinde bulunmuşlardır.

Tablo 27. Araştırmaya Katılanların Görev Yaptıkları Yerleşim Yerine Göre Dağılım

Görev Yapılan Yerleşim Yeri		F	%
1	İlçe	466	87,1
2	İl	69	12,9
	Toplam	535	100

Araştırmaya katılan müftülerinin %87'1 (466)'i ilçe merkezinde görev yaparken %12,9'u (69) il merkezinde görev yapmaktadır. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu ilçe müftüleri oluşturduğu için bu dağılım normaldir.

Tablo 28. Araştırmaya Katılanların Görev Yaptıkları Yerleşim Yerinin Nüfusuna Göre Dağılım Eğrisi



Araştırmaya katılan müftülerinin görev yaptıkları yerleşim yerinin nüfusuna göre dağılımı normale yakın bir dağılım eğrisi göstermemektedir. Müftülerin görev yaptıkları yerleşim yerinin nüfusu 10000-15000 arasında yoğunlaşmaktadır.

Tablo 30. Araştırmaya Katılanların İdaresindeki Bulunan Personel Sayısına Göre Dağılım



Araştırmaya katılan müftülerin görev yaptıkları müftülüklerdeki personel sayısına göre dağılımı, normal dağılım eğrisi göstermemektedir. Müftülerin görev yaptıkları müftülüklerdeki personel sayısı 10 ile 4000 arasında değişmektedir.

Tablo 31. Araştırmaya Katılanların Din Hizmeti Vermek İçin Yurtdışına Gitme Durumuna Göre Dağılımları

UNVAN		Din Hizmetleri Vermek Üzere Yurt dışına Gittiniz Mi			
		Evet, 1 kez	Evet, birden fazla	Hiç gitmedim	Toplam
İl Müftüsü	N	8	26	4	38
	% Unvan	21,1	68,4	10,5	100
	% Toplam	1,5	4,9	,7	7,1
İl Müftü Yardımcısı	N	21	23	5	49
	% Unvan	42,9	46,9	10,2	100
	% Toplam	3,9	4,3	,9	9,2
İlçe Müftüsü	N	185	139	124	448
	% Unvan	41,3	31	27,7	100
	% Toplam	34,6	26	23,2	83,7
Toplam	N	214	188	133	535
	% Toplam	40	35,1	24,9	100

Araştırmaya katılan il müftülerinden 8 tanesi bir kez, 26 tanesi birden fazla yurtdışına din hizmetleri vermek için görevli olarak gitmiştir. 4 tane il müftüsü ise yurtdışına din hizmetleri vermek için hiç gitmemiştir. İl müftü yardımcılarından 21 tanesi 1 kez, 23 tanesi birden fazla yurtdışına din hizmetleri vermek için görevli olarak gitmiştir. 5 tane il müftü yardımcısı ise yurtdışına din hizmetleri vermek için hiç gitmemiştir. İlçe müftülerinden 214 tanesi bir kez, 188 tanesi birden fazla yurtdışına din hizmetleri vermek için görevli olarak gitmiştir. 133 tane ilçe müftüsü ise yurtdışına din hizmetleri vermek için hiç gitmemiştir.

Tablo 32. Araştırmaya Katılanların Din Hizmeti Vermek İçin Yurtdışına Gittikleri Unvanlarına Göre Dağılımları

Unvan		Yurt Dışındaki Unvan				
			İl Müftüsü	İl Müftü Yardımcısı	İlçe Müftüsü	Toplam
I Kez	Din Görevlisi	N	5	14	142	161
		%	2,9	8,2	83	94,2
	Din Hizmetleri Ataşesi	N	1	3	1	5
		%	,6	1,8	,6	2,9
	Sosyal Yardımcı	N	1	0	2	3
		%	,6	,0	1,2	1,8
	Öğretmen	N	0	1	1	2
		%	,0	,6	,6	1,2
	Toplam	N	7	18	146	171
		%	4,1	10,5	85,4	100
1'den Fazla	Din Görevlisi	N	9	10	73	92
		%	8,5	9,4	68,9	86,8
	Din Hizmetleri Ataşesi	N	1	1	4	6
		%	,9	,9	3,8	5,7
	Sosyal Yardımcı	N	1	0	1	2
		%	,9	,0%	,9	1,9
	Ataşe Yardımcısı	N	0	1	2	3
		%	,0	,9	1,9	2,8
	Öğretmen	N	1	0	2	3
		%	,9	,0	1,9	2,8
	Toplam	N	12	12	82	106
		%	11,3	11,3	77,4	100

Araştırmaya katılan ve yurt dışına 1 kez giden il müftülerinden 5 tanesi din görevlisi, 1 tanesi din hizmetleri ataşesi, 1 tanesi sosyal yardımcı olarak yurtdışına din hizmetleri vermek için görevli olarak gitmiştir. Yurt dışına birden fazla giden il müftülerinden 9 tanesi din görevlisi, 1 tanesi din hizmetleri ataşesi, 1 tanesi sosyal yardımcı ve 1 tanesi de öğretmen olarak yurtdışına din hizmetleri vermek için görevli olarak gitmiştir. Yurt dışına 1 kez giden il müftü yardımcılarından 14 tanesi din görevlisi, 3 tanesi din hizmetleri ataşesi, yurtdışına din hizmetleri vermek için görevli

olarak gitmiştir. Yurt dışına birden fazla giden il müftü yardımcılarından 10 tanesi din görevlisi, 1 tanesi din hizmetleri ataşesi olarak yurtdışına din hizmetleri vermek için görevli olarak gitmiştir. Yurt dışına 1 kez giden ilçe müftülerinden 142 tanesi din görevlisi, 1 tanesi din hizmetleri ataşesi, 2 tanesi sosyal yardımcı ve 1 tanesi de öğretmen olarak yurtdışına din hizmetleri vermek için görevli olarak gitmiştir. Yurt dışına birden fazla giden ilçe müftülerinden 73 tanesi din görevlisi, 4 tanesi din hizmetleri ataşesi, 1 tanesi sosyal yardımcı ve 2 tanesi de öğretmen olarak yurtdışına din hizmetleri vermek için görevli olarak gitmiştir.

Tablo 33. Araştırmaya Katılanların Din Hizmeti Vermek İçin Yurtdışına Gittikleri Ülkelere Göre Dağılımları

Ülke		**N**	**%**
1	Almanya	154	59,9
2	Hollanda	25	9,7
3	Belçika	20	7,8
4	Fransa	15	5,8
5	Avustralya	13	5,1
6	Danimarka	7	2,7
7	Kosova	6	2,3
8	İsviçre	5	1,9
9	Avusturya	4	1,6
10	Kıbrıs	4	1,6
11	ABD	3	1,2
12	Rusya Federasyonu	1	,4
Toplam		257	100

Araştırmaya katılan müftülerin %59,9'u (54) yurtdışına din hizmetleri vermek için görevli olarak Almanya'ya gitmiştir. İkinci sırada Hollanda % 9,7 ile gelmektedir. Yurt dışı teşkilatı olarak en fazla cami ve kadro Almanya'da bulunduğu için müftüler en fazla bu ülkeye görevli olarak gitmişlerdir.

Tablo 34. Araştırmaya Katılan Müftülerin Son Bir Yılda Personeline Hizmet İçi Eğitim Kursu Açma Durumlarına Göre Dağılımları

Hizmet İçi Eğitim Verme Durumu		N	%
1	Evet	269	50,3
2	Hayır	266	49,7
Toplam		535	100

Araştırmaya katılan müftülerin %50,3'ü (269) son bir yılda personeline hizmet içi eğitim kursu açmıştır. Hizmet içi eğitim kursu açmayanların oranı %49,7'dir (266). Müftüler tarafından düzenlenen hizmet içi eğitimler çoğunluk olarak göreve yeni başlayan görevlilere verilen temel ve hazırlayıcı eğitimlerdir. Ayrıca, mahallinde Kur'an ağırlıklı hizmet içi eğitimleri ve ezanı güzel okuma eğitimleri verilmiştir.[106] Özellikle son dönemde taşrada Kuran ve ezan okuma gibi hizmet içi eğitimler Başkanlığın hizmet içi eğitim konusundaki politikası gereği hizmet içi eğitimler formatör olarak eğitilen personel tarafından verilmektedir. Formatörler arasında müftüler olduğu gibi diğer unvanlardan personel de bulunabilmeketedir. Müftülerce 2007 yılında düzenlenen hizmet içi eğitimler aşağıdaki tabloda verilmiştir. Ayrıca bu tablodaki bilgilerin dışında bütün illerde ve büyük ilçelerde mahallinde Kuran ağırlıklı hizmet içi eğitimler verilmiştir.

[106] Diyanet İşleri Başkanlığı Din Eğitimi Dairesi Başkanlığı İstatistikleri

Tablo 35.Mahallinde Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Ait Bilgi Formu (01.01.2007-31.12.2007)

S.N	İL/İLÇE	KURS ÇEŞİDİ	KURSUN YAPILIŞ TARİHLERİ	TOPLAM
1.	İstanbul-Bağcılar	HİEK	05.02.2007-02.03.2007	**24**
2.	İstanbul-Silivri	HİEK	12.02.2007-23.03.2007	**18**
3.	İstanbul-Merkez (Eminönü-Fatih-Ümraniye-Şile)	HİEK	12.02.2007-23.03.2007	**218**
4.	Konya-Ilgın	HİEK	02.04.2007-11.05.2007	**11**
5.	Aksaray- Merkez	HİEK	26.02.2007-16.03.2007	**25**
	TOPLAM			**296**
S.N	**İL/İLÇE**	**KURS ÇEŞİDİ**	**KURSUN YAPILIŞ TARİHLERİ**	**TOPLAM**
6.	Van – Merkez	EZAN	05-16/02/2007	**27**
7.	İstanbul-Beykoz	EZAN	07-18/05/2007	**15**
8.	Ordu-Fatsa	EZAN	12.03.07-12.04.2007	**17**
9.	G.Antep-Nizip	EZAN	16.05.2007/06.06.2007	**28**
10.	Niğde Valiliğine	EZAN	02-20/04/2007	**21**
11.	Kars-Merkez	EZAN	14.05.2007/15.06.2007	**23**
12.	Erzincan Merkez	EZAN	14.05.2007/01.06.2007	**24**
13.	Giresun Merkez	EZAN	14.05.2007/14.06.2007	**22**
14.	Edirne Merkez	EZAN	28.05.2007/21.06.2007	**19**
15.	Konya Merkez	EZAN	11.06.2007/06.07.2007	**16**
16.	Konya Merkez	EZAN	18.06.2007/13.07.2007	**21**
	TOPLAM			**233**
17.	Balıkesir Valiliği	SEMİNER	26-28/03/2007, 02-04/04/2007 05,09,10/04/2007	**343**
18.	İstanbul Valiliği (Pendik Müftülü)	SEMİNER	13-15/04/2007	**191**
	TOPLAM			**534**
S.N	**İL/İLÇE**	**KURS ÇEŞİDİ**	**KURSUN YAPILIŞ TARİHLERİ**	**TOPLAM**
19.	Niğde Valiliği	Hitabet	12-30/03/2007	**25**
	Toplam			**25**

Tablo 36. Araştırmaya Katılan Müftülerin Son Bir Yılda Konferans, Panel ve Sempozyum Yapma Durumlarına Göre Dağılımları

Konferans/Panel		**N**	**%**
1	Evet	457	85,4
2	Hayır	78	14,6
	Toplam	535	100,0

Araştırmaya katılan müftülerin %85,4'ü (457) son bir yılda konferans, sempozyum ve panel düzenlemiştir. Konferans, sempozyum ve panel düzenlemeyenlerin oranı %14,6'dır (78). Konferans, sempozyum ve panel konuları çoğunluk itibariyle Kutlu Doğum ile ilgili konulardır. Ayrıca bid'at ve hurafeler, kadın hakları vb. konular da işlenmiştir.[107]

Tablo 37. Araştırmaya Katılan Müftülerin Son Bir Yılda Hizmet İçi Eğitim Alma Durumlarına Göre Dağılımları

Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu		**N**	**%**
1	Evet	67	12,5
2	Hayır	468	87,5
	Toplam	535	100

Araştırmaya katılan müftülerin %87,5'i (468) son bir yılda herhangi bir hizmet içi eğitime katılmamıştır. Hizmet içi eğitime katılanların oranı %12,5'tir (78). Müftülerin katıldıkları hizmet içi eğitimler, il müftüleri için DİB tarafından yılda iki kez yapılan il müftüleri semineri; müftü yardımcıları ve ilçe müftüleri için rehber eğiticilik, müftü yardımcıları semineri, hutbe hazırlama ve Kuran ağırlıklı hizmet içi eğitimi, formatörlük ve hazırlayıcı eğitim hizmet içi eğitim kurslarıdır.

[107] Konferans, sempozyum ve panel konularının unvanlara göre dağılımı ekler bölümünde verilmiştir.

Tablo 38. Araştırmaya Katılan Müftülerin Yayınlanmış Çalışma Durumlarına Göre Dağılımları

Yayın		N	%
1	Evet	55	10,3
2	Hayır	480	89,7
	Toplam	535	100

Araştırmaya katılan müftülerin %89,7'sinin (480) yayınlanmış herhangi bir çalışması yoktur. Yayını olan müftülerin oranı %10,3'tür (78). Yayınlanan eserlerin çoğunluğunu, vaaz ve sohbet konularındaki kitaplar oluşturmaktadır. Müfütüler tarafından yapılan yüksek lisans ve doktora tezleri de kitap olarak yayınlanmıştır. Ayrıca ortaöğretim için din dersi kitapları ve hikaye yazan müftüler de bulunmaktadır.

10. YETERLİK DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde, yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerinin sahip olması gereken yeterlikler ve bu yeterliklere sahip olma düzeylerinin toplam görev süreleri, müftü olarak görev süreleri, halen sahip oldukları unvan, öğrenim durumları, Diyanet İşleri Başkanlığınca düzenlenen ihtisas kursuna katılma durumları, ihtisas kursuna katılmışlarsa katıldıkları ihtisas kursunun adı, yüksek lisans ve doktora yapılan alanlar, daha önce imamlık yapma durumları ve süresi, daha önce vaizlik yapma durumları ve süresi, görev yaptıkları yerleşim türü ve nüfusu, hizmet boyunca yurtdışına görevli gitme durumları, son bir yılda personellerine sağladıkları hizmet içi eğitim durumları, son bir yılda düzenledikleri konferans/panel durumu, son bir yılda hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu, yayınlanmış kitap ve çalışma durumlarına göre farklılık gösterip göstermediklerine dair elde edilen veriler incelenmiş ve yorumlanmıştır.

1.1.Yönetim Becerileri Boyutundaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri

Araştırmaya katılan müftülerin kendi değerlendirmelerinden hareketle "Yönetim becerileri" alanında öngörülen 19 yeterliğe sahip olma düzeylerine ait ortalama değerler, aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 39. Yönetim Becerileri Alanındaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri

YÖNETİM BECERİLERİ	**X̄**	**Tutum düzeyi**
Soruşturma ve takibatlarda mevzuata uygun davranma	4,37	**Tam**
Koordinatörlük becerisine sahip olma	4,33	"
Uygulayıcı olabilme	4,26	"
Din görevlisi-cemaat çatışmalarını çözme	4,24	"
Cami vakıf ve dernek yöneticileri ve din görevlisi çatışmalarını çözme	4,20	"
Cami vakıf ve dernek yönetimleriyle olumlu ilişkiler geliştirme	4,18	**Oldukça**
Görevlilere sorumluluk verme	4,14	"
Yasal düzenleme olmayan konularda inisiyatif kullanma	4,13	"
Din görevlilerinin başarılı çalışmalarını ödüllendirme	4,13	"
Görev alanı ile ilgili yasa ve yönetmelikleri bilme	4,11	
Din görevlilerinin etkili bir hizmet yerine getirip getirmediğini izleme/değerlendirme	4,06	"
Personelinin yönetime katılımını sağlama	3,96	"
Personelinin değerlendirme sürecine katılımını sağlama	3,89	"
Mesleğiyle ilgili kendi tasarımı olan projeler geliştirme ve uygulama	3,84	"

Yukarıdaki tabloda verilen bulgular incelendiğinde müftüler yeterliklerden 5'ine "tam" 9'una "oldukça" derecede sahip olduklarını değerlendirmişlerdir. Bulgulara göre müftülerin en fazla sahip olduklarını değerlendirdikleri üç yeterlik sırasıyla, "Soruşturma ve takibatlarda mevzuata uygun davranma", "Koordinatörlük becerisine sahip olma" ve "Uygulayıcı olabilme" maddeleridir. En az sahip

olduklarını değerlendirdikleri üç yeterlik maddesi ise "Mesleğiyle ilgili kendi tasarımı olan projeler geliştirme ve uygulama", "Personelinin değerlendirme sürecine katılımını sağlama", "Personelinin yönetime katılımını sağlama"dır. Müftülerin bireysel konulardaki yeterliklere daha fazla sahip olduklarını değerlendirdikleri görülmektedir. Ancak yönetime personelin katılımı konusunda yeterlik düzeylerinde bir düşme görülmektedir. Bu durumu birebir görüştüğümüz müftüler şöyle ifade etmektedirler; Müftüler, yönetimi, deneme yanılma yoluyla öğrenmekte bu yüzden çevresindekilere güven noktasında sıkıntı yaşamaktadırlar. Yönetim, mevzuat ilkelerinin tavizsiz uygulanması olarak görülmektedir. Bu yüzden müftülerde proje tabanlı iş ve işlemleri yürütme konusunda yetersizlikler yaşanmaktadır. Ayrıca yönetimde personele yer verme, onların fikirlerini dikkate alma konusunda müftülerin yeterlik düzeyleri düşmektedir. Yaygın din eğitim yöneticisi olarak müftüler de diğer yöneticiler gibi bir takım engellerle karşı karşıya gelmektedir. Müftülerin bu engelleri aşabilmeleri bu alanlardaki yeterliklere sahip olmaları ile mümkün olmaktadır. Müftülerin bu engelleri aşabilmeleri, gerekli yeterlikleri hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerle ile kazanmaları mümkündür. Ancak ülkemizde, yöneticiliğe giriş ve yükselmede hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim önemsenmemiş, deneme-yanılma yoluyla kazanılmış deneyim ile yetişmiş bir yönetici sınıfı oluşmuştur. Kuşkusuz deneyim iyi bir öğretmendir, ancak pahalı bir öğretmendir. Üstelik deneyim geçmişe, karar geleceğe yöneliktir. Karar sürecinde geçmişteki örnekleri izlemek, hem sistemi atalete sürükler, hem de astların yetişmesini engeller.[108]

Yönetim becerileri boyutundaki yeterlikler, yönetim bilgi ve becerisi, mevzuat bilgisi, personel yönetimi konuları ile ilgilidir. Bu yeterliklerin temeli, müftünün etkili bir iletişim kurmasına ve yönetim becerisine dayanır.

Müftülerin kendi değerlendirmelerinden hareketle 19 yeterlik maddesinden oluşan "Yönetim becerileri" alanındaki yeterliklere "tam" ve"oldukça" düzeyinde sahip olması, onların bu yeterliklere ait davranışları kazandıklarını göstermektedir. Müftülerin yeterliklere sahip olma düzeylerine ilişkin ortalama puanlar ise 3,84- 4,37 arasında değişmektedir. "Yönetim becerileri" alanındaki müftülerin yeterlik

[108] Ziya BURSALIOĞLU, "*Toplumun Doğuşu ve Yönetimi*", Eğitim Yönetimi, Yıl I, Sayı I, 1995 Ankara, s 46

düzeylerinin toplam görev süresi, müftü olarak görev süresi, halen sahip olduğu unvan, öğrenim durumu, Diyanet İşleri Başkanlığınca düzenlenen ihtisas kursuna katılma durumu, ihtisas kursuna katılmış ise katıldığı ihtisas kursunun adı, yüksek lisans ve doktora yapılan alanlar, daha önce imamlık yapma durumu ve süresi, daha önce vaizlik yapma durumu ve süresi, görev yaptığı yerleşim türü ve nüfusu, hizmet boyunca yurtdışına görevli gitme durumu, son bir yılda personele sağlanan hizmet içi eğitim durumu, son bir yılda düzenlenen konferans/panel durumu, son bir yılda hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu, yayınlanmış kitap ve çalışma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine dair elde edilen veriler incelenmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 40. Yönetim Becerileri Boyutu Toplam Puanları İle Araştırmaya Katılan Müftülerin Toplam Görev Süresi Arasındaki Korelâsyon

Görev Süresi		**Toplam Görev Süresi**	**Toplam Puanları**
Araştırmaya katılanların görev süresi	Pearson Correlation	1	-,005
	Sig. (1-tailed)		,457
	N	535	535
Yönetim Becerileri Boyutu Toplam Puanları	Pearson Correlation	-,005	1
	Sig. (1-tailed)	,457	
	N	535	535

Yukarıdaki tablo incelendiğinde yönetim becerileri boyutu ile araştırmaya katılan müftülerin toplam görev süresi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (r=0,005, p>.05). Müftülerin toplam görev sürelerinin içinde imamlık, vaizlik, murakıplık ve diğer görevler de bulunmaktadır. Bu sebeple toplam görev süresi ile yönetim yeterlikleri arasında bir ilişkinin ortaya çıkmadığı değerlendirilmiştir.

Tablo 41. Yönetim Becerileri Boyutu Toplam Puanları İle Araştırmaya Katılan Müftülerin Müftü Olarak Görev Süresi Arasındaki Korelâsyon

Görev Süresi		**Toplam Görev Süresi**	**Toplam Puanları**
Araştırmaya katılanların görev süresi	Pearson Correlation	1	-,012
	Sig. (1-tailed)		,390
	N	535	535
Yönetim Becerileri Boyutu Toplam Puanları	Pearson Correlation	-,012	1
	Sig. (1-tailed)	,390	
	N	535	535

Yukarıdaki tablo incelendiğinde yönetim becerileri boyutu ile araştırmaya katılan müftülerin müftü olarak görev süresi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (r=0,012, p>.05).

Tablo 42. Yönetim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Unvana Göre Analizi (Anova)

Unvan	**N**	**X̃**	**S**
İl Müftüsü	38	4,26	,37
İl Müftü Yardımcısı	49	4,10	,37
İlçe Müftüsü	448	4,12	,41
Toplam	535	4,12	,40

Müftülerin, "Yönetim Becerileri" boyutuna ilişkin yeterlik düzeyi algılarının unvanlarına göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir**.**

Tablo 43. Yönetim Becerileri Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Unvanlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Guruplar arası	,782	2	,391	2,360	,09
Guruplar içi	88,119	532	,166		
Toplam	88,901	534			

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerinin "Yönetim Becerileri" boyutundan aldıkları puanları ve unvanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur [F(2-532)=2.360, p>.05].

İl müftülerinin tecrübeleri ve bilgi birikimleri, ilçe müftülerine göre daha fazla olduğu için yönetim becerilerine daha yüksek düzeyde sahip olmaları beklenmektedir. İl müftüsü olabilmek için belli bir süre ilçe müftülüğü ve müftü yardımcılığı yapmak gerekmektedir. Ayrıca il müftüleri, ilçe müftülerini de yönettikleri için yönetim becerilerinin yüksek olması normal olarak değerlendirilebilir.

Tablo 44. Yönetim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Analizi (Anova)

Öğrenim Durumu	N	X̃	S
Lisans	448	4,12	,41
Yüksek Lisans	76	4,12	,38
Doktora	11	4,26	,48
Toplam	535	4,12	,40

Müftülerin, "Yönetim Becerileri" boyutuna ilişkin yeterlik düzeyi algılarının öğrenim durumlarına göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir**.**

Tablo 45. Yönetim Becerileri Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Öğrenim Durumlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Guruplar arası	,209	2	,104	,626	,53
Guruplar içi	88,692	532	,167		
Toplam	88,901	534			

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerinin "Yönetim Becerileri" boyutundan aldıkları puanları ve öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur [F(2-532)=1.677, p>.05]. Müftüler dini yüksek öğrenim mezunu olmaları itibariyle aralarında fark ortaya çıkmamış olabilir. Genellikle birkaç müftü hariç lisans ve lisansüstü öğrenim alanları dinî yüksek öğrenimi içermektedir. Kendi özel gayretlerinin dışında, (Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde hazırlayıcı ve temel eğitim hariç) yönetim konusunda verilen eğitimlerin sayısı oldukça azdır. Bu nedenlerle öğrenim durumuna göre yönetim becerileri boyutunda anlamlı farklılaşma yoktur.

Tablo 46. Yönetim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının İhtisas Kurslarına Katılma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

İhtisas Kurslarına Katılma Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	250	4,13	,42	533	0,208	0,83
Hayır	285	4,12	,38			

Araştırmamıza katılan müftülerinin "Yönetim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin ihtisas kurslarına katılma durumuna göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Yönetim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve ihtisas kurslarına katılma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=.208, p>.05]. Diyanet İşleri Başkanlığınca açılan ihtisas kurslarına katılmış olan müftülerin "Yönetim Becerileri"

boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,13) iken Diyanet İşleri Başkanlığınca açılan ihtisas kurslarına katılmamış olan müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,12)'dir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Bu durum ihtisas kurslarında yönetim ve idari konularla ilgili ders ve ders saatlerinin çok az olması ile açıklanabilir. 2007 yılına kadar ihtisas kursları müfredatlarında yönetim ve idari konulara çok az yer verilmiştir. Ancak 2007 yılından itibaren ihtisas kursları müfredatına yönetim ve idari konularla ilgili dersler konulmuştur. Bundan sonra bu maddede farklılaşma olacağı beklenilmektedir. Bu durumun daha sonraki yıllarda test edilmesi gerekmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi müftülerin görevlerinin önemli bir bölümünü oluşturan yönetim ve idareye yönelik (müftülük hazırlama kursu olarak da adlandırılan) ihtisas kurslarında ders ve/veya ders saatlerinin az olması önemli bir eksiklik sayılabilir.

Tablo 47. Yönetim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının İmamlık Yapma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

İmamlık Yapma Durumu	N	$\tilde{X}$	S	sd	t	p
Evet	430	4,12	,39	533	0,020	0,98
Hayır	105	4,13	,45			

Araştırmamıza katılan müftülerinin "Yönetim Becerileri" boyutu toplam puanları ve daha önce imamlık yapma durumuna göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerinin, "Yönetim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve daha önce imamlık yapma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=.020, p>.05]. Daha önce imamlık görevinde bulunan müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,12) iken, imamlık görevinde bulunmamış olan müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,13)'dir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

İmamlık mesleğinin din hizmetlerinin icrası mesleği olduğu göz önüne alındığında, imamlık yapma durumuna göre farklılaşma olmaması normaldir.

İmamlık mesleği yönetim ve idari konuları çok fazla içermediği için bu maddede farklılaşma görülmemiştir.

Tablo 48. Yönetim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Vaizlik Yapma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Vaizlik Yapma Durumu	N	$\tilde{X}$	S	sd	t	p
Evet	361	4,11	,42	533	0,914	0,36
Hayır	174	4,15	,38			

Araştırmamıza katılan müftülerinin "Yönetim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin daha önce vaizlik yapma durumuna göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerinin, "Yönetim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve daha önce vaizlik yapma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=.914, p>.05]. Daha önce imamlık görevinde bulunan müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,11) iken vaizlik görevinde bulunmamış olan müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,15)'dir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır. Vaizlik görevi de imamlıkta olduğu gibi idari ve yönetimle ilgili görevleri içermemektedir. Bu sebeple bu faktöre göre de yönetim yeterlik düzeylerinde anlamlı farklılaşma ortaya çıkmamıştır.

Tablo 49. Yönetim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Yerleşim Türüne Göre T-Testi Sonuçları

Yerleşim Türü	N	$\tilde{X}$	S	sd	t	p
İlçe Merkezi	466	4,16	,370	533	1,896	,05
İl Merkezi	69	4,25	,36			

Araştırmamıza katılan müftülerinin "Yönetim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin görev yaptıkları yerleşim türüne göre t-testi sonuçları yukarıdaki

tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerinin, "Yönetim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve görev yaptıkları yerleşim türü arasında anlamlı bir fark vardır [t(533)=1.896, p<.05]. İl merkezinde görev görevinde bulunan müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,16) ilçe merkezinde görevli müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamalarından ($\tilde{X}$=4,25) daha yüksektir. Bu durumun sebebi olarak, il merkezinde görev yapan müftülerin unvanlarının il müftüsü ve il müftü yardımcısı olması görülebilir. Çünkü il müftülerinin yönetim yeterlikleri diğer müftülere göre daha yüksektir. İl merkezlerinde personel sayısı ve diğer unsurlar göz önüne alındığında bu durum normaldir. Ayrıca il merkezlerinde veya merkeze bağlı ilçelerde göreve atanmak için taşrada görev yapma şartı vardır. Bu durum yönetim konusunda tecrübelerin il merkezlerinde müftüler lehine artmasını sağlamaktadır. Bu sebeplerden dolayı il merkezlerinde görev yapan müftülerin yeterlik düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 50. Yönetim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumuna Göre Analizi (Anova)

Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumu	**N**	$\tilde{X}$	**S**
Evet, 1 Kez	214	4,10	,41
Evet, Birden Fazla	188	4,15	,38
Hiç Gitmedim	133	4,13	,42
Toplam	535	4,12	,40

Müftülerin, "Yönetim Becerileri" boyutuna ilişkin yeterlik düzeyi algılarının uzun süreli yurtdışına gitme durumuna göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 51. Yönetim Becerileri Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Guruplar arası	,330	2	,165	,990	,37
Guruplar içi	88,571	532	,166		
Toplam	88,901	534			

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerinin "Yönetim Becerileri" boyutundan aldıkları puanları ve uzun süreli yurtdışına gitme durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur [F(2-532)=.990, p>.05].

Yurtdışına giden müftülerimiz daha çok din hizmeti vermek için imam olarak gitmektedir. İdari görev olan ataşe ve müşavirliklere giden müftü sayısı tablo 32'de görüldüğü gibi düşüktür. Bu sebeplerden dolayı yurtdışına gitme sayısı yeterlik düzeylerine sahip olmada etkili bir faktör değildir.

Tablo 52. Yönetim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Personele Hizmet İçi Eğitim Kursu Sağlama Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Personel Hizmet İçi Eğitim Kursu Sağlama Durumu	N	$\tilde{X}$	S	sd	t	p
Evet	269	4,20	,36	533	1,837	,06
Hayır	266	4,14	,37			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin personeline son bir yılda hizmet içi eğitimi sağlama durumlarına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Yönetim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve görev yaptıkları yerleşim türü arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=1,837, p>.05]. Personeline hizmet içi eğitim sağlayan müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu

ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,20) iken personeline hizmet içi eğitim sağlamayan müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalaması ($\tilde{X}$=4,14)'tür.

Aralarında anlamı fark olmamasına rağmen personele hizmet içi eğitim sağlama aynı zamanda yönetimle ilgili işleri de gerektirdiği için personeline hizmet içi eğitim sağlayan müftülerin yeterlik düzeyleri daha yüksektir. Ancak verilen hizmet içi eğitimlere bakıldığında eğitim konularını büyük oranla temel ve hazırlayıcı eğitimler oluşturmaktadır. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 53. Yönetim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Son Bir Yılda Konferans/Sempozyum/Panel Düzenleme Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Konferans/Panel Düzenleme	N	$\tilde{X}$	S	sd	t	p
Evet	457	4,19	,36	533	2,032	,04
Hayır	78	4,09	,40			

Araştırmamıza katılan müftülerinin "Yönetim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleme durumlarına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerinin, "Yönetim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleme durumu arasında anlamlı bir fark vardır [$t(533)=2.032$, $p<.05$].

Son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleyen müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,19) son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenlemeyen müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamalarından ($\tilde{X}$=4,09) daha yüksektir.

Bu durum konferans/sempozyum/panel etkinliklerinin planlanması ve organize edilmesi, yönetim bilgi ve becerisi gerektirmektedir. Son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleyen müftülerin yeterlik düzeyleri düzenlemeyenlere göre daha yüksektir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 54. Yönetim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Kursuna Katılım Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumu	N	$\tilde{X}$	S	sd	t	p
Evet	67	4,15	,40	533	,420	,67
Hayır	468	4,17	,36			

Araştırmamıza katılan müftülerinin "Yönetim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin hizmet içi eğitime katılma durumlarına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Yönetim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve hizmet içi eğitime katılma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=0.420, p>.05]. Hizmet içi eğitime katılan müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,15) iken Hizmet içi eğitime katılmayan müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,17)'dir.

Müftülerin son bir yılda aldığı hizmet içi eğitim konularını, göreve yeni başlayan müftüler için eğitimler ve kısa süreli seminerler oluşturmaktadır. Bu sebeple bu faktör yönetim yeterliklerine sahip olmada etkili değildir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 55. Yönetim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Yayınlanmış Eser Olup Olmadığına Göre T-Testi Sonuçları

Yayınlanmış Eser	N	$\tilde{X}$	S	sd	t	p
Evet	55	4,20	,41	533	,518	,60
Hayır	480	4,17	,36			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin yayınlanmış eser olup olmadığına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin,

“Yönetim Becerileri” boyutundaki toplam puanları ve yayınlanmış eser olup olmama durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=0.518, p>.05]. Yayınlanmış eseri olan müftülerin “Yönetim Becerileri” boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,20) iken yayınlanmış eseri olmayan müftülerin “Yönetim Becerileri” boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,17)’dir.

Yayınlanan eserlerin tamamını dini konular oluşturduğu için bu faktör de yeterliklere sahip olmada etkili bir faktör değildir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

1.2. Eğitim Becerileri Boyutundaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri

Araştırmaya katılan müftülerin kendi değerlendirmelerinden hareketle "Eğitim Becerileri**"** alanında öngörülen 19 yeterliğe sahip olma düzeylerine ait ortalama değerler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 56. Eğitim Becerileri Alanındaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri

Eğitim Becerileri	$\tilde{X}$	**Tutum düzeyi**
Kur'an Kurslarındaki eğitim ortamlarının iyileştirilmesi için katkıda bulunma	4,27	**Tam**
Kur'an Kursları program amaçlarının gerçekleşmesine destek olma	4,25	"
Kur'an Kursları programlarının uygulanmasını denetleme	4,13	**Oldukça**
Kur'an Kursu öğreticilerine eğitim öğretim hizmetleri ile ilgili rehberlik yapma	4,10	"
Din görevlilerinin mesleki gelişimini sağlayacak imkanları sağlama	3,91	"
Hacı adaylarına yönelik programlı seminerler düzenleme	3,90	"
Kur'an Kursları öğreticilerinden, kadınların yaygın din eğitiminde etkin bir şekilde yararlanma	3,90	"
Sosyal bilimlere ilişkin bilgilerin din ve ilahiyat alanı ile bağını kurma	3,76	"
Kur'an Kursları programları ile öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçları üzerinde çalışmalar yapma	3,72	"
Kur'an Kursu öğreticilerine özel öğretim yöntemleri üzerine hizmet içi kurslar sağlama	3,68	"
Din görevlilerine alan bilgi ve becerileri konusunda hizmet içi eğitim sağlama	3,63	"
Kur'an Kursları öğrenci velileri ile program amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik işbirliği yapma	3,41	"
Din görevlilerine hitabet becerisini geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim sağlama	3,37	Orta
Program geliştirmeye yönelik görev yapılan mahalde elde edilen bulguları programlarla ilgili birime bildirme	3,36	"
Hizmet içi kurslarda öğretim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanma	3,35	"

Bu alandaki yeterlikler müftünün eğitim sürecinde daha etkili olabilmesi, eğitim ile ilgili tüm görevlerini tam olarak yerine getirebilmesi, yaygın din eğitimciliği rolünü benimsemesi ve bunu uygulayabilmesi için gerekmektedir. Kuran kurslarında verilen eğitim, din görevlilerinin eğitimi ve halkın çeşitli dini konularda eğitimi gibi yeterlik maddelerini içermektedir.

Yukarıdaki tabloda verilen bulgular incelendiğinde, müftülerin yeterliklerden 2'sine "*tam*" 10'una "*oldukça*" ve 3'üne "o*rta*" düzeyde sahip olduklarını değerlendirdikleri görülmektedir. Bulgulara göre müftülerin en fazla sahip olduklarını değerlendirdikleri üç yeterlik maddesi sırasıyla, "Kur'an Kurslarındaki eğitim ortamlarının iyileştirilmesi için katkıda bulunma", "Kur'an Kursları program amaçlarının gerçekleşmesine destek olma", "Kur'an Kursları programlarının uygulanmasını denetleme"dir. En düşük seviyede sahip olduklarını değerlendirdikleri üç yeterlik maddesi ise "Hizmet içi kurslarda öğretim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanma", "Program geliştirmeye yönelik görev yapılan mahalde elde edilen bulguları programlarla ilgili birime bildirme", "Din görevlilerine hitabet becerisini geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim sağlama"dır.

Müftülerin "Kur'an Kurslarındaki eğitim ortamlarının iyileştirilmesi için katkıda bulunma" ve "Kur'an Kursları program amaçlarının gerçekleşmesine destek olma" ile ilgili yeterlik maddelerine *"tam"* derecede sahip olduklarını değerlendirmeleri, müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutundaki yeterliklere genel olarak sahip olduklarını göstermektedir. Ancak müftüler, "Hizmet içi kurslarda öğretim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanma", *"*Program geliştirmeye yönelik görev yapılan mahalde elde edilen bulguları programlarla ilgili birime bildirme" ve "Din görevlilerine hitabet becerisini geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim sağlama" konularında sıkıntılar yaşamaktadır. Bu son üç yeterlik maddesi hizmet içi eğitimle ilgili maddelerdir. Müftülerin personelinin yeterliklerinin artırabilmesi için hizmet içi eğitime ihtiyaçları vardır. Ancak hizmet içi eğitimlerde konu tespiti, teknik ve yöntemlerin kullanılması ve personelin ihtiyaç duyduğu eğitimler konusunda müftülerin yeterliklerinin daha yüksek olması gerekmektedir.

Bu konuda derinlemesine görüşme yaptığımız müftüler, özellikle eğitim teknolojileri konusundaki yeterlik düzeylerinin düşük olduğunu belirtmişlerdir. Müftüler, hizmet içi eğitimlerin Başkanlığın uygulaması gereği formatörler ve eğitim

merkezleri tarafından yapılması nedeniyle bu konuda yetersiz kaldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca personelinin hangi konularda eğitime ihtiyaçlarının olduğunu belirleme konusunda müftüler yetersiz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Müftülerin yeterliklere sahip olma düzeylerine ilişkin ortalama puanlar ise 3.35- 4.27 arasında değişmektedir. 15 yeterlik maddesinden oluşan "Eğitim Becerileri" alanındaki yeterliklere müftülerinin "tam", "oldukça" ve "orta" düzeyinde sahip olduklarını değerlendirmeleri, onların bu yeterliklere ait davranışları kazandıklarını göstermektedir.

Araştırmaya katılan müftülerin alanındaki yeterlik düzeylerinin toplam görev süresi, müftü olarak görev süresi, halen sahip olduğu unvan, öğrenim durumu, Diyanet İşleri Başkanlınca düzenlenen ihtisas kursuna katılma durumu, ihtisas kursuna katılmış ise katıldığı ihtisas kursunun adı, yüksek lisans ve doktora yapılan alanlar, daha önce imamlık yapma durumu ve süresi, daha önce vaizlik yapma durumu ve süresi, görev yaptığı yerleşim türü ve nüfusu, hizmet boyunca yurtdışına görevli gitme durumu, son bir yılda personele sağlanan hizmet içi eğitim durumu, son bir yılda düzenlenen konferans/panel durumu, son bir yılda hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu, yayınlanmış kitap ve çalışma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine dair elde edilen veriler incelenmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 57. Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanları İle Araştırmaya Katılan Müftülerin Toplam Görev Süresi Arasındaki Korelasyon

Görev Süresi		**Müftülerin Toplam Görev Süresi**	**Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanları**
Araştırmaya katılanların görev süresi	Pearson Correlation	1	,158**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	535	535
Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanları	Pearson Correlation	,158**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	535	535

Yukarıdaki tablo incelendiğinde eğitim becerileri boyutu ile araştırmaya katılan müftülerin toplam görev süresi arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0.158$, $p<.05$). Buna göre müftülerin toplam görev süreleri arttıkça eğitim becerileri yeterliklerinin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2=0,02$) dikkate alındığında, eğitim becerilerindeki toplam varyansın % 02'sinin toplam görev süresinin fazla olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Görev süresi arttıkça düşük düzeyde de olsa eğitim becerileri yeterlik düzeyleri artmaktadır.

Çeşitli kademelerde edinilen tecrübeler, eğitim yeterliklerine sahip olma düzeylerini de artırmaktadır. Ancak bu yeterlik düzeyi ilişkisi oldukça düşüktür. Daha önce de belirtildiği gibi deneme-yanılma ve tecrübeden ziyade müftülerin eğitim yönetimi konusunda eğitime ihtiyaçları vardır.

Tablo 58. Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanları İle Araştırmaya Katılan Müftülerin Müftü Olarak Görev Süresi Arasındaki Korelasyon

Görev Süresi		**Müftülerin Toplam Görev Süresi**	**Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanları**
Araştırmaya katılanların görev süresi	Pearson Correlation	1	,192**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	535	535
Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanları	Pearson Correlation	,192**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	535	535

Yukarıdaki tablo incelendiğinde eğitim becerileri boyutu ile araştırmaya katılan müftülerin müftü olarak görev süresi arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,192$, $p<.05$). Buna göre müftülerin müftü olarak görev süreleri arttıkça eğitim becerileri yeterliklerinin de arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2=0,03$) dikkate alındığında, eğitim becerilerindeki toplam varyansın %03'ünün müftü olarak görev süresinin fazla olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Müftü olarak sürdürülen toplam görev süresi, müftülerin personeli tanıma, ihtiyaçlarını belirleme ve eğitim konusunda tecrübe ve bilgi birikiminin artması ile ilişkilidir. Derinlemesine görüşme yaptığımız müftüler, eğitim konusunda yaşanan yeniliklerin müftülere kazandırılması konusunda kendilerinin de hizmet içi eğitimlere ihtiyaçlarının bulunduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 59. Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Unvana Göre Analizi (Anova)

Unvan	N	X̃	S
İl Müftüsü	38	3,92	,50
İl Müftü Yardımcısı	49	3,86	,50
İlçe Müftüsü	448	3,76	,62
Toplam	535	3,782	,60

Müftülerin, "Eğitim Becerileri" boyutuna ilişkin yeterlik düzeyi algılarının unvanlarına göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir**.**

Tablo 60. Eğitim Becerileri Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Unvanlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Guruplar arası	1,352	2	,676	1,857	,15
Guruplar içi	193,778	532	,364		
Toplam	195,131	534			

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerin kendi değerlendirmelerinden hareketle "Eğitim Becerileri" boyutundan aldıkları puanlar ve unvanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur [F(2-532)=1.857, p>.05]. Unvan, eğitim yeterliklerine sahip olma düzeylerinde etkili bir faktör değildir.

Tablo 61. Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Analizi (Anova)

Öğrenim Durumu	N	X̃	S
Lisans	448	3,77	,61
Yüksek Lisans	76	3,80	,55
Doktora	11	3,89	,54
Toplam	535	3,78	,60

Müftülerin, "Eğitim Becerileri" boyutuna ilişkin yeterlik düzeyi algılarının öğrenim durumlarına göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir**.**

Tablo 62. Eğitim Becerileri Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Öğrenim Durumlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Guruplar arası	,189	2	,095	,258	,77
Guruplar içi	194,942	532	,366		
Toplam	195,131	534			

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerin kendi değerlendirmelerinden hareketle "Eğitim Becerileri" boyutundan aldıkları puanları ve öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur [F(2-532)=0.234, p>.05]. Öğrenim düzeyi arttıkça yeterliklere sahip olma düzeyleri artmasına rağmen öğrenim durumuna göre anlamlı fark yoktur. Lisansüstü eğitim alanlarının çoğunluk itibariyle Temel İslam Bilimleri alanlarında olması ve lisansüstü eğitim yapan müftülerin sayısının azlığı bu durumda etkili olmuş olabilir.

Tablo 63. Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının İhtisas Kurslarına Katılma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

İhtisas Kurslarına Katılma Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	250	3,71	,67	468,440	2,432	,01
Hayır	285	3,84	,52			

Araştırmaya katılan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu toplam puanları, müftülerin ihtisas kurslarına katılma durumuna göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Eğitim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve ihtisas kurslarına katılma durumu arasında anlamlı bir fark vardır [t(468,440)=2.432, p<.05]. Diyanet İşleri Başkanlığınca açılan ihtisas kurslarına katılmış olan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,71) iken Diyanet İşleri Başkanlığınca açılan ihtisas kurslarına katılmamış olan müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,84)'dir. İhtisas kursuna katılan müftülerin eğitim becerileri boyutundaki yeterlik düzeyleri katılmayan müftülere göre daha düşüktür. Bu durum ihtisas merkezlerinin müfredatı ile açıklanabilir. Müfredat eğitim yeterliklerinden ziyade alan yeterliklerini içeren derslerden oluşmaktadır.[109] Genel olarak klasik eserlerin okutulduğu ihtisas merkezleri müfredatında eğitim yeterlikleri ile ilgili konulara çok az yer verilmektedir. Tablo değerleri varyansların eşitsizliği varsayımına göre alınmıştır.

[109] Bknz. Diyanet İşleri Başkanlığı İhtisas Eğitim merkezleri Müfredat Programı

Tablo 64. Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının İmamlık Yapma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

İmamlık Yapma Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	430	3,76	,61	533	1,756	,08
Hayır	105	3,87	,55			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin daha önce imamlık yapma durumuna göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Eğitim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve daha önce imamlık yapma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=1,756, p>.05]. Daha önce imamlık yapan müftülerin "Eğitim Becerileri" puan ortalamaları (X̃=3,76) iken imamlık görevinde bulunmamış olan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,87)'dir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 65. Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Vaizlik Yapma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Vaizlik Yapma Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	361	3,75	,63	533	1,629	,10
Hayır	174	3,84	,51			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin daha önce vaizlik yapma durumuna göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Eğitim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve daha önce vaizlik yapma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=1,629, p>.05]. Daha önce imamlık görevinde bulunan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,75) iken vaizlik görevinde bulunmamış olan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,84)'tür. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 66. Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Yerleşim Türüne Göre T-Testi Sonuçları

Yerleşim Türü	N	X̃	S	sd	t	p
İlçe Merkezi	466	3,76	,61	533	1,621	,10
İl Merkezi	69	3,89	,49			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin görev yaptıkları yerleşim türüne göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Eğitim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve görev yaptıkları yerleşim türü arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=1,621, p>.05]. İl merkezinde görevde bulunan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,76) iken ilçe merkezinde görev yapan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,89)'dur. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 67. Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumuna Göre Analizi (Anova)

Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumu	N	X̃	S
Evet, 1 Kez	214	3,76	,62
Evet, Birden Fazla	188	3,86	,53
Hiç Gitmedim	133	3,68	,66
Toplam	535	3,78	,60

Müftülerin, "Eğitim Becerileri" boyutuna ilişkin yeterlik düzeyi algılarının uzun süreli yurtdışına gitme durumuna göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir**.**

Tablo 68. Eğitim Becerileri Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Guruplar arası	2,533	2	1,266	3,498	,03	2-3
Guruplar içi	192,598	532	,362			
Toplam	195,131	534				

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerin kendi değerlendirmelerinden hareketle "Eğitim Becerileri" boyutundan aldıkları puanları ve uzun süreli yurtdışına gitme durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır [F(2-532)=3.498, p<.05]. Farkın kaynağını tespit etmek için yapılan LSD testi sonucunda yurt dışına din hizmeti için birden fazla giden müftülerin hiç gitmeyen müftülere göre eğitim becerileri yeterlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumun sebebi olarak, yurtdışı görevi ile bilgi-görgü, tecrübe ve farklı ortamlarda din hizmeti vermenin yeterlikler üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu söylenebilir. Ayrıca birden fazla yurtdışına giden müftülerin din görevliliğin yanında bir kez de müşavir veya ataşe olarak gittiği bilinmektedir. Bu sebeple yurtdışındaki personelin eğitimi konusunda tecrübe kazandıkları söylenebilir. Ancak bu konuda karşılaştırma yapılabilecek her hangi bir araştırma yapılmamıştır.

Tablo 69. Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Personele Hizmet İçi Eğitim Kursu Sağlama Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Personel Hizmet İçi Eğitim Kursu Sağlama Durumu	N	$\tilde{X}$	S	sd	t	p
Evet	269	3,82	,62	533	1,571	,11
Hayır	266	3,74	,57			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin personel, son bir yılda hizmet içi eğitim sağlama durumlarına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Eğitim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve görev yaptıkları yerleşim türü arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=1,571, p>.05]. Personeline hizmet içi eğitim sağlayan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=3,82) iken personeline hizmet içi eğitim sağlamayan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalaması ($\tilde{X}$=3,74)'tür. Aralarında anlamlı fark olmamasına rağmen personele hizmet içi eğitim veren müftülerin yeterlik düzeyleri daha yüksektir. Ancak hizmet içi eğitim kurslarını birinci bölümde belirtildiği gibi daha çok mesleğe yeni başlayan imam-hatiplere verilen temel ve hazırlayıcı eğitimler oluşturmaktadır. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 70. Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Son Bir Yılda Konferans/Sempozyum/Panel Düzenleme Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Konferans/Panel Düzenleme	N	$\tilde{X}$	S	sd	t	p
Evet	457	3,81	,58	533	2,538	,01
Hayır	78	3,62	,66			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleme durumları göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Eğitim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleme durumu arasında anlamlı bir fark vardır [$t(533)=2.538$, $p<.05$]. Son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleyen müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}=3,81$) son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenlemeyen müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamalarından ($\tilde{X}=3,62$) daha yüksektir. Konferans/sempozyum/panel düzenleme faaliyetlerinin personel eğitimi ve halkı din konusunda bilgilendirme boyutu ile bir eğitim faaliyet olduğu göz önüne alındığında bu sonuç dikkate değerdir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 71. Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Kursuna Katılım Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumu	N	$\tilde{X}$	S	sd	t	p
Evet	67	3,77	,53	533	,069	,99
Hayır	468	3,78	,54			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin hizmet içi eğitime katılma durumlarına göre t-testi sonuçları yukarıdaki

tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Eğitim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve hizmet içi eğitime katılma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=0.69, p>.05]. Hizmet içi eğitime katılan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=3,77) iken Hizmet içi eğitime katılmayan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=3,78)'dir.). Müftülerin katıldıkları hizmet içi eğitimler çoğunluk itibariyle göreve yeni başlayan müftülere yönelik eğitimlerin olması bu sonuçta etkili olmuş olabilir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 72. Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Yayınlanmış Eser Olup Olmadığına Göre T-Testi Sonuçları

Yayınlanmış Eser	N	$\tilde{X}$	S	sd	t	p
Evet	55	3,83	,50	533	,614	,55
Hayır	480	3,77	,54			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu toplam puanları, müftülerin yayınlanmış eser olup olmadığına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Eğitim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve yayınlanmış eser olup olmama durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=0.614, p>.05]. Yayınlanmış eseri olan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=3,83) iken yayınlanmış eseri olmayan müftülerin "Eğitim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=3,77)'dir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

1.3.İletişim Becerileri Boyutundaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri

Araştırmaya katılan müftülerin kendi değerlendirmelerinden hareketle "İletişim becerileri" alanında öngörülen 19 yeterliğe sahip olma düzeylerine ait ortalama değerler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 73. İletişim Becerileri Alanındaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri

İletişim becerileri	**X̄**	**Tutum düzeyi**
Personeliyle ilişkilerinde şeffaflık sağlama	4,51	**Tam**
Kendine güvenme	4,45	"
Yürüttüğü meslekten memnun olma	4,45	"
Mesleği icrada heyecan duyma	4,42	"
Davranışlarda tutarlı olma	4,40	"
Sevgiyi ve saygıyı açıkça ifade etme	4,36	"
Farklı kültür ve geleneklere hoşgörü ile yaklaşma	4,36	"
İnsanlarla rahat konuşma	4,34	"
Giyim ve dış görünüşünde özenli olma	4,32	"
Katılmadığı düşüncelere hoşgörüyle yaklaşma	4,24	"
Türkçeyi düzgün kullanma	4,22	"
Başkalarıyla işbirliği yapma	4,21	"
Görev yaptığı bölgenin ekonomik şartlarını tanıma	4,21	"
Kendini yenileme	4,14	**Oldukça**
Kendine hakim olma ve soğukkanlı olma	4,07	"
Görev yaptığı bölgenin lisan ve ağızlarını tanıma	4,06	"
Birlikte çalıştığı insanlara güvenme	4,03	"

Yukarıdaki tabloda verilen bulgular incelendiğinde müftüler yeterliklerden 13'üne "tam" 4'üne "oldukça" derecede sahip olduklarını değerlendirmişlerdir. Bulgulara göre müftülerin en fazla sahip olduklarını değerlendirdikleri üç yeterlik sırasıyla, "Personeliyle ilişkilerinde şeffaflık sağlama", "Kendine güvenme" ve

"Yürüttüğü meslekten memnun olma" şeklinde belirlenmiştir. En az sahip olduklarını değerlendirdikleri üç yeterlik maddesi ise "Birlikte çalıştığı insanlara güvenme", "Görev yaptığı bölgenin lisan ve ağızlarını tanıma", "Kendine hakim olma ve soğukkanlı olma"dır.

Müftülerinin 14 yeterlik maddesinden oluşan "İletişim becerileri" alanındaki yeterliklere "tam" ve "oldukça" düzeyinde sahip olması, onların bu yeterliklere ait davranışları kazandıklarını göstermektedir. Müftülerin yeterliklere sahip olma düzeylerine ilişkin ortalama puanlar ise 4,03- 4,51 arasında değişmektedir.

"İletişim becerileri" alanındaki yeterlik düzeylerinin toplam görev süresi, müftü olarak görev süresi, halen sahip olduğu unvan, öğrenim durumu, Diyanet İşleri Başkanlınca düzenlenen ihtisas kursuna katılma durumu, ihtisas kursuna katılmış ise katıldığı ihtisas kursunun adı, yüksek lisans ve doktora yapılan alanlar, daha önce imamlık yapma durumu ve süresi, daha önce vaizlik yapma durumu ve süresi, görev yaptığı yerleşim türü ve nüfusu, hizmet boyunca yurtdışına görevli gitme durumu, son bir yılda personele sağlanan hizmet içi eğitim durumu, son bir yılda düzenlenen konferans/panel durumu, son bir yılda hizmet içi eğitim kursuna katılma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine dair elde edilen veriler incelenmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 74. İletişim Becerileri Boyutu Toplam Puanları İle Araştırmaya Katılan Müftülerin Toplam Görev Süresi Arasındaki Korelasyon

Görev Süresi		**Toplam Görev Süresi**	**Toplam Puanları**
Araştırmaya katılanların görev süresi	Pearson Correlation	1	-,002
	Sig. (1-tailed)		,485
	N	535	535
İletişim Becerileri Boyutu Toplam Puanları	Pearson Correlation	-,002	1
	Sig. (1-tailed)	,485	
	N	535	535

Yukarıdaki tablo incelendiğinde iletişim becerileri boyutu ile araştırmaya katılan müftülerin toplam görev süresi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (r=0,002, p>.05).

Tablo 75. İletişim Becerileri Boyutu Toplam Puanları İle Araştırmaya Katılan Müftülerin Müftü Olarak Görev Süresi Arasındaki Korelasyon

Görev Süresi		**Müftü Olarak Görev Süresi**	**Toplam Puanları**
Araştırmaya katılanların müftü olarak görev süresi	Pearson Correlation	1	,013
	Sig. (1-tailed)		,386
	N	535	535
İletişim Becerileri Boyutu Toplam Puanları	Pearson Correlation	,013	1
	Sig. (1-tailed)	,386	
	N	,006	1

Yukarıdaki tablo incelendiğinde İletişim becerileri boyutu ile araştırmaya katılan müftülerin müftü olarak görev süresi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (r=0,013, p>.05).

Tablo 76. İletişim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Unvana Göre Analizi (Anova)

Unvan	**N**	**X̃**	**S**
İl Müftüsü	38	4,33	,29
İl Müftü Yardımcısı	49	4,15	,40
İlçe Müftüsü	448	4,18	,38
Toplam	535	4,19	,38

Müftülerin, "İletişim Becerileri" boyutuna ilişkin yeterlik düzeyi algılarının unvanlarına göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir**.**

Tablo 77. İletişim Becerileri Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Unvanlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Guruplar arası	,881	2	,440	2,975	,05	1-2,3
Guruplar içi	78,773	532	,148			
Toplam	79,654	534				

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerin kendi değerlendirmelerinden hareketle "İletişim Becerileri" boyutundan aldıkları puanları ve unvanları arasında anlamlı bir farklılık vardır [F(2-532)=2.975, p<.05]. Farkın kaynağını tespit etmek için yapılan LSD testi sonucunda, il müftülerinin iletişim becerileri yeterlik boyutundaki yeterliklere il müftü yardımcıları ve ilçe müftülerine göre daha fazla sahip oldukları belirlenmiştir. İl müftülüğünün üst makam olması, tecrübe ve bilgi birikimi il müftülerinin daha yüksek düzeyde yeterliğe sahip olmalarını etkilemiş olabilir. Ayrıca görev yükü, ilişkili olduğu kişi ve kurumlar dikkate alındığında, il müftülerinin daha yüksek düzeyde yeterliklere sahip olabileceği söylenebilir.

Tablo 78. İletişim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Analizi (Anova)

Öğrenim Durumu	N	X̃	S
Lisans	448	4,28	,37
Yüksek Lisans	76	4,24	,31
Doktora	11	4,57	,37
Toplam	535	4,28	,36

Müftülerin, "İletişim Becerileri" boyutuna ilişkin yeterlik düzeyi algılarının öğrenim durumlarına göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir**.**

Tablo 79. İletişim Becerileri Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Öğrenim Durumlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Toplamı	F	P	Anlamlı Fark
Guruplar arası	1,060	2	,530	3,956	,02	3-1,2
Guruplar içi	71,258	532	,134			
Toplam	72,318	534				

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerin kendi değerlendirmelerinden hareketle "İletişim Becerileri" boyutundan aldıkları puanları ve öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır [F(2-532)=3.956, p<.05]. Farkın kaynağını tespit etmek için yapılan LSD testi sonucunda, doktora yapan müftülerin iletişim becerileri yeterlik boyutundaki yeterliklere lisans ve yüksek lisans mezunu müftülere göre daha fazla sahip oldukları belirlenmiştir. Doktora yapan müftüler, kendini ifade etme, hedef kitle ile daha sağlıklı iletişime geçme noktasında diğer öğrenim gruplarından mezun olan müftülere göre daha yüksek yeterlik düzeyine sahiptir.

Tablo 80. İletişim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının İhtisas Kurslarına Katılma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

İhtisas Kurslarına Katılma Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	250	4,26	,38	533	,794	,42
Hayır	285	4,29	,35			

Araştırmamıza katılan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin ihtisas kurslarına katılma durumuna göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "İletişim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve ihtisas kurslarına katılma

durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=.794, p>.05]. Diyanet İşleri Başkanlığınca açılan ihtisas kurslarına katılmış olan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,26) iken Diyanet İşleri Başkanlığınca açılan ihtisas kurslarına katılmamış olan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,29)'dur. İhtisas kurslarından mezun olma önceki yeterlik boyutlarında olduğu gibi bu yeterlik boyutunda da etkili bir faktör değildir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 81. İletişim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının İmamlık Yapma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

İmamlık Yapma Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	430	4,27	,36	533	,670	,50
Hayır	105	4,30	,36			

Araştırmamıza katılan müftülerinin "İletişim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin daha önce imamlık yapma durumuna göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "İletişim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve daha önce imamlık yapma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=.670, p>.05]. Daha önce imamlık görevinde bulunan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,27) iken imamlık görevinde bulunmamış olan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,30)'dir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 82. İletişim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Vaizlik Yapma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Vaizlik Yapma Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	361	4,28	,38	533	,113	,91
Hayır	174	4,27	,39			

Araştırmamıza katılan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin daha önce vaizlik yapma durumuna göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "İletişim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve daha önce vaizlik yapma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=.113, p>.05]. Daha önce imamlık görevinde bulunan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,28) iken vaizlik görevinde bulunmamış olan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,27)'dir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 83. İletişim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Yerleşim Türüne Göre T-Testi Sonuçları

Yerleşim Türü	N	X̃	S	sd	t	p
İlçe Merkezi	466	4,27	,38	533	1,316	,18
İl Merkezi	69	4,33	,37			

Araştırmamıza katılan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin görev yaptıkları yerleşim türüne göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "İletişim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve görev yaptıkları yerleşim türü arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=1,316, p>.05]. İl merkezinde görevde bulunan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,27) iken ilçe merkezinde görev yapan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu ölçeği puan

ortalamaları (X̃=4,33)'tür. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 84. İletişim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumuna Göre Analizi (Anova)

Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumu	N	X̃	S
Evet, 1 Kez	214	4,26	,39
Evet, Birden Fazla	188	4,30	,33
Hiç Gitmedim	133	4,27	,36
Toplam	535	4,28	,36

Müftülerin, "İletişim Becerileri" boyutuna ilişkin yeterlik düzeyi algılarının uzun süreli yurtdışına gitme durumuna göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir**.**

Tablo 85. İletişim Becerileri Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Guruplar arası	,203	2	,102	,750	,473
Guruplar içi	72,115	532	,136		
Toplam	72,318	534			

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerin kendi değerlendirmelerinden hareketle "İletişim Becerileri" boyutundan aldıkları puanla ve uzun süreli yurtdışına gitme durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur [F(2-532)=.750, p>.05]. Yurtdışına görev için gitme durumu bu yeterlik boyutu için etkili bir faktör değildir.

Tablo 86. İletişim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Personele Hizmet İçi Eğitim Kursu Sağlama Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Personel Hizmet İçi Eğitim Kursu Sağlama Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	269	4,29	,36	533	1,147	,25
Hayır	266	4,16	,37			

Araştırmamıza katılan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu toplam puanları, müftülerin personeline son bir yılda hizmet içi eğitim sağlama durumlarına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "İletişim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve görev yaptıkları yerleşim türü arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=1.147, p>.05]. Personeline hizmet içi eğitim sağlayan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,29) iken personeline hizmet içi eğitim sağlamayan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalaması (X̃=4,16)'dır. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır. Aralarında anlamlı fark olmamasına rağmen personeline hizmet içi eğitim kursu veren müftülerin yeterliklere sahip olma düzeyleri, personeline hizmet içi eğitim kursu vermeyen müftülere göre daha yüksektir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 87. İletişim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Son Bir Yılda Konferans/Sempozyum/Panel Düzenleme Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Konferans/Panel Düzenleme	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	457	4,20	,36	533	2,162	,03
Hayır	78	4,10	,38			

Araştırmamıza katılan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu toplam puanları, müftülerin son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleme durumlarına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre,

araştırmaya katılan müftülerin, "İletişim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleme durumu arasında anlamlı bir fark vardır [t(533)=2.162, p<.05]. Son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleyen müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,20) son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenlemeyen müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamalarından ($\tilde{X}$=4,10) daha yüksektir. Konferans/sempozyum/panel düzenleyen müftüler kendilerini ifade etmeleri, personel ve halkla iletişime geçmek adına önemli faaliyetlerdir. Bu tür faaliyetler etkili iletişim, teknik bilgi ve deneyimini gerektirmektedir. Konferans/sempozyum/panel düzenleyen müftülerin yeterlik düzeyleri daha yüksektir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 88. İletişim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Kursuna Katılım Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumu	N	$\tilde{X}$	S	sd	t	p
Evet	67	4,19	,41	533	,183	,85
Hayır	468	4,19	,38			

Araştırmamıza katılan müftülerinin "İletişim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin hizmet içi eğitime katılma durumlarına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "İletişim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve hizmet içi eğitime katılma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=0.183, p>.05]. Hizmet içi eğitime katılan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,19) iken Hizmet içi eğitime katılmayan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,19)'dur. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 89. İletişim Becerileri Boyutu Toplam Puanlarının Yayınlanmış Eser Olup Olmadığına Göre T-Testi Sonuçları

Yayınlanmış Eser	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	55	4,18	,40	533	,093	,92
Hayır	480	4,19	,38			

Araştırmamıza katılan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu toplam puanları müftülerin yayınlanmış eser olup olmadığına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "İletişim Becerileri" boyutundaki toplam puanları ve yayınlanmış eseri olmama durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=0.093, p>.05]. Yayınlanmış eseri olan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,18) iken yayınlanmış eseri olmayan müftülerin "İletişim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,19)'dur.

1.4. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Yeterlikleri Boyutundaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri

Araştırmaya katılan müftülerinin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Yeterlikleri" alanında öngörülen 19 yeterliğe sahip olma düzeylerine ait ortalama değerler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 90. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Alanındaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri

Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Yeterlikleri	**X̄**	**Tutum düzeyi**
Din hizmetlerine Müftülük personeli dışındaki sivil toplum kuruluşlarının katılımını ve desteğini sağlama	3,67	**Oldukça**
Kurban kesecek olanlara yönelik seminerler düzenleme	3,55	"
Din hizmetlerine Müftülük dışındaki kamu kuruluşlarının katılımını ve desteğini sağlama	3,54	"
Zararlı alışkanlıkların önlenmesinde örgün öğretim kurumlarıyla işbirliği yapma	3,52	"
Din hizmetlerinin etkinliğini sağlamak için İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri ile ortak çalışmalar/projeler yürütme	3,50	"
Cami ve müftülük dışında irşat hizmetleri/konferans/sempozyum/panel organize etme	3,38	**Orta**
Din hizmetlerinin etkinliğini geliştirmek amacıyla sivil toplum kuruluşları/vakıf ve derneklerle işbirliği yapma	3,25	"
Din hizmetlerinin etkinliği için İmam Hatip Liseleri ile işbirliği yapma	3,22	"
Öğrencilere ve yetişkinlere yönelik okuma salonları/kütüphaneler oluşturma	3,11	"
Din hizmetlerinde medyayı etkili bir şekilde kullanma	3,02	"
Din hizmetlerinin etkinliği için İlahiyat Fakülteleri ile işbirliği yapma	2,95	"
İrşat hizmetlerini cezaevlerinde etkin bir şekilde yürütme	2,63	
Din hizmetlerini huzurevlerine ulaştırma	2,45	**Az**
Din hizmetlerini yetiştirme yurtlarına ulaştırma	2,23	"

Bu alandaki yeterlikler, müftünün din hizmetlerini çevresini geliştirme ve din hizmetlerinin hedef kitlesi genişletmeye yönelik faaliyetleri ile ilgili maddeleri içermektedir. Cami içi din hizmetlerinin yanında cami dışı din hizmetlerini yürütme,

din hizmetlerinin daha geniş ve farklı çevrelere ulaştırma, müftünün yeterliklerinin önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Yukarıdaki tabloda verilen bulgular incelendiğinde, müftülerinin yeterliklerden 5'ine "*oldukça*", 7'sine "o*rta*" ve 2'sine "az" düzeyde sahip oldukları görülmektedir. Bulgulara göre müftülerin en fazla sahip oldukları üç yeterlik sırasıyla, "Din hizmetlerine Müftülük personeli dışındaki sivil toplum kuruluşlarının katılımını ve desteğini sağlama", "Kurban kesecek olanlara yönelik seminerler düzenleme" ve "Din hizmetlerine Müftülük dışındaki kamu kuruluşlarının katılımını ve desteğini sağlama" şeklinde belirlenmiştir. En düşük seviyede sahip olunan üç yeterlik maddesi ise "Din hizmetlerini yetiştirme yurtlarına ulaştırma", "Din hizmetlerini huzurevlerine ulaştırma", "İrşat hizmetlerini cezaevlerinde etkin bir şekilde yürütme"dir.

Müftülerin din hizmetlerini yetiştirme yurtlarına ve huzurevlerine ulaştırma konusunda yeterliklerinin düşük olduğu görülmektedir. Derinlemesine görüştüğümüz müftüler bu durumu küçük ilçelerde yetiştirme yurtları ve huzurevlerinin olmayışı ile açıklamaktadır. Ayrıca ilgili yerlere hizmet götürecek gerek vaiz gerekse diğer nitelikli personelin bulunmayışı da şikayet konusudur. Ayrıca hizmet içi eğitimlerde ve din hizmetlerinde ilahiyat fakültelerinden yararlanma konusunda da müftüler sıkıntı yaşamaktadır. Aynı durum küçük ilçelerde ilahiyat fakülteleri için de geçerlidir. Ancak bu konuda derinlemesine görüşme yaptığımız müftüler, bu konuda meslektaşlarının isteksiz veya ilgisiz olduklarını ifade etmişlerdir. İlahiyat fakülteleri öğretim üyelerinden din hizmetlerinde faydalanma noktasında daha istekli ve gayretli olmaları gerekmektedir.

Müftülerin yeterliklere sahip olma düzeylerine ilişkin ortalama puanlar ise 2.23- 3.67 arasında değişmektedir. 14 yeterlik maddesinden oluşan "Eğitim Becerileri" alanındaki yeterliklere müftülerin "oldukça" ve "orta" ve "az" düzeyinde sahip olması, onların bu yeterliklere ait davranışları kazanmada bazı sıkıntılarının olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan müftülerin din hizmetleri çevresini geliştirme alanındaki yeterlik düzeylerinin toplam görev süresi, müftü olarak görev süresi, halen sahip olduğu unvan, öğrenim durumu, Diyanet İşleri Başkanlınca düzenlenen ihtisas kursuna katılma durumu, ihtisas kursuna katılmış ise katıldığı ihtisas kursunun adı,

yüksek lisans ve doktora yapılan alanlar, daha önce imamlık yapma durumu ve süresi, daha önce vaizlik yapma durumu ve süresi, görev yaptığı yerleşim türü ve nüfusu, hizmet boyunca yurtdışına görevli gitme durumu, son bir yılda personele sağlanan hizmet içi eğitim durumu, son bir yılda düzenlenen konferans/panel durumu, son bir yılda hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu, yayınlanmış kitap ve çalışma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine dair elde edilen veriler incelenmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 91. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutu Toplam Puanları İle Araştırmaya Katılan Müftülerin Toplam Görev Süresi Arasındaki Korelasyon

Görev Süresi		**Toplam Görev Süresi**	**Toplam Puanları**
Araştırmaya katılanların görev süresi	Pearson Correlation	1	,213**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	535	535
Eğitim Becerileri Boyutu Toplam Puanları	Pearson Correlation	,213**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	535	535

Yukarıdaki tablo incelendiğinde din hizmetleri çevresini geliştirme boyutu ile araştırmaya katılan müftülerin toplam görev süresi arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,213$, $p<.05$). Buna göre müftülerin toplam görev süreleri artıkça din hizmetleri çevresini geliştirme yeterliklerinin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2=0,03$) dikkate alındığında, eğitim becerilerindeki toplam varyansın % 04'ünün toplam görev süresinin fazla olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Görev safahatı boyunca çeşitli kademelerde görev yapan müftüler din hizmeti konusunda tecrübe kazanmakta ve hedef kitleye ulaşma konusunda deneyimler elde etmektedir. Bu deneyimlerin bir göstergesi olarak çok düşük düzeyde de olsa görev süresi arttıkça din hizmetleri çevresini geliştirme boyutundaki yeterliklere sahip olma düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 92. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutu Toplam Puanları İle Araştırmaya Katılan Müftülerin Müftü Olarak Görev Süresi Arasındaki Korelasyon

Görev Süresi		Toplam Görev Süresi	Toplam Puanları
Araştırmaya katılanların görev süresi	Pearson Correlation	1	,265**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	535	535
Yönetim Becerileri Boyutu Toplam Puanları	Pearson Correlation	,265**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	535	535

Yukarıdaki tablo incelendiğinde din hizmetleri çevresini geliştirme boyutu ile araştırmaya katılan müftülerin müftü olarak görev süresi arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,265$, $p<.05$). Buna göre müftülerin müftü olarak görev süreleri artıkça din hizmetleri çevresini geliştirme yeterliklerinin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2=0,07$) dikkate alındığında, eğitim becerilerindeki toplam varyansın %07'sinin müftü olarak görev süresinden fazla olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Aynı şekilde görev safahatı boyunca çeşitli kademelerde görev yapan müftüler, din hizmeti konusunda tecrübe kazanmakta ve hedef kitleye ulaşma konusunda deneyimler elde etmektedirler. Bu deneyimler müftülük görevi boyunca pekişmekte ve uygulama imkanı olmaktadır. Düşük düzeyde de olsa müftü olarak yapılan görev süresi arttıkça din hizmetleri çevresini geliştirme boyutundaki yeterliklere sahip olma düzeyleri de artmaktadır.

Ayrıca göreve yeni başlayan müftülerin genellikle küçük ve yetiştirme yurdu, huzurevi ve cezaevi vb. hizmet alanlarının olmadığı yerlerde göreve başlamaları, kıdemi yükseldikçe daha büyük ilçelerde görev alma imkanının olması bu durumda etkili olmuş olabilir.

Tablo 93. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutu Toplam Puanlarının Unvana Göre Analizi (Anova)

Unvan	N	X̃	S
İl Müftüsü	38	3,61	,64
İl Müftü Yardımcısı	49	3,44	,64
İlçe Müftüsü	448	3,07	,68
Toplam	535	3,14	,69

Müftülerin, "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutuna ilişkin yeterlik düzeylerinin unvanlarına göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir**.**

Tablo 94. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Unvanlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Guruplar arası	15,364	2	7,682	16,707	,000	1-2,3
Guruplar içi	244,623	532	,460			
Toplam	259,987	534				

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutundan aldıkları puanları ve unvanları arasında anlamlı bir farklılık vardır [F(2-532)=13.104, p<.05]. Farkın kaynağını tespit etmek için yapılan LSD testi sonucunda, il müftülerinin Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme yeterlik boyutundaki yeterliklere ilçe müftülerine göre daha fazla sahip oldukları belirlenmiştir. Görev safahatı boyunca çeşitli kademelerde görev yapan il müftüleri, ilçe müftülerine göre gerek görev süresi gerekse tecrübelerinin fazla olması nedeniyle din hizmeti çevresini geliştirme boyutundaki yeterlikler açısından daha yüksek düzeydedir.

Tablo 95. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Analizi (Anova)

Öğrenim Durumu	N	X̃	S
Lisans	448	3,14	,68
Yüksek Lisans	76	3,11	,76
Doktora	11	3,31	,71
Toplam	535	3,14	,69

Müftülerin, "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutuna ilişkin yeterlik düzeylerinin öğrenim durumlarına göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir**.**

Tablo 96. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Öğrenim Durumlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Guruplar arası	,380	2	,190	,389	,678
Guruplar içi	259,608	532	,488		
Toplam	259,987	534			

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutundan aldıkları puanları ve öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur [F(2-532)=0.389, p>.05]. Din hizmetleri çevresini geliştirme boyundaki yeterliklere sahip olmada öğrenim durumu etkili bir faktör değildir.

Tablo 97. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutu Toplam Puanlarının İhtisas Kurslarına Katılma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

İhtisas Kurslarına Katılma Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	250	3,20	,70	533	3,861	,00
Hayır	285	3,25	,67			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu toplam puanları, müftülerin ihtisas kurslarına katılma durumuna göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutundaki toplam puanları ve ihtisas kurslarına katılma durumu arasında anlamlı bir fark vardır [t(473,336)=3.861, p<.05]. Diyanet İşleri Başkanlığınca açılan ihtisas kurslarına katılmış olan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,20) iken Diyanet İşleri Başkanlığınca açılan ihtisas kurslarına katılmamış olan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,25)'tir. İhtisas kursuna katılmayan müftülerin yeterlik düzeyleri katılan müftülere göre daha yüksektir. İhtisas kursu müfredatı daha çok klasik eserleri okuma ve Arapça bilgisine dayalıdır. Bu kurslarda alan bilgileri iyi bir şekilde verilmektedir. Ancak bilginin hedef kitleye ulaştırılması noktasında sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu kurslara katılmayan müftülerin yeterlik düzeyleri daha yüksektir. İhtisas kurslarında bilgi kadar bilginin kullanımı ve hedef kitleyi genişletme noktasında da bilgi verilmesi gerekmektedir. Ayrıca kurs müfredatında yaygın din eğitimi, yetişkin din eğitimi alanlarındaki konulara daha fazla yer verilmesi gerekmektedir. Tablo değerleri varyansların eşitsizliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 98. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutu Toplam Puanlarının İmamlık Yapma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

İmamlık Yapma Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	430	3,11	,68	533	1,845	,06
Hayır	105	3,25	,73			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu toplam puanları, müftülerin daha önce imamlık yapma durumuna göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutundaki toplam puanları ve daha önce imamlık yapma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=1,845, p>.05]. Daha önce imamlık görevinde bulunan müftülerin "Yönetim Becerileri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3,11) iken imamlık görevinde bulunmamış olan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\overline{X}$ =3,25)'tir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 99. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutu Toplam Puanlarının Vaizlik Yapma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Vaizlik Yapma Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	361	3,05	,71	533	4,408	,00
Hayır	174	3,33	,61			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu toplam puanları müftülerin daha önce vaizlik yapma durumuna göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutundaki toplam puanları ve daha önce vaizlik yapma durumu arasında anlamlı bir fark vardır [t(533)=4.408, p<.05]. Daha önce vaizlik görevinde bulunan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,05) iken vaizlik görevinde

bulunmamış olan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,33)'tür. Daha önce vaizlik görevinde bulunmayan müftülerin bu boyuttaki yeterliklere sahip olma düzeyleri daha yüksektir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır. İrşat hizmetlerinin icrası noktasında önemli görevlerden olan vaizlik, hedef kitleye ulaşma konusunda iyi bir tecrübe yeri olmasına rağmen vaizlik görevinde bulunan müftülerin yeterlik düzeylerinin düşük olması dikkate değer bir durumdur.

Tablo 100. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutu Toplam Puanlarının Yerleşim Türüne Göre T-Testi Sonuçları

Yerleşim Türü	N	X̃	S	sd	t	p
İlçe Merkezi	466	3,08	,68	533	5,588	,00
İl Merkezi	69	3,57	,61			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu toplam puanları, müftülerin görev yaptıkları yerleşim türüne göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutundaki toplam puanları ve görev yaptıkları yerleşim türü arasında anlamlı bir fark vardır [t(533)=5.588, p<.05]. İl merkezinde görevli bulunan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,08) iken ilçe merkezinde görev müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,57)'dir. İl merkezinde görev yapan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutundaki yeterliklere sahip olma düzeyleri daha yüksektir. İl merkezlerinde huzurevi, cezaevi ve yetiştirme yurtlarının bulunması, bu tür hedef kitleye ulaşma açısından il merkezlerinde görev yapan müftülerini daha yüksek düzeyde yeterliğe sahip olmalarında önemli bir avantajdır. Ayrıca ilahiyat fakültelerine ulaşma imkanı il merkezlerinde görev yapan müftüler için daha fazla kolaydır. Ayrıca şehrin konferans salonları vb. imkanları da din hizmetleri çevresini geliştirme boyutundaki yeterliklere sahip olmada il merkezindeki müftülere önemli bir avantaj sağlamaktadır. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 101. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutu Toplam Puanlarının Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumuna Göre Analizi (Anova)

Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumu	N	X̃	S
Evet, 1 Kez	214	3,10	,68
Evet, Birden Fazla	188	3,32	,65
Hiç Gitmedim	133	2,95	,71
Toplam	535	3,14	,69

Müftülerin, "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutuna ilişkin yeterlik düzeylerinin uzun süreli yurtdışına gitme durumuna göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir**.**

Tablo 102. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Guruplar arası	10,911	2	5,455	11,652	,000	2-1,3
Guruplar içi	249,077	532	,468			
Toplam	259,987	534				

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutundan aldıkları puanları ve uzun süreli yurtdışına gitme durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır [F(2-532)=8.924, p<.05]. Farkın kaynağını tespit etmek için yapılan LSD testi sonucunda yurt dışına din hizmeti için giden birden fazla giden müftülerin hiç gitmeyen ve bir defa giden müftülere göre eğitim becerileri yeterlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumun sebebi olarak, yurtdışında farklı alanlara din hizmeti götürmek noktasında

müftüler, deneyim kazandığı için bu boyuttaki yeterliklere daha fazla sahip olmaktadır.

Tablo 103. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutu Toplam Puanlarının Personele Hizmet İçi Eğitim Kursu Sağlama Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Personel Hizmet İçi Eğitim Kursu Sağlama Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	269	3,21	,71	533	2,365	,01
Hayır	266	3,07	,67			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu toplam puanları müftülerin personeline son bir yılda hizmet içi eğitim sağlama durumlarına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutundaki toplam puanları ve görev yaptıkları yerleşim türü arasında anlamlı bir fark vardır [t(533)=2.365, p<.05]. Personeline hizmet içi eğitim sağlayan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,21) iken personeline hizmet içi eğitim sağlamayan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu ölçeği puan ortalaması (X̃=3,07)'dir. Personeline hizmet içi eğitim sağlayan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutundaki yeterliklere sahip olma düzeyleri daha yüksektir. Eğitim verebilme belli bir yeterliği gerektirmektedir. Bu sebeple bu eğitimleri veren müftüler, personeline hizmet içi eğitim kursu vermeyen müftülere göre bu yeterlik boyutundaki yeterliklere daha yüksek düzeyde sahiptir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 104. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutu Toplam Puanlarının Son Bir Yılda Konferans/Sempozyum/Panel Düzenleme Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Konferans/Panel Düzenleme	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	457	3,18	,69	533	3,181	,00
Hayır	78	2,91	,69			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu toplam puanları, müftülerin son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleme durumları göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutundaki toplam puanları ve son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleme durumu arasında anlamlı bir fark vardır [t(533)=3.181, p<.05]. Son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleyen müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,18) son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenlemeyen müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu ölçeği puan ortalamalarından (X̃=2,91) daha yüksektir. Daha önceki yeterlik boyutlarında olduğu gibi bu yeterlik boyutunda da konferans/sempozyum/panel düzenleyen müftülerin yeterlikleri daha yüksektir. Konferans/sempozyum/panel düzenlemenin bir eğitim ve irşat yolu olduğu göz önüne alındığında, ayrıca cami dışı din hizmetlerinin temel taşını oluşturduğu dikkate alındığında bu durum önemlidir. Ancak konferans vb. etkinliklerin çeşitliliğinin artırılması, ilahiyat fakültesi ve diğer alan uzmanlarından yardım alınması bu boyuttaki yeterlik düzeylerini daha yükselteceği düşünülmektedir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 105. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutu Toplam Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Kursuna Katılım Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	67	3,36	,60	85,592	,851	,39
Hayır	468	3,29	,59			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu toplam puanları müftülerin hizmet içi eğitime katılma durumları göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutundaki toplam puanları ve hizmet içi eğitime katılma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=.851, p>.05]. Hizmet içi eğitime katılan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,36) iken Hizmet içi eğitime katılmayan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,29)'dur.). Tablo değerleri varyansların eşitsizliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 106. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutu Toplam Puanlarının Yayınlanmış Eser Olup Olmadığına Göre T-Testi Sonuçları

Yayınlanmış Eser	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	55	3,34	,69	533	2,252	,02
Hayır	480	3,12	,69			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu toplam puanları müftülerin yayınlanmış eser olup olmadığına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutundaki toplam puanları ve yayınlanmış eseri olmama durumu arasında anlamlı bir fark vardır [t(533)=2.252, p<.05]. Yayınlanmış eseri olan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu

ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=3,34) yayınlanmış eser olup olmayan müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme" boyutu ölçeği puan ortalamalarından yüksektir. ($\tilde{X}$=3,12)'dir. Yayınlanmış eseri olan müftüler, bu eserlerini halka dağıtmak, onların istifadesine sunmak ve belli bir alanda eser ortaya koyabilmeleri açısından yeterlik düzeyleri yayınlanmış eseri olmayan müftülere göre daha yüksektir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

1.5. Cami Hizmetleri Yeterlikleri Boyutundaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri

Araştırmaya katılan müftülerinin "Cami Hizmetleri**"** alanında öngörülen 12 yeterliğe sahip olma düzeylerine ait ortalama değerler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 107. Cami Hizmetleri Alanındaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri

Cami Hizmetleri Yeterlikleri	X̃	**Tutum düzeyi**
Müftülükçe düzenlenen etkinliklere din görevlilerinin katılımını sağlama	4,18	**Oldukça**
Personeline din hizmetleri konusunda rehberlik yapma	4,07	"
Din görevlilerini hutbe metni yazmaya teşvik etme	4,06	
İbadetlerle sosyal hayat arasında bağ kurma	4,00	"
Sunulan din hizmetlerin kültür farklılıklarını dikkate alarak yapılandırma	3,99	"
Din hizmetlerinde eğitim teknolojilerinden yararlanmaya istekli olma	3,97	"
Din hizmetlerinin yürütülmesinde merkez-taşra etkileşimini sağlama	3,92	"
Vaaz hizmetlerini yerine getirecek personele içeriğin oluşturulmasında rehberlik etme	3,88	"
Vaaz hizmetlerini yerine getirecek personele gerekli materyalleri sağlama	3,84	"
Mesai saatleri dışında da cemaatle birlikte olma	3,81	"
Din hizmetlerinin farklı alanlarında, diğer bilim dallarının bilgilerinden de yararlanma	3,74	"
Kadınlara yönelik irşat hizmetlerini çeşitlendirme	3,70	"
Bayanların cami hizmetlerinden daha çok istifade etmelerini temin etmek	3,69	"

Bu alandaki yeterlikler müftülerin görevlerinin önemli bir bölümünü oluşturan camilerde sunulan din hizmetleri ile ilgilidir. Yukarıdaki tabloda verilen bulgular incelendiğinde, müftülerinin yeterliklerden tamamına *"oldukça"* düzeyinde sahip oldukları görülmektedir. Bulgulara göre müftülerin en fazla sahip olunan üç yeterlik sırasıyla, "Müftülükçe düzenlenen etkinliklere din görevlilerinin katılımını

sağlama", "Personeline din hizmetleri konusunda rehberlik yapma" ve "Din görevlilerini hutbe metni yazmaya teşvik etme" şeklinde belirlenmiştir. En düşük seviyede sahip olunan üç yeterlik maddesi ise "Bayanların cami hizmetlerinden daha çok istifade etmelerini temin etmek", "Kadınlara yönelik irşat hizmetlerini çeşitlendirme", "Din hizmetlerinin farklı alanlarında, diğer bilim dallarının bilgilerinden de yararlanma"dır.

Müftüler özellikle kadınlara yönelik din hizmetleri noktasında sıkıntılar yaşamaktadır. Kadınlara yönelik din hizmetlerini çeşitlendirme, mevcut din hizmetlerini kadınlara daha kaliteli sunma noktasında problemler yaşanmaktadır. Türkiye nüfusunun yarısını oluşturan kadınlara yönelik din hizmetlerinde problemlerin yaşanması, müftülükler adına önemli bir eksikliktir. Ayrıca sunulan din hizmetlerinin etkinlik ve verimliliğini artırma adına farklı disiplinlerden yararlanma konusunda da müftüler eksik kalmaktadır. Derinlemesine görüşme yaptığımız müftüler bu konuda bilgi eksikliklerinin olduğunu ifade etmişlerdir.

Müftülerin yeterliklere sahip olma düzeylerine ilişkin ortalama puanlar ise 3.69- 4.18 arasında değişmektedir. 12 yeterlik maddesinde oluşan "Cami Hizmetleri" alanındaki yeterliklere müftülerin "oldukça" düzeyinde sahip olması, onların bu yeterliklere ait davranışları kazanmada bazı sıkıntılarının olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan müftülerin cami hizmetleri alanındaki yeterlik düzeylerinin toplam görev süresi, müftü olarak görev süresi, halen sahip olduğu unvan, öğrenim durumu, Diyanet İşleri Başkanlınca düzenlenen ihtisas kursuna katılma durumu, ihtisas kursuna katılmış ise katıldığı ihtisas kursunun adı, yüksek lisans ve doktora yapılan alanlar, daha önce imamlık yapma durumu ve süresi, daha önce vaizlik yapma durumu ve süresi, görev yaptığı yerleşim türü ve nüfusu, hizmet boyunca yurtdışına görevli gitme durumu, son bir yılda personele sağlanan hizmet içi eğitim durumu, son bir yılda düzenlenen konferans/panel durumu, son bir yılda hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu, yayınlanmış kitap ve çalışma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine dair elde edilen veriler incelenmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 108. Cami Hizmetleri Boyutu Toplam Puanları İle Araştırmaya Katılan Müftülerin Toplam Görev Süresi Arasındaki Korelasyon

Görev Süresi		Toplam Görev Süresi	Toplam Puanları
Araştırmaya katılanların görev süresi	Pearson Correlation	1	,017
	Sig. (1-tailed)		,347
	N	535	535
Cami Hizmetleri Boyutu Toplam Puanları	Pearson Correlation	,017	1
	Sig. (1-tailed)	,347	
	N	535	535

Yukarıdaki tablo incelendiğinde cami hizmetleri boyutu ile araştırmaya katılan müftülerin toplam görev süresi arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (r=0,017, p>.05).

Tablo 109. Cami Hizmetleri Boyutu Toplam Puanları İle Araştırmaya Katılan Müftülerin Müftü Olarak Görev Süresi Arasındaki Korelasyon

Görev Süresi		Toplam Görev Süresi	Toplam Puanları
Araştırmaya katılanların görev süresi	Pearson Correlation	1	,031
	Sig. (1-tailed)		,241
	N	535	535
Cami Hizmetleri Becerileri Boyutu Toplam Puanları	Pearson Correlation	,031	1
	Sig. (1-tailed)	,241	
	N	535	535

Yukarıdaki tablo incelendiğinde cami hizmetleri boyutu ile araştırmaya katılan müftülerin müftü olarak görev süresi arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (r=0,031, p>.05).

Tablo 110. Cami Hizmetleri Boyutu Toplam Puanlarının Unvana Göre Analizi (Anova)

Unvan	N	X̃	S
İl Müftüsü	38	4,04	,39
İl Müftü Yardımcısı	49	3,75	,42
İlçe Müftüsü	448	3,90	,45
Toplam	535	3,90	,45

Müftülerin, "Cami Hizmetleri" boyutuna ilişkin yeterlik düzeylerinin unvanlarına göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir**.**

Tablo 111. Cami Hizmetleri Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Unvanlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Guruplar arası	1,813	2	,907	4,492	,01	1-2,3
Guruplar içi	107,383	532	,202			
Toplam	109,196	534				

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutundan aldıkları puanları ve unvanları arasında anlamlı bir farklılık vardır [F(2-532)=4.492, p<.05]. Farkın kaynağını tespit etmek için yapılan LSD testi sonucunda, il müftü yardımcıları Cami Hizmetleri yeterlik boyutundaki yeterliklere il müftüleri ve ilçe müftülerine göre daha az sahip oldukları belirlenmiştir. Uygulayıcı konumda olan il ve ilçe müftülerinin yeterlik düzeylerinin müftü yardımcılarına göre yüksek çıkması normaldir. Müftü yardımcıları ilde daha çok amirinin kendilerine tevdi ettikleri idari görevleri yürütmektedirler.

Tablo 112. Cami Hizmetleri Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Analizi (Anova)

Öğrenim Durumu	N	X̃	S
Lisans	448	3,95	,46
Yüksek Lisans	76	3,94	,46
Doktora	11	4,00	,51
Toplam	535	3,95	,46

Müftülerin, "Cami Hizmetleri" boyutuna ilişkin yeterlik düzeylerinin öğrenim durumlarına göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir**.**

Tablo 113. Cami Hizmetleri Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Öğrenim Durumlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Guruplar arası	,028	2	,014	,065	,937
Guruplar içi	115,007	532	,216		
Toplam	115,035	534			

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutundan aldıkları puanları ve öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur [F(2-532)=0.065, p>.05].

Tablo 114. Cami Hizmetleri Boyutu Toplam Puanlarının T-Testi Sonuçları

İhtisas Kurslarına Katılma Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	250	3,96	,48	533	,436	66
Hayır	285	3,94	,44			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutu toplam puanları müftülerin ihtisas kurslarına katılma durumuna göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Cami Hizmetleri" boyutundaki toplam puanları ve ihtisas kurslarına katılma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=0.143, p>.05]. İhtisas kurslarına müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,90) iken ihtisas kursuna katılmayan müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,90)'dr. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır. Tablo değerleri varyansların eşitsizliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 115. Cami Hizmetleri Boyutu Toplam Puanlarının İmamlık Yapma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

İmamlık Yapma Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	430	3,93	,46	533	1,339	,18
Hayır	105	4,00	,47			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutu toplam puanları müftülerin daha önce imamlık yapma durumuna göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Cami Hizmetleri" boyutundaki toplam puanları ve daha önce imamlık yapma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=1,339, p>.05]. Daha önce imamlık görevinde bulunan müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,93) iken imamlık görevinde bulunmamış olan müftülerin "Cami Hizmetleri"

boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,00)'dır. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 116. Cami Hizmetleri Boyutu Toplam Puanlarının Vaizlik Yapma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Vaizlik Yapma Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	361	3,95	,45	533	0,066	.94
Hayır	174	3,94	,48			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutu toplam puanları müftülerin daha önce vaizlik yapma durumuna göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Cami Hizmetleri" boyutundaki toplam puanları ve daha önce vaizlik yapma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=0.06, p>.05]. Daha önce vaizlik görevinde bulunan müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,95) iken vaizlik görevinde bulunmamış olan müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,94)'tür. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 117. Cami Hizmetleri Boyutu Toplam Puanlarının Yerleşim Türüne Göre T-Testi Sonuçları

Yerleşim Türü	N	X̃	S	sd	t	p
İlçe Merkezi	466	3,96	,46	533	1,654	,09
İl Merkezi	69	3,86	,44			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutu toplam puanları müftülerin görev yaptıkları yerleşim türüne göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Cami Hizmetleri" boyutundaki toplam puanları ve görev yaptıkları yerleşim türü arasında anlamlı bir fark vardır [t(533)=1.654, p>.05]. İl merkezinde görev görevinde bulunan müftülerin

"Cami Hizmetleri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=3,96) iken ilçe merkezinde görev müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=3,86)'dır. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 118. Cami Hizmetleri Boyutu Toplam Puanlarının Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumuna Göre Analizi (Anova)

Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumu	N	$\tilde{X}$	S
Evet, 1 Kez	214	3,93	,43
Evet, Birden Fazla	188	3,95	,48
Hiç Gitmedim	133	3,97	,48
Toplam	535	3,95	,46

Müftülerin, "Cami Hizmetleri" boyutuna ilişkin yeterlik düzeylerin uzun süreli yurtdışına gitme durumuna göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir**.**

Tablo 119. Cami Hizmetleri Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Guruplar arası	,095	2	,047	,220	,803
Guruplar içi	114,940	532	,216		
Toplam	115,035	534			

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerinin "Cami Hizmetleri" boyutundan aldıkları puanları ve uzun süreli yurtdışına gitme durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur [F(2-532)=0.348, p>.05].

Tablo 120. Cami Hizmetleri Boyutu Toplam Puanlarının Personele Hizmet İçi Eğitim Kursu Sağlama Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Personel Hizmet İçi Eğitim Kursu Sağlama Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	269	3,93	,45	533	0,664	,50
Hayır	266	3,96	,46			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutu toplam puanları müftülerin personeline son bir yılda hizmet içi eğitim sağlama durumlarına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Cami Hizmetleri" boyutundaki toplam puanları ve görev yaptıkları yerleşim türü arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=0.664, p<.05]. Personeline hizmet içi eğitim sağlayan müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,93) iken personeline hizmet içi eğitim sağlamayan müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutu ölçeği puan ortalaması (X̃=3,96)'dır. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 121. Cami Hizmetleri Boyutu Toplam Puanlarının Son Bir Yılda Konferans/Sempozyum/Panel Düzenleme Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Konferans/Panel Düzenleme	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	457	3,96	,46	533	1,022	,30
Hayır	78	3,90	,43			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutu toplam puanları müftülerin son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleme durumları göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Cami Hizmetleri" boyutundaki toplam puanları ve son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleme durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=1.022, p>.05]. Son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleyen

müftülerin “Cami Hizmetleri” boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,92) son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenlemeyen müftülerin “Cami Hizmetleri” boyutu ölçeği puan ortalamalarından (X̃=3,80) daha yüksektir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 122. Cami Hizmetleri Boyutu Toplam Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Kursuna Katılım Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumu	**N**	X̃	**S**	**sd**	**t**	**p**
Evet	67	3,86	,43	533	1,160	,11
Hayır	468	3,96	,46			

Araştırmamıza katılan müftülerin “Cami Hizmetleri” boyutu toplam puanları müftülerin hizmet içi eğitime katılma durumlarına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, “Cami Hizmetleri” boyutundaki toplam puanları ve hizmet içi eğitime katılma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=1.160, p>.05]. Hizmet içi eğitime katılan müftülerin “Cami Hizmetleri” boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,84) iken Hizmet içi eğitime katılmayan müftülerin “Cami Hizmetleri” boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,91)’dir.). Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 123. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutu Toplam Puanlarının Yayınlanmış Eser Olup Olmadığına Göre T-Testi Sonuçları

Yayınlanmış Eser	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	55	3,96	,49	533	0,173	,86
Hayır	480	3,95	,46			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutu toplam puanları müftülerin yayınlanmış eser olup olmadığına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Cami Hizmetleri" boyutundaki toplam puanları ve yayınlanmış eser olup olmama durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=0.173, p>.05]. Yayınlanmış eseri olan müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,96) yayınlanmış eseri olmayan müftülerin "Cami Hizmetleri" boyutu ölçeği puan ortalaması (X̃=3,95)'tir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

1.6.Dini Hitabet Yeterlikleri Boyutundaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri

Araştırmaya katılan müftülerinin "Dini Hitabet**"** alanında öngörülen 16 yeterliğe sahip olma düzeylerine ait ortalama değerler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 124. Dini Hitabet Alanındaki Yeterliklere Sahip Olma Düzeyleri

Dini Hitabet Yeterlikleri	**X̄**	**Tutum düzeyi**
Vaaz ve irşat hizmetlerinin içinde bizzat yer alma	4,33	**Tam**
Vaaz ve hutbe konularını, güncel konuları da göz önüne alarak planlı olarak belirleme	4,22	"
Vaaz ve hutbe konularının tespitinde bölgesinin sosyo-kültürel özelliklerini göz önüne alma	4,21	"
Vaaz ve hutbe konularının tespitinde hedef kitlenin ilgi ve ihtiyaçlarını göz önün alma	4,19	**Oldukça**
Vaazlarda hedef kitlenin ilgi ve dikkatini çekme	4,17	"
Vaaz hazırlığı için yeterli süre ayırma	4,14	"
Vaaz, hutbe ve diğer dini konuşmalarda jest ve mimikleri kullanma	4,13	"
Hedef kitlenin vaaz boyunca ilgisini canlı tutma	4,12	"
Hedef kitleye vaaz konusunun amaçlarını verme	4,08	"
Hedef kitlenin konu hakkında önceden öğrendikleri ile konu arasında bağ kurma	4,01	"
Vaaz, hutbe ve konuşmalarında örnek olaylardan yararlanma	3,88	"
Örnek vaaz ve hutbe metinleri oluşturma	3,82	"
Hedef kitlenin sorunları doğrultusunda vaaz boyunca muhtemel sorulara cevaplar verme	3,80	"
Vaaz ve hutbelerin etkinliği için hedef kitlenin görüşlerinden yararlanma/izleme	3,76	"
Vaaz ve hutbelerin etkinliğini/amaçların gerçekleşmesini ölçme/İzleme	3,72	"
Vaazlarında kullanmak amacıyla medyayı takip etme ve arşivleme	3,61	"

Bu alandaki yeterlikler, müftülerin irşat hizmetlerindeki dini hitabet yeterlikleri ile ilgilidir. Yukarıdaki tabloda verilen bulgular incelendiğinde, müftülerin yeterliklerden 3'üne *"Tam"* ve diğer yeterlik maddelerine *"oldukça"*

düzeyinde sahip oldukları görülmektedir. Bulgulara göre müftülerin en fazla sahip olunan üç yeterlik sırasıyla, "Vaaz ve irşat hizmetlerinin içinde bizzat yer alma", "Vaaz ve hutbe konularını, güncel konuları da göz önüne alarak planlı olarak belirleme" ve "Vaaz ve hutbe konularının tespitinde bölgesinin sosyo-kültürel özelliklerini göz önüne alma" şeklinde belirlenmiştir. En düşük seviyede sahip olunan üç yeterlik maddesi ise "Vaazlarında kullanmak amacıyla medyayı takip etme ve arşivleme", "Vaaz ve hutbelerin etkinliğini/amaçların gerçekleşmesini ölçme/İzleme", "Vaaz ve hutbelerin etkinliği için hedef kitlenin görüşlerinden yararlanma/izleme"dir.

Müftüler özellikle kadınlara yönelik din hizmetleri noktasında sıkıntılar yaşamaktadırlar. Kadınlara yönelik din hizmetlerini çeşitlendirme, mevcut din hizmetlerini kadınlara daha kaliteli sunma noktasında problemler yaşanmaktadır. Türkiye nüfusunun yarısını oluşturan kadınlara yönelik din hizmetlerinde problemlerin yaşanması, müftülükler adına önemli bir eksikliktir. Ayrıca sunulan din hizmetlerinin etkinlik ve verimliliğini artırma adına farklı disiplinlerden yararlanma konusunda da müftüler eksik kalmaktadırlar. Derinlemesine görüşme yaptığımız müftüler, bu konuda bilgi eksikliklerinin olduğunu ifade etmişlerdir.

Müftülerin yeterliklere sahip olma düzeylerine ilişkin ortalama puanlar ise 3.61- 4.33 arasında değişmektedir. 16 yeterlik maddesinde oluşan "Dini Hitabet Yeterlikleri" alanındaki yeterliklere müftülerin "tam" ve "oldukça" düzeyinde sahip olmaları, onların bu yeterliklere sahip olduklarını göstermektedir.

Araştırmaya katılan müftülerinin Dini Hitabet alanındaki yeterlik düzeylerinin toplam görev süresi, müftü olarak görev süresi, halen sahip olduğu unvan, öğrenim durumu, Diyanet İşleri Başkanlınca düzenlenen ihtisas kursuna katılma durumu, ihtisas kursuna katılmış ise katıldığı ihtisas kursunun adı, yüksek lisans ve doktora yapılan alanlar, daha önce imamlık yapma durumu ve süresi, daha önce vaizlik yapma durumu ve süresi, görev yaptığı yerleşim türü ve nüfusu, hizmet boyunca yurtdışına görevli gitme durumu, son bir yılda personele sağlanan hizmet içi eğitim durumu, son bir yılda düzenlenen konferans/panel durumu, son bir yılda hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu, yayınlanmış kitap ve çalışma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine dair elde edilen veriler incelenmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 125. Dini Hitabet Boyutu Toplam Puanları İle Araştırmaya Katılan Müftülerin Toplam Görev Süresi Arasındaki Korelasyon

Görev Süresi		Toplam görev süresi	Dini Hitabet Yeterlikleri Toplam Puanları
Toplam görev süresi	Pearson Correlation	1	-,004
	Sig. (1-tailed)		,927
	N	535	535
Dini Hitabet Yeterlikleri Ortalama Puanları	Pearson Correlation	-,004	1
	Sig. (1-tailed)	,347	
	N	535	535

Yukarıdaki tablo incelendiğinde Dini Hitabet boyutu ile araştırmaya katılan müftülerin toplam görev süresi arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (r=0,004, p>.05).

Tablo 126. Dini Hitabet Boyutu Toplam Puanları İle Araştırmaya Katılan Müftülerin Müftü Olarak Görev Süresi Arasındaki Korelasyon

Görev Süresi		Müftülerin Toplam Görev Süresi	Dini Hitabet Boyutu Toplam Puanları
Araştırmaya katılanların Müftü olarak görev süresi	Pearson Correlation	1	,002
	Sig. (1-tailed)		,970
	N	535	535
Dini Hitabet Becerileri Boyutu Toplam Puanları	Pearson Correlation	,002	1
	Sig. (1-tailed)	,970	
	N	535	535

Yukarıdaki tablo incelendiğinde Dini Hitabet boyutu ile araştırmaya katılan müftülerin müftü olarak yaptıkları görev süreleri arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (r=0,002, p>.05).

Tablo 127. Dini Hitabet Boyutu Toplam Puanlarının Unvana Göre Analizi (Anova)

Unvan	N	X̃	S
İl Müftüsü	38	4,17	,43
İl Müftü Yardımcısı	49	4,08	,45
İlçe Müftüsü	448	4,00	,46
Toplam	535	4,02	,46

Müftülerin, "Dini Hitabet" boyutuna ilişkin yeterlik düzeylerinin unvanlarına göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir**.**

Tablo 128. Dini Hitabet Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Unvanlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Guruplar arası	1,190	2	,595	2,791	,06
Guruplar içi	113,421	532	,213		
Toplam	114,610	534			

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerin "Dini Hitabet" boyutundan aldıkları puanları ve unvanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur [F(2-532)=2.791, p>.05]. Ancak en küçük farkları görebilmek amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, ilçe müftülerinin Dini Hitabet yeterlik boyutundaki yeterliklere il müftülerine göre daha az sahip oldukları belirlenmiştir. Bu durum, il müftülerinin kürsü tecrübeleri ile izah edilebilir. Ayrıca il müftülerinin mesleki ehliyeti iyi olan ilçe müftülerinden seçildiği göz önüne alındığında bu durum normaldir.

Tablo 129. Dini Hitabet Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Analizi (Anova)

Öğrenim Durumu	N	X̃	S
Lisans	448	4,01	,47
Yüksek Lisans	76	4,04	,39
Doktora	11	4,24	,55
Toplam	535	4,02	,46

Müftülerin, "Dini Hitabet" boyutuna ilişkin yeterlik düzeylerinin öğrenim durumlarına göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir**.**

Tablo 130. Dini Hitabet Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Öğrenim Durumlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Guruplar arası	,546	2	,273	1,274	,281
Guruplar içi	114,064	532	,214		
Toplam	114,610	534			

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerinin "Dini Hitabet" boyutundan aldıkları puanları ve öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur [F(2-532)=1.274, p>.05].

Tablo 131. Dini Hitabet Boyutu Toplam Puanlarının İhtisas Kurslarına Katılma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

İhtisas Kurslarına Katılma Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	250	4,04	,46	533	,429	,46
Hayır	285	4,01	,45			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu toplam puanları, müftülerin ihtisas kurslarına katılma durumlarına göre t-testi sonuçları yukarıdaki

tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Dini Hitabet" boyutundaki toplam puanları ve ihtisas kurslarına katılma durumları arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=0.429, p>.05]. İhtisas kurslarına müftülerin "Dini Hitabet" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,04) iken ihtisas kursuna katılmayan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,01)'dir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 132. Dini Hitabet Boyutu Toplam Puanlarının İmamlık Yapma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

İmamlık Yapma Durumu	**N**	$\tilde{X}$	**S**	**sd**	**t**	**p**
Evet	430	4,01	,45	533	,930	,35
Hayır	105	4,06	,47			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu toplam puanları, müftülerin daha önce imamlık yapma durumlarına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Dini Hitabet" boyutundaki toplam puanları ve daha önce imamlık yapma durumları arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=0.930, p>.05]. Daha önce imamlık görevinde bulunan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,01) iken imamlık görevinde bulunmamış olan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,06)'dır. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 133. Dini Hitabet Boyutu Toplam Puanlarının Vaizlik Yapma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Vaizlik Yapma Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	361	4,01	,47	533	0,557	,57
Hayır	174	4,04	,44			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu toplam puanları, müftülerin daha önce vaizlik yapma durumlarına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Dini Hitabet" boyutundaki toplam puanları ve daha önce vaizlik yapma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=0.557, p>.05]. Daha önce vaizlik görevinde bulunan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,01) iken vaizlik görevinde bulunmamış olan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,04)'tür. Dini hitabetin icra mesleği olan vaizlik görevini yapan müftülerin yeterlik düzeylerinin, vaizlik görevinde bulunmayan müftülerden düşük olması dikkate değer bir konudur. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 134. Dini Hitabet Boyutu Toplam Puanlarının Yerleşim Türüne Göre T-Testi Sonuçları

Yerleşim Türü	N	X̃	S	sd	t	p
İlçe Merkezi	466	4,00	,45	533	2,618	,01
İl Merkezi	69	4,16	,46			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu toplam puanları müftülerin görev yaptıkları yerleşim türüne göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Dini Hitabet" boyutundaki toplam puanları ve görev yaptıkları yerleşim türü arasında anlamlı bir fark vardır [t(533)=2.618, p>.05]. İl merkezinde görev görevinde bulunan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,00) iken ilçe merkezinde görev

müftülerin "Dini Hitabet" boyutu ölçeği puan ortalamaları ($\tilde{X}$=4,16)'dır. İl merkezlerinde görev yapanların büyük çoğunluğunu il müftülerinin oluşturduğu dikkate alındığında bu durum, il müftülerinin bu boyuttaki yeterliklere ilçe müftülerinden daha yüksek düzeyde sahip olduklarını doğrulamaktadır. Ayrıca il merkezlerindeki hedef kitlenin eğitim, sosyo-ekonomik vb. durumları bu yerlerde görev yapan müftülerin dini hitabet konusunda yeterlik düzeylerinin yüksek olmasını gerektirmektedir. Bu tablodan alınan sonuç da bu durumu doğrulamaktadır. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 135. Dini Hitabet Boyutu Toplam Puanlarının Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumuna Göre Analizi (Anova)

Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumu	**N**	$\tilde{X}$	**S**
Evet, 1 Kez	214	4,01	,47
Evet, Birden Fazla	188	4,03	,45
Hiç Gitmedim	133	4,03	,46
Toplam	535	4,02	,46

Müftülerin, "Dini Hitabet" boyutuna ilişkin yeterlik düzeylerinin uzun süreli yurtdışına gitme durumuna göre varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 136. Dini Hitabet Boyutuna İlişkin Tutum Düzeylerinin Uzun Süreli Yurtdışına Gitme Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Guruplar arası	,083	2	,042	,193	,825
Guruplar içi	114,527	532	,215		
Toplam	114,610	534			

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre araştırmamıza katılan müftülerinin "Dini Hitabet" boyutundan aldıkları puanları ve uzun süreli yurtdışına gitme durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur [F(2-532)=0.193, p>.05].

Tablo 137. Dini Hitabet Boyutu Toplam Puanlarının Personele Hizmet İçi Eğitim Kursu Sağlama Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Personel Hizmet İçi Eğitim Kursu Sağlama Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	269	4,01	,46	533	0,459	,64
Hayır	266	4,03	,46			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu toplam puanları, müftülerin personeline son bir yılda hizmet içi eğitim sağlama durumlarına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Dini Hitabet" boyutundaki toplam puanları ve görev yaptıkları yerleşim türü arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=0.459, p<.05]. Personeline hizmet içi eğitim sağlayan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,01) iken personeline hizmet içi eğitim sağlamayan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu ölçeği puan ortalaması (X̃=4,03)'tür. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 138. Dini Hitabet Boyutu Toplam Puanlarının Son Bir Yılda Konferans/Sempozyum/Panel Düzenleme Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Konferans/Panel Düzenleme	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	457	4,03	,46	533	,999	,31
Hayır	78	3,97	,46			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu toplam puanları, müftülerin son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleme durumlarına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Dini Hitabet" boyutundaki toplam puanları ve son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenleme durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=0.999, p>.05]. Son bir yılda konferans /sempozyum/panel düzenleyen müftülerin "Dini Hitabet" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,03) son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenlemeyen müftülerin "Dini Hitabet" boyutu ölçeği puan ortalamalarından (X̃=3,97) daha yüksektir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 139. Dini Hitabet Boyutu Toplam Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Kursuna Katılım Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumu	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	67	3,97	,45	533	,914	,36
Hayır	468	4,03	,46			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu toplam puanları, müftülerin hizmet içi eğitime katılma durumlarına göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Dini Hitabet" boyutundaki toplam puanları ve hizmet içi eğitime katılma durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=0.914, p>.05]. Hizmet içi eğitime katılan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=3,97) iken Hizmet içi eğitime katılmayan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,03)'tür.). Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

Tablo 140. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Boyutu Toplam Puanlarının Yayınlanmış Eser Olup Olmadığına Göre T-Testi Sonuçları

Yayınlanmış Eser	N	X̃	S	sd	t	p
Evet	55	4,11	,44	533	1,511	,13
Hayır	480	4,01	,46			

Araştırmamıza katılan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu toplam puanları müftülerin yayınlanmış eserlerinin olup olma durumuna göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan müftülerin, "Dini Hitabet" boyutundaki toplam puanları ve yayınlanmış eserlerin olup olmama durumu arasında anlamlı bir fark yoktur [t(533)=1.511, p>.05]. Yayınlanmış eseri olan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu ölçeği puan ortalamaları (X̃=4,11) yayınlanmış eseri olmayan müftülerin "Dini Hitabet" boyutu ölçeği puan ortalaması (X̃=4,01)'dir. Tablo değerleri varyansların eşitliği varsayımına göre alınmıştır.

IV. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın kısa özeti ve araştırmanın bulgularından hareketle ulaşılan sonuçlara ve geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

11. 1. Sonuçlar:

1. Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin, kendi değerlendirmelerinden hareketle "Yönetim Becerileri" alanındaki yeterliklere sahip oldukları tespit edilmiştir. Bulgulara göre yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin belirtilen alanda en fazla sahip olduklarını belirttikleri yeterlik maddesi, "Soruşturma ve takibatlarda mevzuata uygun davranma", en az sahip olduklarını belirttikleri yeterlik maddesi ise "Mesleğiyle ilgili kendi tasarımı olan projeler geliştirme ve uygulama"dır.

   Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin "Yönetim becerileri" alanındaki yeterliklere sahip olmasında toplam görev süresi, müftü olarak görev süresi, öğrenim durumu, ihtisas kursuna katılıma durumu, görev süresinde imamlık yapma durumu, görev süresinde vaizlik yapma durumu, din hizmeti için yurtdışına gitme durumu, hizmet içi eğitime katılma durumu, yayınlanmış eser etkili faktörler değildirler. Buna karşılık görev yapılan yerleşim merkezinin özellikleri, konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri yapma durumu ve personeline hizmet içi eğitim verme durumu etkili faktörlerdir.

   Bu alanla görev yapılan yerleşim merkezinin özelliklerine göre il merkezlerinde görev yapan müftüler, ilçe merkezinde görev yapan müftülere göre, konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri düzenleyen müftülerin düzenlemeyen müftülere göre, personele hizmet içi eğitim yapan müftüler yapmayan müftülere göre daha yüksek yeterlik düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir.

2. Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftüler, kendi değerlendirmelerinden hareketle "Eğitim Becerileri" alanındaki yeterliklere sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bulgulara göre yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin belirtilen alanda en fazla sahip olduklarını belirttikleri yeterlik maddesi "Kur'an

Kurslarındaki eğitim ortamlarının iyileştirilmesi için katkıda bulunma", en az sahip olduklarını belirttikleri yeterlik maddesi "Hizmet içi kurslarda öğretim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanma"dır.

Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin "Eğitim becerileri" alanındaki yeterliklere sahip olmasında öğrenim durumu, görev süresinde imamlık yapma durumu, görev süresinde vaizlik yapma durumu, görev yapılan yerleşim merkezinin özellikleri, hizmet içi eğitime katılma durumu, personeline hizmet içi eğitim verme ve yayınlanmış eser etkili faktörler değildirler.

Buna karşılık toplam görev süresi, müftü olarak görev süresi, ihtisas kursuna katılıma durumu, din hizmeti için yurtdışına gitme durumu ve konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri yapma durumu, etkili faktörlerdir.

Bu alanla toplam görev süresi ve müftü olarak görev süresi arasında düşük düzeyde anlamlı korelasyon vardır. Görev süresi arttıkça yeterliklere sahip olma düzeyleri de yükselmektedir. Din hizmeti için yurtdışına giden personelin gitmeyen müftülere, konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri düzenleyen müftülerin düzenlemeyen müftülere göre, personele hizmet içi eğitim yapan müftülerin yapmayan müftülere göre daha yüksek yeterlik düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir.

3. Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftüler, kendi değerlendirmelerinden hareketle "İletişim Becerileri" alanındaki yeterliklere sahip oldukları belirlenmiştir. Bulgulara göre yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin belirtilen alanda en fazla sahip olduklarını belirttikleri yeterlik maddesi "Personeliyle ilişkilerinde şeffaflık sağlama", en az sahip olduklarını belirttikleri yeterlik maddesi "Birlikte çalıştığı insanlara güvenme"dir.

   Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin "İletişim becerileri" alanındaki yeterliklere sahip olmasında toplam görev süresi, müftü olarak görev süresi, ihtisas kursuna katılıma durumu, görev süresinde imamlık yapma durumu, görev süresinde vaizlik yapma durumu, görev yapılan yerleşim merkezinin özellikleri, hizmet içi eğitime katılma durumu, din hizmeti için yurtdışına gitme durumu, personeline hizmet içi eğitim verme ve yayınlanmış eser etkili faktörler değildirler.

Buna karşılık öğrenim durumu ve konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri yapma durumu, etkili faktörlerdir.

Bu alanla öğrenim durumuna göre doktora yapan müftülerin diğer müftülere göre konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri düzenleyen müftülerin düzenlemeyen müftülere göre daha yüksek yeterlik düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir.

4. Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftüler, kendi değerlendirmelerinden hareketle "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Becerileri" alanındaki yeterliklere sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bulgulara göre yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin belirtilen alanda en fazla sahip olduklarını belirttikleri yeterlik maddesi "Din hizmetlerine Müftülük personeli dışındaki sivil toplum kuruluşlarının katılımını ve desteğini sağlama", en az sahip olduklarını belirttikleri yeterlik maddesi "Din hizmetlerini yetiştirme yurtlarına ulaştırma"dır.

   Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin "Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Becerileri" alanındaki yeterliklere sahip olmasında, öğrenim durumu, görev süresinde imamlık yapma durumu, hizmet içi eğitime katılma durumu ve personeline hizmet içi eğitim verme etkili faktörler değildirler.
   Buna karşılık toplam görev süresi, müftü olarak görev süresi, unvan, ihtisas kursuna katılıma durumu, görev süresinde vaizlik yapma durumu, din hizmeti için yurtdışına gitme durumu, görev yapılan yerleşim merkezinin özellikleri, konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri yapma ve yayınlanmış eser olması durumu, etkili faktörlerdir.
   Bu alanla toplam görev süresi ve müftü olarak görev süresi arasında düşük düzeyde anlamlı korelasyon vardır. Görev süresi arttıkça yeterliklere sahip olma düzeyleri de yükselmektedir. Unvanlara göre il müftülerinin bu boyuttaki yeterlik düzeyleri diğer unvandakilere göre daha yüksektir. ihtisas kursuna katılmayan müftülerin katılan müftülere göre, il merkezinde görev yapan müftülerin ilçe merkezinde görev yapan müftülere göre, din hizmeti için yurtdışına giden personelin gitmeyen müftülere, personeline hizmet içi eğitim

veren müftülerin vermeyen müftülere göre, konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri düzenleyen müftülerin düzenlemeyen müftülere göre, yayınlanmış eseri olan müftülerin olmayanlara göre daha yüksek yeterlik düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir.

5. Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftüler, kendi değerlendirmelerinden hareketle "Cami Hizmetleri Becerileri" alanındaki yeterliklere sahip olduklarını belirlenmiştir. Bulgulara göre yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin belirtilen alanda en fazla sahip olduklarını belirttikleri yeterlik "Müftülükçe düzenlenen etkinliklere din görevlilerinin katılımını sağlama", en az sahip olduklarını belirttikleri yeterlik maddesi de "Bayanların cami hizmetlerinden daha çok istifade etmelerini temin etmek"dir.

   Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin "Cami Hizmetleri Becerileri" alanındaki yeterliklere sahip olmasında, toplam görev süresi, müftü olarak görev süresi, öğrenim durumu, görev süresinde imamlık yapma durumu, hizmet içi eğitime katılma durumu, personeline hizmet içi eğitim verme, ihtisas kursuna katılıma durumu, görev süresinde vaizlik yapma durumu, din hizmeti için yurtdışına gitme durumu, görev yapılan yerleşim merkezinin özellikleri, konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri yapma ve yayınlanmış eser olması durumu etkili faktörler değildirler. Buna karşılık unvan etkili faktördür. Unvanlara göre il müftülerinin bu boyuttaki yeterlik düzeylerinin diğer unvandakilere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

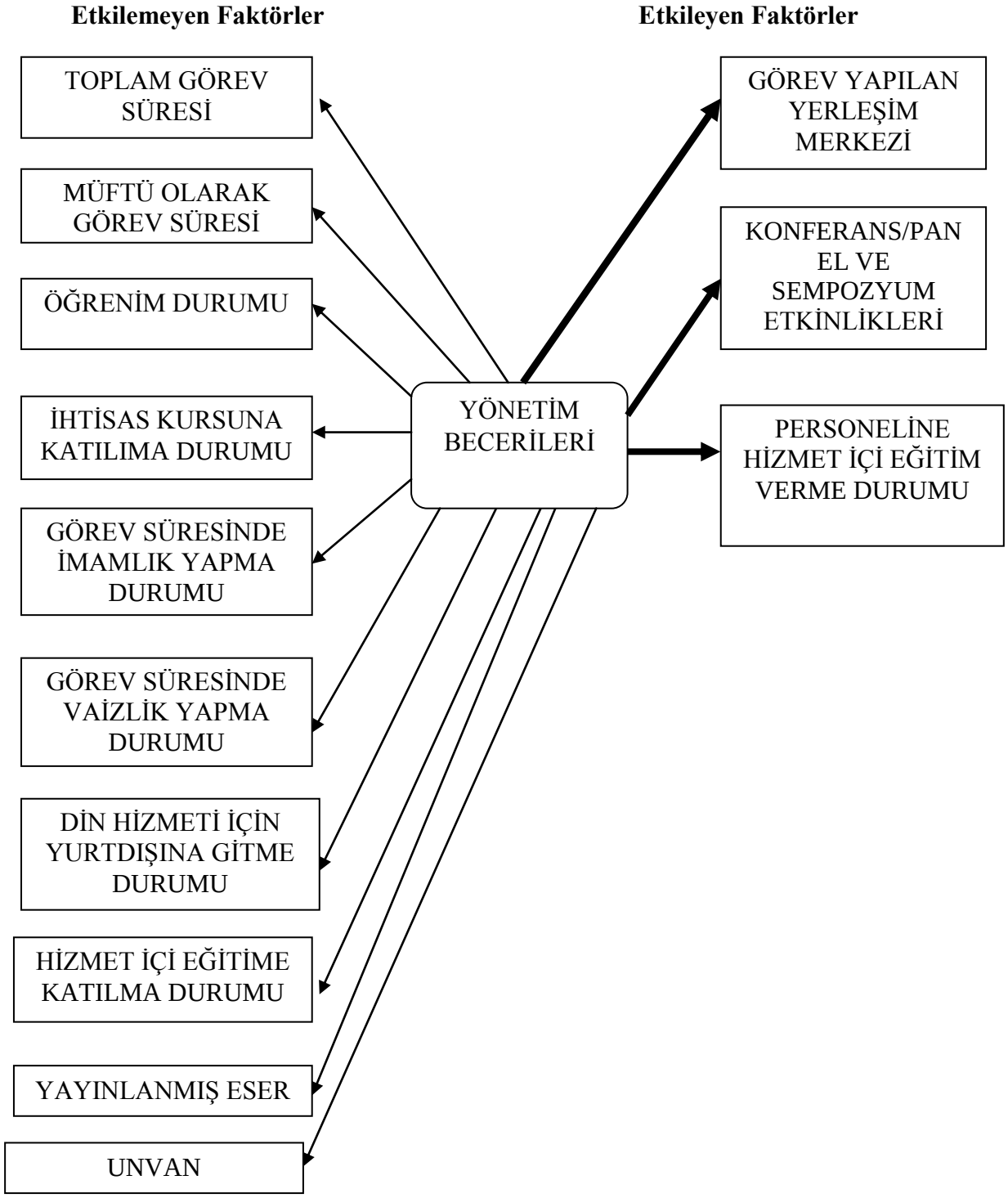
6. Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin, kendi değerlendirmelerinden hareketle "Dini Hitabet Becerileri" alanındaki yeterliklere sahip oldukları belirlenmiştir. Bulgulara göre yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin belirtilen alanda en fazla sahip olduklarını belirttikleri yeterlik maddesi "Vaaz ve irşat hizmetlerinin içinde bizzat yer alma", en az sahip olduklarını belirttikleri yeterlik maddesi "Vaazlarında kullanmak amacıyla medyayı takip etme ve arşivleme"dir.

   Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin "Dini Hitabet Becerileri" alanındaki yeterliklere sahip olmasında, toplam görev süresi, müftü olarak

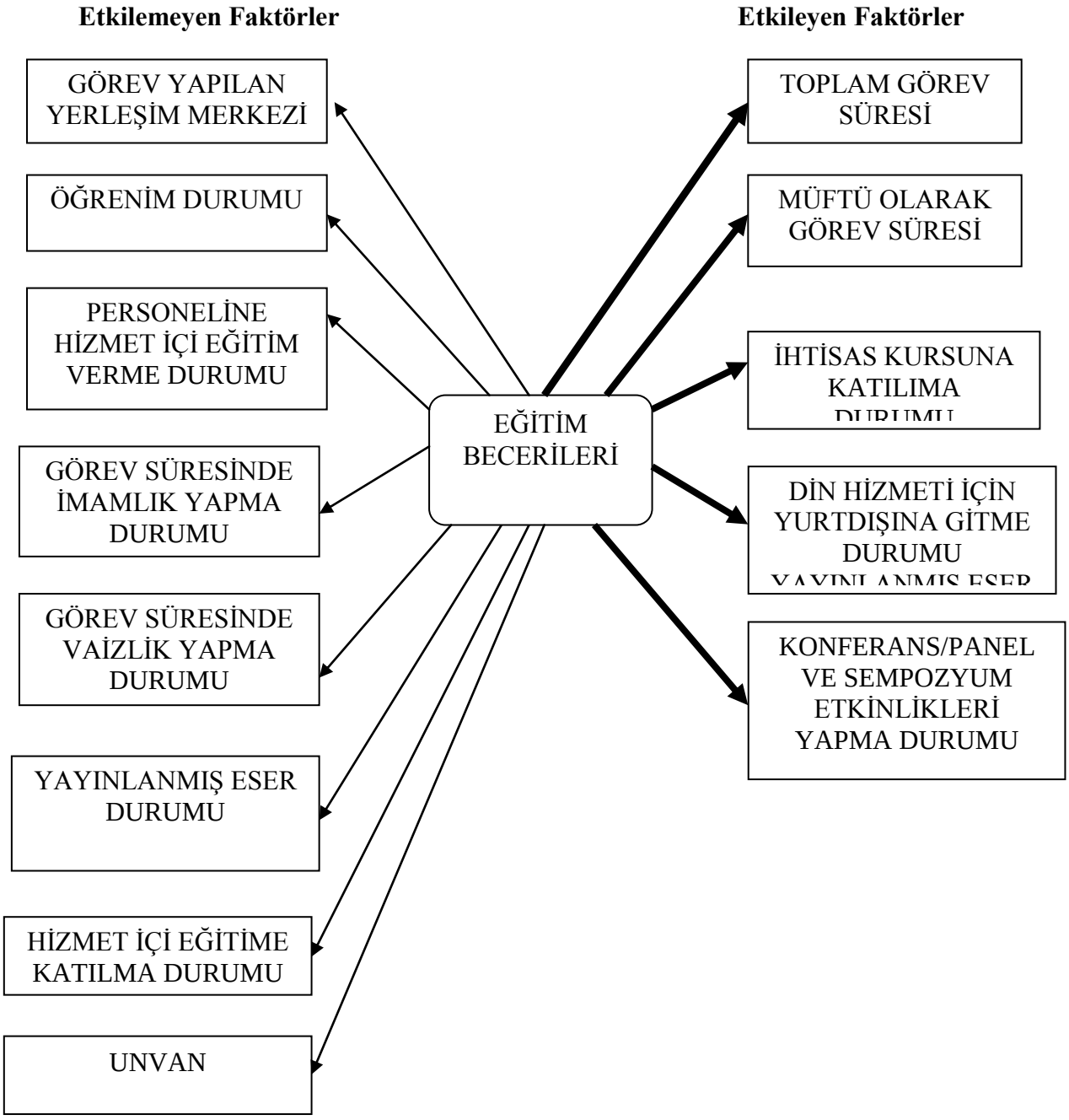
görev süresi, öğrenim durumu, unvan, görev süresinde imamlık yapma durumu, hizmet içi eğitime katılma durumu, personeline hizmet içi eğitim verme, ihtisas kursuna katılıma durumu, görev süresinde vaizlik yapma durumu, din hizmeti için yurtdışına gitme durumu, görev yapılan yerleşim merkezinin özellikleri, konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri yapma ve yayınlanmış eser olması durumu etkili faktörler değildirler.

Buna karşılık unvan etkili faktördür. Görev yapılan yerleşim merkezinin özelliklerine göre il merkezinde görev yapan müftülerin ilçe merkezinde görev yapan müftülere göre bu boyuttaki yeterlik düzeyleri daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

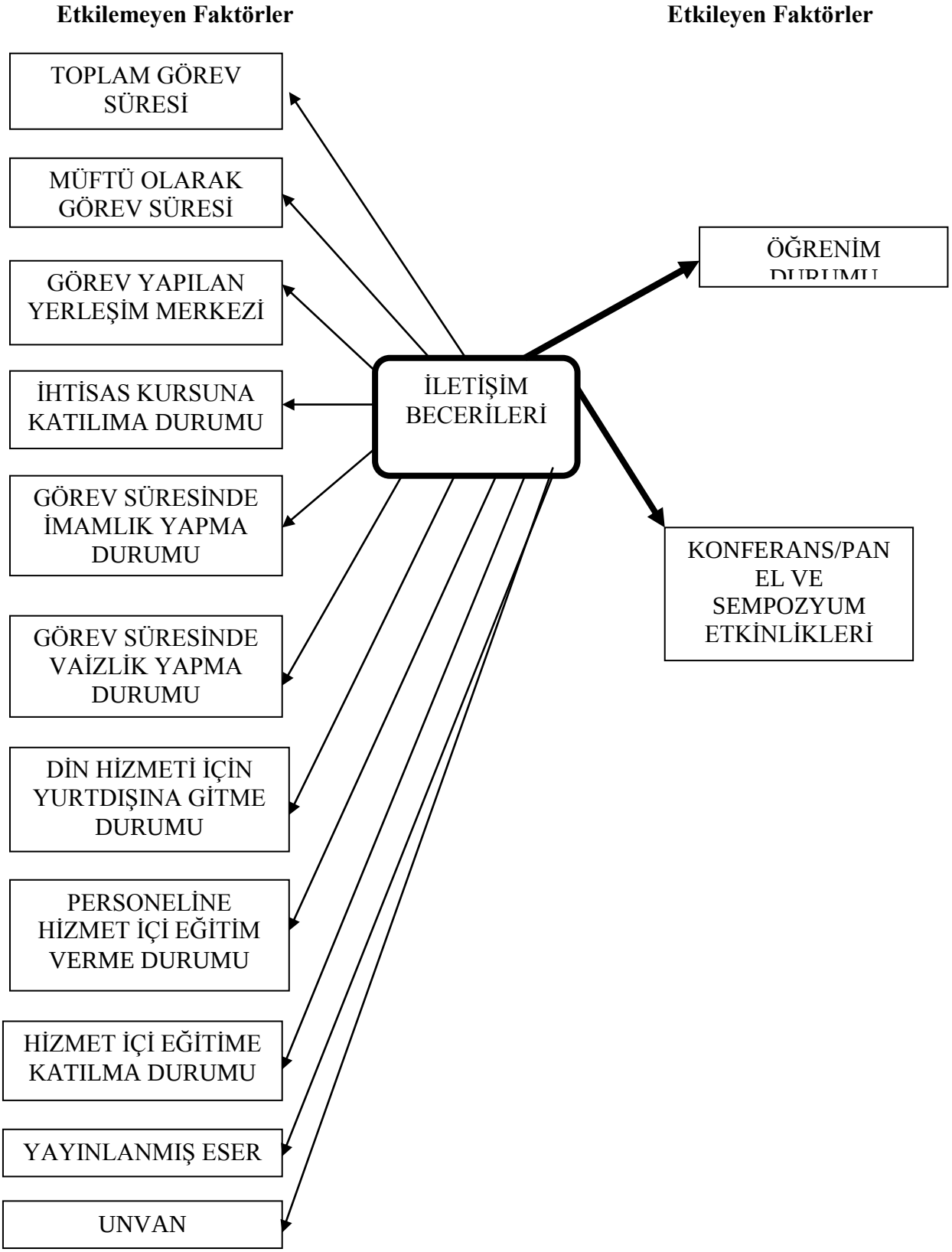
Şekil 1.Yönetim Becerileri Boyutu Yeterlik Düzeylerini Etkileyen Faktörler



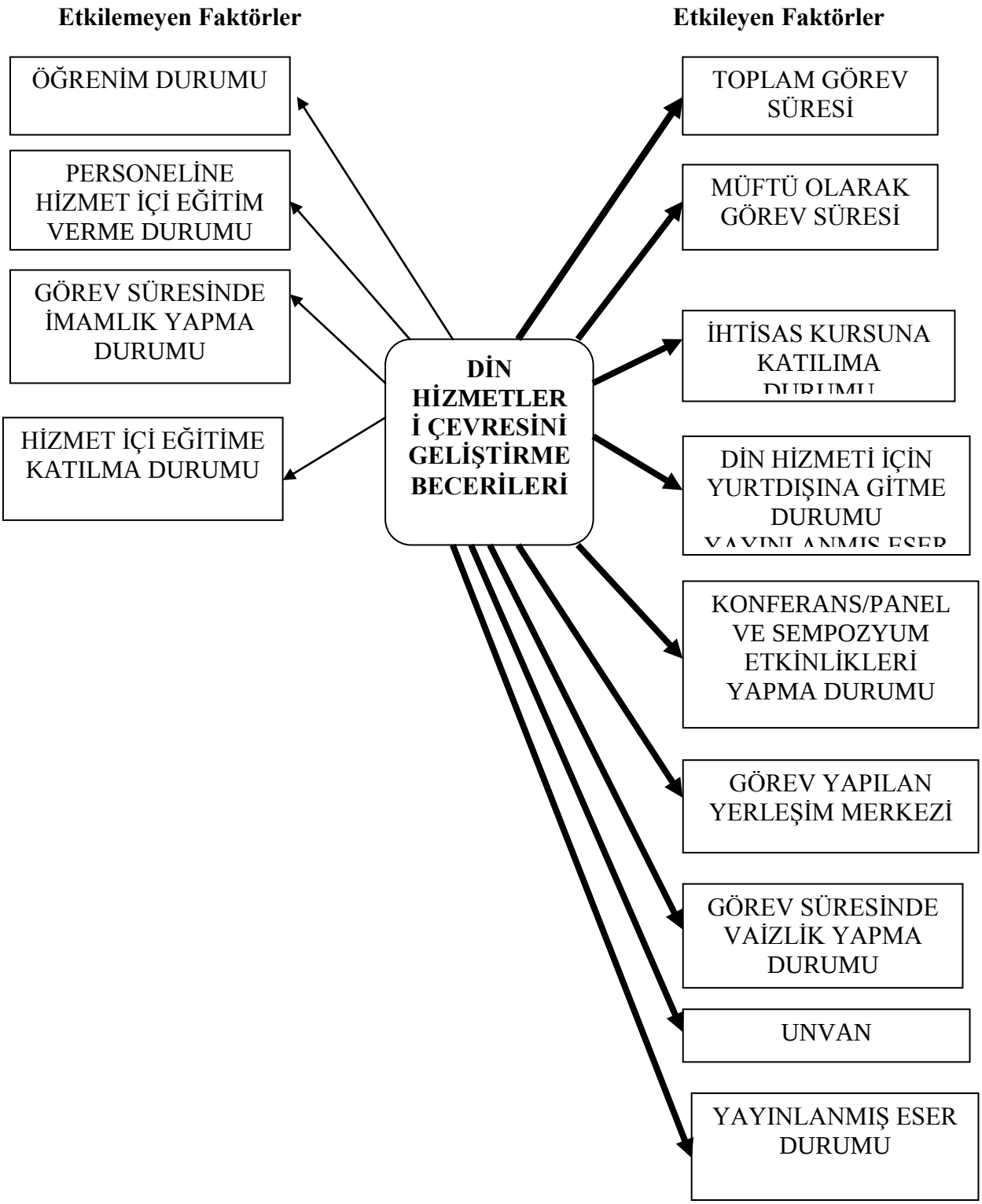
Şekil 2. Eğitim Becerileri Boyutu Yeterlik Düzeylerini Etkileyen Faktörler



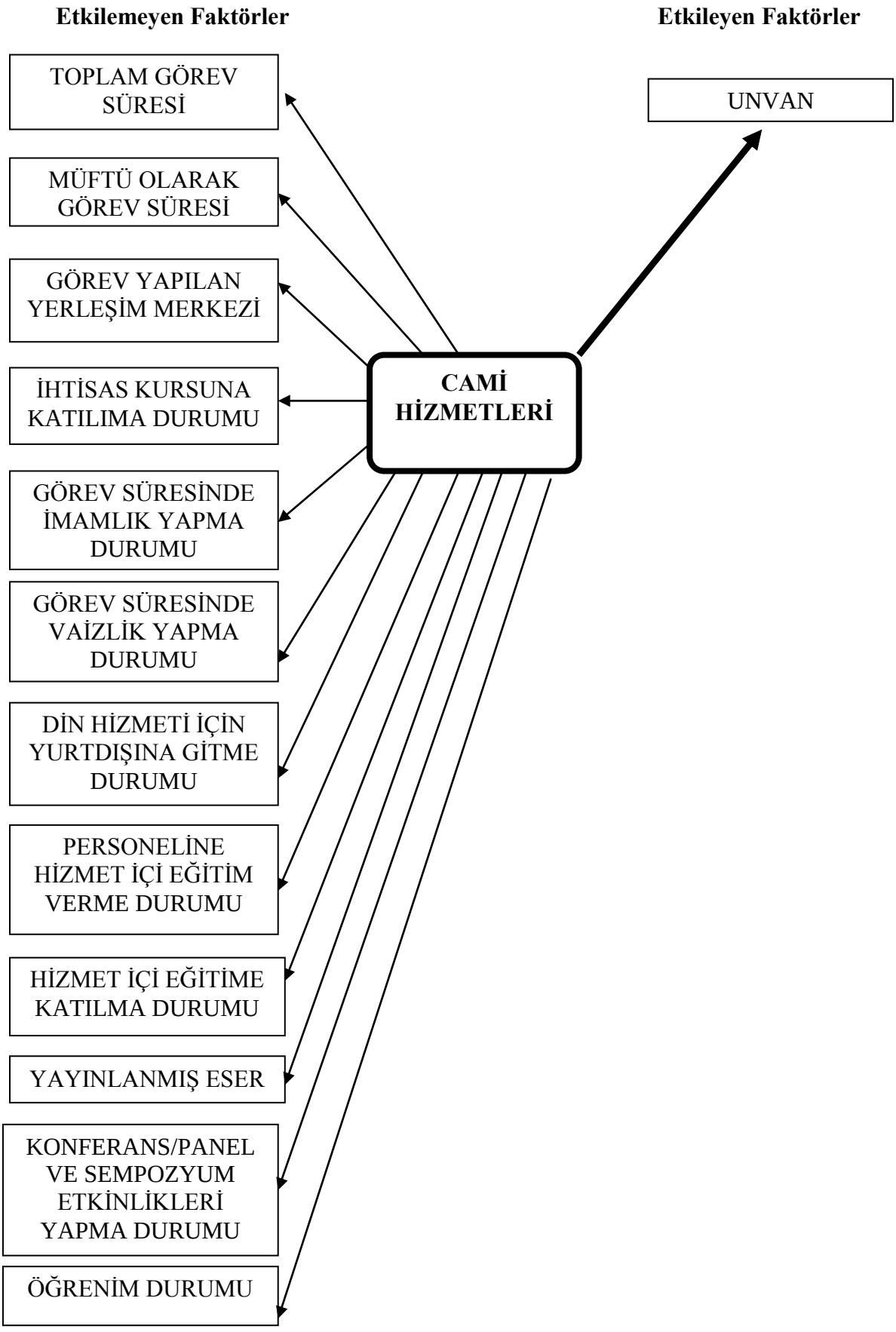
Şekil 3. İletişim Becerileri Boyutu Yeterlik Düzeylerini Etkileyen Faktörler



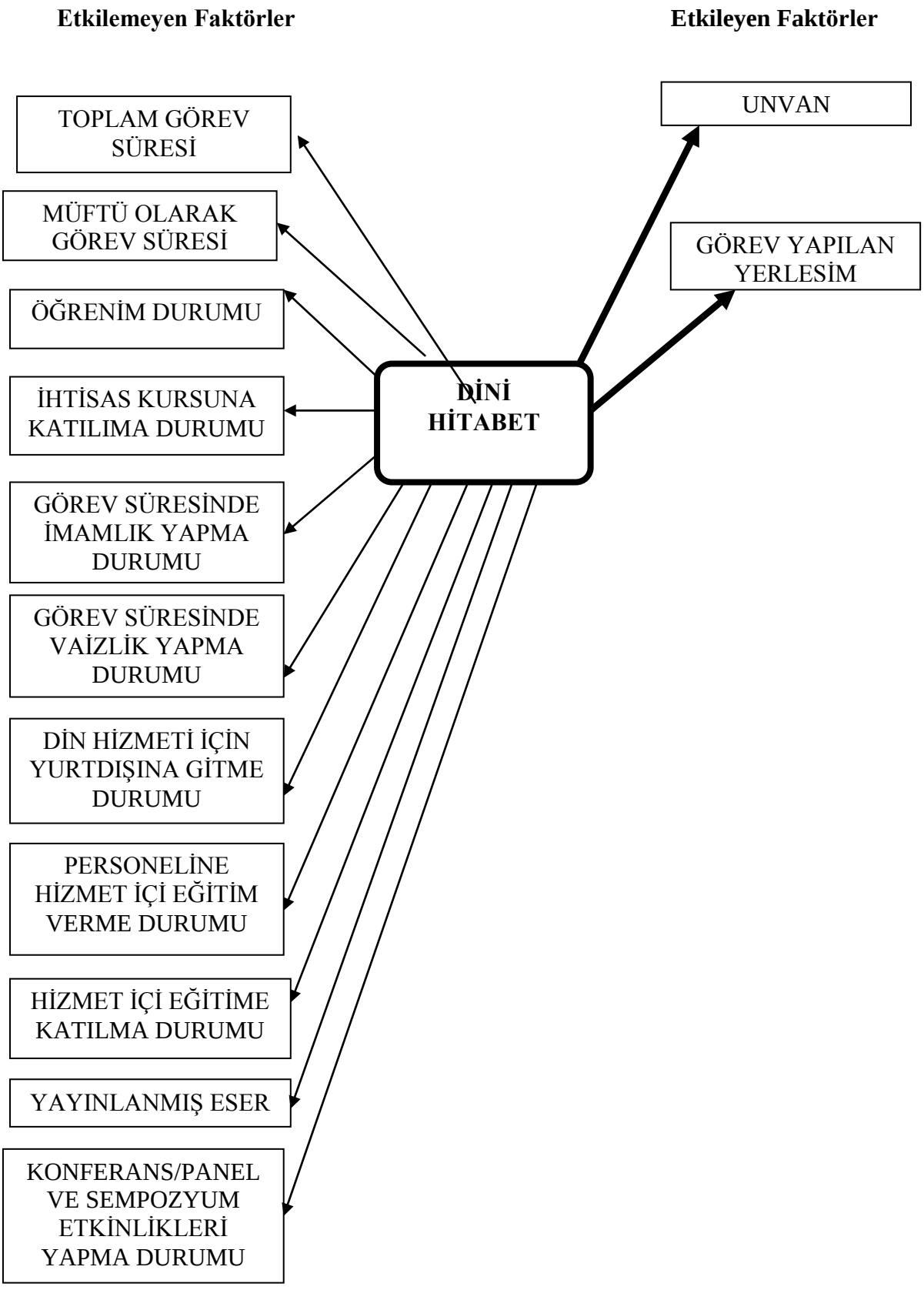
Şekil 4. Din Hizmetleri Çevresini Geliştirme Becerileri Boyutu Yeterlik Düzeylerini Etkileyen Faktörler



Şekil 5. Cami Hizmetleri Becerileri Boyutu Yeterlik Düzeylerini Etkileyen Faktörler



Şekil 6. Dini Hitabet Becerileri Boyutu Yeterlik Düzeylerini Etkileyen Faktörler



2. Öneriler

1. Araştırma sonuçlarından hareketle öneriler bölümü müftülere mevcut yeterlik düzeylerini yükseltmek için gerekli olan eğitimlerden hareketle şekillendirilmiştir.

2. Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak halen görev yapmakta olan müftülere, planlama, ölçme ve değerlendirme ve hizmet içi eğitim faaliyetleri konularında seminerlerin verilmesi din hizmetlerinin yürütülmesi adına faydalı olacaktır. Böylece müftülerin bu konulardaki eksikliklerinin giderilmesi sağlanabilir. Ayrıca düşük yeterliğe sahip oldukları proje hazırlama ve değerlendirme konularındaki yeterliklerinin artırılması için, proje hazırlama ve değerlendirme konusunda eğitilerek hangi konularda hangi yöntemlerle proje hazırlanacağı konularında eğitim verilmelidir. Ayrıca Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından personel, proje, zaman, toplantı vb. yönetimi konularında müftülere yönelik rehber kitapların hazırlanabilir.

3. Müftüler geliştirilen yeni programlar, teknikler ve yöntemler hakkında haberdar edilebilir. Gerek iş yoğunluğu gerekse motivasyon eksikliği sebebiyle alanla ilgili yeni yöntemler müftüler tarafından takip edilemeyebilmektedir. Bu hususun önüne geçebilmek adına özellikle din hizmetleri ilgili yeni geliştirilen programlar ve yaklaşımlar konusunda müftülere eğitim ve seminer verilebilir. Ayrıca Diyanet İşleri Başkanlığı web sitesinde müftülerle ilgili alanda gerçekleşen yeniliklerin ve bilgi-tecrübe paylaşımının sağlandığı bir portal oluşturulabilir.

4. Müftülerin, personel değerlendirme ve yönetimde personelin katkısının sağlanması konusunda yeterliklerinin yükseltilmesi için düzenlemeler yapılmalıdır. Mevzuatla bu husus teşvik edilmeli ve etkili personele değerlendirme ve yönetme konusunda müftülere eğitim verilebilir.

5. Müftülerin, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde eğitim teknolojilerinden yararlanılması konusunda seminerler verilmelidir. Müftülere hizmet içi

eğitim faaliyetleri için hangi konularda personelin eksikliği var, mahalline uygun hangi hizmet içi eğitim faaliyetleri yapılabilir gibi konularda eğitim verilerek proje el kitabı oluşturulabilir. Müftülere yönelik personel sorun tarama, hizmet içi eğitim ihtiyaç analizleri, hedef kitlenin ihtiyaç ve beklentilerinin belirleme analizlerini yapabilecekleri analiz formları ve raporlama tekniklerinin içeren kitaplar hazırlanabilir.

6. Özellikli din hizmeti gerektiren ve bu konuda uzmanlaşmaya gerek duyulan huzurevleri, yetiştirme yurtları ve cezaevi gibi yerlerine din hizmetlerinin ulaştırma, bu hizmet yerlerine göre program hazırlama, din hizmetlerinin yürütme konularında müftülere hizmet öncesinde eğitim ve tecrübe kazandırılabilir. Ayrıca Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından hedef kitleye göre din hizmetleri verme konusunda, yöntem ve teknikler, gerekli insan kaynakları, hedef kitlenin spesifik özellikleri konularını içeren kaynak kitaplar hazırlanabilir.

7. Din hizmetlerini yürütmede çevresindeki kaynaklardan yararlanma konusunda müftülerin yeterlik düzeylerinin yükseltilmesi gerekmektedir. İmam-Hatip liseleri, İlahiyat fakülteleri ve diğer fakültelerden din hizmetlerinin yürütülmesinde destek alınması gerekmektedir. Bu durumun din hizmetlerinin çeşitliliği ve kalitesi açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

8. Din hizmetlerinin yürütülmesinde görev yapılan çevrede bulunan kamu ve sivil toplum kuruluşlarından da yararlanılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

9. Müftülerin yürüttükleri görevde daha etkili ve yetkin olabilmelerini sağlamak, gerekli bilgileri elde edebilmek, noksanlıkları belirleyebilmek, çözüm yollarını ortaya koyabilmek için alan araştırmalarının sayısının artmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

ABAY, Ali Rıza, *Cumhuriyet Dönemi Diyanet İşleri Başkanlığı Organizasyonu*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1989.

AÇIKALIN, Aytaç, *Teknik ve Toplumsal Yönleri ile Okul Yöneticiliği*, Pegem Yayınları, Ankara, 1994.

AÇIKGÖZ, Kemal, *Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları*, 1. Baskı, Kanyılmaz Matb., İzmir, 1994.

AÇIKGÖZ, Kemal, *Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları*, Kanyılmaz Matbaası, İzmir, 1994.

AKSOY, Mehmet, *Şeyhülislamlıktan Bugüne-Şeyhülislamlıktan Diyanet İşleri Başkanlığına Geçiş*, Önel Yay., Köln, 1998.

AKSU, Ali, *Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Örgüt İklimi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya, 1994.

ALTAŞ, Nurullah *Diyanet İşleri Başkanlığında Görev Yapan Müftülerin Yeterlikleri*, Sempozyum Bildirisi, Kayseri, 2004.

ATAMA,Göksel, *İşletme Yönetimi: Temel Kavramlar*, Yeni Yaklaşımlar, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2001.

AYDIN, Mustafa, *Eğitim Yönetimi*, Hatiboğlu Yayınevi, 4. Baskı, , Ankara, 1994.

AYKAÇ, Burhan, "*Yöneticilik Mesleği*", Karınca Kooperatif Postası Dergisi, S. 640, Nisan 1990.

BALCI, Ali, *Sosyal Bilimlerde Arastırma*, Pegem A yay., 3. Baskı, Ankara, 2001.

BAŞAR, Hüseyin, *Eğitim Denetçisi,* Pegem Yayınları. Ankara, 1993.

BAŞARAN, İbrahim Ethem, *Eğitim Yönetimi*, Kadıoğlu Matbaası, Ankara, 1994.

BAŞARAN, İbrahim Ethem, Y*önetim,* Gül Yayınevi, Ankara, 1998.

BAŞARAN, İbrahim Ethem, *Yönetimde İnsan İlişkileri:Yönetsel Davranış*, Kadıoğlu Matbaası, Ankara, 1992.

BIÇAKÇI, Ahmet, *Türkiye Cumhuriyeti Diyanet İşleri Başkanlığı Din İşleri Yüksek Kurulu Kararlarının Din Sosyolojisi Açısından İncelenmesi (1946-1996),* Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1994.

BİLGİN, Beyza, *Eğitim Bilimi ve Din Eğitimi*, AÜİFY, Ankara, 1988.

BOYACIOĞLU, Ramazan, *Hilafetten Diyanet İşleri Başkanlığına Geçiş*, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara, 1992.

BOZKURT, Ömer, *Yönetim Sosyolojisi- Yönetim Sosyolojisine Sunulan Bildiriler-Tartışmalar,* Ankara, 14-15 Ekim 1976.

BULUT, Mehmet, *Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Yaygın Din Eğitimindeki Yeri,* Basılmamış Doktora Tezi, Ankara, 1997.

BUMİN, Birol, *İşletme OrganizasyonlarınınYönetimi,* Ankara, 1989.

BURSALIOĞLU, Ziya, *Eğitim Yöneticilerinin Yeterlikleri*, AÜEFY, Ankara, 1981.

BURSALIOĞLU, Ziya, *Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara, 1981.

BURSALIOĞLU Ziya, "*Toplumun Doğuşu ve Yönetimi*", Eğitim Yönetimi, Yıl I, Sayı I, Ankara, 1995.

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener, *Faktör Analizi: Temel Kavramlar Ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener, *Veri Analizi El Kitabi (4. Baskı),* Pegema Yayınevi, Ankara, 2004.

ÇENCELCİ, Nazım, "*Kamu Yönetiminde Eğitim ve Mülki İdare Amirlerinin Eğitimi Sorunu*", TİD, S. 343, Y. 44, Temmuz-Haziran 1973.

ÇENGELCİ, Nazmi, "*Kamu Yönetiminde Eğitim ve Mülki İdare Amirlerinin Eğitim Sorunu*", Türk İdare Dergisi, S.343, Yıl: 1973.

DEMİRKOL, Bekir, *Diyanet İşleri Başkanlığına Bağlı İmam ve Müftülerin Liderlik Davranışları*, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara, 1996.

DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı 2005 Yılı İstatistikleri, D. İ. Başkanlığı SG Dairesi Bşk., Ankara, 2006.

DİB, *Diyanet İşleri Başkanlığı Taşra Teşkilatında Din Hizmetlerini Yürütenlerin (İmam-Hatip, Kur'an Kursu Öğreticisi, Din Hizmetleri Uzmanı, Vaiz ve Müftü) Temel ve Özel Yeterlikleri,* Ankara, 2005.

Diyanet İşleri Başkanlığı 2007 yılı İstatistikleri, Diyanet İşleri Başkanlığı, Ankara 2007

Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönergesi.

Diyanet işleri Başkanlığı Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliğinin Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Yönetmelik,Resmi Gazete, 29 Aralık 1994, Sayı 22156.

Diyanet İşleri Başkanlığı, *Diyanet İşleri Başkanlığı Taşra Teşkilatında Din Hizmetlerini Yürütenlerin (İmam-Hatip, Kur'an Kursu Öğreticisi, Din Hizmetleri Uzmanı, Vaiz ve Müftü) Temel ve Özel Yeterlikleri*, Ankara, 2005.

DRUCKER, Peter F, *Yeni Gerçekler*, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara, 1994.

DURSUN, Davut, *Din Bürokrasisi-Yapısı, Konumu ve Gelişimi*, İşaret Yay., İstanbul, 1992.

KAYA, Kamil, **S***osyolojik Açıdan Türkiye'de* **D***in-Devlet İlişkileri ve Diyanet İşleri Başkanlığı*, İstanbul, 1998.
ERGUN, Turgay, POLATOĞLU, Aykut, *Kamu Yönetimine Giriş*, Geliştirilmiş 2. Baskı, Ankara, 1992.

FİDAN,Nurullah ve ERDEN, Mustafa, *Eğitime Giriş*, Alkım Yayınevi, İstanbul, 1998.

İLGAR, Lütfü, *Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul 1996.

KALAYCI, Şeref, *Faktör Analizi*, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik (2005)Teknikleri, (Editör: Ş. Kalaycı), Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara, 2005.

KARASAR, Niyazi, *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınevi, Ankara, 1998.

KAYA, Ali, "*Çağımızın Yeni Yönetim Anlayışı, Modern Yönetim*", İdarecinin Sesi Dergisi, C.15, S.92, Mayıs-Haziran 2002.

KAYA, Yahya Kemal, *Eğitim Yönetimi-Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*, Bim Yayın, Ankara,1991.

KAYADİBİ, Fahri, *Cumhuriyet Döneminde Müftülükler*, Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi, Sayı 7, Yıl: 2000.

KOCATEPE, Beria, KOCATEPE, Saliha, *Ortaöğretim İdareciliği Rehberi*, İstiklal Matbaası, İzmir, 1982.

KOÇEL, Tamer, "*İşletme Yöneticilerinin Eğitimi*", Banka Dergisi, C. 7, S. 9, Eylül 1970.

KOÇEL, Tamer, *İşletme Yöneticiliği-Yönetici Geliştirme Organizasyon Davranış*, İstanbul, 1984.

NEWMAN, William H., *İşletmelerde ve Kamu Yönetiminde Sevk ve İdare* , Çev.Kenan Sürgit, Yetkin Yayınları, Ankara, 1985.

OKÇABOL, R., *Halk Eğitimi*, Der Yayınları, İstanbul, 1996.

ÖZDAMAR, Kazım, *Paket programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-I,* Kaan Kitabevi, 2.Baskı, Eskişehir, 1999.

ÖZDEMİR, Şuayip, *Müftülerin Gözüyle Din Hizmetleri*, Dem Yayınları, İstanbul, 2007.

ÖZDEMİR, Şuayip, *Müftülerin Gözüyle Din Hizmetleri*, Dem Yayınları, İstanbul, 2007.

ÖZGÜVEN, İbrahim Ethem, *Bireyi Tanıma Teknikleri*, PDREM Yayınları, Ankara, 1998.

PAZARLI, Osman, *Din Psikolojisi*, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1968.

POLAT, Fazıl, *Diyanet İşleri Başkanlığı Yılları Arası Çerçevesinde Din Toplum İlişkisine Bir Bakış (1980-1990),* Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, 1996.

SAĞLAM, Mehmet, *Örgütsel Değişme*, Ankara, 1979.

SÜRGİT, Kenan, "*Yüksek Yöneticilerin Yetiştirilmesi*", AİD., C. 3, S. 1, Mart 1970.

SÜRGİT, Kenan, *Çağdaş Yönetim Anlayışı ve Yöneticilerin Amaç ve Politika Belirleme İşlevleri*, (AİD), C. XIV, Mart 1981.

ŞAHİN, Ali Ekber, *Öğretmen Yeterliklerinin Belirlenmesi*,

TARHANLI, İştar B., *Müslüman Toplum Laik Devlet-Türkiyede Diyanet İşleri Başkanlığı*, İstanbul, 1993.

TAŞ, Kemalettin, *Türk Halkının Gözüyle Diyanet*, İz Yayıncılık, İstanbul, 2002.

TAYMAZ, Haydar, *Okul Yönetimi*, Saypa Yayın, Ankara, 1995.

TEZBAŞARAN, Ata, *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 1997.

TORTOP, Nuri, *Personel Yönetimi*, DİE Matbaası, Ankara,1992.

TORTOP, Nuri, *Yönetim Biliminin Temel İlkeleri*, Ankara, 1990.

TOSUN, Cemal, *Din Eğitimi Bilimine Giriş*, 2. Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2002.

TUTUM, Cahit, *Personel Yönetimi*, II. Baskı, Ankara, 1979.

TYLER, L. E., *Test And Measurement (Second Edition)*, Prentice- Hall. 1971.

ÜSTÜN, Ahmet, "*Eğitimin Ekonomik Temelleri*", Eğitim Üzerine, Editör; Erdal Toprakçı, Ütopya Yayınevi, Ankara, 2002.

YETİM, Azmi, "*Yönetimde Basan İçin Yönetici ve Özellikleri*". Eğitim Dergis, M.E.B. Yayınevi, Nisan-Mayıs-Haziran, Sayı:2,:, Ankara, 1992, s.74-78.

ÖZET :

ARPACI, Mücahit, Yaygın Din Eğitimi Yöneticisi Olarak Müftülerin Yeterlik Düzeyleri, Doktora Tezi, Danışman, Prof. Dr. Mualla SELÇUK, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri (Din Eğitimi) Anabilim Dalı, Ankara, 2009, 221 s.

Bu araştırmada, Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin yeterlik düzeyleri kendi değerlendirmelerinden hareketle tespit edilmiş ve bu yeterlik düzeylerinin, toplam görev süresi, müftü olarak görev süresi, öğrenim durumu, ihtisas kursuna katılıma durumu, görev süresinde imamlık yapma durumu, görev süresinde vaizlik yapma durumu, görev yapılan yerleşim merkezinin özellikleri, din hizmeti için yurtdışına gitme durumu, personeline hizmet içi eğitim verme durumu, konferans/panel ve sempozyum etkinlikleri yapma durumu, hizmet içi eğitime katılma durumu, yayınlanmış eser faktörlerine farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin yeterliklerin belirlenmesinde, Diyanet İşleri Başkanlığınca hazırlanan Diyanet İşleri Başkanlığı Taşra Teşkilatında Din Hizmetlerini Yürütenlerin (İmam-Hatip, Kuran Kursu Öğreticisi, Din Hizmetleri Uzmanı, Vaiz ve Müftü) Temel ve Özel Yeterlikleri kitapçığı, mevzuat ve eğitim yönetimi yeterliklerinden hareketle geliştirilen "*Yaygın Din Eğitimi Yöneticisi Olarak Müftülerin Yeterlikleri Ölçeği"* adlı ölçek araştırmacı tarafından temel alınmıştır. Geliştiren bu ölçek, uygulamada kullanıldığı son haliyle ölçme aracı toplam 114 maddeden oluşmaktadır. Yaygın din eğitimi yöneticisi olarak müftülerin yeterlik boyutları olarak tespit edilen altı boyut:

1. Yönetim Becerileri
2. Eğitim Becerileri
3. İletişim Becerileri
4. Cami Hizmetleri Becerileri
5. Dini Hitabet Becerileri
6. Din Hizmetleri Becerileridir.

Araştırmanın çalışma evreni, Türkiye genelinde 2006 yılında Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı il müftülüğü, il müftü yardımcılığı ve ilçe müftülüklerinde görev yapmakta olan bütün müftüler oluşturmaktadır. Evrene sadece 2006 yılında görev yapmakta olan müftüler dahil edilmiştir. Bu tarihte belirtilen müftülüklerde görev yapan müftü sayısı 990'dır. Alana gönderilen ölçme araçlarının 540 tanesinin geri dönüşü sağlanmış ve bunlardan 535'i değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma verilerinin çözümlenmesinde, SPSS programı ile *varyans analizi, t testi, LSD çoklu karşılaştırma testi ve Pearson Correlation (İlişki) testi* kullanılmıştır.

ABSTRACT:

ARPACI, Mücahit, As A Manager Of Formal Religious Education, Muftis' Proficiency Scale, Doctorate Thesis, Advisor, Prof. Dr. Mualla SELÇUK, Institute of Social Sciences, Teacher Training for the Culture of Religion and Ethics Course for Primary Schools'Program, Department of Religious Education, Ankara, 2009, 221 s.

İn this study, as manager of formal religious education, muftis proficiency levels considering on their own assesments and these proficiency levels total term of Office, term of Office as mufti, educational status, participation status of specialization course, the status of imamete in term of Office, the status of preaching in term of Office, the fatures of allocation unit where is the location task, the status of in-service traning to staff, the status of performing some activities such as conference/panel/and symposium, participation status of in-service traning, whether show differences to published Works or not, were investigated.

İn determinig Mufti's proficiency levels as manager of formal religious education, two basic scales were based on by the resarcher in determining the muftis competencies as a manager of formal religious education, first, Thee basic and special competiencies booklet fort he officials whocarry out religious services such as İmams, tutorials of Quranic courses, specialists of religious services, preachers and Müfti's in pravincial organization. Secondly, the scale which is called.

As a manager of formal religious education, Muftis' proficiency scale and developed by the way of legistilation and training of managment competiencies This developed scale, which is used in practice and in its last form, has been consisted of totally 114 measuring inastrument items.

As manager of formal religious education Muftis' proficiency dimensions are followed:

1- Managment skills
2- Study skills
3- Communication skills

4- Mosque services skills
5- Religious oratory skills
6- Religious services skills

The research's study universe has been consisted of all Muftis or deputymuftis who work in provincials and districts in Turkey in 2006.

The muftis who only served in 2006 have been included in the universe. İn that period, the number of all muftis who serve were 990. From measurement tools which sent to the area, 540 of them were taken back and 535 of them werer evaluated.

SPSS program with analysis of varience, t test, LSD multipe comparison test and pearson correlation test were used in resolving the research data.

EK

Anket

Sayın Müftüm;

Diyanet İşleri Başkanlığı Teşkilatında görev yapmakta olan müftülerin, **eğitim yöneticisi olarak sahip olması gereken temel yeterlikleri ve bu yeterliklere sahip olma düzeylerini** belirlemeyi amaçlayan bir çalışma yapmaktayım. **Bu çalışma için gerekli iznin alındığını belgeleyen onay anket formu ekinde sunulmuştur.**

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilere ilişkin ifadeler bulunmaktadır. İkinci bölümde ise literatürden sağlanan bilgiler doğrultusunda belirlenen eğitim yöneticisi olarak müftülük yeterliklerine ilişkin maddeler sıralanmıştır. Sizden her bir yeterlik maddesini dikkatle okuyarak, bu yeterliğe ne derece sahip olduğunuzu ifadenin sağ tarafında bulunan seçeneklerden uygun olanını işaretleyerek, belirtmeniz istenmektedir. **Lütfen yeterlikle ilgili maddelerde boş soru bırakmayınız!**

Toplanacak bilgiler sadece araştırmanın amaçları doğrultusunda kullanılacak başka kişi veya kurumlara kesinlikle verilmeyecektir.

Katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Mücahit ARPACI
Doktora Öğrencisi
mucahitarpaci@gmail.com
03122957901

A. KİŞİSEL BİLGİLER

1. Toplam görev süreniz (Yıl ve Ay olarak; Örn:10 yıl 5 Ay)

……

2. Müftü olarak hizmet sürenizi yazınız (Yıl ve Ay olarak; Örn:10 yıl 5 Ay)

……

3. Halen sahip olduğunuz unvan nedir?

    1. ( )İl Müftüsü
    2. ( )İl Müftü Yardımcısı
    3. ( )İlçe Müftüsü

4. En son aldığınız mezuniyet belgesi

1. ( ) Lisans
2. ( ) Yüksek Lisans
3. ( ) Doktora

5. isans eğitimini aldığınız fakültenin adını yazınız (Örneğin: Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Atatürk Üniversitesi Yüksek İslam Enstitüsü)

……

6. Diyanet İşleri Başkanlığınca düzenlenen İhtisas Kurslarına Katıldınız mı?

1. ()Evet
2. ( )Hayır

7. Cevabınız Evet İse Hangisine katıldınız? Mezuniyet yılını yazınız?

1. ( )İstanbul-Pendik Haseki Eğitim Merkezi……
   ( )Kayseri Eğitim Merkezi……...
2. ( )Konya Selçuk Eğitim Merkezi……..
3. ( )Trabzon Akçaabat Darıca Eğitim Merkezi……...
4. ( )Erzurum M. Nuri Yılmaz Eğitim Merkezi……..

8. Yüksek Lisans ve Doktora yaptıysanız Alanını yazınız (Örn: Tefsir, Din Sosyolojisi, vs.):
   ……
9. Halen Lisansüstü/Doktora çalışması yapıyorsanız bulunduğunuz aşamayı ve alanını yazınız. (Örn: Doktora, Tez Aşaması, Tefsir……...
10. Daha önceki hizmetiniz içinde İmam-Hatiplik görevi var mı? Varsa yaklaşık süresi ne kadar? (Örneğin: Evet, 3 Yıl 8 Ay):
    ……
11. Daha önceki hizmetiniz içinde Vaizlik var mı? Varsa yaklaşık süresi ne kadar? (Örneğin: Evet, 6 Yıl 8 Ay):
    ……
12. Görev Yaptığınız yerleşim merkezinin türü ve yaklaşık nüfusu nedir?

( )İlçe ……

( )İl Merkezi…….

13. Müftülüğünüze bağlı toplam personel sayısı (İller için sadece merkez ilçe göz önünde bulundurulacaktır)
    :…….
14. Din hizmetleri vermek üzere yurtdışına gittiniz mi?

    1. ( ) Evet, 1 kez
    2. ( ) Evet, birden fazla
    3. ( ) Hiç Gitmedim

15. Uzun süreli Yurtdışı hizmetinde bulunduysanız hizmetin türünü yazınız? (Örn: Din Görevlisi/Almanya; Din Hizmetleri Ateşesi/Belçika vs)

……..……

16. Son bir yılda personele sağladığınız hizmet içi eğitim kursu var mı

    1. ( ) Evet
    2. ( ) Hayır

17. Son bir yılda personele sağladığınız hizmet içi eğitim kursu varsa isimlerini yazınız
    ……
    ……
    ……
    ……..
18. Son bir yılda konferans/sempozyum/panel düzenlediniz mi?

    1. ( ) Evet
    2. ( ) Hayır

19. Son bir yılda düzenlediğiniz konferans/sempozyum/panel isimlerini yazınız?
    ……
    ……
    ……
20. Son bir yılda katıldığınız hizmet içi eğitim kurslarının isimlerini yazınız
    ……
    ……
    ……
21. Yayınlanmış çalışmalarınız/ kitaplarınız varsa konusu/alanı/sayısı nedir?

EĞİTİM YÖNETİCİSİ OLARAK MÜFTÜ YETERLİKLERİ

	YETERLİK ALANI	Hiç	Az	Orta	Oldukça	Tam
1	Yürüttüğü meslekten memnun olma					
2	Mesleği icrada heyecan duyma					
3	Hizmet etmekten memnuniyet duyma					
4	Davranışlarda tutarlı olma					
5	Kin tutmama					
6	Kendine güvenme					
7	Kendini yenileme					
8	Giyim ve dış görünüşünde özenli olma					
9	Türkçe'yi düzgün kullanma					
10	İnsanlarla rahat konuşma					
11	Sevgiyi ve saygıyı açıkça ifade etme					
12	Katılmadığı düşüncelere hoşgörüyle yaklaşma					
13	Yabancı dil öğrenmeye istekli olma					
14	Birlikte çalıştığı insanlara güvenme					
15	Başkalarıyla işbirliği yapma					
16	Kendine hakim olma ve soğukkanlı olma					
17	Alanındaki bilimsel toplantılara katılma/İzleme					
18	Alanında çıkan yayınları (akademik dergiler, kitaplar) takip etme					
19	Kendini geliştirme için kurs ve seminerlere katılma					
20	Planlama becerisine sahip olma					
21	Uygulayıcı olabilme					
22	Koordinatörlük becerisine sahip olma					
23	Personeliyle ilişkilerinde şeffaflık sağlama					
24	Görev yaptığı bölgenin kültürünü tanıma					
25	Görev yaptığı bölgenin örf ve adetlerini tanıma					
26	Görev yaptığı bölgenin lisan ve ağızlarını tanıma					

27	Farklı kültür ve geleneklere hoşgörü ile yaklaşma					
28	Görev yaptığı bölgenin ekonomik şartlarını tanıma					
29	Görev alanı ile ilgili yasa ve yönetmelikleri bilme					
30	Din görevlilerinin başarılı çalışmalarını ödüllendirme					
31	Soruşturma ve takibatlarda mevzuata uygun davranma					
32	Yasal düzenleme olmayan konularda insiyatif kullanma					
33	Yerel yöneticilerle olumlu ilişkiler kurma					
34	Merkez teşkilatından gelen düzenlemelerle yerel şartlar arasında uyum olup olmadığını Merkez teşkilatına bildirme					
35	Belli aralıklarla yetişkinlere yönelik kursları düzenleme					
36	Personelinin yönetime katılımını sağlama					
37	Personelinin değerlendirme sürecine katılımını sağlama					
38	Görevlilere sorumluluk verme					
39	Cami vakıf ve dernek yönetimleriyle olumlu ilişkiler geliştirme					
40	Cami vakıf ve dernek yöneticileri ve din görevlisi çatışmalarını çözme					
41	Din görevlisi-cemaat çatışmalarını çözme					
42	Vaaz ve hutbelerde ikna edici bir dil kullanma					
43	Vaaz, hutbe ve diğer dini konuşmalarda jest ve mimikleri kullanma					
44	Mesleğiyle ilgili kendi tasarımı olan projeler geliştirme ve uygulama					
45	Vaaz ve hutbe konularının tespitinde hedef kitlenin ilgi ve ihtiyaçlarını göz önün alma					
46	Vaaz ve hutbe konularının tespitinde bölgesinin sosyo-kültürel özelliklerini göz önüne alma					
47	Bölge insanı hakkında bilgi sahibi olabilmek için ilgililerle işbirliği yapma					
48	Vaaz ve hutbe konularını, güncel konuları da göz önüne alarak planlı olarak belirleme					
49	Örnek vaaz ve hutbe metinleri oluşturma					
50	Vaaz ve irşat hizmetlerinin içinde bizzat yer alma					
51	Vaaz hazırlığı için yeterli süre ayırma					
52	Vaazlarda hedef kitlenin ilgi ve dikkatini çekme					
53	Hedef kitlenin konu hakkında önceden öğrendikleri ile konu arasında bağ kurma					

54	Hedef kitleye vaaz konusunun amaçlarını verme					
55	Hedef kitlenin vaaz boyunca ilgisini canlı tutma					
56	Hedef kitlenin sorunları doğrultusunda vaaz boyunca muhtemel sorulara cevaplar verme					
57	Vaaz ve hutbelerin etkinliği için hedef kitlenin görüşlerinden yararlanma/izleme					
58	Konuşmalarda kullanma amacıyla medyayı takip etme ve arşivleme					
59	Vaaz, hutbe ve konuşmalarında örnek olaylardan yararlanma					
60	Vaaz ve hutbelerin etkinliğini/amaçların gerçekleşmesini ölçme/İzleme					
61	Cami dışında bayanlara yönelik irşad hizmetleri planlama/yapma					
62	Cami ve müftülük dışında irşat hizmetleri/konferans/sempozyum/panel organize etme					
63	İrşat hizmetlerini cezaevlerinde etkin bir şekilde yürütme					
64	Din hizmetlerini yetiştirme yurtlarına ulaştırma					
65	Din hizmetlerini huzurevlerine ulaştırma					
67	Ramazan, özel gün ve gecelerde irşat programları hazırlama					
68	Din hizmetlerine Müftülük personeli dışındaki sivil toplum kuruluşlarının katılımını ve desteğini sağlama					
69	Din hizmetlerine Müftülük dışındaki kamu kuruluşlarının katılımını ve desteğini sağlama					
70	Din hizmetlerinde medyayı etkili bir şekilde kullanma					
71	Bayanların cami hizmetlerinden daha çok istifade etmelerini temin etmek					
72	Zararlı alışkanlıkların önlenmesinde örgün öğretim kurumlarıyla işbirliği yapma					
73	Din hizmetlerinin etkinliğini sağlamak için İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri ile ortak çalışmalar/projeler yürütme					
74	Din hizmetlerinin etkinliği için İlahiyat Fakülteleri ile işbirliği yapma					
75	Din hizmetlerinin etkinliği için İmam Hatip Liseleri ile işbirliği yapma					
76	İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İrşad Hizmetlerine katılımını sağlama					
77	Kur'an Kursları programlarının uygulanmasını denetleme					
78	Kur'an Kursları program amaçlarının gerçekleşmesine destek olma					
79	Kur'an Kurslarındaki eğitim ortamlarının iyileştirilmesi için katkıda					

	bulunma					
80	Kur'an Kursu öğreticilerine eğitim öğretim hizmetleri ile ilgili rehberlik yapma					
81	Kur'an Kursu öğreticilerine özel öğretim yöntemleri üzerine hizmet içi kurslar sağlama					
82	Kur'an Kursları öğreticilerinden, kadınların yaygın din eğitiminde etkin bir şekilde yararlanma					
83	Kur'an Kursları programları ile öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçları üzerinde çalışmalar yapma					
84	Program geliştirmeye yönelik görev yapılan mahalde elde edilen bulguları programlarla ilgili birime bildirme					
85	Kur'an Kursları öğrenci velileri ile program amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik işbirliği yapma					
86	Kadınlara yönelik irşat hizmetlerini çeşitlendirme					
87	Hacı adaylarına yönelik programlı seminerler düzenleme					
88	Kurban kesecek olanlara yönelik seminerler düzenleme					
89	Öğrencilere ve yetişkinlere yönelik okuma salonları/kütüphaneler oluşturma					
90	Mesai saatleri dışında da cemaatle birlikte olma					
91	Vaaz hizmetlerini yerine getirecek personele gerekli materyalleri sağlama					
92	Vaaz hizmetlerini yerine getirecek personele içeriğin oluşturulmasında rehberlik etme					
93	Din görevlilerini hutbe metni yazmaya teşvik etme					
94	Personeline din hizmetleri konusunda rehberlik yapma					
95	Din görevlilerine alan bilgi ve becerileri konusunda hizmet içi eğitim sağlama					
96	Din görevlilerine hitabet becerisini geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim sağlama					
97	Hizmet içi kurslarda öğretim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanma					
98	Düzenlenen hizmet içi eğitim kurslarına İlahiyat Fakültelerinden destek sağlama					
99	Din hizmetlerinin etkinliğini geliştirmek amacıyla sivil toplum kuruluşları/vakıf ve derneklerle işbirliği yapma					
100	Din görevlilerinin özel günlerinde birlikte olma					
10	Müftülükçe düzenlenen etkinliklere din görevlilerinin katılımını sağlama					

1						
102	Din hizmetlerinin yürütülmesinde merkez-taşra etkileşimini sağlama					
103	Din görevlilerinin etkili bir hizmet yerine getirip getirmediğini izleme/değerlendirme					
104	Din görevlilerinin mesleki gelişimini sağlayacak imkanları sağlama					
105	Din görevlilerinin özel sorunlarıyla yakından ilgilenme					
106	Sorulan soruların cevaplandırılmasında muhatabın içinde bulunduğu şartları göz önünde bulundurma					
107	Din hizmetlerinin yürütülmesi kapsamında karşılaşılan olgu ve olayları çeşitli bilim dallarının kavramlarını kullanarak açıklama, tanımlama					
108	Sosyal bilimlere ilişkin bilgilerin din ve ilahiyat alanı ile bağını kurma					
109	Din hizmetlerinin farklı alanlarında, diğer bilim dallarının bilgilerinden de yararlanma					
110	Din hizmetlilerinin genel kültürünü geliştirmeye yönelik çalışmalar yapma					
111	İbadetlerle sosyal hayat arasında bağ kurma					
112	Din hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesinde personelinin görüş ve önerilerinden yararlanma					
113	Din hizmetlerinde eğitim teknolojilerinden yararlanmaya istekli olma					
114	Sunulan din hizmetlerin kültür farklılıklarını dikkate alarak yapılandırma					