

Ahmet DOĞAN (*)

DİN HİZMETLERİ BAĞLAMINDA DİN GÖREVLİLERİNİN ALMIŞ OLDUĞU HİZMET İÇİ EĞİTİM ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

öz

Çağımızda meydana gelen pek çok alandaki hızlı gelişmeler, bir yandan var olan bilgilerin bir kısmını geçersiz hale getirmekte, diğer yandan bilinmeyen birçok şeyi açığa çıkarmaktadır. Bilim ve teknolojinin bu denli hızlı bir şekilde gelişmesi, kişileri ve kurumları bu dinamizme ayak uydurmaya zorlamaktadır. Bu hızlı gelişmelere uyum sağlamanın en etkin ve temel aracı şüphesiz eğitimidir. Hizmet kalitesinin ve personelin niteliğinin geliştirmesini sağlayan en etkin yol kuşkusuz hizmet üreten ve üretilen bu hizmeti sunan personelin hizmet içinde eğitilmesi yoludur. Bu çalışma, din görevlilerinin hizmet içi eğitime bakış açılarını, tutum ve görüşlerini, din görevlilerinin hizmet içi eğitim tutumlarında bağımsız değişkenlere göre farklılaşma olup olmadığını, ölçekten alınan puanlarla yaş ve hizmet süresi arasındaki ilişkiyi, hızla gelişen insanî ve sosyal gelişim karşısında din görevlilerinin almış oldukları hizmet içi eğitimin yeterliliğini, din görevlilerinin, kendilerini yetersiz hissettikleri ve eğitim almak istedikleri alanları tespit etmeyi amaçlamaktadır.

anahtar kelimeler

Din hizmetleri, din görevlisi, eğitim, hizmet içi eğitim.

abstract

A Study on In-Service Training Taken by Religious Officers in the Context of Religious Services

Rapid developments occurring in our age, in one hand, bringing invalidate a portion of the information that exists, on the other hand, reveals many things unknown. Rapid development of science and technology, such individuals and institutions to keep pace with this dynamic force. To adapt to the rapid development of this tool without a doubt the most effective and fundamental is education. Provides the most effective way to develop the quality of service and of course the quality of service of staff in producing and service of the staff in the training of service providers in this way produced. This study has aimed that in-service training of clergy, perspectives, attitudes, and opinions and attitudes of in-service training of clergy, whether there are differences according to the independent variables, age and length of service relationship between the scores obtained from the scale, fast-growing religion in the face of human and social development, service officials have taken the adequacy of training, religious officials, they feel inadequate and seeks to identify areas they want to study.

keywords

Religious services, religious official, training, in-service training.

Giriş

Günümüzde ilmî, teknolojik ve kültürel değişimin etkisiyle maddi-manevî hızlı bir değişim ve gelişim yaşanmaktadır. Kültürel etkileşim, haliyle kültürü oluşturan diğer unsurlar üzerinde de dönüşümü ve değişimi tetiklemektedir.

Kültürü oluşturan unsurlardan biri olarak din alanındaki gelişme, fikir üretme ve sorgulamanın yaşanıyor olması da bir gerçektir. Özellikle kültürümüzdeki birtakım sağlıklı değişimler ve kültürel yozlaşma, dinî yaşantımızda, dine bakış açımızda ve din anlayışımızda birtakım iç ve dış kaynaklı etkileri de beraberinde getirerek, ülkemizin millî ve manevi değerleri üzerinde ciddi zedeleyici etkisi olduğu gerçeği de kaçınılmaz bir durum arz etmektedir.

Değişim ve gelişim karşısında toplumu dinî konularda aydınlatma, onlara sağlam ve doğru dinî bilgiyi verme görevi, kanunlarla kendisine verilen kurum Diyanet İşleri Başkanlığı, dolayısıyla da din görevlileridir. Bununla birlikte İslam Dini'nin inanç, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütme, din konusunda toplumu aydınlatma ve ibadet yerlerini yönetme işlerini anayasal bir görev olarak yerine getirmektedir.

Diyanet İşleri Başkanlığı Stratejik Planlarında (2009-2013; 2012-2016) belirtilen kurumun güçlü yönlerinden birisi de Türkiye'nin en ücra köşesine ulaşabilen etkili bir hizmet ağına sahip olmasıdır. Din görevlilerinin yaptıkları görev itibarıyla günün büyük bir bölümünü halkla beraber geçirmesi, onlarla iletişim içerisinde olup, onların hem dinî hem ailevî ve hem de toplumsal sorunlarına çözüm araması, bu görevlilere büyük bir sorumluluk yüklemektedir. Zira toplumla bu kadar iç içe olan mesleklerin başında Din görevliliği gelmektedir.

Ancak bir nokta vardır ki, bu hizmet ağının bir parçası olan din görevlilerinin meslekî alanda yeterli, halkla ilişkiler konusunda donanımlı, din adamı kimliğine atfedilen değer ve bu kimliğin hakkını verebilen, toplumun ihtiyaç ve beklentilerine cevap verebilecek, kişiliği gelişmiş, özbenliğini kazanmış, toplumun din adamı algısına cevap verebilecek nitelikte olması gerekmektedir.

Din görevlisinin, alanı ile ilgili birtakım bilgi ve becerilere sahip olması yanında, birtakım özel yeterliklere de sahip olması, kurumun belirlediği yeterlikler arasındadır (<http://www.diyamet.gov.tr/turkish/dinegitimi/din-egitimi-dairesi-baskanligi>).

Belirlenen yeterlik maddeleri incelendiğinde, din hizmeti veren personelin toplumun din konusundaki ihtiyaçlarına en üst düzeyde cevap vermesi gerekmektedir. Din hizmetlerini yürütenlerin temel alan bilgisi yanında iletişim, genel kültür ve yaygın eğitim vb. alanlarda da bilgi ve yeterliliklerle donatılması, her geçen gün daha çok hissedilen bir ihtiyaç durumundadır. Bu ihtiyacın karşılanması hizmetin verimini ve kalitesini arttıracaktır.

Çağımızda meydana gelen hızlı gelişmeler, bir yandan var olan bilgilerin bir kısmını geçersiz hale getirmekte, diğer yandan bilinmeyen birçok şeyi açığa çıkarmaktadır. Bilim ve teknolojinin bu denli hızlı bir şekilde gelişmesi kişileri ve kurumları bu dinamizme ayak uydurmaya zorlamaktadır. Bu hızlı gelişmelere uyum sağlamanın en etkin ve temel aracı şüphesiz eğitimidir.

Çeşitli tür ve düzeyde iyi eğitilmiş, ülkesine karşı görev ve sorumluluklarını bilen, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş dünya görüşüne sahip, ilgi ve yetenekleri gelişmiş, ruh ve beden sağlığı yerinde, toplumun mutluluğu ve refahına katkıda bulunacak becerikli insan kaynaklarının sürekli ve düzenli olması, toplumsal kalkınmanın kaynağını teşkil etmektedir.

Günümüzde hizmetin kalitesi ve hizmet sunanın niteliği, hizmet bekleyenlerin memnuniyetinde çok önemli referans olmuştur. Çalışanların eğitimine daha fazla zaman harcanması hizmet kalitesinin gelişmesinde ve hizmet alanların memnuniyetinde stratejik rol oynamaktadır (Çukurçayır, 2002: 12).

Aslında hizmet kalitesinin tespitinin genelde karışık ve çok boyutlu olduğu kabul edilmesine rağmen hizmet kalitesini pozitif yönde maksimum etkileyen yolların başında personelin hizmet içinde eğitilmesi ve bilgilendirilmesinin geldiği herkes tarafından kabul gören bir gerçektir.

Ayrıca yaşadığımız çağda hizmet bekleyenlerin beklentilerinde de önemli değişiklikler olmuştur. Hizmet bekleyen vatandaşımız, kalitesiz hizmet karşısında eleştiriler yapıp tepkilerini gösterebilmektedirler. Onun için hizmet alanın beklentilerini karşılayacak kalitede hizmet sunulması, hizmeti sunan personelin niteliğinin hizmeti alanı memnun edecek düzeyde olması gerekmektedir. Hizmet kalitesinin ve personelin niteliğinin geliştirmesini sağlayan en etkin yol kuşkusuz hizmet üreten ve üretilen bu hizmeti sunan personelin hizmet içinde eğitilmesi yoludur.

Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde çalışan din görevlilerine verilen kurs ve hizmet içi eğitimlere bakıldığında (<http://www.diyanet.gov.tr/turkish/di-negitimi/>), verilen hizmet içi eğitim ve kursların çoğunun dinî ağırlıklı olduğu görülmektedir. Görevleri gereği bu eğitimler din görevlileri için önem arz etmektedir. Ancak gününün büyük bir kısmını, irşad, halkı aydınlatma, halkın sorunlarının çözümü konusunda yardımcı olmakla geçiren din görevlisine verilen eğitimin, değişim ve gelişimin hızlı yaşandığı günümüz toplumunda, bilimsel materyal ve teknikleri kullanma, sosyal, psikolojik, iletişim, yaygın din eğitimi vb. alanlarda yeterli olmadığı kanaati uyanmaktadır.

Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde yaklaşık 85 bin din görevlisi (Diyanet İşleri Başkanlığı İstatistikleri, 2011: 96) çalışmaktadır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin bir kısmına katılmak için eğitim düzeyi bağlamında gereken şartları taşımayan görevliler büyük bir yekûn arz etmektedir. Kendini geliştirmek isteyen bir görevli için bu husus önemli bir engel teşkil etmektedir.

Ayrıca diğer bir husus da hizmet içi eğitim ve kurslardır. Bu eğitim ve kurslar Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı Eğitim Merkezleri ve gerek görüldüğünde İl ve İlçe Müftülüklerinde de verilmektedir. Türkiye'de Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı eğitim merkezlerinin yeterince olmaması (Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı Eğitim Merkezi adedi 19 olup, bunlar Ankara, Antalya, Bolu, Bursa, Elazığ, Erzurum, İstanbul, İzmir, Kastamonu, Kayseri, Konya, Manisa, Tekirdağ, Trabzon, Şanlıurfa, Van, Samsun, Denizli ve Rize'de bulunmaktadır.), bunların ancak bir kısmının faal durumda olması, verilecek eğitimin fiziksel koşulları bağlamında sorunları da beraberinde getirmektedir. Bundan dolayı hizmet içi eğitime katılımlar sınırlı sayıda olmaktadır.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. Hizmet İçi Eğitim

Hizmet içi eğitim, özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan (Taymaz, 1981:4); kişilerin hizmette verim ve etkinliklerinin artırılmasını, gelişmeye yol

açan bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesini amaç edinen (Canman, 1995: 85) ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen kurum içinde ya da kurumda; işbaşında ya da iş dışında başvurulan eğitimidir (Bkz. Taymaz,1997:4; Gözübüyük, 1987:133; Tutum, 1979: 120; Bircan, 1988: 309; Aytaç, 2000: 66).

Hizmet içi eğitim konusundaki yasal dayanak ilk defa 1965 yılında yürürlüğe giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur. Bu kanunun yedinci kısmı, 214.-225. maddeleri "Devlet Memurlarının Yetiştirilmesi" başlığı altında kurumların personelini hizmet içinde yetiştirme esaslarını saptamıştır.

Hizmet içi eğitim, yaşam boyu eğitim içinde yer alan bir alt süreçtir. Bir kurumda belirli bir göreve atanan birey işe başladığı günden ayrılıncaya kadar mesleği ile ilgili gelişmelerin gerisinde kalmamak için birtakım hizmet içi eğitim alır.

Hizmet içi eğitim, amaç ve işlevleri bakımından genel olarak Oryantasyon, Temel, Geliştirme, Tamamlama, Yükseltme ve Özel Alan Eğitimi gibi sınıflara ayrılmaktadır.

Hizmet içi eğitimin amacı, *kurum açısından*, verimliliği ve iş düzeninin ak-samadan işlemlerini sağlamak; *birey açısından*, bireyin görevini daha iyi yapması; *grup açısından*, bireyin, içinde çalıştığı gruba uyumunu sağlayarak, eşgüdüm ve işbirliği içinde çalışmasına yardımcı olmak; bir yöntem olarak da, bireylere kazandırılacak bilgi, beceri ve tutumların en uygun biçimde kazandırılması olarak düşünülebilir (Tutum, 1979: 123).

Hizmet içi eğitimin faydalarını maddeler halinde şöyle sıralayabiliriz (Taymaz, 1981: 15):

- Personeli, çalıştığı kurumda faydalı olacağına inandırır.
- Personelin geliştirilmesini sağlar, motivasyonunu artırır.
- Personelin iletişim teknolojilerini kullanabilme yeterliliğini artırır.
- Çalışana değer verilmesini sağlar.
- Yeteneklerin daha verimli kullanılmasına katkıda bulunur.
- Mesleki performansın artırılmasında katkıda bulunur.
- Meslekle ilgili yeni gelişmeleri öğrenmede katkı sağlar.
- Hizmet içi eğitim işe olan ilgiyi artırır.
- Personelin güven duygusu gelişir, morali yükselir ve huzurlu çalışması sağlanır.
- Yöneticiye denetim kolaylığı sağlar.
- Hizmet kalitesini yükseltir.

- Zaman, emek, gider tasarrufu sağlar.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında işi bilmemekten kaynaklanan gereksiz harcamaların önüne geçerek bu harcamaların başka alanlarda yatırıma dönüşmesini sağlar.
- Personele hizmeti gereği, ihtiyacı bulunan bilgiler verir, beceri ve davranışını geliştirir, hizmete yakınlığını sağlar (Taşkın, 1993: 26).

Türkiye’de gerek kamu görevlilerine gerekse değişik iş kollarında çalışan personele yönelik hizmet içi eğitim veren birçok kurum ve kuruluş bulunmaktadır. Devlet Personel Başkanlığı (DPB), Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE), Milli Prodüktivite Merkezi (MPM), Devlet Memurları Yabancı Diller Eğitim Merkezi, Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi (YODÇEM) ve Üniversiteler bu kurum ve kuruluşların başında gelmektedir.

1.2. Diyanet İşleri Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun (23.05.1965 tarihli ve 12056 sayılı Resmi Gazete) ve Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı’nın Türkiye’de hizmet içi eğitim için önemli iki yasal dayanağıdır.

Gerek Kanunun 215. ve 216. maddeleri (23.05.1965 tarihli ve 12056 sayılı Resmi Gazete) gerekse Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı’nda belirtildiği ifade (19.10.1983 tarih ve 18196 sayılı Resmi Gazete) bağlamında Diyanet İşleri Başkanlığı eğitim ve buna bağlı olarak hizmet içi eğitim faaliyetleri, Başkanlık bünyesinde Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nce yürütülmektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, 7. Madde; 01/07/2010 tarihli ve 6002 sayılı Kanun).

Başkanlık bünyesinde din görevlilerine uzun süreli verilen hizmet içi eğitimler şunlardır:

- Temel ve Hazırlayıcı (Adaylık) Eğitim
- Kur’an-ı Kerim Hizmet İçi Eğitim Kursu
- Tashih-i Huruf (Kur’an-ı Kerim’i Güzel Okuma) Kursu
- İhtisas Kursu
- Aşere Takrib Kursu
- Ezanı Güzel Okuma Kursu
- Yabancı Dil Ağırlıklı Hizmet İçi Eğitim Kursu
- Canlı Yayında Uzaktan Eğitim
- Eğitimcilerin Eğitimi
- Yurt Dışından Gelen Mahalli Din Görevlilerinin Eğitimi

Yukarıda belirtilen hizmet içi eğitim kursları genel olarak Kur'an ve din eksenlidir (Bkz. <http://www.diyamet.gov.tr/turkish/dinegitimi>). Bu kursların eğitim-öğretim programları bilimsel anlamda 2004 yılından sonra revize edilmiştir.

2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; Din hizmetleri bağlamında din görevlilerinin almış olduğu hizmet içi eğitimin yeterliliğini tespit etmektir. Ayrıca yapılacak çalışma neticesinde;

- Din görevlilerinin hizmet içi eğitime bakış açılarını, tutum ve görüşlerini,
- Din görevlilerinin hizmet içi eğitim tutumlarının bağımsız değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını,
- Ölçekten alınan puanlarla yaş ve hizmet süresi arasındaki ilişkiyi,
- Hızla gelişen insanî ve sosyal gelişim karşısında din görevlilerinin almış oldukları hizmet içi eğitimin yeterliliğini,
- Din görevlilerinin, kendilerini yetersiz hissettikleri ve eğitim almak istedikleri alanları tespit etmektir.

3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Bu araştırma Diyanet İşleri Başkanlığı'nda Din Hizmetleri sınıfında çalışan din görevlilerinin almış olduğu hizmet içi eğitimin gerekliliğini, yeterliliğini, hizmet içi eğitim tutumlarını ölçmeyi hedeflemektedir. Bundan dolayı da araştırmanın evreni Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde çalışan din görevlilerini (İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyımlar) kapsamaktadır.

Bu bağlamda, Türkiye genelinde 20 tane il (Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Denizli, Edirne, Elazığ, Erzurum, İstanbul, İzmir, Konya, Mardin, Niğde, Samsun, Sinop, Sivas, Trabzon, Şanlıurfa, Van, Ardahan İl Müftülükleri ve Konya Selçuk Eğitim Merkezi) belirlenmiş olup toplam 2700 anket formu belirlenen il/ilçe Müftülüklerine ve Eğitim Merkezine gönderilmiştir. Örneklem belirlenmesinde olasılığa dayalı grup (küme) örneklem kullanılmıştır.

Tablo 1: İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyımların Evren ve Örneklem Göre Dağılımı

Unvan	Evren	%	Örnek- lem	%
İmam-Hatip	71527	85,15	1822	80,73
Müezzin-Kayyım	12472	14,85	435	19,27
Toplam	83999	100	2257	100

Yukarıdaki tabloya baktığımızda evrendeki İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyım oranları ile örneklemedeki İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyım oranları birbirine oldukça yakın gözükmektedir. Bu bağlamda örneklemin evreni temsil etme düzeyinin oldukça yüksek olduğu düşünülmektedir.

4. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada Diyanet İşleri Başkanlığı'nın din hizmetleri sınıfında çalışan İmam-Hatip, Müezzin-Kayyımların almış oldukları hizmet içi eğitim ve onların bu konu hakkındaki tutum ve görüşlerinden yola çıkarak hizmet içi eğitim konusunda ne gibi aksaklıkların olduğunu, hangi alanlarda yeni düzenlemelerin yapılması gerektiğini, bu görevlilerin hizmet içi eğitime hangi gözle baktıklarını belirlemek; aynı anda birçok kişiye ulaşabilmek amacıyla anket uygulanmıştır.

4.1. Veri Toplama Araçlarının Hazırlanması

Araştırma, tek faktörlü bir desen (Balci, 2005: 242) olarak planlanmıştır. Tek faktörlü desenler (one factor design), bağımlı değişken üzerinde tek bir bağımsız değişkenin etkisini araştırır. Bu çalışmada araştırmanın problemini gösteren bağımlı değişken, İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyımların hizmet içi eğitim tutumları ve bu tutumlarda etkisi olup olmadığı incelenen bağımsız değişkenler ise görev unvanı, medeni durum, eşlerin çalışma durumu, ikamet edilen yerleşim birimi, eğitim durumu, yaş ve hizmet süresidir.

Bu amaçla, bu alanda daha önce yapılmış araştırmalar incelenip, örnek sorular ışığında uzman görüşüne başvurarak anket soruları hazırlanmış ve ön deneme çalışması yapılmıştır. Ön deneme çalışması Mersin İli Tarsus ve Çamlıyayla İlçe Müftülüklerinde çalışan din görevlilerine uygulanmış, 200 anketten 158 adet anket formu geri dönmüştür. Anket formundaki veriler bilgisayara işlenmiş, faktör analizi, geçerlilik ve güvenilirlik hesaplamaları (Yıldırım, 1999: 96) yapıldıktan sonra anket soruları son şeklini almıştır.

Anket formu 2 bölümde toplam 43 maddeden oluşmaktadır. Birinci bölümde Demografik bilgiler (6 madde), kişisel bilgiler ve görüşler (15 madde) bulunmaktadır. İkinci bölümde hizmet içi eğitim tutum ölçeği (22 madde) bulunmaktadır.

Hizmet İçi Eğitim Tutum Ölçeğindeki maddeler, beşli likert tipinde oluşturulmuş ve kişilerin maddelere katılma dereceleri; 1, "Kesinlikle Katılmıyorum"; 2, "Katılmıyorum"; 3, "Kısmen Katılıyorum"; 4, "Katılıyorum" ve 5, "Kesinlikle Katılıyorum" biçiminde sınıflandırılmıştır ve aynı şekilde de puanlama yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan Hizmet İçi Eğitim Tutum Ölçeği toplam 22 madde olup 4 alt boyuttan oluşmaktadır:

- **Gereklilik:** Hizmet içi eğitime gerek olup olmadığını ölçen 6 maddeden oluşmaktadır. Bu alt boyuta verilen en düşük 6, en yüksek 30 puan verilmiştir. 18 ve üstü puanlar bu boyutta ortalamanın üstünde puan olarak değerlendirilmektedir.
- **Etkileyen Faktörler:** Hizmet içi eğitime katılmada ikamet yerinin, hizmet süresinin, ailevi durumun, eğitim merkezine yakın olup olmama durumlarının etkili olup olmadığını ölçen 4 maddeden oluşmaktadır. Bu alt boyuta verilen en düşük 4, en yüksek 20 puan verilmiştir. 12 ve üstü puanlar bu boyutta yüksek puan olarak değerlendirilmektedir.
- **Yeterlik:** Diyanet İşleri Başkanlığı'nın din görevlilerine vermiş olduğu hizmet içi eğitimin kendini geliştirme, kariyer ve mesleki kaliteyi artırmada, karşılaşılan dini ve toplumsal problemlere karşı yeterli olup olmadığını ölçen 4 maddeden oluşmaktadır. Bu alt boyuta verilen en düşük 4, en yüksek 20 puan verilmiştir. 12 ve üstü puanlar bu boyutta yüksek puan olarak değerlendirilmektedir.
- **Tutum:** Din görevlilerinin genel olarak hizmet içi eğitimin, kendilerine sağladığı faydalara, kazandırdığı hususlara karşı tutumlarını ölçen 8 maddeden oluşmaktadır. Bu alt boyuta verilen en düşük 8, en yüksek 40 puan verilmiştir. 24 ve üstü puanlar bu boyutta yüksek puan olarak değerlendirilmektedir.

Hizmet içi eğitim tutum ölçeğinden alınan puanlar, bu dört alt boyuttan alınan puanlar toplanarak hesaplanmaktadır. Buna göre ölçeğe verilen en düşük, 22; en yüksek 110 puan verilmiştir. 66 ve üzeri puanlar ortalamanın üzerinde puanlar olarak belirlenmiştir.

4.2. Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Din görevlilerinin hizmet içi eğitim tutumları, konusunda literatür taraması yapılarak ve uzman kişilerin görüşü alınarak belirlendikten sonra, veri toplama aracının geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Mersin'de, Tarsus ve Çamlıyayla İlçe Müftülüklerinde görev yapan İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyımlara anketin deneme formu uygulanmıştır.

Din görevlilerinin hizmet içi eğitim tutum düzeylerini belirlemek için kullanılan ölçeğin her bir boyutunun geçerlik güvenilirlik çalışması ve elde edilen verilerdeki yeterliğinin saptanması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini belirtmek için Barlett Testi uygulanmıştır. Elde edilen verilere faktör analizi yapılmış, madde test korelasyonları incelenmiştir. Deneme sonucunda, toplam korelasyonu 0.30'un altında kalan maddeler ölçekten çıkartılmıştır.

Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları için, bir iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha Katsayısı formülü kullanılmıştır. Hizmet İçi Eğitim Tutum Ölçeğimizdeki 4 alt boyutla ilgili yapılan geçerlik ve güvenilirlik testi sonuçları aşağıda verilmektedir.

Gereklik alt boyutu ile ilgili elde edilen verilerin yeterliğinin saptaması için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testine göre yeterlik puanı .816'dır. Bu puan sosyal bilimlere göre, elde edilen verilerin yeterliğinin çok iyi bir düzeyi ifade ettiğini göstermektedir. Ayrıca bu ölçeğin Cronbach's Alpha değeri .760 olup güvenilirliği yüksek düzeydedir.

Etkileyen Faktörler alt boyutu ile ilgili elde edilen verilerin yeterliğinin saptaması için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testine göre yeterlik puanı .622'dir. Bu puan sosyal bilimlere göre, elde edilen verilerin yeterliğinin iyi bir düzeyi ifade ettiğini göstermektedir. Ayrıca bu alt ölçeğin Cronbach's Alpha değeri .505 olup güvenilirliği normal düzeydedir.

Yeterlik alt boyutu ile ilgili elde edilen verilerin yeterliğinin saptaması için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testine göre yeterlik puanı .738'dir. Bu puan sosyal bilimlere göre, elde edilen verilerin yeterliğinin iyi bir düzeyi ifade ettiğini göstermektedir. Ayrıca bu alt ölçeğin Cronbach's Alpha değeri .813 olup güvenilirliği yüksek düzeydedir.

Tutum alt boyutu ile ilgili elde edilen verilerin yeterliğinin saptaması için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testine göre yeterlik puanı .933'tür. Bu puan sosyal bilimlere göre, elde edilen verilerin yeterliğinin çok iyi bir düzeyi ifade ettiğini göstermektedir. Ayrıca bu alt ölçeğin Cronbach's Alpha değeri .934 olup güvenilirliği çok yüksek düzeydedir.

Hizmet İçi Eğitim Tutum Ölçeği ile ilgili elde edilen verilerin yeterliğinin saptaması için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testine göre yeterlik puanı .902'dir. Bu puan sosyal bilimlere göre, elde edilen verilerin yeterliğinin çok iyi bir düzeyi ifade ettiğini göstermektedir. Ayrıca bu ölçeğin Cronbach's Alpha değeri .825 olup güvenilirliği de yüksektir.

4.3. Verilerin Toplanması

“Din Hizmetleri Bağlamında Din Görevlilerinin Almış Oldukları Hizmet İçi Eğitim Üzerine Bir Araştırma” ismiyle hazırlanan anket formlarını, örneklemde belirlenen il/ilçe Müftülüklerinde ve Eğitim Merkezlerinde din görevlilerine uygulanmak üzere Diyanet İşleri Başkanlığı'ndan izin alınmış, belirlenen il/ilçe Müftülükleri ve Eğitim Merkezine anket formları posta ile gönderilmiş olup aylık mutata toplandı. İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyımlara uygulanmıştır. Anket formları Ankara merkezdeki ilçe Müftülüklerinde araştırmacının kendisi

tarafından uygulanmıştır. Gönderilen 2700 adet anket formundan 2257'si geri dönmüştür.

4.4. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Belirtilen hizmet içi eğitim düzeyleri, İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyımların kendi görüşlerine dayalı olarak Likert tipi beşli derecelendirme ölçeğiyle toplanmıştır. Her bir tutumun bağımsız değişkenlerine göre farklılaşmalarını belirlemek için ise değişkenin niteliğine göre "Independent-Samples T-Testi" (Green; Salkind, 2010: 175) yapılmıştır. Ayrıca her bir tutumun, ikiden fazla alt kategoriye sahip bağımsız değişkenlerle farklılaşmalarını belirlemek için "One Way ANOVA Testi" (Büyükoztürk, 2004: 44) yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda grupların almış oldukları puanların bağımsız değişkenlere göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmışsa, bu farkın kaynağını bulmak için, grupların ortalama puanları arasında en düşük farkları bile belirleyebilmek için "LSD Post-hoc çoklu karşılaştırma testi" ile Scheffe testi kullanılmıştır. Ayrıca değişkenler arasında ilişkiyi görmek için basit korelasyon testleri (Pearson Korelasyon Katsayısı) (Albayrak ve diğerleri, 2005: 116) de kullanılmıştır.

Bulguların yorumlanmasında ise *anlayıcı* (Rickman, 2000: 45-72; Mayring, 2000: 88-116; Birand, 1998: 13-78) bir bakış açısı takip edilmiştir. Ayrıca açık uçlu soruların analizi yapılırken verilen cevaplar kümeleme yöntemiyle gruplandırılarak, *içerik analizi* (Tavşancıl-Aslan, 2001: 85-125) ile de çözümlenmiştir.

5. Bulgular ve Yorumu

5.1. Demografik Bilgiler

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Din Görevlilerinin Unvanlarına Göre Dağılımı

Unvanı	N	%
İmam-Hatip	1822	80,7
Müezzin-Kayyım	435	19,3
Toplam	2257	100,0

Tablo 2'ye baktığımızda araştırmaya katılan din görevlilerinin 1822 (% 80,7)'si İmam-Hatip kadrosunda iken Müezzin-Kayyım kadrosunda olanlar 435 (% 19,3) kişidir. İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyımların yüzdeler oranları evrendeki İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyım yüzdeler oranlarına yakın bir oranı teşkil etmektedir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Din Görevlilerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	İmam-Hatip		Müezzin-Kayyım		Toplam
	N	%	N	%	
Hiç evlenmedi	81	4,45	24	5,52	105
Evli	1731	95	407	93,56	2138
Eşi öldü	2	0,11	0	0	2
Boşandı	8	0,44	4	0,92	12
Toplam	1822	100	435	100	2257

Tablo 3'te araştırmaya katılan din görevlilerinin medeni durumlarına göre dağılımları verilmiştir. Tabloya göre hem İmam-Hatip hem de Müezzin-Kayyımların büyük bir bölümünün evli olduğu görülmektedir. Din görevlilerinin toplam 2138 (% 94,28)'lik orana sahip evlileri 105 (% 4,985) kişi ile hiç evlenmeyenler takip etmektedir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Din Görevlilerinden Evli Olanların Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Dağılımı

Eş Çalışma Durumu	İmam-Hatip		Müezzin-Kayyım		Toplam
	N	%	N	%	
Çalışıyor	166	9,59	28	6,88	194
Çalışmıyor	1565	90,41	379	93,12	1944
Toplam	1731	100	407	100	2138

Tablo 4'te araştırmaya katılan evli din görevlilerinin eşlerinin herhangi bir işte çalışıp çalışmadığı konusunda sayısal bilgiler verilmektedir. İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyımların yüzdelik oranları birbirlerine çok yakın olduğu için ayrı ayrı oranları belirtmedik. Tabloya göre evli olan din görevlilerinin toplam 1944 (% 91,765)'ünün eşi çalışmamaktadır. Eşleri çalışanların sayısı ise toplam 194 (% 8,235)'tür.

Tablo 5: Araştırmaya Katılan Din Görevlilerinin İkamet Ettikleri Yerleşim Birimine Göre Dağılımı

Yerleşim Birimi	İmam-Hatip		Müezzin-Kayyım		Toplam
	N	%	N	%	
Büyükşehir merkezi	645	35,40	220	50,57	865
İl merkezi	207	15,36	105	24,14	312
İlçe merkezi	282	15,48	92	21,15	374
Bucak/Belde	85	4,67	16	3,68	101
Köy	603	33,10	2	0,46	605
Toplam	1822	100	435	100	2257

Tablo 5’te araştırmaya katılan din görevlilerinin ikamet ettikleri yerleşim birimine göre dağılımları verilmiştir. Tabloya göre araştırmaya katılan İmam-Hatiplerin 645 (35,40)’i büyükşehir merkezinde ikamet ederken 603 (% 33,10)’ü ise köyde ikamet etmektedir. % 15’erlik oranlarla da il ve ilçe merkezlerinde ikamet eden İmam-Hatipler takip etmektedir. Ancak bu dağılım Müezzin-Kayyımlarda farklılık göstermektedir. Tabloya göre Müezzin-Kayyımların 220 (% 50,57)’si büyükşehir merkezinde ikamet ederken bu sayıyı % 24 (105 kişi)’lük oranla il merkezi ve % 21,15 (92 kişi)’lik oranla ilçe merkezi takip etmektedir. Köyde ikamet eden Müezzin-Kayyım oranı yok denecek kadar (% 0,46) azdır. Bu durum, Müezzin-Kayyım kadrosu bulunan camilerin daha ziyade il ve ilçe merkezlerinde bulunmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Din Görevlilerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	İmam-Hatip		Müezzin-Kayyım		Toplam
	N	%	N	%	
İlkokul	2	0,11	6	1,38	8
Ortaokul	1	0,05	8	1,84	9
İmam-Hatip Lisesi	370	20,31	88	20,23	458
Diğer Lise	1	0,05	22	5,06	23
İlahiyat Önlisans	837	45,94	174	40	1011
Diğer Önlisans	208	11,42	50	11,49	258
Lisans (İlahiyat)	190	10,43	52	11,95	242
Diğer Lisans	157	8,62	27	6,21	184
Yüksek Lisans	50	2,74	8	1,84	58
Doktora	6	0,33	0	0	6
Toplam	1822	100	435	100	2257

Tablo 6’da araştırmaya katılan din görevlilerinin eğitim durumlarına göre sayısal dağılımları verilmektedir. Tabloya baktığımızda, araştırmaya katılan İmam-Hatiplerle Müezzin-Kayyımların yüzdelerik dağılımları birbirlerine çok yakın görünmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan İmam-Hatiplerin 837 (% 45,94)’si ve Müezzin-Kayyımların 174 (% 40)’ü İlahiyat Önlisans mezunudur. İlahiyat Önlisans mezunlarını % 20’lik oranla İmam-Hatip Lisesi mezunları takip etmektedir. Diğer Önlisans ve İlahiyat Lisans mezunlarının ortalamaları da % 11 civarındadır. İlahiyat Meslek Yüksek Okullarının açılması bu seviyede mezun din görevlilerinin yüzdelerik olarak fazla bir oranda olmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Din Görevlilerinin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş Dağılımı	İmam-Hatip		Müezzin-Kayyım		Toplam
	N	%	N	%	
18-30 Yaş arası	276	15,15	74	17,01	350
31-40 Yaş arası	593	32,55	127	29,20	720
41-50 Yaş arası	794	43,58	199	45,75	993
51-60 Yaş arası	145	7,96	33	7,59	178
61 Yaş ve üzeri	14	0,77	2	0,46	16
Toplam	1822	100	435	100	2257

Tablo 7’de araştırmaya katılan din görevlilerinin yaş dağılımı verilmektedir. Tabloya göre araştırmaya katılan din görevlileri yaş olarak 41-50 yaş aralığında (İmam-Hatiplerde % 43 (794 kişi), Müezzin-Kayyımlarda % 45,75 (199 kişi)) yoğunlaşmaktadır. Bu yaş aralığını % 32,55 (593 kişi) ve % 29,20 (127 kişi)’lik değerlerle 31-40 yaş aralığı takip etmektedir. 18-30 yaş arası din görevlilerinin sayısı İmam-Hatiplerde 276 (%15,75) olup Müezzin-Kayyımlarda ise 74 (% 17,01)’tür.

Ayrıca araştırmaya katılan din görevlilerinin yaş ortalaması 40,18 olup en çok tekrarlanan yaş ise 42’dir.

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Din Görevlilerinin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	İmam-Hatip		Müezzin-Kayyım		Toplam
	N	%	N	%	
1-5 Yıl arası	368	20,20	70	16,09	438
6-10 Yıl arası	261	14,32	61	14,02	322
11-15 Yıl arası	196	10,76	49	11,26	245
16-20 Yıl arası	254	13,94	74	17,01	328
21-25 Yıl arası	391	21,46	113	25,98	504
26-30 Yıl arası	269	14,76	55	12,64	324
31 Yıl ve üzeri	83	4,56	13	2,99	96
Toplam	1822	100	435	100	2257

Tablo 8’de araştırmaya katılan din görevlilerinin hizmet sürelerine göre dağılımı verilmektedir. Araştırmaya katılan İmam-Hatiplerin 391 (%21,46)’i, Müezzin-Kayyımların 113 (%25,98)’ü 21-25 yıl arası hizmet süreleri bulunmaktadır. Bunu %20 (368 kişi)’lik ve %16,09 (70 kişi)’luk oranlarla 1-5 yıl arası hizmet süresi takip etmektedir. 6-10 Yıl, 11-15 Yıl, 16-20 Yıl ve 26-30 Yıl arası hizmet süreleri olan din görevlilerinin yüzdeleri birbirlerine yakın görünmektedir.

5.2. Diğer Kişisel Bilgiler ve Görüşler

Araştırmada, demografik bilgilerin haricinde şu kişisel bilgiler de tespit edilmiştir:

Araştırmaya katılan İmam-Hatiplerin % 28'i hafız, % 72'si hafız değildir. Müezzin-Kayyımların ise % 51'i hafız, % 49'u hafız değildir.

Araştırmaya katılan din görevlilerinin kendilerini en fazla yetersiz hissettikleri alan % 22,27 (576 kişi)'lik oranla Vaaz/İrşad gelmektedir. Bunu sırasıyla % 19,22 (497 kişi)'lik oranla Bilim/Teknoloji; % 12,10 (313 kişi)'luk oranla Kur'an/Kıraat ve %10,17 (263 kişi)'lik oranla Dini Danışmanlık ve Rehberlik konuları takip etmektedir. Genel Kültür, Halkla İlişkiler/İletişim, Güncel Konular ve Mesleki Bilgilerle ilgili diğer alanlar, yaklaşık olarak % 5'lik düzeylerde bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan din görevlilerinin % 82,8'i (1868) kendilerinde, başlangıçla şu anki durum arasında bilgi ve beceri bağlamında büyük gelişme olduğunu söylerken, çok az gelişme olduğunu söyleyenlerin oranı % 9,3 (206)'tür.

Din görevlilerinin namaz saatleri dışında en fazla Aile (% 24), Cami cemaati (% 19,25), Eğitim-Öğretim Faaliyetleri (%16,45) ve Kitap okuma (% 13,49) meşgul olmaktadır.

5.3. T-Testi, Anova ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 9: Unvana Göre Hizmet İçi Eğitim Tutum Puanlarının T-Testi Sonuçları

	Görev Unvanları	N	X	S	sd	t	p
Gereklilik	İmam-Hatip	1822	21,1619	4,5893	2255	.354	.724
	Müezzin-Kayyım	435	21,2483	4,52876			
Etkileyen Faktörler	İmam-Hatip	1822	10,3469	3,1038	2255	.473	.636
	Müezzin-Kayyım	435	10,4253	3,1132			
Yeterlik	İmam-Hatip	1822	10,8683	3,48972	2255	.658	.510
	Müezzin-Kayyım	435	10,9908	3,48134			
Tutum	İmam-Hatip	1822	28,3677	6,75367	2255	.969	.333
	Müezzin-Kayyım	435	28,0184	6,76257			
Hizmet İçi Eğitim Tutum	İmam-Hatip	1822	70,7448	11,22434	2255	.104	.918
	Müezzin-Kayyım	435	70,6828	11,22992			

Din görevlilerinin aldıkları puanların unvanlara göre t-testi sonuçları yukarıdaki tabloda gösterilmektedir. Tabloya göre, din görevlilerinin almış oldukları *Gereklilik* alt boyutu [$t_{(2255)} = .354, p > .01$], *Etkileyen Faktörler* alt boyutu [$t_{(2255)} = .473, p > .01$], *Yeterlik* alt boyutu [$t_{(2255)} = .658, p > .01$], *Tutum* alt boyutu

[$t_{(2255)}=.969$, $p>.01$] ve *Hizmet İçi Eğitim Tutum Ölçeği* puanları [$t_{(2255)}=.104$, $p>.01$] unvana göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 10: Ölçeklerden Alınan Puanların Medeni Duruma Göre ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gereklilik	Gruplar arası	277,596	3	92,532	4,438	0,004	Hiç Evlenmemiş - Evli
	Gruplar içi	46979,45	2253	20,852			
	Toplam	47257,04	2256				
Etkileyen Faktörler	Gruplar arası	15,406	3	5,135	0,532	0,66	
	Gruplar içi	21735,85	2253	9,648			
	Toplam	21751,26	2256				
Yeterlik	Gruplar arası	23,439	3	7,813	0,642	0,588	
	Gruplar içi	27418,18	2253	12,17			
	Toplam	27441,62	2256				
Tutum	Gruplar arası	169,36	3	56,453	1,237	0,295	
	Gruplar içi	102781	2253	45,62			
	Toplam	102950,3	2256				
Hizmet İçi Eğitim Tutum	Gruplar arası	540,518	3	180,173	1,431	0,232	
	Gruplar içi	283613,4	2253	125,883			
	Toplam	284153,9	2256				

Analiz sonuçları, Gereklilik alt boyutu puanları arasında medeni durum bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F_{(3-2253)}=4,438$, $p<.01$]. Başka bir deyişle, din görevlilerinin Gereklilik alt boyutu puanları, medeni duruma bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Medeni durum arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Hiç evlenmemiş ($X=22,65$) din görevlileri, evli ($X=21,10$) olan din görevlilerine göre Gereklilik alt boyutu bağlamında daha yüksek puan aldıkları belirlenmiştir. Ayrıca analiz sonuçları, Etkileyen Faktörler alt boyutu puanları [$F_{(3-2253)}=.532$, $p>.01$], Yeterlik alt boyutu puanları [$F_{(3-2253)}=.642$, $p>.01$], Tutum alt boyutu puanları [$F_{(3-2253)}=1,237$, $p>.01$] ve Hizmet İçi Eğitim Tutum Ölçeği puanları arasında medeni durum bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F_{(3-2253)}=1,431$, $p>.01$].

Tablo 11: Eş Çalışma Durumuna Göre Ölçekten Alınan Puanların T-Testi Sonuçları

	Eş Çalışma Durumu	N	X	S	sd	t	p
Gereklilik	Eşi Çalışanlar	194	21,7784	4,77334	2136	2,161	.031
	Eşi Çalışmayanlar	1944	21,0350	4,54811			
Etkileyen Faktörler	Eşi Çalışanlar	194	10,3660	2,94774	2136	.021	.983
	Eşi Çalışmayanlar	1944	10,3709	3,10409			
Yeterlik	Eşi Çalışanlar	194	10,6546	3,41731	2136	1,079	.281
	Eşi Çalışmayanlar	1944	10,9393	3,51182			
Tutum	Eşi Çalışanlar	194	29,0979	6,27320	2136	1,786	.074
	Eşi Çalışmayanlar	1944	28,1924	6,77747			
Hizmet İçi Eğitim Tutum	Eşi Çalışanlar	194	71,8969	10,22796	2136	1,613	.107
	Eşi Çalışmayanlar	1944	70,5376	11,28600			

Din görevlilerinin ölçeklerden aldıkları puanların eş çalışma durumuna göre t-testi sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir. Tabloya göre, Gereklilik alt boyutu puanları [$t_{(2255)}=2,161, p>.01$], Etkileyen Faktörler alt boyutu puanları [$t_{(2255)}=.021, p>.01$], Yeterlik alt boyutu puanları [$t_{(2255)}=1,079, p>.01$], Tutum alt boyutu puanları [$t_{(2255)}=1,786, p>.01$] ve Hizmet İçi Eğitim Tutum Ölçeği puanları [$t_{(2255)}=1,613, p>.01$] eş çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 12: Ölçekten Alınan Puanların İkamet Edilen Yerleşim Birimine Göre ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gereklilik	Gruplar arası	312,27	4	78,067	3,745	0,005	Büyükşehir-Köy
	Gruplar içi	46944,77	2252	20,846			
	Toplam	47257,04	2256				
Etkileyen Faktörler	Gruplar arası	197,547	4	49,387	5,16	0	Büyükşehir-İl
	Gruplar içi	21553,71	2252	9,571			Büyükşehir-Köy
	Toplam	21751,26	2256				
Yeterlik	Gruplar arası	63,079	4	15,77	1,297	0,269	
	Gruplar içi	27378,54	2252	12,157			
	Toplam	27441,62	2256				
Tutum	Gruplar arası	689,264	4	172,316	3,795	0,004	Büyükşehir-Köy
	Gruplar içi	102261,1	2252	45,409			
	Toplam	102950,3	2256				
Hizmet İçi Eğitim Tutum	Gruplar arası	3684,586	4	921,146	7,396	0	Büyükşehir-İl
	Gruplar içi	280469,3	2252	124,542			Büyükşehir-Köy
	Toplam	284153,9	2256				

Analiz sonuçları, Gereklilik alt boyutu puanları arasında ikamet edilen yerleşim birimi bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F_{(4-2252)} = 3,745, p < .01$]. Başka bir deyişle, din görevlilerinin Gereklilik alt boyutu puanları, ikamet yerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. İkamet edilen yerleşim birimleri arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, büyükşehir merkezinde ($X=20,82$) ikamet eden din görevlileri, köyde ($X=21,60$) ikamet din görevlilerinden daha düşük puan aldığı belirlenmiştir.

Etkileyen Faktörler alt boyutu puanları arasında ikamet edilen yerleşim birimi bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F_{(4-2252)} = 5,160, p < .01$]. Başka bir deyişle, din görevlilerinin Etkileyen Faktörler alt boyutu puanları, ikamet yerine göre bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. İkamet yeri

arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, İl merkezinde ($X=10,74$) ve köyde ($X=10,67$) ikamet eden din görevlileri büyükşehir merkezinde ($X=10,03$) ikamet eden din görevlilerine göre daha yüksek puan aldığı belirlenmiştir. Bu durum, büyükşehir merkezinde eşi çalışan din görevlilerinin sayısının ($N=96$), il ($N=23$) ve köyde ikamet eden ($N=39$) din görevlilerine göre daha fazladır. Eşlerin çalışma durumu, uzun süreli hizmet içi eğitime gitme konusunda olumsuz etkilemesi böyle bir sonucun çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Yeterlik alt boyutu puanları arasında ikamet edilen yerleşim birimi bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F_{(4-2252)} = 1,297, p > .01$].

Tutum alt boyutu puanları arasında ikamet edilen yerleşim birimi bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F_{(4-2252)} = 3,795, p < .01$]. Başka bir deyişle, din görevlilerinin Tutum alt boyutu puanları, ikamet edilen yerleşim birimine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. İkamet yeri arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Köyde ($X=29,03$) ikamet eden din görevlileri Büyükşehir merkezinde ($X=27,70$) ikamet eden din görevlilerine göre daha yüksek puan aldığı belirlenmiştir.

Hizmet İçi Eğitim Tutum Ölçeği puanları arasında ikamet edilen yerleşim birimi bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F_{(4-2252)} = 7,396, p < .01$]. Başka bir deyişle, din görevlilerinin Hizmet İçi Eğitim Tutum Ölçeği puanları, ikamet edilen yerleşim birimine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. İkamet yeri arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Köyde ($X=72,22$) ikamet eden ve İlde ($X=71,77$) ikamet eden din görevlileri Büyükşehir merkezinde ($X=69,26$) ikamet eden din görevlilerinden daha yüksek puan aldığı belirlenmiştir.

Tablo 13: Ölçekten Alınan Puanların Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gereklilik	Gruplar arası	719,979	9	79,998	3,863	0	İmam Hatip Lisesi-İlahiyat (Lisans)
	Gruplar içi	46537,063	2247	20,711			
	Toplam	47257,042	2256				
Etkileyen Faktörler	Gruplar arası	221,784	9	24,643	2,572	,006	
	Gruplar içi	21529,474	2247	9,581			
	Toplam	21751,258	2256				
Yeterlik	Gruplar arası	502,478	9	55,831	4,657	0	İmam Hatip Lisesi-İlahiyat (Lisans)
	Gruplar içi	26939,144	2247	11,989			
	Toplam	27441,622	2256				
Tutum	Gruplar arası	468,061	9	52,007	1,140	,330	
	Gruplar içi	102482,268	2247	45,608			
	Toplam	102950,330	2256				
Hizmet İçi Eğitim Tutum	Gruplar arası	1747,743	9	194,194	1,545	,126	
	Gruplar içi	282406,155	2247	125,681			
	Toplam	284153,897	2256				

Analiz sonuçları, Gereklilik alt boyutu puanları arasında eğitim durumu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F_{(9-2247)} = 3,863, p < .01$]. Başka bir deyişle, din görevlilerinin Gereklilik alt boyutu puanları, eğitim durumuna bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Eğitim durumları arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, İlahiyat (Lisans) mezunu ($X=22,19$) din görevlileri İmam Hatip Lisesi mezunu ($X=20,40$) din görevlilerine göre bu alt boyuttan daha yüksek puan aldığı belirlenmiştir.

Yeterlik alt boyutu puanları arasında eğitim durumu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F_{(9-2247)} = 4,657, p < .01$]. Başka bir deyişle, din görevlilerinin Yeterlik alt boyutu puanları, eğitim durumuna bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Eğitim seviyeleri arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, İmam Hatip Lisesi ($X=11,55$) mezunu din görevlileri, İlahiyat (Lisans) ($X=10,29$) mezunu din görevlilerinden daha yüksek puan aldığı belirlenmiştir.

Analiz sonuçları, Etkileyen Faktörler alt boyutu puanları [$F_{(9-2247)} = 2,572, p > .005$], Tutum alt boyutu puanları [$F_{(9-2247)} = 1,140, p > .01$] ve Hizmet İçi Eğitim Tutum Ölçeği puanları [$F_{(9-2247)} = 1,545, p > .01$] arasında eğitim durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Tablo 14: Ölçekten Alınan Puanların Yaş Dağılımına Göre ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gereklilik	Gruplar arası	924,005	4	231,001	11,228	0	18-30/41-50
	Gruplar içi	46333,04	2252	20,574			18-30/51-60
	Toplam	47257,04	2256				31-40/41-50
Etkileyen Faktörler	Gruplar arası	101,947	4	25,487	2,651	0,032	
	Gruplar içi	21649,31	2252	9,613			
	Toplam	21751,26	2256				
Yeterlik	Gruplar arası	269,098	4	67,275	5,576	0	18-30/41-50
	Gruplar içi	27172,52	2252	12,066			18-30/51-60
	Toplam	27441,62	2256				
Tutum	Gruplar arası	267,167	4	66,792	1,465	0,21	
	Gruplar içi	102683,2	2252	45,596			
	Toplam	102950,3	2256				
Hizmet İçi Eğitim Tutum	Gruplar arası	779,076	4	194,769	1,548	0,186	
	Gruplar içi	283374,8	2252	125,833			
	Toplam	284153,9	2256				

Analiz sonuçları, Gereklilik alt boyutu puanları arasında yaş dağılımı bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F_{(4-2252)} = 11,228, p < .01$]. Başka bir deyişle, din görevlilerinin Gereklilik alt boyutu puanları, yaş dağılımına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yaş dağılımı arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, bu alt boyutta 18-30 yaş arası ($X=22,24$) din görevlileri, 41-50 yaş arası ($X=20,62$) ile 51-60 yaş arası ($X=20,47$) din görevlilerinden; 31-40 yaş arası ($X=21,61$) din görevlileri 41-50 yaş arası ($X=20,62$) din görevlilerinden daha yüksek puan aldığı belirlenmiştir.

Yeterlik alt boyutu puanları arasında da yaş dağılımı bakımından anlamlı bir fark vardır [$F_{(4-2252)} = 5,576, p < .01$]. Başka bir deyişle, din görevlilerinin Yeterlik alt boyutu puanları, yaş dağılımına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yaş grupları arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 41-50 yaş arası ($X=11,15$) ve 51-60 yaş arası ($X=11,49$) din görevlileri 18-30 yaş arası ($X=10,35$) din görevlilerinden daha yüksek puan aldığı belirlenmiştir.

Analiz sonuçları, Etkileyen Faktörler alt boyutu puanları [$F_{(9-2252)} = 2,651, p > .01$], Tutum alt boyutu puanları [$F_{(4-2252)} = 1,465, p > .01$] ve Hizmet İçi Eğitim Tutum Ölçeği puanları [$F_{(4-2252)} = 1,548, p > .01$] arasında yaş dağılımı bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Tablo 15: Ölçekten Alınan Puanların Hizmet Süresine Göre ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gereklilik	Gruplar arası	1318,384	6	219,731	10,762	0	1-5 Yıl / 11-15, 16-20, 21-25, 26-30, 31 yıl ve üzeri
	Gruplar içi	45938,66	2250	20,417			6-10 Yıl/21-25, 26-30 yıl arası
	Toplam	47257,04	2256				
Etkileyen Faktörler	Gruplar arası	73,66	6	12,277	1,274	0,266	
	Gruplar içi	21677,6	2250	9,634			
	Toplam	21751,26	2256				
Yeterlik	Gruplar arası	343,941	6	57,323	4,76	0	6-10 yıl arası/ 21-25, 26-30 yıl arası
	Gruplar içi	27097,68	2250	12,043			
	Toplam	27441,62	2256				
Tutum	Gruplar arası	661,538	6	110,256	2,425	0,024	
	Gruplar içi	102288,8	2250	45,462			
	Toplam	102950,3	2256				
Hizmet İçi Eğitim Tutum	Gruplar arası	2801,208	6	466,868	3,734	0,001	1-5 yıl arası/ 11-15 ve 16-20 yıl arası
	Gruplar içi	281352,7	2250	125,046			
	Toplam	284153,9	2256				

Analiz sonuçları, Gereklilik alt boyutu puanları arasında hizmet süresi bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F_{(6-2250)} = 10,762, p < .01$]. Başka bir deyişle, din görevlilerinin Gereklilik alt boyutu puanları, hizmet süresine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Hizmet süreleri arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 1-5 yıl hizmet süresi ($X=22,476$) olan din görevlileri, 11-15 yıl ($X=21,05$), 16-20 yıl ($X=20,87$), 21-25 yıl ($X=20,57$), 26-30 yıl ($X=20,41$) ve 31 yıl ve üzeri ($X=20,41$) hizmeti olan din görevlilerinden; 6-10 yıl hizmet süresi ($X=21,78$) olan din görevlileri, 21-25 yıl ($X=20,57$), 26-30 yıl ($X=20,41$) hizmeti olan din görevlilerinden daha yüksek puan aldığı belirlenmiştir.

Yeterlik alt boyutu puanları arasında hizmet süresi bakımından da anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F_{(6-2250)} = 4,760, p < .01$]. Başka bir deyişle, din gö-

revlilerinin Yeterlik alt boyutu puanları, hizmet süresine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Hizmet süresi arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 21,25 yıl hizmet süresi ($X=11,37$) ve 26-30 yıl hizmet süresi ($X=11,24$) olan din görevlileri, 6-10 yıl hizmet süresi ($X=10,25$) olan din görevlilerinden daha yüksek puan aldığı belirlenmiştir.

Analiz sonuçları, Etkileyen Faktörler alt boyutu puanları [$F_{(6-2250)} = 1,274$, $p > .01$] ve Tutum alt boyutu puanları [$F_{(6-2250)} = 2,425$, $p > .005$] arasında hizmet süresi bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Yukarıdaki tabloya göre, Hizmet İçi Eğitim Tutum Ölçeğinin puanları arasında hizmet süresi bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F_{(6-2250)} = 7,396$, $p < .01$]. Başka bir deyişle, din görevlilerinin Hizmet İçi Eğitim Tutum Ölçeği puanları, hizmet süresine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Hizmet süreleri arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 1-5 yıl arası hizmet süresi olan ($X=72,81$) din görevlileri, 11-15 yıl arası ($X=69,56$) ve 16-20 yıl arası ($X=69,73$) hizmet süresi olan din görevlilerine göre daha yüksek puan aldığı belirlenmiştir.

5.3.1. Ölçeklerden Alınan Puanlar İle Yaş Dağılımı Arasındaki Korelasyon

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, Gereklilik alt boyutu ile yaş arasında düşük düzeyde anlamlı negatif bir ilişki olduğu görünmektedir ($r = -0.131$, $p > .01$). İlişki düzeyi çok düşük olsa da, yaş arttıkça hizmet içi eğitimin gerekliliği düzeyi azalmaktadır denebilir.

Etkileyen faktörler alt boyutu ile yaş arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki olduğu görünmektedir ($r = 0.045$, $p > .01$).

Yeterlik alt boyutu ile yaş arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki olduğu görünmektedir ($r = 0.094$, $p > .01$).

Tutum alt boyutu ile yaş arasında düşük düzeyde anlamlı negatif bir ilişki olduğu görünmektedir ($r = -0.048$, $p > .01$).

Hizmet içi eğitim tutum ile yaş arasında düşük düzeyde anlamlı negatif bir ilişki olduğu görünmektedir ($r = -0.041$, $p > .01$). Buna göre çok düşük bir düzeyde olsa yaş arttıkça hizmet içi eğitim tutumu azalma göstermektedir.

5.3.2. Ölçeklerden Alınan Puanlar İle Hizmet Süresi Arasındaki Korelasyon

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, Gereklilik alt boyutu ile hizmet süresi arasında düşük düzeyde anlamlı negatif bir ilişki olduğu görünmektedir ($r =$

-0.160, $p>.01$). İlişki düzeyi çok düşük olsa da, hizmet süresi arttıkça hizmet içi eğitimin gerekliliği düzeyi azalmaktadır denebilir.

Etkileyen faktörler alt boyutu ile hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($r=0.005$, $p<.01$).

Yeterlik alt boyutu ile hizmet süresi arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki olduğu görünmektedir ($r=0.093$, $p>.01$).

Tutum alt boyutu ile hizmet süresi arasında düşük düzeyde anlamlı negatif bir ilişki olduğu görünmektedir ($r= -0.063$, $p>.01$).

Hizmet içi eğitim tutum ile hizmet süresi arasında düşük düzeyde anlamlı negatif bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= -0.072$, $p>.01$). Buna göre çok düşük bir düzeyde hizmet süresi arttıkça hizmet içi eğitim tutumu azalma göstermektedir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırmada, din görevlilerine, hizmet içi eğitime bakış açılarını, tutumlarını tespit etmek amacıyla Hizmet İçi Eğitim Tutum Ölçeği uygulanmıştır. Bu bağlamda din görevlileri; Gereklilik alt boyutundan $X=21,1786$ puan, Etkileyen Faktörler boyutundan $X=10,3620$ puan, Yeterlik alt boyutundan $X=10,8919$ puan, Tutum alt boyutundan din görevlileri $X=28,3004$ puan, Hizmet İçi Eğitim Tutum Ölçeğinden $X=70,7328$ puan almışlardır.

Bu puanlara göre, din görevlileri Etkileyen Faktörler ve Yeterlik alt boyutundan ortalamanın altında bir puan almışlardır. Her ne kadar Hizmet İçi Eğitim Tutum puanları ortalamanın üzerinde olsa da çok az bir puan farkıdır. Alınan bu sonuçlardan, ailevi durum, ikamet yeri ve hizmet süresinin eğitime katılmada etkili; alınan hizmet içi eğitimin dini ve toplumsal sorunlar karşısında yetersiz olduğu görülmektedir.

Alınan hizmet içi eğitimin türü ve yetersizliği, din görevlilerinin, kendilerini yetersiz hissettikleri ve eğitim almak istedikleri alanlardan (daha çok hitabet ve iletişim ağırlıklı) anlaşılmaktadır. Bundan dolayı hizmet içi eğitimin çeşitliliği büyük önem arz etmektedir. Günün büyük bir bölümünü cemaatle geçiren, gerek mutlu gerekse acı günlerinde onların yanlarında bulunan din görevlileri için iletişim becerileri çok mühim bir unsurdur. İletişim becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimlerin artırılması bu alanlardaki yetersizliklerin çözümünde önemli rol oynayacaktır. Batı ülkelerinde gerek Evanjelik din görevlisi eğitimi gerekse dini danışmanlık ve manevi bakım alanlarındaki verilen eğitimlere bakıldığında (Bkz. Yılmaz, 2007: 422) iletişim ve beşeri ilişkilere büyük yer ayrıldığı görülmektedir.

Ayrıca Türkiye'nin en üca köşesine kadar hizmet götüren, yaklaşık 90 bin din görevlisini bünyesinde çalıştıran bir kurum için ülke genelinde 19 adet eği-

tim merkezi ile eğitim vermek ihtiyacı karşılamamaktadır. Eğitim merkezlerinin cevap veremediği durumlarda mahallinde bu eğitimler imkanlar nispetinde veriliyor olsa da eğitimcilerin bu alandaki yeterlikleri ve eğitimlerin yüzeysel olması tartışma konusu olmaktadır. Bu sorunlar derinlemesine görüşmelerde de ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı eğitim merkezlerinin sayısının artırılması ve eğitici kadrosunun da yeterli sayıya ulaştırılması ihtiyaca cevap verme açısından önem arz etmektedir.

Din görevlilerinin hizmet içi eğitim tutum ölçeğinden almış oldukları puanlar unvana göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Din görevlilerinin hizmet içi eğitim tutum ölçeğinden almış oldukları puanlar medeni durumuna göre, Gereklilik alt boyutunda anlamlı bir farklılık göze çarpmaktadır. Hiç evlenmemiş (X=22,65) din görevlileri, evli (X=21,10) olan din görevlilerine göre Gereklilik alt boyutu bağlamında daha yüksek puan almışlardır.

Din görevlilerinin hizmet içi eğitim tutum ölçeğinden almış oldukları puanlar, eşlerin çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Din görevlilerinin hizmet içi eğitim tutum ölçeğinden almış oldukları puanlar, ikamet edilen yerleşim birimine göre, köyde ve il merkezinde ikamet edenlerin büyükşehir merkezinde ikamet edenlere göre anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır.

Din görevlilerinin hizmet içi eğitim tutum ölçeğinden almış oldukları puanlar, eğitim durumuna göre, Gereklilik ve Yeterlik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre Gereklilik alt boyutunda İlahiyat (Lisans) mezunu (X=22,19) din görevlileri İmam Hatip Lisesi mezunu (X=20,40) din görevlilerine göre bu alt boyuttan daha yüksek puan aldığı; Yeterlik alt boyutunda, İmam Hatip Lisesi (X=11,55) mezunu din görevlileri, İlahiyat (Lisans) (X=10,29) mezunu din görevlilerinden daha yüksek puan aldığı belirlenmiştir.

Hizmet içi eğitim tutum ile yaş arasında düşük düzeyde anlamlı negatif bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -0.041$, $p > .01$). Buna göre çok düşük bir düzeyde olsa din görevlilerinin yaşı arttıkça hizmet içi eğitim tutumu azalmaktadır. Yaş arttıkça, evlilik, çocuk sahibi olma, mesleki bilgi ve becerinin uygulamalı bir işte çalışılmasından dolayı gelişim göstermesi vb. durumların, böyle bir sonucun ortaya çıkmasında etkili olmaktadır.

Hizmet içi eğitim tutum ile hizmet süresi arasında düşük düzeyde anlamlı negatif bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -0.072$, $p > .01$). Buna göre çok düşük bir düzeyde din görevlilerinin hizmet süresi arttıkça hizmet içi eğitim tutumu düşmektedir. Yaş ile hizmet içi eğitim tutum arasındaki ilişkinin olası nedenleri hizmet süresi ile hizmet içi eğitim tutum arasındaki ilişkinin nedenleri ile paralellik arz etmektedir.

Notlar

- (*) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri (Din Eğitimi) Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi.

Kaynaklar

- 01/07/2010 tarihli ve 6002 sayılı Kanun.
19.10.1983 tarihli ve 18196 sayılı Resmi Gazete.
23.05.1965 tarihli ve 12056 sayılı Resmi Gazete.
Albayrak, Ali Sait ve diğerleri (2005), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (Ed.: Şeref Kalaycı), Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
Aytaç, Tufan (2000), "Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", *Milli Eğitim Dergisi*, Sy. 147.
Balci, Ali (2005), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*, 5. Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
Birand, Kamiran (1998), "Manevi Bilimler Metodu Olarak Anlama", *Kamiran Birand Külliyyatı*, Ankara: Akçağ Yayınları.
Bircan, İsmail (1988), "Mahalli İdarelerde Hizmet İçi Eğitimin Önemi ve Etkinliği", *Türk İdare Dergisi*, Sy. 378.
Büyükköztürk, Şener (2004), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 4. Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
Canman, Doğan (1995), *Çağdaş Personel Yönetimi*, Ankara: TODAİE Yayınları.
Çukurçayır, Mehmet Akif (2002), "Personel Yönetiminde Değişen Anlayışlar ve Yerel Yönetimler", *Türk İdare Dergisi*, Sy. 437.
Diyanet İşleri Başkanlığı İstatistikleri 2011, Ankara, 2012.
Diyanet İşleri Başkanlığı Stratejik Planı (2009-2013).
Diyanet İşleri Başkanlığı Stratejik Planı (2012-2016).
Gözübüyük, A. Şeref (1987), *Yönetim Hukuku*, Ankara: Sevinç Matbaası.
Green, Samuel B.; Salkind, Neil J. (2010), *Using SPSS for Windows and Macintosh: Analyzing and Understanding Data*, Sixth Edition, USA: Prentice Hall.
<http://www.diyenet.gov.tr/turkish/dinegitimi/>
<http://www.diyenet.gov.tr/turkish/dinegitimi/din-egitimi-dairesi-baskanligi>
Mayring, Philipp (2000), *Nitel Sosyal Araştırmaya Giriş*, (Çev. Adnan Gümüş, M. Sezai Durgun), Adana: Baki Kitabevi.
Rickman, H. P. (2000), *Anlama ve İnsan Bilimleri*, (Çev. Mehmet Dağ), Samsun: Etüt Yayınları.
Taşkın, Erdoğan (1993), *İşletme Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme*, İstanbul: Der Yayınları.
Taymaz, Haydar (1981), "Hizmet İçi Eğitim Planı, Yıllık ve Öğretim Programı", *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. XIV, Sy. 1-2.
----- (1997), *Hizmet İçi Eğitim, Kavramlar İlkeler, Yöntemler*, Ankara: Tapu Kadastro Vakfı Matbaası.
Tutum, Cahit (1979), *Personel Yönetimi*, Ankara: TODAİE Yayınları.
Yıldırım, Cemal (1999), *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*, 4. Baskı, Ankara: ÖSYM Yayınları.
Yılmaz, Ömer (2007), "Din Hizmetinin İlim-Amel-Gönül Boyutu", *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C. XI, Sy. 2, ss. 419-439.